INTEGRITAS PROFESIONAL INOVASI PEDULI

MODUL
PELATIHAN DASAR CALON PNS

WAWASAN KEBANGSAAN DAN NILAI NILAI BELA NEGARA

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
NATIONAL INSTITUTE of PUBLIC ADMINISTRATION

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Tujuan nasional seperti tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Kepentingan nasional adalah bagaimana mencapai tujuan nasional. Setiap ASN harus senantiasa menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat pegawai negeri sipil, serta senantiasa mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang atau golongan. Kepentingan bangsa dan Negara harus ditempatkan di atas kepentingan lainnya. Agar kepentingan bangsa dan Negara dapat selalu ditempatkan di atas kepentingan lainnya dibutuhkan langkah-langkah konkrit, melalui:

1. Memantapkan wawasan kebangsaan. Pengetahuan tentang wawasan kebangsaan telah diperoleh para peserta Pelatihan di bangku pendidikan formal mulai dari pendidikan dasar, menengah maupun pendidikan tinggi. Namun, wawasan perlu untuk dimantapkan sebagai bekal dalam mengawali pengabdian kepada Negara dan bangsa.

2. Menumbuhkembangkan kesadaran bela Negara. Kesadaran bela Negara perlu ditumbuhkembangkan sebagai hak dan sekaligus kewajiban setiap warga Negara. Sebagai warga Negara terpilih, CPNS diharapkan mampu mengaktualisasikan niali dasar bela Negara dalam kehidupan sehari-hari.

3. Mengimplementaskani Sistem Administrasi NKRI. System Adminitrasi NKRI merupakan salah satu satu system nasional guna mencapai kepentingan dan tujuan nasional. CPNS sebagai calon pengawak sistem tersebut diharapkan mampu mengimplementasikan wawasan kebangsaan yang mantap dan mengaktualisasikan kesadaran bela Negara dalam kerangka Sistem Adminitrasi NKRI.

Berbagai masalah kebangsaan saat ini mengingatkan kita akan pentingnya pemantapan wawasan kebangsaan dan penumbuhkembangan kesadaran bela Negara. sehingga amanat UUD 1945 untuk mencapai cita-cita dan tujuan nasional dapat diwujudkan. Peran, tugas dan fungsi ASN menempatkan ASN sebagai bagian dari penyelenggara pemerintahan yang secara langsung bertanggungjawab untuk menjamin terselenggaranya roda pemerintahan, memiliki tanggungjawab untuk ikut serta secara langsung mewujudkan cita-cita dan tujuan nasional. Dalam berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, baik ideologi, politik, ekonomi dan sosial budaya serta pertahanan dan keamanan, peran ASN sangat dominan. Setiap dinamika ideologi, politik, ekonomi dan sosial budaya serta pertahanan dan keamanan, akan bersinggungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan peran, tugas dan fungsi ASN.

B. Deskripsi Singkat.

Bahan pembelajaran (Bahan Pembelajaran) kesadaran berbangsa dan bernegara di susun untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan peserta Pelatihan terhadap wawasan kebangsaan, kesadaran bela Negara dan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

C. Manfaat

Manfaat Bahan Pembelajaran kesadaran berbangsa dan bernegara digunakan untuk membantu peserta Pelatihan memahami wawasan kebangsaan, kesadaran bela Negara dan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

D. Tujuan Pembelajaran

1. Kompetensi Dasar.
   Kompetensi yang diharapkan setelah mempelajari materi Wawasan Kebangsaan dan Kesadaran Bela Negara adalah peserta Pelatihan mampu memahami wawasan kebangsaan, kesadaran Bela Negara, serta Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Indikator Keberhasilan.
   Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta Pelatihan diharapkan mampu:
   a. Memantapkan wawasan kebangsaan.
   b. Menumbuhkembangkan kesadaran bela Negara.
   c. Mengimplementaskani Sistem Administrasi NKRI.

E. Pokok Bahasan.

Pokok bahasan pada Bahan Pembelajaran Wawasan Kebangsaan dan Kesadaran Bela Negara meliputi wawasan kebangsaan, kesadaran Bela Negara, serta Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

F. Petunjuk Belajar.

Bahan Pembelajaran kesadaran berbangsa dan bernegara ini bersifat pemahaman atau pengertian yang dapat diimplementasi dalam kehidupan sehari-hari meliputi wawasan kebangsaan, kesadaran Bela Negara, serta Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

BAB II
WAWASAN KEBANGSAAN

Indikator Keberhasilan.

Setelah mempelajari bab ini, peserta pelatihan diharapkan mampu menjelaskan sejarah pergerakan kebangsaan Indonesia, wawasan kebangsaan, 4 (empat) konsensus dasar dan Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan Indonesia

A. Umum

Sejarah pergerakan kebangsaan Indonesia membuktikan bahwa para pendiri bangsa (*founding fathers*) mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan kelompok atau golongan. Sejak awal pergerakan nasional, kesepakatan-kesepakatan tentang kebangsaan terus berkembang hinggga menghasilkan 4 (empat) konsensus dasar serta n Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan Indonesia sebagai alat pemersatu, identitas, kehormatan dan kebanggaan bersama.

B. Sejarah Pergerakan Kebangsaan Indonesia

Sejarah pergerakan kebangsan perlu secara lengkap disampaikan kepada peserta Latsar CPNS meskipun pada pendidikan formal sebelumnya sudah mereka peroleh, namun pemahaman yang dibutuhkan adalah untuk menjadi dasar pemahaman tentang wawasan kebangsaan secara lebih komprehensif. 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.

Tanggal 20 Mei untuk pertamakalinya ditetapkan menjadi Hari Kebangkitan Nasional berdasarkan Pembaharuan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 316 tahun 1959 tanggal 16 Desember 1959 tentang Hari-Hari Nasional yang Bukan Hari Libur. Melalui keputusan tersebut, Presiden Republik Indonesia menetapkan beberapa hari yang bersejarah bagi Nusa dan Bangsa Indonesia sebagai hari-hari Nasional yang bukan hari-hari libur, antara lain : Hari Pendidikan Nasional pada tanggal 8 Mei, Hari

Kebangkitan Nasional pada tanggal 20 Mei, Hari Angkatan Perang pada tanggal 5 Oktober, Hari Sumpah Pemuda pada tanggal 28 Oktober, Hari Pahlawan pada tanggal 10 Nopember, dan Hari Ibu pada tanggal 22 Desember.

Penetapan tanggal 20 Mei sebagai Hari Kebangkitan Nasional dilatarbelakangi terbentuknya organisasi Boedi Oetomo di Jakarta tanggal 20 Mei 1908 sekira pukul 09.00. Para mahasiswa sekolah dokter Jawa di Batavia (STOVIA) menggagas sebuah rapat kecil yang diinisiasi oleh Soetomo. Di depan rekan-rekannya para calon dokter lainnya, Soetomo menyampaikan gagasan Wahidin Soedirohoesodo tentang pentingnya membentuk organisasi yang memajukan pendidikan dan kebudayaan di Hindia Belanda. Beberapa mahasiswa yang hadir saat itu, antara lain : Goenawan Mangoenkoesoemo, Soeradji, Soewarno, dan lain-lain. Tanpa mereka sadari, rapat kecil tersebut sesungguhnya menjadi titik awal dimulainya pergerakan nasional menuju Indonesia Merdeka. Juni 1908, koran *Bataviasch Niewsblad* mengumumkan untuk pertamakalinya berdirinya Boedi Oetomo. Dalam maklumat yang ditandatangani oleh Soewarno selaku Sekretaris diumumkan bahwa : "Boedi Oetomo berdiri untuk memperbaiki keadaan rakyat kita, terutama rakyat kecil".

Oktober 1908, kongres pertama Boedi Oetomo di Gedung Sekolah Pendidikan Guru (*Kweekschool*) Yogyakarta. Wahidin Soedirohoesodo bertindak selaku pimpinan sidang. Hanya dalam waktu 5 (lima) bulan saja, Boedi Oetomo sudah beranggotakan ± 1.200 orang. Semua koran di Hindia Belanda memberitakan peristiwa tersebut. Lebih dari 300 orang saat itu, namun dikarenakan politik etis Belanda yang memberikan perlakuan khusus pada kaum priyayi, kongres tersebut didominasi oleh para priyayi Jawa. Pemerintah kolonial Belanda menaruh perhatian pada kongres tersebut dan menyebutnya sebagai "*Eerste Javanen Congres*" atau kongres pertama orang Jawa. Tjipto Mangoenkoesomo, kakak dari Goenawan Mangoenkoesoemo menyampaikan gagasannya agar Boedi Oetomo menjadi partai politik, namun gagasan tersebut ditolak sebagian besar peserta kongres. Menganggap penolakan tersebut tidak sesuai dengan tujuan awalnya pendirian Boedi Oetomo, Tjipto Mangoenkoesomo kemudian memilih aktif di *Indische Partij* dan dr. Soetomo kemudian mendirikan *Soerabaja Stoedy Cloeb*. Pada September 1909, anggota Boedi Oetomo mencapai + 10.000 orang. Kongres terakhir Boedi Oetomo tercatat pada bulan Agustus 1912 yang kemudian memilih Pangeran Ario Noto Dirodjo sebagai ketua.

Pada 1908, beberapa mahasiswa Indonesia di Belanda mendirikan sebuah organisasi perkumpulan pelajar Indonesia yang bernama *Indische Vereeniging* (IV). Tujuan didirikan organisasi ini, menurut Noto Soeroto dalam tulisannya di Bendera Wolanda tahun 1909, adalah untuk "memajukan kepentingan bersama orang Hindia di Belanda

dan menjaga hubungan dengan Hindia Timur Belanda". Sebagian usul untuk membentuk perhimpunan yang akan didirikan ini menjadi cabang dari Boedi Oetomo (BO) ditolak, terutama oleh dokter Apituly dari Ambon. Penolakan ini memperlihatkan bahwa ada suatu rasa kesamaan asal di antara mahasiswa bahwa mereka adalah "saudara sebangsa", karena perkumpulan yang dibentuk hendaknya tidak hanya beranggotakan orang Jawa saja tetapi semua suku di Hindia Belanda. Untuk mencapai tujuan dasar dari IV, menurut Noto Soeroto, perhimpunan akan memperkuat pergaulan antara orang Hindia di Belanda dan mendorong orang Hindia agar lebih banyak lagi menimba ilmu ke negeri Belanda. Di awal tahun 1925 *Indonesische Vereeniging* mengubah namanya, menggunakan terjemahan Melayu, menjadi Perhimpunan Indonesia (PI). Di bawah kepengurusan ketua baru Soekiman Wirjosandjojo diputuskan bahwa tujuan kemerdekaan Indonesia yang berusaha dicapai lewat strategi solidaritas, swadaya, dan nonkooperasi, tidak hanya perlu memperhatikan aspek "kesatuan nasional" tetapi juga "kesetiakawanan internasional". Dalam program kepengurusan baru tersebut disebutkan bahwa untuk mencapai tujuan dari PI maka propaganda asas-asas PI harus lebih intensif di Indonesia, selain itu PI menekankan pentingnya propaganda ke dunia internasional untuk menarik perhatian dunia pada masalah Indonesia dan membangkitkan perhatian anggota PI pada isu-isu internasional melalui ceramah, berpergian ke negara lain, atau perjalanan studi. Dengan munculnya inisiatif dari internasionalisasi jaringan, menurut Ali Sastroamidjojo, "mencerminkan kesadaran PI bahwa nasionalisme Indonesia tidak berdiri sendiri, faktor internasionalisme disadari sebagai unsur penting di dalam perjuangan kemerdekaan nasional". Sementara itu berpendapat bahwa propaganda luar negeri penting bagi gerakan nasionalis Indonesia sebab "dunia luar sampai sekarang tidak tahu tentang apa yang terjadi di tanah air kita, sebagai konsekuensinya secara keliru dipercayai bahwa Indonesia benar-benar mendapat berkah pemerintah Belanda".

Sebagaimana Hari Kebangkitan Nasional, tanggal 28 OKtober untuk pertamakalinya ditetapkan menjadi Hari Sumpah Pemuda berdasarkan Pembaharuan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 316 tahun 1959 tanggal 16 Desember 1959 tentang Hari-Hari Nasional yang Bukan Hari Libur. Penetapan tanggal 28 Oktober sebagai Hari Sumpah Pemuda dilatarbelakangi Kongres Pemuda II yang dilaksanakan pada tanggal 28 Oktober 1928 di *Indonesische Clubgenbouw* Jl. Kramat 106 Jakarta. Kongres Pemuda II sendiri merupakan hasil dari Kongres Pemuda I yang dilaksanakan pada tanggal 2 Mei 1926 di *Vrijmetselaarsloge* (sekarang Gedung Kimia Farma) Jalan Budi Utomo Jakarta Pusat. Kongres tersebut diikuti oleh beberapa perwakilan organisasi pemuda di Hindia Belanda, antara lain : Jong Java, Jong Sumatranen Bond, Jong Islamieten Bond, Sekar Roekoen, Jong Bataks Bond, Jong Stundeerenden, Boedi Oetomo, Indonesische Studieclub, dan Muhammadiyah.

Muhammad Yamin, seorang pemuda berusia 23 tahun yang saat itu menjadi Ketua Jong Sumatranen Bond, menyampaikan sebuah resolusi setelah mendengarkan pidato dari beberapa peserta kongres berupa 3 (tiga) klausul yang menjadi dasar dari Sumpah Pemuda, yaitu :

Kami putra dan putri Indonesia mengaku bertumpah darah yang satu tanah Indonesia,

Kami putra dan putri Indonesia mengaku berbangsa yang satu, Bangsa Indonesia.

Kami putra dan putri Indonesia menjunjung Bahasa persatuan, Bahasa Melayu.

Penggunaan Bahasa Melayu yang diusulkan oleh Muhammad Yamin menjadi kontroversi saat Kongres Pemuda I, barulah setelah diganti menjadi Bahasa Indonesia pada Kongres Pemuda II, kontroversi tersebut dapat berakhir dan menjadi sebuah kesepakatan. Muhammad Yamin bukanlah orang pertama yang mengusulkan Bahasa Melayu sebagai bahasa persatuan, namun memang Muhammad Yamin yang lebih sering menyampaikan gagasan tersebut. Ki Hadjar Dewantara pernah mengusulkan Bahasa Melayu sebagai Bahasa persatuan dalam Kongres Pengajaran Kolonial di Den Haag, Belanda pada tanggal 28 Agustus 1916. Saat Kongres Pemuda II untuk pertama kalinya, Lagu Kebangsaan Indonesia dikumandangkan. Wage Rudolf Soepratman, seorang pemuda yang berusia 25 tahun meminta waktu kepada Soegondo Djojopoespito, pemimpin rapat saat itu, untuk memperdengarkan sebuah lagu yang berjudul "Indonesia". Membaca syair Lagu Indonesia, Soegondo Djojopoespito menjadi khawatir. Polisi Hindia Belanda jelas akan membubarkan kongres apabila lagu tersebut dikumandangkan lengkap dengan syairnya. Soegondo Djojopoespito kemudian memutuskan lagu tersebut hanya akan dikumandangkan secara instrumentalia tanpa syair dan Wage Rudolf Soepratman dapat menerima untuk kemudian mulai memainkan biolanya mengumandangkan Lagu Indonesia. Meskipun tanpa syair, lagu tersebut berhasil menggelokan semangat perjuangan para pemuda peserta kongres. Syair Lagu Indonesia pertama kali dipublikasikan pada tanggal 10 November 1928 oleh koran Sin Po, koran Tionghoa berbahasa Melayu.

Tanggal 17 Agustus ditetapkan sebagai Hari Proklamasi Kemerdekaan berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 24 tahun 1953 tanggal 1 Januari 1953 tentang Hari-Hari Libur. Dengan menyimpang dari Pasal 5 Penetapan Pemerintah tahun 1946 No. 2/Um, menetapkan "Aturan hari-hari libur. Hari-hari yang disebut di bawah ini dinyatakan sebagai hari libur, antara lain : Tahun Baru 1 Januari, Proklamasi Kemerdekaan, Nuzulul-Qur'an, Mi'radj Nabi Muhammad S.A.W., Id'l Fitri (selama 2 hari), Id'l Adha, 1 Muharram, Maulid Nabi Muhammad S.A.W., Wafat Isa Al

Masih, Paskah (hari kedua), Kenaikan Isa Al Masih, Pante Kosta (hari kedua), dan Natal (hari pertama).

Detik-detik Proklamasi Kemerdekaan RI diawali dengan menyerah Jepang kepada Tentara Sekutu. Mendengar Jepang menyerah, tanggal 14 Agustus 1945 pukul 14.00, Sjahrir yang sudah menunggu Bung Hatta di rumahnya menyampaikan pendapatnya bahwa sebaiknya Bung Karno sendiri yang menyatakan Kemerdekaan Indonesia atas nama rakyat Indonesia melalui perantaraan siaran radio. Pernyataan kemerdekaan oleh Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) akan dicap oleh Sekutu sebagai buatan Jepang. Bung Hatta sendiri sesungguhnya sependapat dengan Sjahrir, namun Bung Hatta ragu, apakah Bung Karno bersedia untuk mengambil kewenangan PPKI dan sebagai pemimpin rakyat menyatakan Kemerdekaan Indonesia.

Kemudian Bung Hatta dan Sjahrir datang menemui Bung Karno, apa yang diduga Bung Hatta ternyata benar, Bung Karno menolak. Bung Karno menyampaikan pendapatnya : "Aku tidak bertindak sendiri, hak itu adalah tugas PPKI yang aku menjadi ketuanya. Alangkah janggalnya di mata orang, setelah kesempatan terbuka aku bertindak sendiri melewati PPKI yang kuketuai". Tanggal 15 Agustus 1945 pagi hari, Bung Karno, Bung Hatta, dan Mr. Soebardjo menemui Laksamana Muda Maeda di kantornya untuk menanyakan tentang berita menyerahnya Jepang. Maeda membenarkan bahwa Sekutu menyiarkan tentang menyerahnya Jepang kepada Sekutu, namun Maeda sendiri belum mendapat pemberitahuan resmi dari Tokyo. Meyakini bahwa Jepang telah menyerah, Bung Hatta mengusulkan kepada Bung Karno agar pada tanggal 16 Agustus PPKI segera melaksanakan rapat dan semua anggota PPKI saat itu memang sudah berada di Jakarta dan menginap di Hotel des Indes. Bung Hatta menginstruksikan kepada Mr. Soebardjo agar seluruh angggota PPKI hadir di Kantor Dewan Sanyo Kaigi tanggal 16 Agustus 1945 pukul 10.00. Sore harinya dua orang pemuda, Soebadio Sastrosastomo dan Soebianto menemui Bung Hatta di rumahnya dan mendesak Bung Hatta sama seperti desakan Sjahrir. Bung Hatta berusah menjelaskan semua langkah yang akan dilakukan oleh PPKI dan Bung Karno. Kedua pemuda tersebut tidak mau mendengar sehingga timbul pertengkaran antara mereka dengan Bung Hatta. Kedua pemuda tersebut bahkan menuduh Bung Hatta tidak revolusioner, Bung Hatta kemudian memilih untuk tidak menanggapi kedua pemuda tersebut.

Malam harinya pukul 21.30, saat Bung Hatta sedang mengetik konsep Naskah Proklamasi untuk dibagikan kepada seluruh anggota PPKI, Mr. Soebardjo datang menemui Bung Hatta dan mengajak Bung Hatta ke rumah Bung Karno yang sudah dikepung para pemuda. Yang mendesak agar Bung Karno segera memproklamirkan

Kemerdekaan Indonesia. Bung Karno tetap pada pendiriannya dan menolak desakan para pemuda. Bung Karno menuju kea rah Wikana dan berkata : “Ini leherku, setelah aku ke pojok sana, dan sudahilah nyawaku malam ini juga, jangan menunggu sampai besok !”.

Pagi tanggal 16 Agustus 1945, setelah makan sahur, Soekarni dan rekan-rekannya mendatangi rumah Bung Hatta, mengancam apabila Dwi Tunggal Soekarno-Hatta tidak memproklamasikan Kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, 15.00 pemuda, rakyat dan mahasiswa akan melucuti Tentara Jepang, sementara Dwi Tunggal Soekarno-Hatta akan dibawa ke Rengasdengklok untuk melanjutkan pemerintahan. Dwi Tunggal Soekarno-Hatta selanjutnya dibawa ke Rengasdengklok. Namun, sekitar pukul 18.00, Mr. Soebardjo datang untuk menjemput Dwi Tunggal Soekarno-Hatta kembali ke Jakarta. Pukul 22.30, Dwi Tunggal Soekarno-Hatta menemui Mayor Jenderal Nishimura didampingi Laksamana Muda Maeda dan penterjemah Tuan Miyoshi dengan tujuan untuk memberitahukan tentang rencana rapat PPKI tanggal 17 Agustus 1945 pukul 13.00 dikarenakan batalnya rapat PPKI tanggal 16 Agustus 1945. Mayor Jenderal Nishimura menjelaskan bahwa Tentara Jepang harus tunduk pada perintah Sekutu untuk menjaga Status Quo. Penjelasan tersebut jelas membuat Dwi Tunggal Soekarno-Hatta marah. Bung Hatta yang terkenal akan kesantunannya sampai berkata : “Apakah ini janji dan perbuatan Samurai ? Dapatkah Samurai menjilat musuhnya yang menang untuk mendapatkan nasib yang kurang jelek ? Apakah Samurai hanya hebat terhadap orang lemah di masa jayanya, hilang semangatnya waktu kalah ? Baiklah, kami akan jalan terus apa juga yang akan terjadi. Mungkin kami akan menunjukkan kepada Tuan bagaimana jiwa Samurai semestinya menghadapi suasana yang berubah”.

Mereka berempat selanjutnya menuju ke rumah Maeda. Di sana sudah banyak yang menunggu baik anggota PPKI maupun para pemuda. Dwi Tunggal Soekarno-Hatta kemudian mengadakan rapat kecil bersama-sama dengan Mr. Soebardjo, Soekarni, dan Sayuti Melik. Tidak seorangpun diantara mereka yang saat itu membawa Teks Proklamasi yang dibuat pada tanggal 22 Juni 1945 atau yang dikenal dengan Piagam Jakarta. Bung Karno berkata : ”Aku persilakan Bung Hatta untuk menyusun teks ringkas itu sebab bahasanya kuanggap yang terbaik. Sesudah itu kita persoalkan bersama-sama”. Bung Hatta justru menjawab : “Apabila aku mesti memikirkannnya, lebih baik Bung menuliskan, aku mendiktekan”. Setelah Teks Proklamasi disepakati panitia kecil, Bung Karno mulai membuka sidang, Bung Karno berulangkali membacakan Teks Proklamasi dan semua yang hadir menyatakan persetujuan dengan bersemangat dan raut wajah yang berseri-seri. Bung Hatta kemudian menyampaikan agar semua hadirin yang hadir saat itu untuk menandatangani Tesk Proklamasi, menurut Bung Hatta Teks Proklamasi adalah dokumen penting untuk

anak cucu mereka suatu saat nanti sehingga semua harus ikut menandatangani. Tiba-tiba, Soekarni maju ke depan dan dengan lantang berkata : "Bukan kita semua yang hadir di sini harus menandatangani naskah itu. Cukuplah dua orang saja menandatangani atas nama Rakyat Indonesia, yaitu Bung Karno dan Bung Hatta". Sekitar pukul 03.00, gemuruh tepuk tangan mengisi ruangan rapat. Sebelum menutup rapat, Bung Karno mengingatkan bahwa pada tanggal 17 Agustus 1945 pukul 10.00 Teks Proklamasi akan dibacakan di muka rakyat di halaman rumahnya Jl. Pegangsaan Timur 56. Saat itu Bulan Ramadhan, dimana umat Islam sedang melaksanakan ibadah puasa Ramadhan. Pukul 10.00 Teks Proklamasi dibacakan, Sang Saka Merah Putih dikibarkan, dan Lagu Kebangsaan Indonesia Raya dikumandangkan sebagai pertanda Indonesia telah menjadi negara merdeka dan berdaulat.

Sore harinya seorang Opsir Kaigun (Angkatan Laut Jepang) datang menemui Bung Hatta menyampaikan bahwa kalimat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar yang berbunyi ; "Ketuhanan dengan kewajiban menjalankan Syariat Islam bagi pemeluk-pemeluknya" merupakan kalimat yang diskriminatif terhadap kelompok non Muslim. Opsir tersebut bahkan mengingatkan Bung Hatta : "Bersatu kita teguh dan berpecah kita jatuh". Bung Hatta berpendirian bahwa Mr. A.A. Maramis salah satu anggota Panitia Sembilan yang beragama Kristen tidak mempersoalkan hal tersebut dan ikut menandatangani naskah tersebut. Karena hanya mengikat pemeluk Agama Islam. Pagi hari tanggal 18 Agustus 1945 sebelum Sidang PPKI dibuka, Bung Hatta memanggil 4 (empat) orang Tokoh Islam : Ki Bagoes Hadikoesoemo, K.H. Wahid Hasyim, Mr Kasman Singodimedjo, dan Mr. Teuku Hasan untuk membahas hal tersebut. Mereka kemudian bermufakat untuk menghilangkan bagian kalimat yang dianggap diskrimatif tersebut.

Dari uraian rangkaian sejarah kebangsaan di atas, terlihat bahwa kekuatan para Tokoh Pendiri Bangsa ini (founding fathers), yaitu saat menjelang kemerdekaan untuk menyusun suatu dasar negara. Pemeluk agama yang lebih besar (mayoritas Islam) menunjukan jiwa besarnya untuk tidak memaksakan kehendaknya. Bunyi Pembukaan (preambule) yang sekarang ini, bukan seperti yang dikenal sebagai "Piagam Jakarta". Hal ini juga terjadi karena tokoh-tokoh agama Islam yang dengan kebesaran hati (legowo) menerimanya. Di samping itu, komitmen dari berbagai elemen bangsa ini dan para pemimpinnya dari masa ke masa, Orde Lama, Orde Baru, dan Reformasi yang konsisten berpegang teguh kepada 4 (empat) konsensus dasar, yaitu Pancasila, UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, NKRI, dan Bhinneka Tunggal Ika.

C. Pengertian Wawasan Kebangsaan

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

Pengertian perlu disampaikan kepada peserta Latsar CPNS agar para peserta memahami subtansi modul sehingga para peserta memiliki cara pandang sebagai warga Negara yang berwawasan kebangsaan. Pengetahuan tentang wawasan kebangsaan yang selama ini telah didapatkan para CPNS melalui pendidikan formal perlu dimantapkan sebagai konsekwensi menjadi abdi negara.

D. 4 (empat) Konsesus Dasar Berbangsa dan Bernegara

1. Pancasila

   Sebelum lahirnya Indonesia, masyarakat yang menempati kepulauan yang sekarang menjadi wilayah geografis Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dikenal sebagai masyarakat religius dengan pengertian mereka adalah masyarakat yang percaya kepada Tuhan, sesuatu yang memiliki kekuatan yang luar biasa mengatasi kekuatan alam dan manusia. Hal ini terbukti dengan adanya berbagai kepercayaan dan agama-agama yang ada di Indonesia antara kira-kira tahun 2000 SM zaman Neolitikum dan Megalitikum. Antara lain berupa "Menhir" yaitu sejenis tiang atau tugu dari batu, kubur batu, punden berundak-undak yang ditemukan di Pasemah pegunungan antara wilayah wilayah Palembang dan Jambi, di daerah Besuki Jawa Timur, Cepu, Cirebon, Bali dan Sulawesi. Menhir adalah tiang batu yang didirikan sebagai ungkapan manusia atas zat yang tertinggi, yang Tunggal atau Sesuatu Yang Maha Esa yaitu Tuhan.

   Rasa kesatuan sebagai sebuah komunitas juga tercermin pada berbagai ungkapan dalam bahasa-bahasa daerah di seluruh nusantara yang mengandung pengertian "tanah air" sebagai ekspresi pengertian persataun antara tanah dan air, kesatuan wilayah yang terdiri atas pulau-pulau, lautan dan udara: "tanah tumpah darah" yang mengungkapkan persatuan antara manusia dan alam sekitarnya antara bui dan orang disekitarnya. Ungkapan "Bhinneka Tunggal Ika" yang mengandung cita-cita kemanusiaan dan perastuan sekaligus, yang juga

bersumber dari sejarah bangsa indonesia dengan adanya kerajaan yang dapat digolongkan bersifat nasional yaitu Sriwijaya dan Majapahit.

Berpangal tolak dari struktur sosial dan struktur kerohanian asli bangsa indonesia, serta diilhami oleh ide-ide besar dunia, maka pendiri Negara kita yang terhimpun dalam Badan Penyelidik Usaha-usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI) dan terutama dalam Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI), memurnikan dan memadatkan nilai-nilai yang sudah lama dimiliki, diyakini dan dihayati kebenarannya oleh manusia indonesia. Kulminasi dari endapan nilai-nilai tersebut dijadikan oleh para pendiri bangsa sebagai soko guru bagi falsafah negara indonesia modern yakni pancasila yang rumusannya tertuang dalam UUD 1945, sebagai ideologi negara, pandangan hidup bangsa, dasar negara dan sumber dari segala sumber hukum Indonesia.

Pancasila secara sistematik disampaikan pertama kali oleh Ir. Soekarno di depan sidang BPUPKI pada tanggal 1 Juni 1945. Oleh Bung Karno dinyatakan bahwa Pancasila merupakan *philosofische grondslag*, suatu fundamen, filsafaat, pikiran yang sedalam-dalamnya, merupaan landasan atau dasar bagi negara merdeka yang akan didirikan. Takdir kemajemukan bangsa indonesia dan kesamaan pengalaman sebagai bangsa terjajah menjadi unsur utama yang lain mengapa Pancasial dijadikan sebagai landasan bersama bagi fondasi dan cita-cita berdirinya negara Indonesia merdeka. Kemajemukan dalam kesamaan rasa dan pengalaman sebagai anaka jajahan ini menemunkan titik temunya dalam Pancasila, menggantikan beragam keinginan subyektif beberapa kelompok bangsa Indonesia yang menghendaki dasar negara berdasarkan paham agama maupun ideologi dan semangat kedaerahan tertentu. Keinginan-keinginan kelompok tersebut mendapatkan titik teunya pada Pancasila, yang kemudian disepakati sebagai kesepakatan bersama sebagai titik pertemuan beragam komponen yang ada dalam masyarakat Indonesia.

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. Yang ketiga, karenasila-sila dari Pancasila itu terdiri dari nilai-nilai dan norma-norma yang positif sesuai dengan pandangan hidup bangsa Indonesia, dan nilai serta norma yang bertentangan, pasti akan ditolak

oleh Pancasila, misalnya Atheisme dan segala bentuk kekafiran tak beragama akan ditolak oleh bangsa Indonesia yang bertuhan dan beragama.

Pentingnya kedudukan Pancasila bagi bangsa Indonesia dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, sehingga gagasan dasar yang berisi konsep, prinsip dan nilai yang terkandung dalam Pancasila harus berisi kebenaran nilai yang tidak asing bagi masyarakat Indonesia. Dengan demikian rakyat rela menerima, meyakini dan menerapkan dalam kehidupan yang nyata, untuk selanjutnya dijaga kokoh dan kuatnya gagasan dasar tersebut agar mampu mengantisipasi perkembangan zaman. Untuk menjaga, memelihara, memperkokoh dan mensosialisasikan Pancasila maka para penyelenggara Negara dan seluruh warga Negara wajib memahami, meyakini dan melaksankaan kebenaran nilai-nilali Pancasila dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

2. Undang-Undang Dasar 1945

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

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

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".

Sejarah kemerdekaan Indonesia yang terlepas dari penjajahan asing membuktikan bahwa sejak semula salah satu gagasan dasar dalam membangun sokoguru Negara Indonesia adalah konstitusionalisme dan paham Negara hukum. Di dalam Negara-negara yang mendasarkan dirinya atas demokrasi konstitusional, Undang-undang dasar memiliki fungsi yang khas, yaitu membatasi kekuasaan pemerintah sedemikian rupa, sehingga penyelenggaraan kekuasaan tidak bersifat sewenang-wenang. Dengan demikian diharapkan hak-hak warga Negara terlindungi. Gagasan ini dinamakan konstitusionalisme.

Kepustakaan hukum di Indonesia menjelaskan istilah Negara hukum sudah sangat popular. Pada umumnya istilah tersebut dianggap merupakan terjemahan yang tepat dari dua istilah yaitu *rechtstaat* dan *the rule of law*. Istilah *Rechstaat* (yang dilawankan dengan *Matchstaat*) memang muncul di dalam penjelasan UUD 1945 yakni sebagai kunci pokok pertama dari system Pemerintahan Negara yang berbunyi "Indonesia ialah Negara yang berdasar atas hukum (*rechstaat*) dan bukan berdasar atas kekuasaan belaka (*machtstaat*)". Kalau kita lihat di dalam UUD 1945 BAB I tentang Bentuk dan Kedaulatan pasal 1 hasil Amandemen yang ketiga tahu 2001, berbunyi "Negara Indonesia adalah Negara hukum". Dari teori mengenai unsur-unsur Negara hukum, apabila dihubungkan dengan Negara hukum Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dapat ditemukan unsur-unsur Negara hukum, yaitu :

3. Bhinneka Tunggal Ika

Bhinneka Tunggal Ika Tan Hana Dharmma Mangrwa dilontarkan secara lebih nyata masa Majapahit sebenarnya telah dimulai sejak masa Wisnuwarddhana, ketika aliran Tantrayana mencapai puncak tertinggi perkembangannya, karenanya Narayya Wisnuwarddhana didharmakan pada dua loka di Waleri bersifat Siwa dan di Jajaghu (Candi Jago) bersifat Buddha. Juga putra mahkota Kertanegara (Nararyya Murddhaja) ditahbiskan sebagai JINA = Jnyanabajreswara atau Jnyaneswarabajra. Inilah fakta bahwa Singhasari merupaakn embrio yang menjiwai keberadaan dan keberlangsungan kerjaan Majapahit. Perumusan Bhinneka Tunggal Ika Tan Hana Dharmma Mangrwa oleh Mpu Tantular pada dasarnya adalah sebuah pernyataan daya kreatif dalam paya mengatasi keanekaragaman kepercayaan dan keagamaan, sehubungan dengan usaha bina negara kerajaan Majapahit kala itu. Di kemudian hari, rumusan

tersebut telah memberikan nilai-nilai inspiratif terhadap sistem pemerintahan pada masa kemerdekaan, dan bahkan telah berhasil menumbuhkan rasa dan semangat persatuan masyarakat indonesia. Itulah sebab mengapa akhirnya Bhinneka Tunggal Ika – Kakawin Sutasoma (Purudasanta) diangkat menjadi semboyan yang diabadikan lambang NKRI Garuda Pancasila.

Mengutip dari Kakawin Sutasoma (Purudasanta), pengertian Bhinneka Tunggal Ika lebih ditekankan pada perbedaan bidang kepercayaan juga anekaragam agama dan kepercayaan di kalangan masyarakat Majapahit. Sementara dalam lambang NKRI, Garuda Pancasila, pengertiannya diperluas, menjadi tidak terbatas dan diterapkan tidak hanya pada perbedaan kepercayaan dan keagamaan, melainkan juga terhadap perbedaan suku, bahasa, adat istiadat (budaya) dan beda kepulauan (antara nusa) dalam kesatuan nusantara raya.

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

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

4. Negara Kesatuan Republik Indonesia

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

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

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.

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

a. Melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah indonesia ;

b. Memajukan kesejahteraan umum;

c. Mencerdaskan kehidupan bangsa; dan

d. Ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial (Tujuan NKRI tersebut di atas sekaligus merupakan fungsi negara Indonesia.)

E. Bendera, Bahasa, Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan

Bendera, bahasa, dan lambang negara, serta lagu, kebangsaan Indonesia merupakan sarana pemersatu, identitas, dan wujud eksistensi bangsa yang menjadi simbol kedaulatan dan kehormatan negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Bendera, bahasa, dan lambang negara, serta lagu kebangsaan Indonesia merupakan manifestasi kebudayaanyang berakar pada sejarah perjuangan bangsa, kesatuan dalam keragaman budaya, dan kesamaan dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

1. Bendera

Bendera Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Bendera Negara adalah Sang Merah Putih. Bendera Negara Sang Merah Putih berbentuk empat persegi panjang dengan ukuran lebar 2/3 (dua-pertiga) dari panjang serta bagian atas berwarna merah dan bagian bawah berwarna putih yang kedua bagiannya berukuran sama. Bendera Negara yang dikibarkan pada Proklamasi Kemerdekaan Bangsa Indonesia tanggal 17 Agustus 1945 di Jalan Pegangsaan Timur Nomor 56 Jakarta disebut Bendera Pusaka Sang Saka Merah Putih. Bendera

Pusaka Sang Saka Merah Putih disimpan dan dipelihara di Monumen Nasional Jakarta.

2. Bahasa

Bahasa Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Bahasa Indonesia adalah bahasa resmi nasional yang digunakandi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bahasa Indonesia yang dinyatakan sebagai bahasa resmi negara dalam Pasal 36 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 bersumber dari bahasa yang diikrarkan dalam Sumpah Pemuda tanggal 28 Oktober 1928 sebagai bahasa persatuan yang dikembangkan sesuai dengan dinamika peradaban bangsa. Bahasa Indonesia berfungsi sebagai jati diri bangsa, kebanggaan nasional, sarana pemersatu berbagai suku bangsa, serta sarana komunikasi antardaerah dan antarbudaya daerah.) Bahasa Indonesia sebagai bahasa resmi negara berfungsi sebagai bahasa resmi kenegaraan, pengantar pendidikan, komunikasi tingkat nasional, pengembangan kebudayaan nasional, transaksi dan dokumentasi niaga, serta sarana pengembangan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan bahasa media massa.

3. Lambang Negara

Lambang Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Lambang Negara adalah Garuda Pancasila dengan semboyan Bhinneka Tunggal Ika. Lambang Negara Kesatuan Republik Indonesia berbentuk Garuda Pancasila yang kepalanya menoleh lurus ke sebelah kanan, perisai berupa jantung yang digantung dengan rantai pada leher Garuda, dan semboyan Bhinneka Tunggal Ika ditulis di atas pita yang dicengkeram oleh Garuda. Garuda dengan perisai sebagaimana dimaksud dalam memiliki paruh, sayap, ekor, dan cakar yang mewujudkan lambang tenaga pembangunan. Garuda memiliki sayap yang masing-masing berbulu 17, ekor berbulu 8, pangkal ekor berbulu 19, dan leher berbulu 45.

4. Lagu Kebangsaan

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

F. Rangkuman

Bendera Negara Sang Merah Putih, Bahasa Indonesia, Lambang Negara Garuda Pancasila, dan Lagu Kebangsaan Indonesia Raya merupakan jati diri bangsa dan identitas Negara Kesatuan Republik Indonesia. Keempat simbol tersebut menjadi cerminan kedaulatan negara di dalam tata pergaulan dengan negara-negara lain dan menjadi cerminan kemandirian dan eksistensi negara Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur. Dengan demikian, bendera, bahasa, dan lambang negara, serta lagu kebangsaan Indonesia bukan hanya sekadar merupakan pengakuan atas Indonesia sebagai bangsa dan negara, melainkan menjadi simbol atau lambang negara yang dihormati dan dibanggakan warga negara Indonesia. Bendera, bahasa, dan lambang negara, serta lagu kebangsaan Indonesia menjadi kekuatan yang sanggup menghimpun serpihan sejarah Nusantara yang beragam sebagai bangsa besar dan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bahasa Indonesia bahkan cenderung berkembang menjadi bahasa perhubungan luas. Penggunaannya oleh bangsa lain yang cenderung meningkat dari waktu ke waktu menjadi kebanggaan bangsa Indonesia.

G. Evaluasi

1. Menurut anda, apakah urgensi ASN harus berwawasan kebangsaan sehingga menjadi bagian kompetensi ASN ?

2. Uraikan secara singkat sejarah pergerakan kebangsaan Indonesia !

3. Menurut anda, apakah relevansi 4 konsensus dasar kehidupan berbangsa dan bernegara dalam mewujudkan profesionalitas ASN ?

BAB III
NILAI-NILAI BELA NEGARA

Indikator Keberhasilan.

Setelah mempelajari bab ini, peserta pelatihan diharapkan mampu menjelaskan sejarah Bela Negara, ancaman, kewaspadaan dini, pengertian Bela Negara, nilai dasar Bela Negara, Pembinaan Kesadaran Bela Negara lingkup pekerjaan, indikator nilai dasar Bela Negara dan aktualisasi kesadaran Bela Negara bagi ASN.

A. Umum

Agresi Militer II Belanda yang berhasil meguasai Ibukota Yogyakarta dan menwawan Soekarno Hatta tidak meluruhkan semangat perjuangan Bangsa Indonesia. Perjuangan untuk mempertahankan kemerdekaan dilaksanakan baik dengan hard power (perang gerilya) maupun *soft power* (0emerintahan darurat) di Kota Buktinggi. Yang menjadi sejarah Bela Negara, Semua Negara dan bangsa memiliki ancamannya masing-masing, termasuk Indonesia sehingga dibtuhkan kewaspadaan dini untuk mencegah potensi ancaman menjadi ancaman. Dengan sikap dan perilaku yang didasarkan pada kesadaran bela Negara dan diaktualisasikan oleh ASN tujuan nasional dapat tercapai..

B. Sejarah Bela Negara

Tanggal 18 Desember 1948 pukul 23.30, siaran radio antara dari Jakarta menyebutkan, bahwa besok paginya Wakil Tinggi Mahkota Belanda, Dr. Beel, akan mengucapkan pidato yang penting. Sementara itu Jenderal Spoor yang telah berbulan-bulan mempersiapkan rencana pemusnahan TNI memberikan instruksi kepada seluruh tentara Belanda di Jawa dan Sumatera untuk memulai penyerangan terhadap kubu Republik. Operasi tersebut dinamakan "Operasi Kraai". Seiring dengan penyerangan terhadap bandar udara Maguwo, pagi hari tanggal 19 Desember 1948, WTM Beel berpidato di radio dan menyatakan, bahwa Belanda tidak lagi terikat dengan Persetujuan Renville. Penyerbuan terhadap semua wilayah Republik di Jawa dan Sumatera, termasuk serangan terhadap Ibukota RI, Yogyakarta, yang kemudian dikenal sebagai Agresi Militer Belanda II telah dimulai. Belanda konsisten dengan menamakan agresi militer ini sebagai "Aksi Polisional".

Pada sore harinya dilaksanakan rapat kabinet yang antara lain menghasilkan keputusan bahwa Wakil Presiden yang merangkap Menteri Pertahanan menganjurkan dengan perantaraan radio supaya tentara dan rakyat melaksanakan perang gerilya terhadap Belanda. Wakil Presiden membuat teks pidato itu yang tidak perlu panjang, cukup beberapa kalimat saja dan teks itu dibacakan oleh seorang penyiar radio. Anjuran itu yang dikenal juga sebagai "Order Harian" sebagai berikut :

"Mungkin pemerintah di Yogya terkepung dan tidak dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya, tetapi persiapan telah diadakan untuk meneruskan Pemerintah Republik Indonesia di Sumatera, juga yang terjadi dengan orang-orang pemerintah di Yogyakarta, perjuangan diteruskan". Sebelum meninggalkan Istana Negara, Panglima Besar Jenderal Soedirman masih sempat mengeluarkan Perintah Kilat No.1. Perintah Kilat No.1 itu secara langsung kepada seluruh Angkatan Perang RI untuk melaksanakan siasat yang telah ditentukan sebelumnya, yakni Perintah Siasat No.1 Panglima Besar.Bunyi Perintah Kilat No.1 Panglima Besar sebagaimana sebagai berikut :

1. Kita telah diserang.
2. Pada tanggal 19 Desember 1948 Angkatan Perang Belanda menyerang Yogyakarta dan Lapangan Terbang Maguwo.
3. Pemerintah Belanda telah membatalkan persetujuan gencatan senjata.
4. Semua Angkatan Perang menjalankan rencana yang telah ditetapkan untuk menghadapi serangan Belanda.

Perintah itu dikeluarkan di tempat, artinya di Istana Negara Yogyakarta pada 19 Desember 1948 pukul 08.00 WIB.

Pemerintahan Darurat Republik Indonesia dibentuk, setelah Yogyakarta jatuh ke tangan Belanda saat terjadi Agresi Militer II; Ir. Soekarno dan Drs. Mohammad Hatta ditangkap. Pemerintahan Darurat Republik Indonesia (PDRI) adalah penyelenggara pemerintahan Republik Indonesia periode 22 Desember 1948-13 Juli 1949, dipimpin oleh . Mr. Syafruddin Prawiranegara yang disebut juga dengan Kabinet Darurat. Sesaat sebelum pemimpin Indonesia saat itu, Ir. Soekarno dan Drs. Mohammad Hatta ditangkap Belanda pada tanggal 19 Desember 1948, mereka sempat mengadakan rapat dan memberikan mandat kepada Mr. Syafruddin Prawiranegara untuk membentuk pemerintahan sementara. Tidak lama setelah ibukota RI di Yogyakarta dikuasai Belanda dalam Agresi Militer Belanda II, mereka berulangkali menyiarkan berita bahwa RI sudah bubar. Karena para pemimpinnya, seperti Ir. Soekarno, Drs. Mohammad Hatta dan Syahrir sudah menyerah dan ditahan. Mendengar berita bahwa tentara Belanda telah menduduki ibukota Yogyakarta dan menangkap sebagian besar

pimpinan Pemerintahan Republik Indonesia, tanggal 19 Desember 1948 sore hari, Mr. Syafruddin Prawiranegara bersama Kol. Hidayat, Panglima Tentara dan Teritorium Sumatera, mengunjungi Mr.Teuku Mohammad Hasan, Gubernur Sumatera/Ketua Komisaris Pemerintah Pusat di kediamannya, untuk mengadakan perundingan. Malam itu juga mereka meninggalkan Bukittinggi menuju Halaban, daerah perkebunan teh, 15 Km di selatan kota Payakumbuh.

Sejumlah tokoh pimpinan republik yang berada di Sumatera Barat dapat berkumpul di Halaban, dan pada 22 Desember 1948 mereka mengadakan rapat yang dihadiri antara lain oleh Mr. Mr. Syafruddin Prawiranegara, Mr. T. M. Hassan, Mr. Sutan Mohammad Rasjid, Kolonel Hidayat, Mr.Lukman Hakim, Ir.Indracahya, Ir.Mananti Sitompul, Maryono Danubroto, Direktur BNI Mr. A. Karim, Rusli Rahim dan Mr. Latif. Walaupun secara resmi kawat Presiden Ir. Soekarno belum diterima, tanggal 22 Desember 1948, sesuai dengan konsep yang telah disiapkan, maka dalam rapat tersebut diputuskan untuk membentuk Pemerintah Darurat Republik Indonesia (PDRI).

Sesungguhnya, sebelum Ir. Soekarno dan Drs. Mohammad Hatta ditawan pihak Belanda, mereka sempat mengetik dua buah kawat. Pertama, memberi mandat kepada Menteri Kemakmuran Mr. Syafruddin Prawiranegara untuk membentuk pemerintahan darurat di Sumatera. Kedua, jika ikhtiar Mr. Syafruddin Prawiranegara gagal, maka mandat diberikan kepada Mr.A.A.Maramis untuk mendirikan pemerintah dalam pengasingan di New Delhi, India. Tetapi Mr. Syafruddin Prawiranegara sendiri tidak pernah menerima kawat itu. Berbulan-bulan kemudian barulah ia mengetahui tentang adanya mandat tersebut. Menjelang pertengahan 1949, posisi Belanda makin terjepit. Dunia internasional mengecam agresi militer Belanda. Sedang di Indonesia, pasukannya tidak pernah berhasil berkuasa penuh. Ini memaksa Belanda menghadapi RI di meja perundingan. Belanda memilih berunding dengan utusan Ir. Soekarno-Drs. Mohammad Hatta yang ketika itu statusnya tawanan. Perundingan itu menghasilkan Perjanjian Roem-Royen. Hal ini membuat para tokoh PDRI tidak senang, Jenderal Soedirman mengirimkan kawat kepada Mr. Syafruddin Prawiranegara, mempertanyakan kelayakan para tahanan maju ke meja perundingan. Tetapi Mr. Syafruddin Prawiranegara berpikiran untuk mendukung dilaksanakannya perjanjian Roem-Royen.

Pengembalian Mandat Setelah Perjanjian Roem-Royen, M. Natsir meyakinkan Prawiranegara untuk datang ke Jakarta, menyelesaikan dualisme pemerintahan RI, yaitu PDRI yang dipimpinnya, dan Kabinet Drs. Mohammad Hatta, yang secara resmi tidak dibubarkan. Setelah Persetujuan Roem-Royen ditandatangani, pada 13 Juli 1949, diadakan sidang antara PDRI dengan Presiden Ir. Soekarno, Wakil Presiden Drs.

Mohammad Hatta serta sejumlah menteri kedua kabinet. Pada sidang tersebut, Pemerintah Drs. Mohammad Hatta mempertanggungjawabkan peristiwa 19 Desember 1948. Wakil Presiden Drs. Mohammad Hatta menjelaskan 3 soal, yakni hal tidak menggabungkan diri kepada kaum gerilya, hal hubungan Bangka dengan luar negeri dan terjadinya Persetujuan Roem-Royen. Sebab utama Ir. Soekarno-Drs. Mohammad Hatta tidak ke luar kota pada tanggal 19 Desember 1948 sesuai dengan rencana perang gerilya, adalah berdasarkan pertimbangan militer, karena tidak terjamin cukup pengawalan, sedangkan sepanjang yang diketahui dewasa itu, seluruh kota telah dikepung oleh pasukan payung Belanda. Lagi pula pada saat yang genting itu tidak jelas tempat-tempat yang telah diduduki dan arah-arah yang diikuti oleh musuh.

Dalam rapat di istana tanggal 19 Desember 1948 antara lain KSAU Suryadarma mengajukan peringatan pada pemerintah, bahwa pasukan payung biasanya membunuh semua orang yang dijumpai di jalan-jalan, sehingga jika para dia itu ke luar haruslah dengan pengawalan senjata yang kuat. Pada sidang tersebut, secara formal Mr. Syafruddin Prawiranegara menyerahkan kembali mandatnya, sehingga dengan demikian, Drs. Mohammad Hatta, selain sebagai Wakil Presiden, kembali menjadi Perdana Menteri. Setelah serah terima secara resmi pengembalian Mandat dari PDRI, tanggal 14 Juli 1949, Pemerintah RI menyetujui hasil Persetujuan Roem-Royen, sedangkan KNIP baru mengesahkan persetujuan tersebut tanggal 25 Juli 1949.

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.

C. ANCAMAN

Yang dimaksud dengan ancaman pada era reformasi diartikan sebagai sebuah kondisi, tindakan, potensi, baik alamiah atau hasil suatu rekayasa, berbentuk fisik atau non fisik, berasal dari dalam atau luar negeri, secara langsung atau tidak langsung diperkirakan atau diduga atau yang sudah nyata dapat membahayakan tatanan serta kelangsungan hidup bangsa dan negara dalam rangka pencapaian tujuan nasionalnya. 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. Dalam berbagai bentuk ancaman, peran kementerian/lembaga Negara sangat dominan. Sesuai dengan bentuk ancaman dibutuhkan sinergitas antar kementerian dan lembaga Negara dengan keterpaduan yang mengutamakan pola kerja lintas sektoral dan menghindarkan ego sektoral, dimana salah satu kementerian atau lembaga menjadi *leading sector*, sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing, dibantu kementerian atau lembaga Negara lainnya. Sebagai contoh : dalam menghadapi ancaman bencana alam, Badan Nasional Penanggulangan Bencana (disingkat BNPB), sebagai *leading sector* sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, dan dalam pelaksanaannya juga dibantu kementerian/lembaga lainnya.

Ancaman juga dapat terjadi dikarenakan adanya konflik kepentingan (*conflict of interest*), mulai dari kepentingan personal (individu) hingga kepentingan nasional. Benturan kepentingan di fora internasional, regional dan nasional kerap kali bersimbiosis melahirkan berbagai bentuk ancaman. Potensi ancaman kerap tidak disadari hingga kemudian menjelma menjadi ancaman. Dalam konteks inilah, kesadaran bela Negara perlu ditumbuhkembangkan agar potensi ancaman tidak menjelma menjadi ancaman.

D. Kewaspadaan Dini

Dalam konteks kesehatan masyarakat dikenal Sistem Kewaspadaan Dini KLB. Sistem Kewaspadaan Dini KLB (SKD-KLB) merupakan kewaspadaan terhadap penyakit berpotensi KLB beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan menerapkan tekonologi surveilans epidemiologi dan dimanfaatkan untuk sikap tanggap kesiapsiagaan, upaya-upaya pencegahan dan tindakan penanggulangan kejadian luar biasa yang cepat dan tepat. Sementara dalam penyelenggaraan pertahanan Negara, kemampuan kewaspadaan dini dikembangkan untuk mendukung sinergisme penyelenggaraan pertahanan militer dan pertahanan nirmiliter secara optimal, sehingga terwujud kepekaan, kesiagaan, dan antisipasi setiap warga negara dalam menghadapi potensi ancaman. Di sisi lain, kewaspadaan dini dilakukan untuk mengantisipasi berbagai dampak ideologi, politik, ekonomi, sosial, dan budaya yang bisa menjadi ancaman bagi kedaulatan, keutuhan NKRI dan keselamatan bangsa. Dalam penyelenggaraan otonomi daerah, kewaspadaan dini adalah serangkaian upaya/tindakan untuk menangkal segala potensi ancaman, tantangan, hambatan

dangan gangguan dengan meningkatkan pendeteksian dan pencegahan dini. Belajar dari beberapa peristiwa penanganan konflik yang pernah terjadi di beberapa daerah pada sekitar awal reformasi, maka diperlukan kewaspadaan dini terhadap konflik sosial yang terjadi dan diatasi melalui paradigma penciptaan integrasi sosial yang meliputi integrasi bangsa, integrasi wilayah, dan perilaku integratif.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa 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. Peserta Latsar CPNS diharapkan mampu mewujudkan kepekaan, kesiagaan, dan antisipasi dalam menghadapi berbagai potensi ancaman. Dalam dinamika kehidupan berbangsa dan bernegara tidak dapat dihindarkan terjadinya benturan atau konflik kepentingan antar kelompok atau golongan yang dapat mengancam eksistensi Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta kelangsungan hidup bangsa. Kewaspadaan dini diimplementasikan dengan kesadaran temu dan lapor cepat (Tepat Lapat) yang mengandung unsur 5W+1H (*When, What, Why, Who, Where* dan *How*) kepada aparat yang berwenang. Setiap potensi ancaman di tengah masyarakat dapat segera diantisipasi segera apabila warga Negara memiliki kepedulian terhadap lingkungannya, memiliki kepekaan terhadap fenomena atau gejala yang mencurigakan dan memiliki kesiagaan terhadap berbagai potensi ancaman.

H. Pengertian Bela Negara

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

Secara ontologis bela Negara merupakan tekad, sikap, dan perilaku serta tindakan warga negara, baik secara perseorangan maupun kolektif, secara epistemologis fakta-fakta sejarah membuktikan bahwa bela Negara terbukti mampu menjaga kedaulatan negara, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa dan negara yang dijiwai oleh kecintaannya kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sementara secara aksiologis bela Negara diharapkan dapat menjamin kelangsungan hidup bangsa Indonesia dan Negara dari berbagai Ancaman.

Bela negara merupakan sebuah implementasi dari teori kontrak sosial atau teori perjanjian sosial tentang terbentuknya negara. Dalam pandangan para penganut kontrak teori sosial dinyatakan bahwa negara terbentuk karena keinginan warga negara atau masyarakat untuk melindungi hak dan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat agar supaya terjalin hubungan yang harmonis, damai, dan tentram. Setiap warga negara memiliki kepentingan masing-masing, setiap kepentingan pasti berpotensi menimbulkan konflik kepentingan di tengah masyarakat. Negara dihadirkan oleh kesepakatan atau perjanjian antara warga negara di tengah masyarakat untuk melindungi hak dan kewajiban warga negara serta untuk menjamin tidak adanya konflik kepentingan antar individu di tengah masyarakat (Agus Subagyo, Hal. 2, 2015). Negara membutuhkan warga negara, sedangkan warga negara membutuhkan negara, sehingga saling membutuhkan, saling melengkapi, dan saling mengisi (komplementer). Negara akan kuat apabila warga negaranya bersatu padu dan kompak membela negara. Sedangkan warga negara akan merasa aman, nyaman, damai, dan sejahtera apabila negara kuat, karena ada jaminan yang melindungi warga negara dari negara yang kuat. Negara harus dibela, apabila memang negara tersebut amanah dalam menjalankan pemerintahannya. Tidak ada alasan bagi warga negara untuk menghindar dari kewajiban membela negara. Untuk itu, warga negara harus patuh, taat, loyal, dan tunduk pada setiap regulasi yang dibuat oleh negara dalam upaya meningkatkan kesadaran bela Negara.

Konsep bela negara modern itu sendiri bukanlah sebuah konsep baru yang berseberangan dengan pakem yang sudah dibuat, namun di dalam konsep itu didefinisikan kembali apa itu bela negara masa kini dan bagaimana menghadapi ancaman per ancaman secara rinci, dan apabila perlu dijelaskan pula lingkungan strategis dan konteks politik yang menjadi latar belakang ancaman itu, dan bagaimana ancaman bisa masuk dengan mudah ke tubuh bangsa dan negara Indonesia. Sebab apabila ancaman itu telah berhasil diidentifikasi, maka negara akan dengan cepat, tanggap, dan senyap dalam melakukan pengawasan dan tindakan, serta antisipasi.

F. 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.

Dari ulasan sejarah pergerakan kebangsaan dan sejarah bela Negara terlihat bahwa nilai-nilai dasar bela Negara bukanlah nilai-nilai kekinian, namun nilai-nilai yang diwariskan generasi pendahulu sejak era pergerakan nasional hingga era mempertahankan kemerdekaan. Ancaman yang dihadapi generasi pendahulu jelas berbeda dengan ancaman yang kini harus dihadapi oleh bangsa dan Negara Indonesia.

Kesadaran Bela Negara ditumbuhkan dari kecintaan pada Tanah Air Indonesia, tanah tumpah darah yang menjadi ruang hidup bagi warga Negara Indonesia. Tanah dan air, merupakan dua kata yang merujuk pada kepulauan Nusantara, rangkaian kepulauan yang menjadikan air (lautan) bukan sebagai pemisah namun justru sebagai pemersatu dalam wilayah yurisdiksi nasional. Tanah Air yang kaya akan sumber daya alam, indah dan membanggakan sehingga patut untuk disyukuri dan dicintai. Dari cinta tanah air-lah berawal tekad untuk menjamin kelangsungan hidup bangsa Indonesia dan Negara dari berbagai ancaman.

Kesadaran Bela Negara mulai dikembangkan dengan sadar sebagai bagian dari bangsa dan Negara. Bangsa yang majemuk, bangsa yang mendapatkan kemerdekaannya bukan karena belas kasihan atau pengakuan dari bangsa-bangsa penjajah, namun direbut dengan segala pengorbanan seluruh rakyat, mulai dari pengorbanan harta, hingga pengorbanan jiwa dan raga. Dari kecintaan pada tanah air, dikembangkan keinginan yang kuat untuk berbuat yang terbaik untuk negeri. Sadar menjadi bagian dari bangsa dan Negara akan mendorong pada tekad, sikap dan perilaku untuk menjadi warga Negara yang baik, yang patuh dan taat pada hukum dan norma-norma yang berlaku. Kepentingan pribadi, kelompok atau golongan harus diletakkan di bawah kepentingan bangsa dan Negara. Dengan demikian, bangsa dan Negara ini akan terus berjalan menuju cita-cita dan tujuan nasionalnya. Sikap dan perilaku yang dijiwai oleh kecintaannya kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan prasyarat utama dalam menjamin kelangsungan hidup bangsa Indonesia dan Negara.

Hal penting pada pengembangan kesadaran bela Negara berikutnya adalah kesetiaan pada Pancasila sebagai ideologi Negara, sebagai dasar Negara yang mempersatukan bangsa yang majemuk dengan kebhinekaanya. Pancasila telah terbukti mampu menjaga integrasi dan integritas bangsa. Sebagai ideologi, Pancasila telah menjadi

landasan idiil dalam penyelenggaraan Negara, yang berarti menjadikan dasar berpkir, dasar bersikap dan dasar bertindak semua warga Negara terutama para penyelenggara Negara. Memisahkan Pancasila dari kehidupan berbangsa dan bernegara akan menjadikan bangsa dan Negara melemah dan mengarah pada kehancuran.

Berikutnya adalah kerelaan berkorban untuk bangsa dan Negara, yang dikembangkan dengan aksi nyata, tanpa pamrih dan didasari pada keyakinan bahwa pengorbanan tersebut tidak akan sia-sia. Tanpa keinginanan untuk berkorban pada bangsa dan Negara dari seluruh warga negaranya, negeri ini akan mengalami stagnasi, tidak mampu bersaing dengan bangsa-bangsa dan Negara-negara lainnya di dunia atau bahkan mengalami kemuduran dikarenakan warga negaranya enggan berkontribusi demi bangsa dan negaranya.

Terakhir, kesadaran bela Negara perlu diaktualisasikan dengan aksi dan tindakan nyata berupa kemampuan awal bela Negara. Kemampuan awal bela Negara tidak dapat diartikan secara sempit, namun harus diartikan secara luas. Di lapangan pengabdian sesuai profesi masing, kompetensi menjadi awal dari terbentuknya kemampuan untuk membela Negara menghadapi berbagai bentuk ancaman, bahkan sejak ancaman tersebut masih berupa potensi ancaman. Dengan kompetensi masing-masing dan sesuai dengan profesi seluruh warga Negara berhak dan wajib untuk menjaga kedaulatan negara, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa dan negara yang dijiwai oleh kecintaannya kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam menjamin kelangsungan hidup bangsa Indonesia dan Negara dari berbagai Ancaman.

G. Pembinaan Kesadaran Bela Negara lingkup pekerjaan

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

Pembinaan Kesadaran Bela Negara adalah segala usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka memberikan pengetahuan, pendidikan, dan/atau pelatihan kepada warga negara guna menumbuhkembangkan sikap dan perilaku serta menanamkan nilai dasar Bela Negara. Pembinaan Kesadaran Bela Negara lingkup pekerjaan yang ditujukan bagi Warga Negara yang bekerja pada : lembaga

Negara, kementerian/lembaga pemerintah nonkementerian dan pemerintah daerah, Tentara Nasional Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia, badan usaha milik negaralbadan usaha milik daerah, badan usaha swasta, dan badan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

H. Indikator nilai dasar Bela Negara

1. Indikator cinta tanah air. Ditunjukkannya dengan adanya sikap :

   a. Menjaga tanah dan perkarangan serta seluruh ruang wilayahIndonesia.
   b. Jiwa dan raganya bangga sebagai bangsa Indonesia
   c. Jiwa patriotisme terhadap bangsa dan negaranya.
   d. Menjaga nama baik bangsa dan negara.
   e. Memberikan konstribusi pada kemajuan bangsa dan negara.
   f. Bangga menggunakan hasil produk bangsa Indonesia

2. Indikator sadar berbangsa dan bernegara. Ditunjukkannya dengan adanya sikap :

   a. Berpartisipasi aktif dalam organisasi kemasyarakatan, profesi maupun politik.
   b. Menjalankan hak dan kewajibannya sebagai warga Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
   c. Ikut serta dalam pemilihan umum.
   d. Berpikir, bersikap dan berbuat yang terbaik bagi bangsa dan negaranya.
   e. Berpartisipasi menjaga kedaulatan bangsa dan negara.

3. Indikator setia pada Pancasila Sebagai ideologi Bangsa. Ditunjukkannya dengan adanya sikap :

   a. Paham nilai-nilai dalam Pancasila.
   b. Mengamalkan nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan sehari-hari.
   c. Menjadikan Pancasila sebagai pemersatu bangsa dan negara.
   d. Senantiasa mengembangkan nilai-nilai Pancasila.
   e. Yakin dan percaya bahwa Pancasila sebagai dasar negara.

4. Indikator rela berkorban untuk bangsa dan Negara. Ditunjukkannya dengan adanya sikap :

a. Bersedia mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk kemajuan bangsa dan negara.
b. Siap membela bangsa dan negara dari berbagai macam ancaman.
c. Berpartisipasi aktif dalam pembangunan masyarakat, bangsa dan negara.
d. Gemar membantu sesama warga negara yang mengalami kesulitan.
e. Yakin dan percaya bahwa pengorbanan untuk bangsa dan negaranya tidak sia-sia.

5. Indikator kemampuan awal Bela Negara. Ditunjukkannya dengan adanya sikap:

a. Memiliki kecerdasan emosional dan spiritual serta intelijensia.
b. Senantiasa memelihara jiwa dan raga
c. Senantiasa bersyukur dan berdoa atas kenikmatan yang telah diberikan Tuhan Yang Maha Esa.
d. Gemar berolahraga.
e. Senantiasa menjaga kesehatannya.

I. Aktualisasi Kesadaran Bela Negara bagi ASN

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

1. Cinta tanah air bagi ASN, diaktualisasikan dengan sikap dan perilaku, antara lain :

a. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah.
b. Mengabdi kepada negara dan rakyat Indonesia.
c. Sesuai peran dan tugas masing-masing, ASN ikut menjaga seluruh ruang wilayah Indonesia baik ruang darat, laut maupun udara dari berbagai ancaman, seperti : ancaman kerusakan lingkungan, ancaman pencurian sumber daya alam, ancaman penyalahgunaan tata ruang, ancaman pelanggaran batas negara dan lain-lain.
d. ASN sebagai warga Negara terpilih harus menjadi contoh di tengah-tengah masyarakat dalam menunjukkan kebanggaan sebagai bagian dari Bangsa Indonesia.
e. Selalu menjadikan para pahlawan sebagai sosok panutan, dan mengambil pembelajaran jiwa patriotisme dari para pahlawan serta berusaha untuk selalu menunjukkan sikap kepahlawanan dengan mengabdi tanpa pamrih kepada Negara dan bangsa.
f. Selalu nenjaga nama baik bangsa dan Negara dalam setiap tindakan dan tidak merendahkan atau selalu membandingkan Bangsa Indonesia dari sisi negatif dengan bangsa-bangsa lainnya di dunia.
g. Selalu berupaya untuk memberikan konstribusi pada kemajuan bangsa dan Negara melalui ide-ide kreatif dan inovatif guna mewujudkan kemandirian bangsa sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas masing-masing.
h. Selalu mengutamakan produk-produk Indonesia baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam mendukung tugas sebagai ASN Penggunaan produk-produk asing hanya akan dilakukan apabila produk tersebut tidak dapat diproduksi oleh Bangsa Indonesia.
i. Selalu mendukung baik secara moril maupun materiil putra-putri terbaik bangsa (olahragawan, pelajar, mahasiswa, duta seni dan lain-lain) baik perorangan maupun kelompok yang bertugas membawa nama Indonesia di kancah internasional.
k. Selalu menempatkan produk industri kreatif/industri hiburan tanah air sebagai pilihan pertama dan mendukung perkembangannnya.

2. Kesadaran berbangsa dan bernegara bagi ASN, diaktualisasikan dengan sikap dan perilaku, antara lain :

a. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak.
b. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian.

c. Memegang teguh prinsip netralitas ASN dalam setiap kontestasi politik, baik tingkat daerah maupun di tingkat nasional.

d. Mentaati, melaksanakan dan tidak melanggar semua peraturan perundang-undangan yang berlaku di Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia serta menjadi pelopor dalam penegakan peraturan/perundangan di tengah-tenagh masyarakat.

e. Menggunakan hak pilih dengan baik dan mendukung terselenggaranya pemilihan umum yang mandiri, jujur, adil, berkepastian hukum, tertib, terbuka, proporsional, professional, akuntabel, efektif dan efisien.

f. Berpikir, bersikap dan berbuat yang sesuai peran, tugas dan fungsi ASN.

g. Sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing ikut berpartisipasi menjaga kedaulatan bangsa dan negara.

h. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama.

i. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

3. Setia pada Pancasila sebagai ideologi negara bagi ASN, diaktualisasikan dengan sikap dan perilaku, antara lain :

a. Memegang teguh ideologi Pancasila.

b. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif.

c. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur.

d. Menjadi agen penyebaran nilai-nilai Pancasila di tengah-tengah masyarakat.

e. Menjadi contoh bagi masyarakat dalam pegamalan nilai-nilai Pancasila di tengah kehidupan sehari-hari.

f. Menjadikan Pancasila sebagai alat perekat dan pemersatu sesuai fungsi ASN.

g. Mengembangkan nilai-nilai Pancasila dalam berbagai kesempatan dalam konteks kekinian.

h. Selalu menunjukkan keyakinan dan kepercayaan bahwa Pancasila merupakan dasar Negara yang menjamin kelangsungan hidup bangsa.

i. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan.

4. Rela berkorban untuk bangsa dan negara bagi ASN, diaktualisasikan dengan sikap dan perilaku, antara lain :

a. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun.

b. Bersedia mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk kemajuan bangsa dan Negara sesuai tugas dan fungsi masing-masing.

c. Bersedia secara sadar untuk membela bangsa dan negara dari berbagai macam ancaman.

d. Selalu berpartisipasi aktif dalam pembangunan nasional dan menjadi pionir pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan nasional.

e. Selalu ikhlas membantu masyarakat dalam menghadapi situasi dan kondisi yang penuh dengan kesulitan.

f. Selalu yakin dan percaya bahwa pengorbanan sebagai ASN tidak akan sia-sia.

5. Kemampuan awal Bela negara bagi ASN, diaktualisasikan dengan sikap dan perilaku antara lain :

a. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah.

b. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi.

c. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.

d. Selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensi dan mengembangkan wawasan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

e. Selalu menjaga kesehatan baik fisik maupun psikis dengan pola hidup sehat serta menjaga keseimbangan dalam kehidupan sehari-hari.

f. Senantiasa bersyukur dan berdoa atas kenikmatan yang telah diberikan Tuhan Yang Maha Esa.

g. Selalu menjaga kebugaran dan menjadikan kegemaran berolahraga sebagai gaya hidup.

h. Senantiasa menjaga kesehatannya dan menghindarkan diri dari kebiasaan-kebiasaan yang dapat mengganggu kesehatan.

J. Rangkuman

Sejarah perjuangan Bangsa Indonesia untuk merebut dan mempertahankan kemerdekaan Indonesia merupakan hasil perjuangan segenap komponen bangsa yang dilandasi oleh semangat untuk membela Negara dari penjajahan. Perjuangan tersebut tidak selalu dengan mengangkat senjata, tetapi dengan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan kemampuan masing-masing. Nilai dasar Bela Negara kemudian diwariskan kepada para generasi penerus guna menjaga eksistensi RI. Sebagai aparatur Negara, ASN memiliki kewajiban untuk mengimplementasikan dalam pengabdian sehari hari. Bela Negara dilaksanakan atas dasar kesadaran warga Negara serta keyakinan pada kekuatan sendiri yang ditumbuhkembangkan melalui

usaha Bela Negara. Usaha Bela Negara diselenggarakan melalui pendidikan kewarganegaraan, pelatihan dasar kemiliteran secara wajib, pengabdian sebagai prajurit Tentara Nasional Indonesia secara sukarela atau secara wajib, dan pengabdian sesuai dengan profesi. Usaha BelaNegara bertujuan untuk memelihara jiwa nasionalisme Warga Negara dalam upaya pemenuhan hak dan kewajibannya terhadap Bela Negara yang diwujudkan dengan Pembinaan Kesadaran Bela Negara demi tercapainya tujuan dan kepentingan nasional.

K. Evaluasi

1. Menurut anda, apakah nilai-nilai dasar Beala Negara masih relevan saat ini ?
2. Jelaskan menurut pendapat anda, ancaman yang paling mungkin terjadi saat ini dan mengancam eksistensi NKRI ?

BAB IV
SISTEM ADMINISTRASI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA

Indikator Keberhasilan.

Setelah mempelajari bab ini, peserta pelatihan diharapkan mampu menjelaskan bentuk Negara Berdasarkan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, makna Kesatuan dalam Sistem Penyelenggaraan Negara, perspektif sejarah Negara Indonesia, makna dan Pentingnya Persatuan dan Kesatuan Bangsa, prinsip-Prinsip Persatuan Dan Kesatuan Bangsa, pengamalan Nilai-nilai Persatuan dan Kesatuan, nasionalisme, kebijakan publik dalam format Keputusan dan/ atau tindakan Administrasi Pemerintahan, Landasan Idiil : Pancasila, UUD 1945: Landasan konstitusionil SANKRI dan peran Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan UU No.5 Tahun 2014 tentang aparatur Sipil Negara.

A. Umum

Bentuk Negara kesatuan yang disepakati oleh para pendiri bangsa dan kemudian ditetapkan berdasarkan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga memiliki makna pentingnya kesatuan dalam sistem penyelenggaraan Negara. Perspektif sejarah Negara Indonesia mengantrakan pada pemahaman betapa pentingnya persatuan dan kesatuan bangsa yang didasarkan pada prinsip-prinsip persatuan dan kesatuan bangsa dan nasionalisme. Kebijakan publik dalam format keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan (SANKRI) memiliki landasan idiil yaitu Pancasila landasan konstitusionil , UUD 1945 sebagai sistem yang mewadahi peran Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan UU No.5 Tahun 2014 tentang aparatur Sipil Negara.

B. Perspektif Sejarah Negara Indonesia

Konstistusi dan sistem administrasi negara Indonesia mengalami perubahan sesuai tantangan dan permasalahan pembangunan negara bangsa yang dirasakan oleh elite politik dalam suatu masa. Kuntjoro Purbopranoto (1981) menyatakan bahwa sejarah administrasi di Indonesia dimulai sejak tahun 1816, dimana setelah pemerintahan diambilalih oleh Belanda dari pihak Inggris, segera dibentuk suatu dinas pemerintahan tersendiri. Sehubungan dengan perkembangan yang terjadi, maka dinas pemerintahan setempat mulai merasakan perlunya diterapkan sistem desentralisasi dalam pelaksanaan pemerintahan. Desentralisasi mulai dilakukan pada tahun 1905, dan dibentuklah wilayah-wilayah setempat (*locale ressorten*) dengan dewan-dewannya (*locale raden*) di seluruh Jawa. Namun ternyata, tugas-tugas yang

dilimpahkan kepada *locale ressorten* tersebut sangat sedikit, sehingga desentralisasi yang direncanakan tersebut dianggap kurang bermanfaat.

Semenjak tanggal 1 Maret 1942, Pasukan Jepang mendarat di beberapa tempat di Pulau Jawa, yakni Banten serta dekat Kota Indramayu di Pantai Laut Jawa lainnya antar Tayu dan Juana dan di daerah Kragan. Masa itu merupakan awal masa pendudukan Jepang, yang diikuti dengan penyerahan diri panglima sekutu dan penawanan terhadap pembesar - pembesar Belanda.

Perubahan penting dalam perkembangan tata pemerintahan selama jaman pendudukan Jepang, ditandai dengan ditetapkannya Undang-Undang No.27 yang berlaku secara efektif mulai tanggal 8 Agustus 1942. Menurut Undang–Undang ini maka tata pemerintahan daerah pada jaman tersebut yang berlaku di tanah Jawa dan Madura, kecuali *Kooti* (Swapraja), susunan pemerintah daerahnya terbagi atas *Syuu* (Karesidenan), *Si* (Kota), *Ken* (Kabupaten), *Gun* (Kawedanan), *Sen* (Kecamatan) dan *Ku* (Desa). Aturan-aturan tentang tata pemerintahan daerah terdahulu tidak berlaku lagi, kecuali aturan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta aturan yang berlaku buat *Kooti*. Kemudian dalam Undang-Undang No.28 tanggal 11 Agustus 1942 diberikan aturan mengenai pemerintahan *Syuu* dan *Tokubotu-Si*. Sedangkan mengenai ketentuan tentang *Kooti* disebutkan pada bagian penjelasan kedua Undang-Undang tersebut yang menerangkan tentang kedudukan *Kooti* Surakarta dan Yogyakarta yang dianggap mempunyai keadaan istimewa, akan ditetapkan aturan tata pemerintahan yang bersifat istimewa juga.

Pada awal masa kemerdekaan, perubahan sistem administrasi negara di Indonesia masih dalam keadaan darurat, karena adanya transisi pemerintahan. Sehingga Bangsa Indonesia berusaha sebisa mungkin untuk membentuk piranti–piranti yang diperlukan dalam rangka penyelenggaraaan negara sebagai suatu negara yang berdaulat. **Pada saat pertama lahirnya negara Republik Indonesia, suasana masih penuh dengan kekacauan dan ketegangan**, disebabkan oleh berakhirnya Perang Dunia Kedua. Maka belum dapat segera dibentuk suatu susunan pemerintahan yang lengkap dan siap untuk mengerjakan tugas-tugas pemerintahan seperti dikehendaki oleh suatu negara yang merdeka dan berdaulat.

Bangsa Indonesia baru memulai sejarah sebagai suatu bangsa yang merdeka dan berdaulat, semenjak dikumandangkannya Proklamasi Kemerdekaan. Sebagai suatu Badan Perwakilan seluruh rakyat Indonesia yang mewakili daerah – daerah dan beranggotakan pemimpin yang terkenal, kepada Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) ditugaskan oleh pasal I Aturan Peralihan Undang-Undang Dasar untuk mengatur dan menyelenggarakan perpindahan pemerintahan kepada

pemerintah Indonesia. Sebelum hal tersebut terlaksana, untuk sementara waktu dalam masa peralihan tersebut, pasal IV Aturan peralihan UUD menetapkan bahwa :

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

Marbun (2001) menyatakan, pada awal masa berlakunya UUD 1945, seluruh mekanisme ketatanegaraan belum dapat dikatakan berjalan sesuai dengan amanat dalam UUD 1945. Semua masih didasarkan pada aturan peralihan yang menjadi kunci berjalannya roda pemerintahan negara. Pada saat itu lembaga – lembaga kenegaraan seperti DPR, MA, MPR, DPA maupun BPK belum dapat terbentuk, kecuali Presiden dan Wakil Presiden yang dipilih untuk pertama kalinya oleh PPKI pada tanggal 18 Agustus 1945.

Hal ini disebabkan oleh karena proses pengisian atau pembentukan lembaga – lembaga kenegaraan seperti tersebut diatas memakan waktu yang relatif lama, karena harus melalui mekanisme perundang – undangan. Sedangkan DPR sebagai *partner* Presiden belum juga dapat terbentuk. Menyadari hal ini, maka pembentuk UUD 1945 memberikan kekuasaan yang besar kepada presiden untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan negara dengan dibantu Komite Nasional (Pasal IV Aturan Peralihan UUD 1945).

Selanjutnya ditetapkanlah Maklumat Wakil Presiden No.X tanggal 16 Oktober 1945, yang meningkatkan maka kedudukan Komite Nasional menjadi badan legislatif yang berkedudukan sejajar dengan DPR. Maklumat Pemerintah tanggal 14 November 1945 tersebut, telah membawa perubahan besar dalam sistem pemerintahan negara. Perubahan tersebut adalah perubahan Kabinet Presidensiil menjadi Kabinet Parlementer, yang berarti Menteri-menteri tidak bertanggungjawab kepada Presiden melainkan kepada parlemen. Perubahan sistem kabinet tersebut menghendaki dibentuknya partai – partai sebagai wadah politik dalam negara. Namun kabinet parlementer tersebut tidak dapat berjalan dengan baik, sampai dengan terbentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia Serikat 1949. Pada saat itu, sistem pemerintahan saling berganti dari kabinet parlementer ke presidensiil kepada kabinet parlementer dan sebaliknya dari presidensiil ke parlementer. Mekanisme pemerintahan negara dapat dikatakan belum menentu atau stabil dan pasal-pasal dalam aturan tambahan juga tidak dapat dilaksanakan.

Pelaksanaan UUD 1945 masih terbatas pada penataan dan pembentukan lembaga–lembaga kenegaraan, karena pemerintah Indonesia juga harus menghadapi

pergolakan politik dalam negeri. Pembentukan lembaga-lembaga kenegaraan ternyata juga belum berhasil, mengingat usaha untuk mengokohkan negara kesatuan mendapat tantangan dari pihak Belanda melalui agresi-agresi yang dilancarkannya dalam usaha menanamkan kembali imperialisme.

Penyerahan kekuasaan oleh sekutu kepada pemerintah Belanda setelah Perang Dunia II dijadikan momentum untuk melakukan serangkaian kegiatan untuk menghancurkan pemerintah negara Republik Indonesia yang sah. Pada tanggal 3 Juli 1946 bertenpat di Yogyakarta, kekuasaan atas Kalimantan, Sulawesi, Sunda Kecil dan Maluku diserahkan oleh sekutu kepada pemerintahan Hindia Belanda. Demikian juga pada tanggal 7 – 8 Desember 1946, telah dibentuk Negara Indonesia Timur di bawah kekuasaan Belanda (Muhamad Yamin, 1960).

Agresi Belanda terus berlanjut dengan tindakan polisional yang pertama dilakukan pada tanggal 21 Juli 1947 dan yang kedua pendudukan Yogyakarta pada tanggal 19 desember 1948. Selama perang melawan agresi Belanda tersebut, telah dilakukan beberapa kali persetujuan antara pihak Belanda dengan pihak negara Republik Indonesia, antara lain persetujuan Linggarjati 25 Maret 1947 dan persetujuan Renville. Kesemuanya ini berakhir dengan terbentuknya negara-negara bagian yang bertujuan untuk memperlemah negara Indonesia, sehinga mempermudah pemerintah Belanda untuk menguasai dan menanamkan kembali kekuasannya.

Dengan terbentuknya negara-negara bagian tersebut sebagai negara boneka, pada akhirnya terbentuk negara serikat pada tahun 1949. Dengan sendirinya penyelenggaraan negara berdaasrkan UUD 1945 dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diproklamirkan pada tanggal 17 Agustus 1945 menjadi terhambat atau terputus. Pada saat itu, UUD 1945 hanya berlaku dalam negara Republik Indonesia sebagai salah satu negara bagian yang berkedudukan di Yogaykarta. Prinsip – prinsip negara hukum Pancasila dan UUD 1945 yang menjadi landasan mekamisme kenegaraan Indonesia yang juga merupakan landasan pokok bagi pengembangan administrasi negara tidak berjalan. Pembentukan hukum maupun pengembangan perundang – undangan yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 belum dapat diwujudkan karena tatanan hukum yang berlaku masih tetap diwarnai oleh hukum pada penjajah Belanda. Produk hukum dan perundang-undangan yang dibentuk pada masa ini belum banyak yang menyangkut kepentingan umum dalam usaha mewujudkan kesejahteraan rakyat.

Hubungan Indonesia-Belanda semakin memburuk setelah agresi kedua tanggal 18 Desember 1948. Atas jasa baik Komisi PBB untuk Indonesia, telah diadakan

Konferensi Meja Bundar (KMB) di Den Haag antara Pemerintah Belanda dengan pemerintah

Indonesia pada tanggal 23 Agustus-2 November 1949. Hasil KMB tersebut adalah bahwa Kerajaan Belanda harus memulihkan kedaulatan atas wilayah Indonesia kepada pemerintah Republik Indonesia Serikat (RIS), sedangkan kekuasaan pemerintahan akan diserahkan pada tanggal 27 Desember 1949 di Jakarta. Pada saat itulah negara Indonesia berubah menjadi negara federal yangterdiri dari 16 negara bagian. Dengan demikian, menurut Ismail Sunny (1977) sejak saat itu, **Negara Indonesia resmi berubah dari negara kesatuan menjadi negara serikat dengan konstitusi RIS (KRIS) 1949 sebagai Undang-Undang Dasar**. Sistem pemerintahan yang dianut adalah sistem pemerintahan parlementer, dimana pertanggungjawaban seluruh kebijaksanaan pemerintahan adalah ditangan menteri-menteri sedangkan presiden tidak dapat diganggu gugat. Akan tetapi, dilain pihak yang dimaksud dengan pemerintah adalah presiden dengan seorang atau beberapa orang menteri. Tugas eksekutif adalah menyelenggarakan kesejahteraan Indonesia, khususnya mengurus supaya konstitusi, undang – undang federal dan peraturan lain yang berlaku untuk RIS dijalankan.

Paparan di atas menunjukkan bahwa sekalipun presiden termasuk pemerintah, namun pertanggungjawabannya ada di tangan menteri. Mengingat DPR yang ada pada waktu itu bukan DPR hasil pemilihan umum, maka terdapat ketentuan bahwa parlemen tidak dapat menjatuhkan menteri atau kabinet. Sehingga sistem pemerintahan parlementer yang dianut KRIS adalah tidak murni (*quasi parlementer cabinet*).

Dalam KRIS 1949 juga tidak terdapat ketentuan yang tegas mengenai siapa pemegang kedaulatan dalam negara RIS. Tetapi dalam KRIS 1949 tersebut secara implisit disebutkan bahwa pemegang kedaulatan dalamnegara RIS bukan rakyat, melainkan negara. Dengan kata lain, RIS menganut paham kedaulatan negara dan pelaksanaan pemerintahan dilakukan oleh menteri-menteri sesuai dengan sistem pemerintahan parlementer. Tugas-tugas yang menyangkut kepentingan umum dilaksanakan oleh menteri dengan ketentuan harus dirundingkan terlebih dahulu dalam kabinet yang didalamnya teradapat menteri-menteri lain dari beberapa partai. Mengingat berbagai kebijaksanaan harus dirundingkan terlebih dahulu dalam sidang kabinet, maka dalam pelaksanaannya sering timbul benturan kepentingan dikarenakan perbedaan pandangan, sehingga sulit ditemukan jalan keluarnya. Kondisi ini menyebabkan pemerintahan berjalan tidak stabil. Selain itu, kesulitan di bidang ekonomi dan politik sulit dikendalikan oleh pemerintah dalam suasana sistem multi partai tersebut.

Pembentukan negara-negara bagian menimbulkan pertentangan dalam negara, antara lain terjadi antara golongan federalis dan kaum republik. Struktur negara federal tidak diterima oleh sebagian besar aliran-aliran politik yang sejak proklamasi kemerdekaan 1945 menghendaki bentuk negara kesatuan. Pertentangan tersebut berakhir dengan diadakannya persetujuan antara Negara RIS yang menghasilkan perubahan kepada bentuk negara kesatuan berdasarkan UUDS 1950 pada tanggal 17 Agustus 1950.

Dari uraian yang dikemukakan diatas, maka tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia sesuai dengan amanah mukadimah KRIS tidak dapat terealisasi. Dalam perjalanan sejarah ketatanegaraan yang berumur sekitar tiga bulan tersebut, pemerintahan diwarnai dengan pertentangan mengenai bentuk negara Indonesia. Administrasi negara tidak dapat menunjukkan peranan yang menonjol dalam upaya menegakkan negara hukum kepada terciptanya masyarakat yang sejahtera, karena pada masa itu aktivitas kenegaraan lebih banyak diwarnai oleh pertentangan politik khususnya mengenai paham bentuk negara. Dengan demikian, menurut Marbun (2001), meskipun KRIS 1949 menganut paham negara hukum dengan tujuan menciptakan kesejahteraan rakyat, tetapi administrasi negara tidak memperoleh tempat untuk mengambil posisi sebagai sarana hukum yang menjembatani pemerintah sebagai adminsitratur negara yang bertugas menyelenggarakan kesejahteraan umum dengan rakyat sebagai sarana dan tujuannya. Atau dapat dikatakan bahwa dalam bidang administrasi negara telah terjadi kevakuman yang disebabkan oleh adanya pergolakan dalam bidang politik sebagai usaha untuk menuju terciptanya kembali bentuk negara kesatuan sebagaimana diamanatkan oleh Proklamasi 17 Agustus 1945.

Pada tanggal 19 Mei Tahun 1950 telah disepakati bersama untuk mewujudkan kembali negara kesatuan dengan memberlakukan **Undang-Undang Dasar Sementara (UUDS) 1950**. Dengan UU Federal No. 7 Tahun 1970, ditetapkanlah UUDS 1950 berdasarkan pasal 190 KRIS 1950 untuk kemudian menjadi UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia yang mulai berlaku efektif sejak tanggal 17 Agustus Tahun 1950. Dalam Undang-Undang Dasar tersebut, tanpak bahwa pemegang kekuasaan tertinggi dalam negara berada ditangan rakyat. Akan tetapi pelaksanaannya dilaksanakan oleh 2 (dua) lembaga yaitu Pemerintah dan DPR. Kekuasaan di bidang eksekutif tetap merupakan wewenang penuh pihak pemerintah. Berbeda halnya dengan ketentuan dalam KRIS 1949 yang menyatakan bahwa pemerintah adalah presiden dengan menteri-menteri, maka dalam UUDS 1950 tidak terdapat ketentuan semacam itu.

Ketidakstabilan pemerintahan pada saat ini disebabkan pula oleh kedudukan Presiden Soekerno yang menjadi dimbol pemimpin rakyat, disamping sebagai simbol kenegaraan. Dalam kedudukannya tersebut sering terjadi konsepsi-konsepsi yuridis yang seharusnya menjadi sendi-sendi negara hukum tidak dilaksanakan sepenuhnya, karena tindakannya sering melanggar konstitusi. Dalam masa ini, kedudukan hukum berada di bawah kekuasaan dan kedudukan Presiden sebagai pemimpin besar revolusi atau rakyat. Bahkan bukan konstitusi melainkan ketokohan (figur) yang berlaku sebagai pedoman dalam pemerintahan. Sehingga menurut Muhammad Tolchah Mansoer (1977) keadaan ini bukanlah pemerintahan *ruled by the law* tetapi *rule by the person*. Di samping itu kedudukan Perdana Menteri yang tidak jelas dalam UUD 1950 juga merupakan salah satu sebab ketidakstabilan pemerintah. Dengan sistem banyak partai, menteri-menteri secara terang-terangan membela kepentingan dari golongannya sendiri, sehingga bagi Perdana Menteri sulit untuk menjamin solidaritas maupun kebulatan suara dalam putusan-putusan kabinet. Akibatnya tidak pernah tercipta adanya pemerintahan yang relatif lama dalam melaksanakan tugasnya karena kabinet silih berganti dalam waktu relatif cepat. Adanya banyak partai cenderung menimbulkan gejala perpecahan diantara Bangsa Indonesia. Karena itulah negara terus menerus dilanda krisis kabinet yang ditimbulkan oleh koalisi kabinet multipartai. Inilah yang melatar belakangi dikeluarkannya Konsep Demokrasi Terpimpin yang dicetuskan oleh Presiden Soekarno pada tahun 1957.

Di bidang parlemen, ketidakstabilan politik timbul karena adanya *oppositionism*e terhadap segala aktivitas pemerintahan. Hal ini timbul selain dari akibat paham demokrasi liberal yang menjiwai percaturan politik pada kurun waktu itu, juga diakibatkan oleh pengaruh sikap oposisi Bangsa Indonesia terhadap pemerintah Belanda pada masa lampau. Parpol pada saat itu masih lebih banyak berkisar pada kepribadian pemimpin-pemimpin daripada ideologinya. Dalam menghadapi pemerintahan nasional seringkali parpol masih dipengaruhi oleh cara pandang lama seperti pada saat menghadapi pemerintahan penjajahan. Seperti halnya KRIS 1949, UUDS 1950 dibentuk dengan sifat sementara. Selain dari namanya, sifat sementara ini dapat juga dilihat dari pembentukan Konstituante (sidang pembuat UUD) yang bersama-bersama dengan pemerintah bertugas selekas-lekasnya menetapkan UUD Republik Indonesia yang akan menggantikan UUD 1950. Konstituante ini diharapkan cukup representatif untuk menetapkan Undang-Undang Dasar yang permanen mengingat keanggotaannya akan dipilih melalui pemilihan umum. Akan tetapi, sidang Konstituante menjadi medan perdebatan dan pertentangan diantara partai-partai dan pemimpin-pemimpin politik dalam memilih dasar negara. Selama 2,5 tahun sidang Konstituante tidak menghasilkan UUD sebagaimana diamanatkan oleh UUDS 1950. Mengingat kebuntuan sidang Konstituante, pemerintah mengusulkan ide"demokrasi terpimpin" dalam usahanya menuju kembali kepada UUD 1945, untuk mengganti

sistem demokrasi liberal. **Untuk menyelamatkan bangsa dan negara karena macetnya sidang Konstituante, maka pada tanggal 5 Juli Tahun 1959 dikeluarkanlah Dekrit Presiden yang berisi pemberlakuan kembali UUD 1945, membubarkan Konstituante dan tidak memberlakukan UUDS 1950**.

Dari uraian di atas, pada masa UUDS 1950, penyelenggaraan pemerintahan berdasarkan pada sistem parlementer tidak menghasilkan suatu rintisan kearah tercapainya tujuan negara yang sejahtera sesuai dengan amanat dari konstitusi. Mewujudkan kesejahteraan Indonesia yang menjadi tugas pemerintah dalam sistem banyak partai sebagai akibat pengaruh liberal, justru menimbulkan perpecahan diantara penyelenggara pemerintahan. Kepentingan golongan sebagai aspirasi partai lebih menonjol daripada kepentingan umum masyarakat Indonesia. Akibatnya perkembangan Tata Negara tidak jauh berbeda dengan perkembangan didalam negara liberal yang masih tetap menjunjung tinggi prinsip negara hukum dalam arti sempit. Dalam perkembangan yang tidak stabil tersebut, negara kesatuan yang demokratis ternyata menimbulkan perpecahan diantara partai-partai politik yang ada. Negara hukum (Pancasila) seperti dirumuskan dalam Pasal 1 ayat (1) UUDS 1950 tidak dapat berjalan seperti yang diharapkan. Bahkan sebaliknya tersisih oleh mekanisme penyelenggaraan yang bersifat liberal.

Artinya, **pada masa UUDS 1950, administrasi negara tidak dapat tumbuh dalam suatu wadah yang penyelenggaraan negaranya tidak mengindahkan norma-norma hukum dan asas-asas hukum yang hidup berdasarkan falsafah hukum atau ideologi, yang berakar kepada faham demokrasi dan berorientasi kepada penyelenggaraan kepentingan masyarakat**.

Kehidupan kenegaraan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dicanangkan kembali melalui Dekrit Presiden Tahun 1959 dengan diwarnai oleh pertentangan politik antara parpol-parpol sebagai warisan dari sistem pemerintahan parlementer berdasarkan UUDS 1950. Dengan dalih untuk mengatasi keadaan negara, menyelamatkan kelangsungan negara, menyelamatkan kelangsunagn negara dan kepentingan revolusi,peranan presiden sangatlah besar. Kehidupan demokrasi yang belum dapat berjalan secara lancar menurut UUD 1945 berimbas terhadap hubungan antar lembaga-lembaga kenegaraan, seperti MPR, DPR yang ditentukan oleh Presiden sebagai pengendalinya. Ditambah pula munculnya lembaga inskonstitusional yang sebenarnya tidak dibutuhkan. Presiden sebagai kepala eksekutif terlalu turut campur dalam bidang legislatif dengan banyaknya penerbitan peraturan perundangan yang notabene bertentangan dengan UUD 1945. Demikian pula dalam bidang Yudikatif, Presiden telah campur tangan dalam masalah peradilan, sehingga dapat dikatakan bahwa pada masa ini kekuasaan Ekskutif, Legislatif dan Yudikatif terpusat di tangan

Presiden. Konsep negara hukum yang menggunakan landasan Pancasila dan UUD 1945 telah diinjak-injak oleh kepentingan politik. Hukum hanya dijadikan sebagai alat politik untuk memperkokoh kekuasaan yang ada. Hukum telah tergeser bersama-sama dengan demokrasi dan hak asasi yang justru menjadi ciri dan pilar sebuah negara hukum.

Puncak kekacauan terjadi pada saat Partai Komunis Indonesia (PKI) menjalankan dominasi peranannya di bidang pemerintahan yang diakhiri dengan pengkhianatan total terhadap falsafah Pancasila dan UUD 1945 pada tanggal 30 September Tahun 1965. Kondisi ini memaksa Presiden RI saat itu yaitu Soekarno untuk mengeluarkan "**Surat Perintah 11 Maret**" yang ditujukan kepada Letnan Jenderal. Soeharto dengan wewenang sangat besar dalam usaha untuk menyelamatkan negara menuju kestabilan pemerintahan. Peristiwa ini menjadikan tonggak baru bagi sejarah Indonesia untuk kembali melaksanakan UUD 1945 secara murni dan konsekuen serta tanda dimulainya jaman orde baru.

Keinginan untuk pelaksanaan UUD 1945 secara murni dan konsekuen telah dituangkan dalam bentuk yuridis dalam Pasal 2 Tap MPRS No. XX Tahun 1966 dengan Pancasila sebagai landasan atau sumber dari segala sumber hukum. Untuk mewujudkan keinginan tersebut, telah ditetapkan beberapa ketentuan antara lain tentang Pemilihan tetap satu, tak ada kebenaran yang mendua". Frasa inilah yang kemudian diadopsi sebagai semboyan yang tertera dalam lambing negara Garuda Pancasila.

Semangat kesatuan juga tercermin dari Sumpah Palapa Mahapatih Gajahmada. Sumpah ini berbunyi: *Sira Gajah Mahapatih Amangkubhumi tan ayun amuktia palapa, sira Gajah Mada: "Lamun huwus kalah nusantara isun amukti palapa, lamun kalah ring Gurun, ring Seran, Tañjung Pura, ring Haru, ring Pahang, Dompo, ring Bali, Sunda, Palembang, Tumasik, samana isun amukti palapa".*

Terjemahan dari sumpah tersebut kurang lebih adalah: *Beliau Gajah Mada Patih Amangkubumi tidak ingin melepaskan puasa. Ia Gajah Mada, "Jika telah mengalahkan Nusantara, saya (baru akan) melepaskan puasa. Jika mengalahkan Gurun, Seram, Tanjung Pura, Haru, Pahang, Dompo, Bali, Sunda, Palembang, Tumasik, demikianlah saya (baru akan) melepaskan puasa".*

Informasi tentang Kitab Sutasoma dan Sumpah Palapa ini bukanlah untuk bernostalgia ke masa silam bahwa kita pernah mencapai kejayaan. Informasi ini penting untuk menunjukkan bahwa gagasan, hasrat, dan semangat persatuan sesungguhnya telah tumbuh dan berkembang dalam akar sejarah bangsa Indonesia.

Namun dalam alam modern-pun, semangat bersatu yang ditunjukkan oleh para pendahulu bangsa terasa sangat kuat.

Jauh sebelum Indonesia mencapai kemerdekaannya, misalnya, para pemuda pada tahun 1928 telah memiliki pandangan sangat visioner dengan mencita-citakan dan mendeklarasikan diri sebagai bangsa yang betbangsa dan bertanah air Indoensia, serta berbahasa persatuan bahasa Indonesia. Pada saat itu, jelas belum ada bahasa persatuan. Jika pemilihan bahasa nasional didasarkan pada jumlah penduduk terbanyak yang menggunakan bahasa daerah tertentu, maka bahasa Jawa-lah yang akan terpilih. Namun kenyataannya, yang terpilih menjadi bahasa persatuan adalah bahasa Melayu. Hal ini menunjukkan tidak adanya sentimen kesukuan atau egoisme kedaerahan. Mereka telah berpikir dalam kerangka kepentingan nasional diatas kepentingan pribadi, kelompok, atau golongan. Dengan demikian, peristiwa Sumpah Pemuda tanggal 28 Oktober 1928 adalah inisiatif original dan sangat jenius yang ditunjukkan oleh kalangan pemuda pada masa itu. Peristiwa inilah yang membentuk dan merupakan kesatuan psikologis atau kejiwaan bangsa Indonesia.

Selain kesatuan kejiwaaan berupa Sumpah Pemuda tadi, bangsa Indonesia juga terikat oleh kesatuan politik kenegaraan yang terbentuk dari pernyataan kemerdekaan yang dibacakan Soekarno-Hatta atas nama rakyat Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945. Sejak saat itulah Indonesia secara resmi menjadi entitas politik yang merdeka, berdaulat, dan berkedudukan sejajar dengan negara merdeka lainnya.

Makna kesatuan selanjutnya adalah kesatuan geografis, teritorial atau kewilayahan. Kesatuan kewilayahan ini ditandai oleh Deklarasi Juanda tanggal 13 Desember 1957 yang menjadi tonggak lahirnya konsep Wawasan Nusantara. Dengan adanya Deklarasi Juanda tadi, maka batas laut teritorial Indonesia mengalami perluasan dibanding batas teritorial sebelumnya yang tertuang dalam *Territoriale Zee Maritiem Kringen Ordonantie* 1939 (Ordinasi tentang Laut Teritorial dan Lingkungan Maritim) peninggalan Belanda. Deklarasi Juanda ini kemudian pada tanggal 18 Februari 1960 dalam Undang-Undang No. 4/Prp/1960 tentang Perairan Indonesia. Konsep Wawasan Nusantara sendiri diakui dunia internasional pada tahun 1978, khususnya pada Konferensi Hukum Laut di Geneva. Dan puncaknya, pada 10 Desember 1982 konsep Wawasan Nusantara diterima dan ditetapkan dalam Konvensi Hukum Laut Perserikatan Bangsa-Bangsa, atau lebih dikenal dengan UNCLOS (*United Nations Convention on the Law of the Sea*), yang kemudian dituangkan dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 1985 tentang Pengesahan UNCLOS Dengan penegasan batas kedaulatan secara kewilayahan ini, maka ide kesatuan Indonesia semakin jelas dan nyata.

Konsep kesatuan psikologis (kejiwaan), kesatuan politis (kenegaraan) dan kesatuan geografis (kewilayahan) itulah yang membentuk "ke-Indonesia-an" yang utuh, sehingga keragaman suku bangsa, perbedaan sejarah dan karakteristik daerah, hingga keanekaragaman bahasa dan budaya, semuanya adalah fenomena ke-Indonesia-an yang membentuk identitas bersama yakni Indonesia. Sebagai sebuah identitas bersama, maka masyarakat dari suku Dani di Papua, misalnya, akan turut merasa memiliki seni budaya dari suku Batak, dan sebaliknya. Demikian pula, suku Betawi dan Jakarta memiliki kepedulian untuk melestarikan dan mengembangkan tradisi dan pranata sosial di suku Dayak di Kalimantan, dan sebaliknya. Hubungan harmonis seperti ini berlaku pula untuk seluruh suku bangsa di Indonesia. Ibarat tubuh manusia, jika lengan dicubit, maka seluruh badanpun akan merasa sakit dan turut berempati karenanya.

C. Makna Kesatuan dalam Sistem Penyelenggaraan Negara

Sebagai sebuah negara kesatuan (*unitary state*), sudah selayaknya dipahami benar makna "kesatuan" tersebut. Dengan memahami secara benar makna kesatuan, diharapkan seluruh komponen bangsa Indonesia memiliki pandangan, tekat, dan mimpi yang sama untuk terus mempertahankan dan memperkuat kesatuan bangsa dan negara. Filosofi dasar persatuan dan kesatuan bangsa dapat ditemukan pertama kali dalam kitab Sutasoma karya Mpu Tantular. Dalam kitab itu ada tulisan berbunyi "BhinnekaTunggal Ika tan hana dharma mangrwa", yang berarti "berbeda-beda tetapi tetap satu, tak ada kebenaran yang mendua". Frasa inilah yang kemudian diadopsi sebagai semboyan yang tertera dalam lambing negara Garuda Pancasila. Semangat kesatuan juga tercermin dari Sumpah Palapa Mahapatih Gajahmada. Sumpah ini berbunyi: Sira Gajah Mahapatih Amangkubhumi tan ayun amuktia palapa, sira Gajah Mada: "Lamun huwus kalah nusantara isun amukti palapa, lamun kalah ring Gurun, ring Seran, Tañjung Pura, ring Haru, ring Pahang, Dompo, ring Bali, Sunda, Palembang, Tumasik, samana isun amukti palapa". Terjemahan dari sumpah tersebut kurang lebih adalah: Beliau Gajah Mada Patih Amangkubumi tidak ingin melepaskan puasa. Ia Gajah Mada, "Jika telah mengalahkan Nusantara, saya (baru akan) melepaskan puasa. Jika mengalahkan Gurun, Seram, Tanjung Pura, Haru, Pahang, Dompo, Bali, Sunda, Palembang, Tumasik, demikianlah saya (baru akan) melepaskan puasa". Informasi tentang Kitab Sutasoma dan Sumpah Palapa ini bukanlah untuk bernostalgia ke masa silam bahwa kita pernah mencapai kejayaan. Informasi ini penting untuk menunjukkan bahwa gagasan, hasrat, dan semangat persatuan sesungguhnya telah tumbuh dan berkembang dalam akar sejarah bangsa Indonesia. Namun dalam alam modern-pun, semangat bersatu yang ditunjukkan oleh para pendahulu bangsa terasa sangat kuat. Jauh sebelum Indonesia mencapai kemerdekaannya, misalnya, para pemuda pada tahun 1928 telah memiliki pandangan

sangat visioner dengan mencita-citakan dan mendeklarasikan diri sebagai bangsa yang betbangsa dan bertanah air Indoensia, serta berbahasa persatuan bahasa Indonesia. Pada saat itu, jelas belum ada bahasa persatuan. Jika pemilihan bahasa nasional didasarkan pada jumlah penduduk terbanyak yang menggunakan bahasa daerah tertentu, maka bahasa Jawa-lah yang akan terpilih. Namun kenyataannya, yang terpilih menjadi bahasa persatuan adalah bahasa Melayu. Hal ini menunjukkan tidak adanya sentimen kesukuan atau egoisme kedaerahan. Mereka telah berpikir dalam kerangka kepentingan nasional diatas kepentingan pribadi, kelompok, atau golongan. Dengan demikian, peristiwa Sumpah Pemuda tanggal 28 Oktober 1928 adalah inisiatif original dan sangat jenius yang ditunjukkan oleh kalangan pemuda pada masa itu. Peristiwa inilah yang membentuk dan merupakan kesatuan psikologis atau kejiwaan bangsa Indonesia.

Selain kesatuan kejiwaaan berupa Sumpah Pemuda tadi, bangsa Indonesia juga terikat oleh kesatuan politik kenegaraan yang terbentuk dari pernyataan kemerdekaan yang dibacakan Soekarno-Hatta atas nama rakyat Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945. Sejak saat itulah Indonesia secara resmi menjadi entitas politik yang merdeka, berdaulat, dan berkedudukan sejajar dengan negara merdeka lainnya.Makna kesatuan se lanjutnya adalah kesatuan geografis, teritorial atau kewilayahan. Kesatuan kewilayahan ini ditandai oleh Deklarasi Juanda tanggal 13 Desember 1957 yang menjadi tonggak lahirnya konsep Wawasan Nusantara. Dengan adanya Deklarasi Juanda tadi, maka batas laut teritorial Indonesia mengalami perluasan dibanding batas teritorial sebelumnya yang tertuang dalam *Territoriale Zee Maritiem Kringen Ordonantie* 1939 (Ordinasi tentang Laut Teritorial dan Lingkungan Maritim) peninggalan Belanda. Deklarasi Juanda ini kemudian pada tanggal 18 Februari 1960 dalam Undang-Undang No. 4/Prp/1960 tentang Perairan Indonesia. Konsep Wawasan Nusantara sendiri diakui dunia internasional pada tahun 1978, khususnya pada Konferensi Hukum Laut di Geneva. Dan puncaknya, pada 10 Desember 1982 konsep Wawasan Nusantara diterima dan ditetapkan dalam Konvensi Hukum Laut Perserikatan Bangsa-Bangsa, atau lebih dikenal dengan UNCLOS (*United Nations Convention on the Law of the Sea*), yang kemudian dituangkan dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 1985 tentang Pengesahan UNCLOS Dengan penegasan batas kedaulatan secara kewilayahan ini, maka ide kesatuan Indonesia semakin jelas dan nyata. Konsep kesatuan psikologis (kejiwaan), kesatuan politis (kenegaraan) dan kesatuan geografis (kewilayahan) itulah yang membentuk "ke-Indonesia-an" yang utuh, sehingga keragaman suku bangsa, perbedaan sejarah dan karakteristik daerah, hingga keanekaragaman bahasa dan budaya, semuanya adalah fenomena ke-Indonesia-an yang membentuk identitas bersama yakni Indonesia. Sebagai sebuah identitas bersama, maka masyarakat dari suku Dani di Papua, misalnya, akan turut merasa memiliki seni budaya dari suku Batak, dan

sebaliknya. Demikian pula, suku Betawi dan Jakarta memiliki kepedulian untuk melestarikan dan mengembangkan tradisi dan pranata sosial di suku Dayak di Kalimantan, dan sebaliknya. Hubungan harmonis seperti ini berlaku pula untuk seluruh suku bangsa di Indonesia. Ibarat tubuh manusia, jika lengan dicubit, maka seluruh badanpun akan merasa sakit dan turut berempati karenanya.

Dengan demikian, Indonesia adalah *melting pot* atau tempat meleburnya berbagai keragaman yang kemudian bertransformasi menjadi identitas baru yang lebih besar bernama Indonesia. Indonesia adalah konstruksi masyarakat modern yang tersusun dari kekayaan sejarah, sosial, budaya, ekonomi, politik, dan ideologi yang tersebar di bumi nusantara. Gerakan separatisme atau upaya-upaya kearah disintegrasi bangsa, adalah sebuah tindakan ahistoris yang bertentangan dengan semangat persatuan dan kesatuan tersebut.

Disamping kesatuan psikologis, politis, dan geografis diatas, penyelenggaraan pembangunan nasional juga harus didukung oleh kesatuan visi. Artinya, ada koherensi antara tujuan dan cita-cita nasional yang termaktub dalam Pembukaan UUD 1945 dengan visi, misi, dan sasaran strategis yang dirumuskan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional, Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional, Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah, hingga Rencana Strategis Kementerian/Lembaga dan Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) baik tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Dengan demikian, maka program-program pembangunan di setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah, pada hakekatnya membentuk derap langkah yang serasi menuju kepada titik akhir yang sama. Bahkan keberadaan lembaga politik, pelaku usaha sektor swasta, hingga organisasi kemasyarakatan (*civil society*) sesungguhnya harus bermuara pada tujuan dan cita-cita nasional tadi. Ini berarti pula bahwa pencapaian tujuan dan cita-cita nasional bukanlah tanggungjawab dari seseorang atau instansi saja, melainkan setiap warga negara, setiap pegawai/pejabat pemerintah, dan siapapun yang merasa memiliki identitas ke-Indonesia-an dalam dirinya, wajib berkontribusi sekecil apapun dalam upaya mewujudkan tujuan dan cita-cita nasional.

D. Bentuk Negara Berdasarkan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Sebagaimana disebutkan dalam Bab I, pasal 1 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, “Negara Indonesia ialah Negara Kesatuan, yang berbentuk Republik”. Ini berarti bahwa Organisasi Pemerintahan Negara Republik Indonesia bersifat unitaris, walaupun dalam penyelenggaraan pemerintahan kemudian terdesentralisasikan.

Sejalan dengan hal tersebut, maka Negara kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota.

Pembagian daerah ke dalam provinsi, kemudian kabupaten, kota dan desa tentunya tidak dimaksudkan sebagai pemisahan apalagi pemberian kadulatan sendiri. Pada dasarnya bentuk organisasi pemerintahan negara adalah unitaris, namun dalam penyelenggaraan pemerintahan dapat saja diakukan pendelegasian urusan pemerintahan atau kewenangan kepada pemerintahan provinsi, kabupaten/kota maupun desa. Dengan demikian, Indonesia adalah *melting pot* atau tempat meleburnya berbagai keragaman yang kemudian bertransformasi menjadi identitas baru yang lebih besar bernama Indonesia. Indonesia adalah konstruksi masyarakat modern yang tersusun dari kekayaan sejarah, sosial, budaya, ekonomi, politik, dan ideologi yang tersebar di bumi nusantara. Gerakan separatisme atau upaya-upaya kearah disintegrasi bangsa, adalah sebuah tindakan *ahistoris* yang bertentangan dengan semangat persatuan dan kesatuan tersebut.

Disamping kesatuan psikologis, politis, dan geografis diatas, penyelenggaraan pembangunan nasional juga harus didukung oleh kesatuan visi. Artinya, ada koherensi antara tujuan dan cita-cita nasional yang termaktub dalam Pembukaan UUD 1945 dengan visi, misi, dan sasaran strategis yang dirumuskan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional, Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional, Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah, hingga Rencana Strategis Kementerian/Lembaga dan Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) baik tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Dengan demikian, maka program-program pembangunan di setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah, pada hakekatnya membentuk derap langkah yang serasi menuju kepada titik akhir yang sama. Bahkan keberadaan lembaga politik, pelaku usaha sektor swasta, hingga organisasi kemasyarakatan (*civil society*) sesungguhnya harus bermuara pada tujuan dan cita-cita nasional tadi. Ini berarti pula bahwa pencapaian tujuan dan cita-cita nasional bukanlah tanggungjawab dari seseorang atau instansi saja, melainkan setiap warga negara, setiap pegawai/pejabat pemerintah, dan siapapun yang merasa memiliki identitas ke-Indonesia-an dalam dirinya, wajib berkontribusi sekecil apapun dalam upaya mewujudkan tujuan dan cita-cita nasional.

E. Makna dan Pentingnya Persatuan dan Kesatuan Bangsa.

Demokrasi tidak datang dengan tiba-tiba dari langit. Ia merupakan proses panjang melalui pembiasan, pembelajaran dan penghayatan. Untuk tujuan ini dukungan sosial dan lingkungan demokrasi adalah mutlak dibutuhkan. Kesatuan bangsa Indonesia

yang kita rasakan saat ini, itu terjadi dalam proses yang dinamis dan berlangsung lama, karena persatuan dan kesatuan bangsa terbentuk dari proses yang tumbuh dari unsur-unsur sosial budaya masyarakat Indonesia sendiri, yang ditempa dalam jangkauan waktu yang lama sekali.Unsur-unsur sosial budaya itu antara lain seperti sifat kekeluargaan dan jiwa gotong-royong. Kedua unsur itu merupakan sifat-sifat pokok bangsa Indonesia yang dituntun oleh asas kemanusiaan dan kebudayaan. Karena masuknya kebudayaan dari luar, maka terjadi proses akulturasi (percampuran kebudayaan). Kebudayaan dari luar itu adalah kebudayaan Hindu, Islam, Kristen dan unsur-unsur kebudayaan lain yang beraneka ragam.

Semua unsur-unsur kebudayaan dari luar yang masuk diseleksi oleh bangsa Indonesia. Kemudian sifat-sifat lain terlihat dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kehidupan bersama yang senantiasa dilakukan dengan jalan musyawarah dan mufakat. Hal itulah yang mendorong terwujudnya persatuan bangsa Indonesia. Jadi makna dan pentingnya persatuan dan kesatuan bangsa dapat mewujudkan sifat kekeluargaan, jiwa gotong-royong, musyawarah dan lain sebagainya. Tahap-tahap pembinaan persatuan bangsa Indonesia itu yang paling menonjol ialah sebagai berikut:

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

F. Prinsip-Prinsip Persatuan Dan Kesatuan Bangsa.

Hal-hal yang berhubungan dengan arti dan makna persatuan Indonesia apabila dikaji lebih jauh, terdapat beberapa prinsip yang juga harus kita hayati serta kita pahami lalu kita amalkan.

1. Prinsip Bhineka Tunggal Ika

   Prinsip ini mengharuskan kita mengakui bahwa bangsa Indonesia merupakan bangsa yang terdiri dari berbagai suku, bahasa, agama dan adat kebiasaan yang majemuk. Hal ini mewajibkan kita bersatu sebagai bangsa Indonesia.

2. Prinsip Nasionalisme Indonesia

   Kita mencintai bangsa kita, tidak berarti bahwa kita mengagung-agungkan bangsa kita sendiri. Nasionalisme Indonesia tidak berarti bahwa kita merasa

lebih unggul daripada bangsa lain. Kita tidak ingin memaksakan kehendak kita kepada bangsa lain, sebab pandangan semacam ini hanya mencelakakan kita. Selain tidak realistis, sikap seperti itu juga bertentangan dengan sila Ketuhanan Yang Maha Esa dan Kemanusiaan yang adil dan beradab.

3. Prinsip Kebebasan yang Bertanggungjawab

   Manusia Indonesia adalah makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa. Ia memiliki kebebasan dan tanggung jawab tertentu terhadap dirinya, terhadap sesamanya dan dalam hubungannya dengan Tuhan Yang maha Esa.

4. Prinsip Wawasan Nusantara

   Dengan wawasan itu, kedudukan manusia Indonesia ditempatkan dalam kerangka kesatuan politik, sosial, budaya, ekonomi, serta pertahanan keamanan. Dengan wawasan itu manusia Indonesia merasa satu, senasib sepenanggungan, sebangsa dan setanah air, serta mempunyai satu tekad dalam mencapai cita-cita pembangunan nasional.

5. Prinsip Persatuan Pembangunan untuk Mewujudkan Cita-cita Reformasi.

   Dengan semangat persatuan Indonesia kita harus dapat mengisi kemerdekaan serta melanjutkan pembangunan menuju masyarakat yang adil dan makmur.

G. Nasionalisme

Hans Kohn dalam bukunya *Nationalism its meaning and History* mendefinisikan nasionalisme sebagai berikut :Suatu paham yang berpendapat bahwa kesetiaan individu tertinggi harus diserahkan pada negara. Perasaan yang mendalam akan ikatan terhadap tanah air sebagai tumpah darah. Nasionalisme adalah sikap mencintai bangsa dan negara sendiri. Nasionalisme terbagi atas:

1. Nasionalisme dalam arti sempit, yaitu sikap mencintai bangsa sendiri secara berlebihan sehingga menggap bangsa lain rendah kedudukannya, nasionalisme ini disebut juga nasionalisme yang chauvinisme, contoh Jerman pada masa Hitler.

2. Nasionalisme dalam arti luas, yaitu sikap mencintai bangsa dan negara sendiri dan menggap semua bangsa sama derajatnya.

Ada tiga hal yang harus kita lakukan untuk membina nasionalisme Indonesia:

1. Mengembangkan persamaan diantara suku-suku bangsa penghuni nusantara
2. Mengembangka sikap toleransi
3. Memiliki rasa senasib dan sepenanggungan diantara sesama bangsa Indonesia

Empat hal yang harus kita hidari dalam memupuk sermangat nasionalisme adalah:

1. Sukuisme, menganggap msuku bangsa sendiri paling baik.
2. Chauvinisme, mengganggap bangsa sendiriu paling unggul.
3. Ektrimisme, sikap mempertahankan pendirian dengan berbagai cara kalau perlu dengan kekerasan dan senjata.
4. Provinsialisme, sikap selalu berkutat dengan provinsi atau daerah sendiri.

Sikap patriotisme adalah sikap sudi berkorban segala-galanya termasuk nyawa sekalipun untuk mempertahankan dan kejayaan negara. Ciri-ciri patriotisme adalah:

1. Cinta tanah air.
2. Rela berkorban untuk kepentingan bangsa dan negara.
3. Menempatkan persatuan dan kesatuan bangsa di atas kepentingan pribadi dan golongan.
4. Berjiwa pembaharu.
5. Tidak kenal menyerah dan putus asa.

Implementasi sikap patriotisme dalam kehidupan sehari hari :

1. Dalam kehidupan keluarga ; Menyaksikan film perjuangan, Membaca buku bertema erjuangan, dan Mengibarkan bendera merah putih pada hari-hari tertentu.

2. Dalam kehidupan sekolah ; Melaksanakan upacara bendera, mengkaitkan materi pelajaran dengan nilaiu-nilai perjuangan, belajar dengan sungguh-sungguh untuk kemajuan.

3. Dalam kehidupan masyarakat ; Mengembangkan sikap kesetiakawanan sosial di lingkungannya, Memelihara kerukunan diantara sesama warga.

4. Dalam kehidupan berbangsa ; Meningkatkan persatuan dan kesatuan, Melaksanakan Pancasila dan UUD 1945, Mendukung kebijakan pemerintah, Mengembangkan kegiatann usaha produktif, Mencintai dan memakai produk dalam

negeri, Mematuhi peraturan hukum, Tidak main hakim sendiri, Menghormati, dan menjungjung tinggi supremasi hukum, Menjaga kelestarian lingkungan.

H. Kebijakan Publik dalam Format Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan

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

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

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

1. Administrasi Pemerintahan adalah tata laksana dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan adalah unsur yang melaksanakan Fungsi Pemerintahan, baik di lingkungan pemerintah maupun penyelenggara negara lainnya;

2. Keputusan Administrasi Pemerintahan yang juga disebut Keputusan Tata Usaha Negara atau Keputusan Administrasi Negara adalah ketetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dalam penyelenggaraan pemerintahan;

3. Tindakan Administrasi Pemerintahan adalah perbuatan Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan kongkret dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan;

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

I. LANDASAN IDIIL : PANCASILA

Pancasila sebagaimana dimuat dalam Pembukaan UUD 1945 yang ditetapkan pada tanggal 18 Agustus 1945, merupakan dasar negara Republik Indonesia, baik dalam arti sebagai dasar ideologi maupun filosofi bangsa. Kedudukan Pancasila ini dipertegas dalam UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagai sumber dari segala sumber hukum negara. Artinya, setiap materi muatan kebijakan negara, termasuk UUD 1945, tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Rumusan nilai-nilai dimaksud adalah sebagai berikut :

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

Dengan ditetapkannya Pancasila yang termuat dalam Pembukaan UUD 1945 sebagai dasar negara sebagaimana diuraikan terdahulu, dengan demikian Pancasila menjadi idiologi negara. Artinya, Pancasila merupakan etika sosial, yaitu seperangkat nilai yang secara terpadu harus diwujudkan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pancasila merupakan suatu sistem, karena keterkaitan antar sila-silanya, menjadikan Pancasila suatu kesatuan yang utuh. Pengamalan yang baik dari satu sila, sekaligus juga harus diamalkannya dengan baik sila-sila yang lain. Karena posisi Pancasila sebagai idiologi negara tersebut, maka berdasarkan Tap MPR No.VI/MPR/2001 tentang Etika Kehidupan Berbangsa yang masih dinyatakan berlaku berdasarkan Tap MPR No.I/MPR/2003, bersama ajaran agama khususnya yang bersifat universal, nilai-nilai luhur budaya bangsa sebagaimana tercermin dalam Pancasila itu menjadi “acuan dasar dalam berpikir, bersikap dan bertingkah laku dalam kehidupan berbangsa”. Etika sosial dimaksud mencakup aspek sosial budaya, politik dan pemerintahan, ekonomi dan bisnis, penegakkan hukum yang berkeadilan, keilmuan, serta lingkungan. Secara terperinci, makna masing-masing etika sosial ini dapat disimak dalam Tap MPR No.VI/MPR/2001.

K. UUD 1945: Landasan konstitusionil SANKRI

1. Kedudukan UUD 1945

Dari sudut hukum, UUD 1945, merupakan tataran pertama dan utama dari penjabaran lima norma dasar negara (ground norms) Pancasila beserta norma-norma dasar lainnya yang termuat dalam Pembukaan UUD 1945, menjadi norma hukum yang memberi kerangka dasar hukum SANKRI pada umumnya, atau khususnya sistem penyelenggaraan negara yang mencakup aspek kelembagaan, aspek ketatalaksanaan, dan aspek sumber daya manusianya. Konstitusi atau UUD, yang bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia disebut UUD 1945 hasil Amandemen I, II, III dan IV terakhir pada tahun 2002 (UUD 1945) merupakan hukum dasar tertulis dan sumber hukum tertinggi dalam hierarkhi peraturan perundang-undangan Republik Indonesia.

2. Pembukaan UUD 1945 sebagai Norma Dasar (*Groundnorms*)

Pembukaan UUD 1945 sebagai dokumen yang ditempatkan di bagian depan UUD 1945, merupakan tempat dicanangkannya berbagai norma dasar yang melatar belakangi, kandungan cita-cita luhur dari Pernyataan Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, dan oleh karena itu tidak akan berubah atau dirubah, merupakan dasar dan sumber hukum bagi Batang-tubuh UUD 1945 maupun bagi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia apapun yang akan atau mungkin dibuat. Norma-norma dasar yang merupakan cita-cita luhur bagi Republik Indonesia dalam penyelenggaraan berbangsa dan bernegara tersebut dapat ditelusur pada Pembukaan UUD 1945 tersebut yang terdiri dari empat (4) alinea :

Alinea Pertama : "Bahwa sesungguhya kemerdekaan itu ialah hak segala bangsa dan oleh sebab itu maka penjajahan di atas dunia harus dihapuskan, karena tidak sesuai dengan perikemanusiaan dan perikeadilan" Alinea ini merupakan pernyataan yang menunjukkan alasan utama bagi rakyat di wilayah Hindia Belanda bersatu sebagai bangsa Indonesia untuk menyatakan hak kemerdekaannya dari cengkeraman penjajahan Kerajaan Belanda. "Di mana ada bangsa yang dijajah, maka yang demikian itu bertentangan dengan kodrat hakekat manusia, sehingga ada kewajiban kodrati dan kewajiban moril, bagi pihak penjajah pada khususnya untuk menjadikan merdeka atau membiarkan menjadi bangsa yang bersangkutan". Norma dasar berbangsa dan bernegara dari alinea pertama ini adalah asas persatuan, artinya negara Republik Indonesia yang diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945 modal utama

dan pertamanya adalah bersatunya seluruh rakyat di wilayah eks Hindia Belanda, dari Sabang hingga ke Merauke, sebagai bangsa Indonesia untuk memerdekakan diri dari penjajahan Belanda. Dengan demikian alinea pertama Pembukaan UUD 1945 tersebut tidaklah bermakna sebagai pembenaran bagi upaya kapanpun sebagian bangsa Indonesia yang telah bersatu tersebut untuk memisahkan diri dengan cara berpikir bahwa negara Republik Indonesia sebagai pihak penjajah.

Alinea Kedua : "Dan perjuangan pergerakan kemerdekaan Indonesia telah sampailah kepada saat yang berbahagia dengan selamat sentausa mengantarkan rakyat Indonesia ke depan pintu gerbang kemerdekaan negara Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur" Alinea kedua ini memuat pernyataan tentang keinginan atau cita-cita luhur bangsa Indonesia, tentang wujud negara Indonesia yang harus didirikan. Cita-cita luhur bangsa Indonesia tersebut sebagai norma dasar berbangsa dan bernegara pada dasarnya merupakan apa yang dalam literatur kontemporer disebut visi, merupakan cita-cita sepanjang masa yang harus selalu diupayakan atau digapai pencapaiannya.

Alinea Ketiga : "Atas berkat rahmat Allah Yang Maha Kuasa, dan dengan didorongkan oleh keinginan luhur, supaya berkehidupan kebangsaan yang bebas, maka rakyat Indonesia menyatakan dengan ini kemerdekaannya". Alinea ini merupakan formulasi formil pernyataan kemerdekaan oleh bangsa Indonesia dengan kekuatan sendiri, yang diyakini (norma dasar berikutnya) kemerdekaan Republik Indonesia adalah sebagai rahmat Tuhan Yang Maha Kuasa, dan didukung oleh seluruh rakyat serta untuk kepentingan dan kebahagiaan seluruh rakyat.

Alinea Keempat : berbunyi "Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada : Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia". Dalam alinea keempat itulah dicanangkan

beberapa norma dasar bagi bangunan dan substansi kontrak sosial yang mengikat segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dalam kerangka berdirinya suatu negara Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang dapat dirinci dalam 4 (empat) hal :

a. Kalau alinea kedua dikategorikan norma dasar berupa cita-cita luhur atau visi bangsa Indonesia maka dari rumusan kalimat alinea keempat "Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia … dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial", ini mengemukakan norma dasar bahwa dalam rangka mencapai visi negara Indonesia perlu dibentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia dengan misi pelayanan (a) melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, (b) memajukan kesejahteraan umum, (c) mencerdaskan kehidupan bangsa, dan (d) ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Pemerintahan Negara misi pelayanan tersebut merupakan tugas negara atau tugas nasional, artinya bukan hanya menjadi kewajiban dan tanggung jawab Preseiden atau lembaga eksekutif pemerintah saja; kata 'Pemerintah' dalam alinea ini harus diartikan secara luas, yaitu mencakup keseluruhan aspek penyelenggaraan pemerintahan negara beserta lembaga negaranya;

b. Norma dasar perlu dibuat dan ditetapkan Undang Undang Dasar (UUD), sebagaimana disimpulkan dari kalimat "… maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang Undang Dasar Negara Indonesia";

c. Norma dasar tentang Bentuk Negara yang demokratis, yang dapat dilihat pada kalimat "…yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat";

d. Norma dasar berupa Falsafah Negara Pancasila sebagaimana dirumuskan dalam kalimat "… dengan berdasar pada Ketuhanan Yang Maha Esa …serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia". Pancasila yang mencakup lima Sila (1) Ketuhanan Yang Maha Esa, (2) Kemanusiaan yang adil dan beradab, (3) Persatuan Indonesia,(4) Kerakyatan yang dipimpin Hikmah Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan / perwakilan, (5) Keadilan Sosial bagi seluruh Rakyat Indonesia, merupakan norma-norma dasar filsafat negara bagi rakyat Indonesia dalam berbangsa dan bernegara yang digali dari pandangan hidup, kesadaran dan cita-cita hukum serta cita-cita

moral luhur yang meliputi suasana kejiwaan serta watak dari bangsa Indonesia. Pancasila pada dasarnya merupakan formulasi muara berbagai norma dasar berbangsa dan bernegara yang termuat pada alinea pertama, kedua dan ketiga secara terpadu yang harus diwujudkan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, artinya segenap norma hukum yang dibangun Indonesia dalam sistem dan hierarkhi peraturan perundang-undangan yang diberlakukan, rujukan utamanya adalah lima sila dari Pancasila.

K. Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Penjelasan Umum UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai ASN. Pegawai ASN diserahi tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN.

Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Berdasarkan Pasal 11 UU ASN, tugas Pegawai ASN adalah sebagai berikut:

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

L. Rangkuman

Pancasila sebagaimana dimuat dalam Pembukaan UUD 1945 yang ditetapkan pada tanggal 18 Agustus 1945, merupakan dasar negara Republik Indonesia, baik dalam arti sebagai dasar ideologi maupun filosofi bangsa. Kedudukan Pancasila ini dipertegas dalam UU No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagai sumber dari segala sumber hukum negara. Artinya, setiap materi muatan kebijakan negara, termasuk UUD 1945, tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

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

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

Pembukaan UUD 1945 sebagai dokumen yang ditempatkan di bagian depan UUD 1945, merupakan tempat dicanangkannya berbagai norma dasar yang melatar belakangi, kandungan cita-cita luhur dari Pernyataan Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, dan oleh karena itu tidak akan berubah atau dirubah, merupakan dasar dan sumber hukum bagi Batang-tubuh UUD 1945 maupun bagi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia apapun yang akan atau mungkin dibuat. Norma-norma dasar yang merupakan cita-cita luhur bagi Republik Indonesia dalam penyelenggaraan berbangsa dan bernegara tersebut dapat ditelusur pada Pembukaan UUD 1945 tersebut yang terdiri dari empat (4) alinea.

Dari sudut hukum, batang tubuh UUD 1945 merupakan tataran pertama dan utama dari penjabaran 5 (lima) norma dasar negara (ground norms) Pancasila beserta norma-norma dasar lainnya yang termuat dalam Pembukaan UUD 1945, menjadi norma hukum yang memberi kerangka dasar hukum sistem administrasi negara Republik Indonesia pada umumnya, atau khususnya sistem penyelenggaraan

pemerintahan negara yang mencakup aspek kelembagaan, aspek ketatalaksanaan, dan aspek sumber daya manusianya.

M. Evaluasi

1. Jelaskan kedudukan Pancasila dalam konteks penyelenggaraan negara Indonesia
2. Jelaskan kedudukan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam konteks penyelenggaraan negara Indonesia
3. Jelaskan nilai-nilai yang terkandung dalam Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945
4. Jelaskan kedudukan batang tubuh dari UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945
5. Jelaskan kedudukan dan peran ASN dalam mewujudkan persatuan dan kesatuan Bangsa Indonesia

BAB VIII
PENUTUP

Bendera, bahasa, dan lambang negara, serta lagu kebangsaan Indonesia merupakan sarana pemersatu, identitas, dan wujud eksistensi bangsa yang menjadi simbol kedaulatan dan kehormatan negara sebagaimana diamanatkan dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang merupakan manifestasi kebudayaan yang berakar pada sejarah perjuangan bangsa, kesatuan dalam keragaman budaya, dan kesamaan dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pengaturan tentang bendera, bahasa, dan lambang negara, serta lagu kebangsaan Indonesia diatur di dalam bentuk UU Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, Dan Lambang Negara, Serta Lagu Kebangsaan.

Peraturan adalah petunjuk tentang tingkah laku yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan. Sedangkan Peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga Negara atau pejabat yang berwenang dan mempunyai kekuatan mengikat. Demikian pula dengan undang-undang atau peraturan negara. Tujuan undang-undang dan peraturan negara adalah untuk mengatur dan menertibkan perikehidupan berbangsa dan bernegara. Tujuan dikeluarkannya undang-undang ini adalah untuk mengatur dan menertibkan pelaksanaan pemerintahan daerah. Peraturan perundang-undangan dan peraturan memiliki kekuatan yang mengikat, artinya harus dilaksanakan. Saat ini, mengenai peraturan perundang-undangan diatur berdasarkan UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Sedangkan untuk jenis produk hukum yang berbentuk Tindakan Administrasi Pemerintahan diatur berdasarkan UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Kerukunan dalam kehidupan dapat mencakup 4 hal, yaitu: Kerukunan dalam rumah tangga, kerukunan dalam beragama, kerukunan dalam mayarakat, dan kerukunan dalam berbudaya. Indonesia yang sangat luas ini terdiri dari berbagai macam suku, ras, dan agama serta sangat rawan akan terjadinya konflik pertikaian jika seandainya saja setiap pribadi tidak mau saling bertoleransi. Oleh karena itu, mari memulai dari kita bersedia berkomitmen untuk mau mengusahakan kehidupan bermasyarakat yang rukun dan damai.

Daftar Referensi :

A. Daftar Buku

1. Amrin Imran, Saleh A. Djamhari dan J.R. Chaniago, PDRI (Pemerintah Darurat Republik Indonesia), Perhimpunan Kekerabatan Nusantara, Jakarta 2003.

2. Mohammad Hatta, Untuk Negeriku, Sebuah Otobiografi, Penerbit Buku Kompas, Jakarta 2011.

3. Modul Prajab Sistem Administrasi Negara Republik Indonesian (SANKRI), Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2014.

4. Dr. Agus Subagyo, S.I.P., M.Si, Bela Negara, Peluang dan Tantangan di Era Globalisasi, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2015.

5. Kementerian Pertahanan, Buku Putih Pertahanan Indonesia 2015, Jakarta 2015.

6. Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan, Buku Tataran Dasar Bela Negara untuk Kader Bela Negara, Kementerian Pertahanan Jakarta 2016.

7. Deputi VI/Bidang Koordinasi Kesatuan Bangsa, Pemantapan Wawasan Kebangsaan dan Karakter Bangsa, halaman 1, Kemenko Polhukam RI , Jakarta 2016.

8. Seri Buku Tempo, Muhammad Yamin, Penggagas Indonesia yang Dihujat dan Dipuji, KPG (Kepustakaan Populer Gramedia) bekerja sama dengan Tempo Publishing, Jakarta 2018.

9. Seri Buku Tempo, Tjokroaminoto, Guru Para Pendiri Bangsa, KPG (Kepustakaan Populer Gramedia) bekerja sama dengan Tempo Publishing, Jakarta 2018.

10. Ferry Taufik El Jaquene, Akhirnya Sang Jenderal Mengalah, Jenderal Soedirman dalam Pusaran Konflik Politik, Penerbit Araska, Yogyakarta 2018.

11. Wildan Sena Utama, J Mempropagandakan Kemerdekaan di Eropa: Perhimpunan Indonesia danInternasionalisasi Gerakan Antikolonial di Paris urnal Sejarah. Vol. 1(2), 2018: 25 – 45, Pengurus Pusat Masyarakat Sejarawan Indonesia, UTAMA/10.26639/js.v1i2.84.

12. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, Modul Penguatan Partisipasi Perempuan Bela Negara, Jakarta 2018.

B. Daftar Peraturan Perundang-undangan

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, Dan Lambang Negara, Serta Lagu Kebangsaan.

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara.

7. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 949/MENKES/SK/VIII/2004 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Kewaspadaan Dini Kejadian Luar Biasa (KLB).

8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2018 tentang Kewaspadaan Dini di Daerah.

Agenda Sikap Perilaku Bela Negara Pelatihan Dasar CPNS

MODUL 1 :

Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara

Lembaga Administrasi Negara RI

2025

TUJUAN PEMBELAJARAN AGENDA I

Agenda pembelajaran ini membekali peserta dengan pemahaman wawasan kebangsaan melalui pemaknaan terhadap nilai-nilai belanegara, sehingga peserta memiliki kemampuan untuk **menunjukkan Sikap Perilaku Bela Negara** dalam suatu kesiapsiagaan yang mencerminkan sehat jasmani dan mental menghadapi isu kontemporer **dalam menjalankan tugas jabatan** sebagai **PNS profesional pelayan masyarakat.**

Amanat Pembelajaran :

Seluruh Mata Pelatihan pada Agenda ini dirancang dan disampaikan secara terintegrasi untuk mencapai tujuan Kurikulum Agenda Sikap Perilaku Bela Negara dengan memberi penekanan pada kemampuan praktik.

Indikator Hasil Belajar :

1) **Menjelaskan wawasan kebangsaan dan nilai-nilai yang mendasari sikap perilaku bela negara;**
2) **Menjelaskan analisis isu kontemporer; dan**
3) **Melakukan praktik yang mencerminkan kesiapsiagaan fisik dan mental dalam suatu kegiatan yang melatih kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama, dan prakarsa agar dapat mewujudkan kesiapsiagaan bela negara.**

SINTESIS MODUL SPBN

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif
#bangga melayani bangsa

MODUL 1

WAWASAN KEBANGSAAN

A. Pengertian Wasbang
B. Konsensus Dasar :
1. Pancasila
2. UUD NRI 1945
3. NKRI
4. Bhinneka Tunggal Ika

C. Lambang² Negara :
1. Bendera Negara
2. Bahasa Negara
3. Lambang Negara
4. Lagu Kebangsaan

NILAI BELA NEGARA

A. Sejarah
B. Ancaman & Wasdin
C. Pengertian, ND & Ind.
D. PKBN & Aktualisasi

S A N K R I

A. Bentuk & Sistem NKRI
B. Per-Kes & Nasionalisme
C. Landasan Negara
D. Keb. Publik & Peran ASN

MODUL 2

PERUBAHAN LINGSTRA

A. Konsep Perubahan
B. Perubahan Lingstra
C. Modal Insani

ISU² STRAKOM (AGHT)

A. Korupsi
B. Narkoba
C. Terorisme/Radikalisme
D. Money Laundring
E. Proxy War
F. Mass Communication
G. Konflik Kepentingan*

TEKNIK ANALISIS ISU

A. Isu Kritikal
B. Teknik Tapisan Isu
C. Teknik Analisis Isu

MODUL 3

KERANGKA KBN

A. Konsep KBN
B. KBN dlm Latsar CPNS
C. Manfaat KBN

KEMAMPUAN AWAL

A. Kesp&Kesh Jas&Men
B. Etika, Etiket & Moral
C. Kearifan Lokal

KEGIATAN KBN

A. PBB dan TU
B. Keprotokolan
C. Kewaspadaan Dini
D. Membangun Tim
E. CM dan ASBN

RENCANA AKSI BN

MENUNJUKKAN SPBN → **1 dari 4 Kompetensi Orientasi P3K**

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

MODUL 1 :

Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara

TUJUAN PEMBELAJARAN MODUL 1

Memantapkan Wawasan Kebangsaan.

Menumbuhkembangkan Kesadaran Bela Negara.

Mengimplementasikan Sistem Administrasi NKRI.

Sintesis Modul 1 Agenda SPBN

A. Umum
B. Perpektif Sejarah Negara
C. Makna Kesatuan dalm Sistem Penyelenggaraan Negara
D. Bentuk Negara Berdasarakan UUD NRI Tahun 1945
E. Makna dan Pentingnya Persatuan dan Kesatuan Bangsa
F. Prinsip-Prinsip Persatuan dan Kesatuan Bangsa
G. Nasionalisme
H. Kebijakan Publik dalam Format Keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintah.
I. Landasan Idiil Pancasila
J. UUD 1945 : Landasan Konstitusional SANKRI
K. Peran ASN berdasarkan UUD No. 5 Tahun 2014

4 SISTEM ADMINISTRASI NKRI

2 WAWASAN KEBANGSAAN

A. Umum
B. Sejarah Pergerakan Kebangsaaan
C. Pengertian Wasbang
D. Konsensus Dasar :
   1. Pancasila
   2. UUD 1945
   3. Bhinneka Tunggal Ika
   4. NKRI
E. Bendera, Bahasa, Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan

NILAI-NILAI BELA NEGARA 3

A. Umum
B. Sejarah BN
C. Ancaman
D. Kewaspadaan Dini
E. Pengertian BN
F. Nilai Dasar BN
G. Pembinaan KBN Lingkup Pekerjaan
H. Indikator Nilai Dasar BN
I. Aktualisasi KBN ASN

KONSENSUS DASAR BERBANGSA DAN BERNEGARA SERTA NILAI-NILAI KEBANGSAAN

WAWASAN KEBANGSAAN

Adalah cara pandang bangsa Indonesia dalam rangka mengelola kehidupan berbangsa dan bernegara yang dilandasi oleh jati diri bangsa (nation character) dan kesadaran terhadap sistem nasional (national system) yang bersumber dari Pancasila, UUD NRI Tahun 1945, NKRI, dan Bhinneka Tunggal Ika, guna memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi bangsa dan negara demi mencapai masyarakat yang aman, adil, makmur, dan sejahtera. ***Modul Latsar, 2021.***

No.	Konsensus Dasar Berbangsa dan Bernegara	Nilai-Nilai Kebangsaan	
		Esensi Nilai	Kristalisasi Nilai
1.	PANCASILA	1) Nilai Religius 2) Nilai Kekeluargaan 3) Nilai Keselarasan 4) Nilai Kerakyatan 5) Nilai Keadilan	1) Ketuhanan 2) Kemanusiaan 3) Persatuan 4) Demokrasi 5) Keadilan 6) Pluralis & Multikultur 7) Patriotisme
2.	UUD NRI TAHUN 1945	6) Nilai Demokrasi 7) Nilai Kesamaan Derajat 8) Nilai Ketaatan Hukum	
3.	BHINNEKA TUNGGAL IKA	9) Nilai Kepedulian (Toleransi) 10) Nilai Keadilan 11) Nilai Gotong Royong	
4.	NKRI	12) Nilai Kesatuan Wilayah 13) Nilai Persatuan Bangsa 14) Nilai Kemandirian	

BENDERA, BAHASA, LAMBANG NEGARA, SERTA LAGU KEBANGSAAN

"Bendera Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Bendera Negara adalah Sang Merah Putih"

(Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2009 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan)

"Bahasa Indonesia yang dinyatakan sebagai bahasa resmi negara dalam Pasal 36 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 bersumber dari bahasa yang diikrarkan dalam Sumpah Pemuda tanggal 28 Oktober 1928 sebagai bahasa persatuan yang dikembangkan sesuai dengan dinamika peradaban Bangsa"

(Pasal 25 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2009 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan)

"Lambang Negara Kesatuan Republik Indonesia berbentuk Garuda Pancasila yang kepalanya menoleh lurus ke sebelah kanan, perisai berupa jantung yang digantung dengan rantai
pada leher Garuda, dan semboyan Bhinneka Tunggal Ika ditulis di atas pita yang dicengkeram oleh Garuda"

(Pasal 46 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2009 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan)

"Lagu Kebangsaan adalah Indonesia Raya yang digubah oleh Wage Rudolf Supratman"

(Pasal 58 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2009 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan)

• DASAR HUKUM, PENGERTIAN DAN NILAI-NILAI BELA NEGARA

UUD NRI TAHUN 1945

Pasal 27 Ayat (3) :
Setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara.

Pasal 30 Ayat (1) :
Tiap-tiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam usaha pertahanan dan keamanan negara.

UU No. 3 Tahun 2002

Pertahanan Negara

Definisi Upaya Bela Negara :
Sikap dan perilaku warga negara yang dijiwai oleh kecintaannya kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam menjamin kelangsungan hidup bangsa dan negara.

Permenhan No. 32 Tahun 2016
Pedoman Pembinaan Kesadaran Bela Negara

Rumusan 5 Nilai Bela Negara :
1) Cinta Tanah Air;
2) Kesadaran Berbangsa dan Bernegara;
3) Setia pada Pancasila sebagai Ideologi Negara;
4) Rela Berkorban untuk Bangsa dan Negara; dan
5) Memiliki Kemampuan Awal Bela Negara.

UU No. 23 Tahun 2019

Pengelolaan Sumberdaya Nasional utk Pertahanan Negara

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

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

Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 2021
Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 23 Tahun 2019

Permenhan No. 8 Tahun 2022
Pedoman Pembinaan Kesadaran Bela Negara

INDIKATOR NILAI-NILAI BELA NEGARA

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif
#bangga melayani bangsa

1. CINTA TANAH AIR

1) Menjaga tanah dan perkarangan serta seluruh ruang wilayah Indonesia.
2) Jiwa dan raganya bangga sebagai bangsa Indonesia.
3) Jiwa patriotisme terhadap bangsa dan negaranya.
4) Menjaga nama baik bangsa dan negara.
5) Memberikan konstribusi pada kemajuan bangsa dan negara.
6) Bangga menggunakan hasil produk bangsa Indonesia.

2. SADAR BERBANGSA DAN BERNEGARA

1) Berpartisipasi aktif dalam organisasi kemasyarakatan, profesi maupun politik.
2) Menjalankan hak dan kewajibannya sebagai warga Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3) Ikut serta dalam pemilihan umum.
4) Berpikir, bersikap dan berbuat yang terbaik bagi bangsa & negaranya.
5) Berpartisipasi menjaga kedaulatan bangsa & negara.

3. SETIA PADA PANCASILA SEBAGAI IDEOLOGI NEGARA

1) Paham nilai-nilai dalam Pancasila.
2) Mengamalkan nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan sehari-hari.
3) Menjadikan Pancasila sebagai pemersatu bangsa dan negara.
4) Senantiasa mengembangkan nilai-nilai Pancasila.
5) Yakin dan percaya bahwa Pancasila sebagai dasar negara.

4. RELA BERKORBAN UNTUK BANGSA DAN NEGARA

1) Bersedia mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk kemajuan bangsa dan negara.
2) Siap membela bangsa dan negara dari berbagai macam ancaman.
3) Berpartisipasi aktif dlm pembangunan masyarakat, bangsa & negara.
4) Gemar membantu sesama warga negara yang mengalami kesulitan.
5) Yakin dan percaya bahwa pengorbanan untuk bangsa dan negaranya tidak sia-sia.

5. KEMAMPUAN AWAL BELA NEGARA

1) Memiliki kecerdasan emosional dan spiritual serta intelijensia.
2) Senantiasa memelihara jiwa dan raga
3) Senantiasa bersyukur dan berdoa atas kenikmatan yang telah diberikan Tuhan Yang Maha Esa.
4) Gemar berolahraga.
5) Senantiasa menjaga kesehatannya.

Spektrum Implementasi Bela Negara Sangat LUAS

Mulai dari DIRI KITA
Mulai dari HAL KECIL
Mulai dari SAAT INI

Berikan Dharma Bhakti Terbaik untuk Nusa & Bangsa

SISTEM ADMINISTRASI NKRI (SANKRI)

"Wadah Perjuangan Bersama Segenap Komponen Bangsa dalam Mewujudkan Cita-Cita dan Tujuan Bernegara"

LANDASAN :

- ❖ Idiil : Pancasila
- ❖ Konsitusionil : UUD NRI Tahun 1945

MANAJEMEN PEMERINTAHAN NEGARA

Cita-Cita / Tujuan Nasional

Negara Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur

Tugas Nasional

Melindungi segenap bangsa dan tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan bangsa; ikut melaksanakan ketertiban dunia

Fungsi Negara

MPR	PRESIDEN	DPR	DPD	BPK	MA	MK
Konsitutif	Eksekutif & Legislatif	Legislatif	Legislatif	Auditif	Yudikatif	Yudikatif

Fungsi:
Melayani masyarakat; mengayomi masyarakat; dan memberdayakan masyarakat.

STRUKTUR KELEMBAGAAN NEGARA

IMPLEMENTASI (SANKRI)

"JAGALALAH PERSATUAN DAN KESATUAN SERTA BINALAH NASIONALISME"

MAKNA "KESATUAN"

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif
#bangga melayani bangsa

- ***Kesatuan Kejiwaan (Psikologis Kejiwaan) :*** *Sumpah Pemuda 28-10-1928;*
- ***Kesatuan Kenegaraan (Politis Kenegaraan) :*** *Proklamasi Kemerdekaan 17-8-1945;*
- ***Kesatuan Kewilayahan (Yuridis Teritorial) :*** *Deklarasi Djuanda 13-12-1957 sebagai Tonggak Lahirnya Wawasan Nusantara.*
- ***Kesatuan Visi Pembangunan (Teknokratis) :*** *Cita-cita & Tujuan Dalam Alinea IV UUD NRI TAhun 1945 1945 : Mengilhami Seluruh Tingkatan Dalam Sistem Perencanaan Pembangunan.*

Indonesia adalah melting pot atau tempat meleburnya berbagai keragaman yang kemudian bertransformasi menjadi identitas baru yang lebih besar bernama Indonesia.

Indonesia adalah konstruksi masyarakat modern yang tersusun dari kekayaan sejarah, sosial, budaya, ekonomi, politik, cita-cita, serta ideologi yang tersebar di Bumi Nusantara.

HAK DAN KEWAJIBANKU • BELA NEGARA •

ESENSI MODUL 1

WASBANG | **BELNEG**

S A N K R I

"Kenalilah dengan Baik, hingga Anda Tulus Mencintainya, maka Anda akan Antusias dan Ikhlas untuk Membela serta Mengelolanya"

ASN PROFESIONAL

VISI DAN TUJUAN NEGARA

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

TERIMA KASIH

INTEGRITAS PROFESIONAL INOVASI PEDULI

MODUL
PELATIHAN DASAR CALON PNS
ANALISIS ISU KONTEMPORER

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
NATIONAL INSTITUTE of PUBLIC ADMINISTRATION

ANALISIS ISU KONTEMPORER

MODUL II
PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
GOLONGAN II, DAN GOLONGAN III

Lembaga Administrasi Negara
Republik Indonesia
2019

Hak Cipta © Pada:
Lembaga Administrasi Negara
Edisi Tahun 2019

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta 10110
Telp. (62 21) 3868201-06 Ext. 193, 197
Fax. (62 21) 3800188

ANALISIS ISU KONTEMPORER
Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan II dan Golongan III

TIM PENGARAH SUBSTANSI:
1. Dr. Adi Suryanto, M.Si
2. Dr. Muhammad Taufiq, DEA

TIM PENULIS MODUL:
1. Prof. Dr. Irfan Idris, M.A;
2. Yogi Suwarno, MA., Ph.D
3. Dr. Bayu Hikmat Purwana, M.Pd;
4. Kolonel Sus Dendi T
5. Said Imran, SH., MH
6. Bogie Setia Perwira Nusa, S.H., S.H.I., M.H., M.Si., M.AP
7. Triatmojo Sejati, ST, SH, M.Si

TIM EDITING:
1. Dr. Bayu Hikmat Purwana, M.Pd;
2. Kolonel Sus Dendi T

REKA CETAK : Siti Tunsiah, S.IP
COVER : Musthofa, S.Kom

Jakarta – LAN – 2019
ISBN : 978-602-7594-37-1

KATA PENGANTAR

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan Instansi Pemerintah untuk wajib memberikan Pendidikan dan Pelatihan terintegrasi bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) selama 1 (satu) tahun masa percobaan. Tujuan Pelatihan terintegrasi ini adalah untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Dengan demikian Undang-Undang ASN mengedepankan penguatan nilai-nilai dan pembangunan karakter dalam mencetak PNS.

Lembaga Administrasi Negara menerjemahkan amanat Undang-Undang tersebut dalam bentuk Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan yang tertuang dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar CPNS. Pelatihan ini memadukan pembelajaran klasikal dan non klasikal di tempat kerja, yang memungkinkan peserta mampu untuk menginternalisasi, menerapkan, dan mengaktualisasikan, serta membuatnya menjadi kebiasaan (habituasi), dan merasakan manfaatnya, sehingga terpatri dalam dirinya sebagai karakter PNS yang profesional sebagai wujud nyata bela negara.

Demi terjaga kualitas keluaran Pelatihan dan kesinambungan Pelatihan di masa depan serta dalam rangka penetapan standar kualitas Pelatihan, maka Lembaga Administrasi Negara menyusun Modul Pelatihan Dasar CPNS ini.

Atas nama Lembaga Administrasi Negara, kami mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada tim penyusun yang telah bekerja keras menyusun modul ini. Begitu pula halnya dengan instansi dan narasumber yang telah memberikan *review* dan masukan, kami ucapkan terimakasih.

Kami sangat menyadari bahwa modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan konstruktif guna penyempurnaan selanjutnya, semoga modul ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Februari 2019
Kepala
Lembaga Administrasi Negara

Adi Suryanto

DAFTAR ISI

Hal

KATA PENGANTAR i
DAFTAR ISI 2
DAFTAR TABEL .....
DAFTAR GAMBAR.....

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Deskripsi Singkat 3
C. Tujuan Pembelajaran 3
D. Materi Pokok 4
E. Media Belajar 4
F. Waktu 4

BAB II PERUBAHAN LINGKUNGAN STRATEGIS 5
A. Konsep Perubahan 5
B. Perubahan Lingkungan Strategis 8
C. Modal Insani Dalam Menghadapi Perubahan Lingkungan Strategis 10
1. Modal Intelektual 10
2. Modal Emosional 13
3. Modal Sosial 14
4. Modal ketabahan (*adversity*) 15
5. Modal etika/moral 16
6. Modal Kesehatan (kekuatan) Fisik/Jasmani 17

BAB III ISU-ISU STRATEGIS KONTEMPORER 18
A. Korupsi 19
1. Sejarah Korupsi Dunia 19
2. Sejarah Korupsi Indonesia 21
3. Memahami Korupsi 29

4. Dampak Korupsi 37
5. Membangun Sikap Antikorupsi 38
B. Narkoba 39
1. Pengertian, Penggolongan dan Sejarah Narkoba 39
2. Tindak Pidana Narkoba 45
3. Membangun Kesadaran Anti Narkoba 57
C. Terorisme dan Radikalisme 64
1. Terorisme 64
2. Radikal dan Radikalisme 85
D. Money Laundring 116
1. Pengertian Pencucian Uang 116
2. Sejarah Pencucian Uang 118
3. Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU) 149
E. Proxy War 179
1. Sejarah Proxy War 179
2. Proxy War Modern 185
3. Membangun Kesadaran Anti-Proxy dengan mengedepankan Kesadaran Bela Negara melalui pengamalan nilai-nilai Pancasila 190
F. Kejahatan Mass Communication (Cyber Crime, Hate Speech, Dan Hoax) 195
1. Pengantar 195
2. Bentuk Tindak Kejahatan dalam Komunikasi Massa 202
3. Membangun Kesadaran Positif menggunakan Media Komunikasi 214

BAB IV TEKNIK ANALISIS ISU 222
A. Memahami Isu Kritikal 222
B. Teknik-Teknik Analisis Isu 226
1. Teknik Tapisan Isu 226
2. Teknik Analisis Isu 228
3. Analisis Kesenjangan atau Gap Analysis 245
BAB VI PENUTUP 246

DAFTAR PUSTAKA 248

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Negara dengan Pengguna Internet Terbesar 219

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Faktor Perubahan yang mempengaruhi Kinerja PNS.....9

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan Reformasi Birokrasi pada tahun 2025 untuk mewujudkan birokrasi kelas dunia, merupakan respon atas masalah rendahnya kapasitas dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis yang menyebabkan posisi Indonesia dalam percaturan global belum memuaskan. Permasalahan lainnya adalah kepedulian PNS dalam meningkatkan kualitas birokrasi yang masih rendah menjadikan daya saing Indonesia dibandingkan negara lain baik di tingkat regional maupun internasional masih tertinggal.

Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, secara signifikan telah mendorong kesadaran PNS untuk menjalankan profesinya sebagai ASN dengan 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 tersebut diwujudkan dengan meningkatan kepedulian dan partisipasi untuk meningkatkan kapasitas organisasi dengan memberikan penguatan untuk menemu-kenali perubahan lingkungan strategis secara komprehensif pada diri setiap PNS.

Melalui pembelajaran pada modul ini, peserta pelatihan dasar calon PNS diberikan bekal mengenali konsepsi perubahan dan perubahan lingkungan strategis untuk membangun kesadaran menyiapkan diri dengan memaksimalkan berbagai potensi modal insani yang dimiliki. Selanjutnya diberikan penguatan untuk menunjukan kemampuan berpikir kritis dengan mengidentifikasi dan menganalisis isu-isu kritikal melalui isu-isu startegis kontemporer yang dapat menjadi pemicu munculnya perubahan lingkungan strategis dan berdampak terhadap kinerja birokrasi secara umum dan secara khusus berdampak pada pelaksanaan tugas jabatan sebagai PNS pelayan masyarakat. **Kontemporer** yang dimaksud disini adalah sesuatu hal yang modern, yang eksis dan terjadi dan masih berlangsung sampai sekarang, atau segala hal yang berkaitan dengan saat ini.

Kemampuan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan lingkungan strategis dan analisis isu-isu kontemporer pada agenda pembelajaran Bela Negara perlu didasari oleh materi wawasan kebangsaan dan aktualisasi nilai-nilai bela negara yang dikontektualisasikan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Selanjutnya, kemampuan melakukan analisa isu-isu kontemporer dan perubahaan lingkungan strategis akan diberikan pada materi kesiapsiagaan bela Negara yang disajikan dengan aktivitas pembelajaran di luar ruangan kelas.

Keterkaitan ketiga materi agenda bela negara ini merupakan kebijakan yang telah diatur dalam penyelenggaraan pelatihan dasar calon PNS pada kurikulum pembentukan karakter

PNS Agenda pembelajaran bela negara yang dirancang dan disampaikan secara terintegrasi. Oleh karena itu, peserta diharapkan mempelajari ketiga materi sebagai satu kesatuann pembelajaran agenda bela negara untuk mencapai kompetensi yang diharapkan yaitu untuk menunjukan sikap perilaku bela negara.

B. Deskripsi Singkat

Mata Pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan memahami konsepsi perubahan dan perubahan lingkungan strategis melalui isu-isu strategis kontemporer sebagai wawasan strategis PNS dengan menyadari pentingnya modal insani, dengan menunjukan kemampuan berpikir kritis dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis.

C. Tujuan Pembelajaran

Setelah membaca modul ini, peserta diharapkan mampu memahami konsepsi perubahan dan perubahan lingkungan strategis melalui isu-isu strategis kontemporer sebagai wawasan strategis PNS dengan menyadari pentingnya modal insani, dengan menunjukan kemampuan berpikir kritis dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis dalam menjalankan tugas jabatan sebagai PNS profesional pelayan masyarakat.

Untuk mencapai tujuan pembelajaran tersebut, ditandai dengan pencapaian indikator hasil belajar, peserta mampu:

1. Menjelaskan konsepsi perubahan lingkungan strategis;
2. Mengidentifikasi isu-isu strategis kontemporer;

3. Menerapkan teknik analisis isu-isu dengan menggunakan kemampuan berpikir kritis.

D. Materi Pokok

Materi pokok dalam modul ini adalah:

1. Konsepsi perubahan lingkungan strategis;
2. Isu-isu strategis kontemporer;
3. Teknis analisis isu-isu dengan menggunakan kemampuan berpikir kritis.

E. Media Belajar

Guna mendukung pembelajaran dalam modul ini, dibutuhkan sejumlah media pembelajaran yang kondusif antara lain: modul yang menarik, video, berita, kasus yang kesemuanya relevan dengan materi pokok. Di samping itu, juga dibutuhkan instrument untuk menganalisis isu-isu kritikal.

F. Waktu

Materi pembelajaran disampaikan di dalam kelas selama 6 jam pelajaran.

BAB II

PERUBAHAN LINGKUNGAN STRATEGIS

A. Konsep Perubahan

Perubahan adalah sesuatu yang tidak bisa dihindari dan menjadi bagian dari perjalanan peradaban manusia. Sebelum membahas mengenai perubahan lingkungan strategis, sebaiknya perlu diawali dengan memahami apa itu perubahan, dan bagaimana konsep perubahan dimaksud. 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”. Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan yang patut menjadi bahan renungan bersama:

Kita akan membuat kesalahan bila kita beranggapan bahwa masa depan adalah kelanjutan masa lalu… sebab masa depan itu akan sangat berbeda dengan masa lalu. Kita harus meninggalkan cara lama agar kita sukses menghadapi masa depan (Charles Handy, 1997)

Kita harus berhenti membayangkan apa yang akan dilakukan di masa depan dengan melihat apa yang membuat kita sukses dimasa lalu (Peter Senge, 1997)

Kalau kita merasa diri kita hebat, kita akan binasa. Sukses di masa lalu tidak menjamin sukses di masa depan. Formula sukses di masa lalu akan jadi penyebab kegagalan di masa yang akan datang (Michael Hammer , 1997)

Dengan menyimak pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa mulai saat ini kita harus bergegas menentukan bentuk masa depan, jika tidak maka orang (bangsa) lain yang akan menentukan masa depan (bangsa) kita. Perubahan yang diharapkan terjadi bukannya sesuatu yang "berbeda" saja, namun lebih dari pada itu, perubahan yang diharapkan terjadi adalah perubahan ke arah yang lebih baik untuk memuliakan manusia/*humanity* (memberikan manfaat bagi umat manusia).

Hanya manusia dengan martabat dan harkat hidup yang bisa melakukan perbuatan yang bermanfaat dan dilandasi oleh nilai-nilai luhur, serta mencegah dirinya melakukan perbuatan tercela. Mengutip pepetah dari Minahasa "Sitou timou tumou tou" yang secara bebas diartikan "orang baru bisa dikatakan hidup apabila mampu memuliakan orang lain". 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

Sepintas seolah-olah terjadi kontradiksi, di satu pihak PNS harus melayani masyarakat sebaik-baiknya, melakukannya dengan ramah, tulus, dan profesional, namun dilain pihak semua

yang dilakukannya harus sesuai dengan peraturan perundang-udangan yang berlaku. Menghadapi hal tersebut PNS dituntut untuk bersikap kreatif dan melakukan terobosan (inovasi) dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Justru seninya terletak pada dinamika tersebut, PNS bisa menunjukan perannnya dalam koridor peraturan perudang- undangan *(bending the rules)*, namun tidak boleh melanggarnya *(breaking the rules)*. Sejalan dengan tujuan Reformasi Birokrasi terutama untuk mengembangkan PNS menjadi pegawai yang transformasional, artinya PNS bersedia mengembangkan cita-cita dan berperilaku yang bisa diteladani, menggugah semangat serta mengembangkan makna dan tantangan bagi dirinya, merangsang dan mengeluarkan kreativitas dan berupaya melakukan inovasi, menunjukkan kepedulian, sikap apresiatif, dan mau membantu orang lain.

Menjadi PNS yang profesional memerlukan pemenuhan terhadap beberapa persyaratan berikut:

1. Mengambil Tanggung Jawab, antara lain dilakukan dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang mencerminkan tetap disiplin dan akuntabilitas, mengakui dan memperbaiki kesalahan yang dibuat, fair dan berbicara berdasarkan data, menindaklanjuti dan menuntaskan komitmen, serta menghargai integritas pribadi.
2. Menunjukkan Sikap Mental Positif, antara lain diwujudkan dalam sikap dan perilaku bersedia menerima tanggung jawab kerja, suka menolong, menunjukkan respek dan membantu orang lain sepenuh hati, tidak tamak dan tidak arogan, serta tidak bersikap diskriminatif atau melecehkan orang lain.

3. Mengutamakan Keprimaan, antara lain ditunjukkan melalui sikap dan perilaku belajar terus menerus, semangat memberi kontribusi melebihi harapan, dan selalu berjuang menjadi lebih baik.
4. Menunjukkan Kompetensi, antara lain dimanifestasikan dalam bentuk kesadaran diri, keyakinan diri, dan keterampilan bergaul, mampu mengendalikan diri, menunjukkan kemampuan bekerja sama, memimpin, dan mengambil keputusan, serta mampu mendengarkan dan memberi informasi yang diperlukan.
5. Memegang Teguh Kode Etik, antara lain menampilkan diri sesuai profesinya sebagai PNS, menjaga konfidensialitas, tidak pernah berlaku buruk terhadap masyarakat yang dilayani maupun rekan kerja, berpakaian sopan sesuai profesi PNS, dan menjunjung tinggi etika-moral PNS.

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 mamanfaatkan 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

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*). Ke empat level lingkungan stratejik tersebut disajikan dalam gambar berikut ini:

Gambar.1

Model Faktor Perubahan yang mempengaruhi Kinerja PNS

Berdasarkan gambar di atas dapat dikatakan bahwa perubahan global (globalisasi) yang terjadi dewasa ini, memaksa semua bangsa (Negara) untuk berperan serta, jika tidak maka arus

perubahan tersebut akan menghilang 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, sebaga 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 stratejik pada tataran makro merupakan faktor 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 memperkokoh 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 berbatas.

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 III.

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).

C. 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. 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:

1. Modal Intelektual

Modal intelektual adalah perangkat yang diperlukan untuk menemukan peluang dan mengelola perubahan organisasi melalui pengembangan SDMnya. 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).

2. 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.

3. 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.

4. 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. Tipe orang ini adalah 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 dijalaninya dengan sebuah tata nilai yang mulia, bahwa berjalan harus sampai ke tujuan.

5. 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.

6. 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. Tolok ukur kesehatan adalah bebas dari penyakit, dan tolok ukur kekuatan fisik adalah; tenaga (*power*), daya tahan (*endurance*), kekuatan (*muscle strength*), kecepatan (*speed*), ketepatan (*accuracy*), kelincahan (*agility*), koordinasi (*coordination*), dan keseimbangan (*balance*).

BAB III
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 menggunakana 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. Isu-isu yang akan diuraikan berikut ini:

A. Korupsi

1. Sejarah Korupsi Dunia

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

Tidak hanya pada zaman kekaisaran Romawi, sejarah juga mencatat korupsi di Cina kuno. Dalam buku Nancy L. Swann yang

berjudul *Food and Money in Ancient China* sebagaimana dikutip dari Han Su karya Pan Ku menceritakan bahwa pada awal berdirinya dinasti Han (206 SM) masyarakat menghadapi kesulitan pangan, sehingga menyebabkan setengah dari jumlah penduduk meninggal dunia. Tidak hanya itu, sifat pemerintahan tirani (turunan) dengan mudahnya melakukan penindasaan dengan alasan pengutipan pajak sebagai persembahan sehingga kerapkali muncul pungutan gelap atas nama kaisar. Usaha-usaha pemberantasan korupsi tidak selalu berjalan mulus, apalagi jika munculnya situasi pergantian penguasa ataupun tekanan keadaan seperti paceklik, bencana alam atau pecahnya peperangan. *The History of the Former Han Dinasty* yang ditulis oleh Pan ku menceritakan bahwa korupsi oleh para pejabat pemerintah berlangsung sepanjang sejarah cina. Salah satu contoh upaya pemberantasan korupsi yaitu pada saat kaisar Hsiao Ching yang naik tahta pada tahun 157 SM, dikisahkan bahwa sang kaisar membatasi keinginannya (pribadi) dan menolak hadiah-hadiah atau memperkaya diri sendiri.

Pasca perang dunia kedua, dimana terdapat fenomena mewabahnya korupsi yang menandai periode pasca perang pada masa kemerdekaan negara-negara Asia dari pemerintahan kolonial barat. Beberapa gejala umum tumbuh suburnya korupsi disebabkan oleh hal-hal berikut:

1) membengkaknya urusan pemerintahan sehingga membuka peluang korupsi dalam skala yang lebih besar dan lebih tinggi;

2) lahirnya generasi pemimpin yang rendah marabat moralnya dan beberapa diantaranya bersikap masa bodoh; dan
3) terjadinya menipulasi serta intrik-intrik melalui politik, kekuatan keuangan dan kepentingan bisnis asing.

2. Sejarah Korupsi Indonesia

Penjelasan korupsi di Indonesia dibagi dalam dua fase, yaitu: fase pra kemerdekaan (zaman kerajaan dan penjajahan) dan fase kemerdekaan (zaman orde lama, orde baru, dan orde reformasi hingga saat ini) yang diuraikan sebagai berikut:

1) zaman kerajaan,

   Dari beberapa catatan sejarah menggambarkan kehancuran kerajaan-kerajaan besar di Indonesia disebabkan perilaku korup sebagian besar tokohnya. Pada zaman ini kasus korupsi lebih banyak terkait aspek politik/ kekuasaan dan usaha-usaha memperkaya diri sendiri dan kerabat kaum bangsawan sehingga menjadi pemicu perpecahan.

   Misalnya sejarah hancurnya kerajaan Sriwijaya karena tidak ada penerus setelah mangkatnya raja Bala Putra Dewa. Majapahit hancur karena perang saudara (paregreg) setelah mangkatnya Maha Patih Gajah Mada. Kerajaan Mataram "loyo" dan semakin melemah karena ditekan dengan politik pecah belah serta adanya perjanjian Giyanti pada tahun 1755 yang membelah dua wilayah Mataram menjadi kesultanan Yogyakarta dan Kasunanan Surakarta. Kerajaan Singosari yang memelihara perang antar saudara bahkan hingga beberapa generasi saling balas dendam memprebutkkan kekuasaan. Konflik berkepanjangan antara Joko Tingkir dengan Haryo

Penangsang di kerajaan Demak. Kerajaan Banten yang memicu Sultan Haji merebut tahta dan kekuasaan dari ayahnya, yaitu Sultan Ageng Tirtoyoso kontribusi fase zaman kerajaan pada kasus korupsi adalah terbangunnya pola pikir opurtunisme bangsa Indonesia. Buku *History of Java* karya Rafles (1816) menyebutkan karakter orang jawa sangat "nrimo" atau pasrah pada keadaan, namun memiliki keinginan untuk dihargai orang lain, tidak terus terang, menyembunyikan persoalan dan oportunis. Bangsawan Jawa gemar menumpuk harta dan memelihara abdi dalem hanya untuk kepuasan, selalu bersikap manis untuk menarik simpati raja atau sultan, perilaku tersebut menjadi embrio lahirnya generasi opurtunis yang pada akhirnya juga memiliki potensi jiwa yang korup.

2) zaman penjajahan

Pada zaman penjajahan, praktek korupsi masuk dan meluas ke dalam sistem budaya, sosial, ekonomi, dan politik. Budaya korupsi yang berkembang dikalangan tokoh-tokoh lokal yang diciptakan sebagai budak politik untuk kepentingan penjajah. Reprsentasi Budak-Budak Politik tersebut dimanisfetasikan dalam struktur pemerintahan adiministratif daerah, misal demang (lurah), tumenggung (setingkat kabupaten atau provinsi), dan pejabat-pejabat lainnya yang nota bene merupakan orang-orang suruhan penjajah Belanda untuk menjaga dan mengawasi kepentingan di daerah teritorial tertentu. Pemerintahan kolonial memberikan tugas untuk menarik upeti atau pajak dari rakyat dengan menghisap hak dan kehidupan rakyat, hasilnya diserahkan kepada pemerintah

penjajah. Pada pelaksanaannya, sebagian besar digelapkan untuk memperkaya diri dengan berbagai motif.

Konribusi zaman penjajahan dalam melanggengkan budaya korupsi adalah dengan mempraktikan hegemoni dan dominasi, sehingga atas kewenangan dan kekuasaan yang dimiliki, mereka tak segan menindas kaumnya sendiri melalui perilaku dan praktek korupsi.

3) zaman modern

Berdasarkan uraian munculnya budaya korupsi sejak zaman kerajaan hingga zaan penjajahan, maka di zaman modern seperti sekarang ini kita perlu menyadari bahwa korupsi merupakan jenis kejahatan yang terwariskan hingga saat ini dari perjalanan panjang sejarah kelam bangsa Indonesia, bahkan telah beranak pinak lintas generasi. Penanganan kejahatan korupsi secara komprehensif sangat diperlukan sehingga mampu mengubah cara berpikir dan bertindak menjadi lebih baik. Penanganan terhadap korupsi di Indonesia yang pernah tercatat dilakukan sejak periode pasca kemerdekaan (masa orde lama), masa orde baru, dan masa reformasi hingga saat ini.

Periode pasca kemerdekaan. Pada masa orde lama di bawah kepemimpinan Presiden Soekarno, telah membentuk dua badan pemberantasan korupsi, yaitu; PARAN (Panitia *Retooling* Aparatur Negara) dan Operasi Budhi. PARAN mengalami kebuntuan, karena semua pejabat tinggi berlindung di balik kedekatanya dengan presiden. Pada tahun 1963 dikeluarkan Kepres No. 275 tahun 1963 dikenal

dengan nama Operasi Budhi (OB), dalam waktu 3 bulan OB berhasil menyelamatkan uang negara sebesar Rp. 11 miliar, suatu ukuran yang begitu fantastis waktu itu. Operasi ini pun akhirnya gagal, karena dianggap nyerempet-nyerempet kekuasaan presiden. Misalnya untuk menghindari pemeriksaan, Dirut Pertamina minta ijin kepada presiden untuk ke luar negeri, sementara direksi yang lain menolak diperiksa dengan alasan belum ada ijin atasan.

Pada masa Orde Baru mencoba memperbaiki penangan korupsi dengan membentuk Tim Pemberantasan Korupsi (TPK). TPK dibentuk sebagai tindak lanjut pidato Pj Presiden Soeharto di depan DPR/MPR tanggal 16 Agustus 1967. Kinerja TPK gagal, bagaikan macan ompong maka dibentuk Opstib (Operasi tertib) yang dikomandani oleh Soedomo, namun dalam perjlannya Opstib juga hilang ditelan bumi.

Pada masa reformasi, berbagai lembaga telah dibentuk untuk memberantas korupsi. Korupsi yang pada jaman orde baru hanya melingkar di pusat kalangan elit kekuasaan, namun dengan adanya kebijakan desentralisasi maka kasus korupsi merebak kesemua lini pemerintahan hingga ke Daerah dan menjalar ke setiap sendi-sendi bidang kehidupan bangsa.

Usaha pemberantasan korupsi dilanjutkan pada zaman presiden B.J. Habibie, Abdurhaman Wahid, Megawati dan Susilo Bambang Yudhoyono. Berbagai peraturan dan badan atau lembaga dibentuk, diantaranya : Komisi Penyelidik Kekakayaan penyelenggara Negara (KPKPN), Komisi Pengawasan Persaingan Usaha (KPPU), Ombudsmen, Tim

Gabungan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (TGPTPK). Dari semua lembaga tersebut, hasilnya tetap tidak mampu memberantas korupsi. Intinya pelemahan terhadap penegakan hukum korupsi merupakan bentuk perlawanan dari pihak-pihak yang merasa terancam. Tampak secara terang dan jelas, masih banyak pihak yang secara sistematis melindungi koruptor. Deny Indrayana 2007, menyebutnya dengan epicentrum korupsi, yaitu: istana, cendana, senjata, dan pengusaha raksasa.

Kondisi saat ini, tidak hanya kalangan elit pemerintahan, namun hampir seluruh elemen penyelenggara Negara terjangkit "virus korupsi" yang sangat ganas. Tak ayal, Indonesia tercatat pernah menduduki peringkat 5 (besar) Negara yang pejabatnya paling korup. Untuk kondisi terkini terkait statistik penindakan korupsi dapat dilihat dilaman https://kpk.go.id/id/layanan-publik/informasi-publik/daftar-informasi-publik dan sejak tahun 1995, Transparansi Internasional telah menerbitkan **Indeks Persepsi Korupsi** (IPK) setiap tahun yang mengurutkan negara-negara di dunia berdasarkan **persepsi** (anggapan) publik terhadap **korupsi** di jabatan publik dan politis hingga mencakup 133 negara. Informasi mengenai IPK kekinian baik di Indonesia yang dapat di lihat pada laman http://www.ti.or.id/ ataupun dalam cakupan skala yang lebih luas (global) melalui laman https://www.transparency.org/ .

Langkah-langkah hukum untuk menghadapi masalah korupsi telah dilakukan melalui beberapa masa perubahan

perundang-undangan, dimulai sejak berlakunya kitab undang-undang hukum pidana 1 januari 1918. KUHP sebagai suatu kodifikasi dan unifikasi berlaku bagi semua golongan di Indonesia sesuai dengan asas konkordansi dan diundangkan dalam Staatblad 1915 nomor 752, tanggal 15 Oktober 1915.

Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi beserta revisinya melalui Undang-Undang Nomor 20 tahun 2001. Secara substansi Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 telah mengatur berbagai modus operandi tindak pidana korupsi sebagai tindak pidana formil, memperluas pengertian pegawai negeri sehingga pelaku korupsi tidak hanya didefenisikan kepada orang perorang tetapi juga pada korporasi, dan jenis penjatuhan pidana yang dapat dilakukan hakim terhadap terdakwa tindak pidana korupsi adalah Pidana Mati, Pidana Penjara, dan Pidana Tambahan. Selain itu Undang-undang ini pula telah dilengkapi dengan pengaturan kewenangan penyidik, penuntut umumnya hingga hakim yang memeriksa di sidang pengadilan. Bahkan, dalam segi pembuktian telah diterapkan pembuktian terbalik secara berimbang dan sebagai kontrol, dan yang tidak kalah pentingnya undang-undang ini juga dilengkapi dengan adanya pengaturan mengenai peran serta masyarakat yang ditegaskan dengan Peraturan Pemerintah nomor 71 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Peningkatan kasus tindak pidana korupsi di Indonesia membuat pemerintah memberikan respon dengan terus melakukan perbaikan-perbaikan dalam hal pengaturan tentang tindak pidana korupsi. Tidak hanya dalam perundang-undangan nasional, bukti keseriusan pemerintah Indonesia dalam memerangi korupsi pada tahun 2003 dengan turut berpartisipasi dalam Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (United Nations Convention Against Corruption/UNCAC) untuk menentang Korupsi di dunia. UNCAC atau yang sering disebut Konvensi PBB anti korupsi merupakan suatu Konvensi anti korupsi yang mencakup ketentuan-ketentuan kriminalisai, kewajiban terhadap langkah-langkah pencegahan dalam sektor publik dan privat, kerjasama internasional dalam penyelidikan dan penegakan hukum, langkah-langkah bantuan teknis, serta ketentuan mengenai pengembalian asset.

UNCAC ini memuat delapan bagian (chapter) yakni, Chapter I General Provisions Chapter II Preventive Measures, Chapter III Criminalization and Law Enforcement, Chapter IV International Cooperation (Articles 43-50), Chapter V Asset Recovery, Chapter VI Technical Assistance and Information Exchange, Chapter VII Mechanisms for Implementation and Chapter VIII Final Provisions. Konvensi ini dirumuskan pertama kali di Merida, Meksiko pada tanggal 9-11 Desember 2003, tepat pada 18 April 2006 Presiden Susilo Bambang Yudhoyono kemudian menandatangani UU No 7 Tahun 2006 sebagai tanda ratifikasi UNCAC.

UNCAC memiliki tujuan untuk memajukan/ meningkatkan/ memperkuat tindakan pencegahan dan pemberantasan korupsi yang lebih efisien dan efektif; untuk memajukan, memfasilitasi, dan mendukung kerjasama internasional dan bantuan teknis dalam mencegah dan memerangi korupsi terutama dalam pengembalian aset; dan meningkatkan integritas, akuntabilitas dan manejemen publik dalam pengelolaan kekayaan negara.

Dalam hal pemberantasan korupsi Ratifikasi UNCAC memiliki arti penting bagi Indonesia, yaitu:

1. meningkatkan kerjasama internasional khususnya dalam melacak, membekukan menyita, dan mengembalikan aset-aset hasil korupsi yang ditempatkan di luar negeri.
2. meningkatkan kerjasama internasional dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.
3. meningkatkan kerjasama internasional dalam pelaksanaan perjanjian ekstradisi, bantuan hukum timbal balik, penyerahan narapidana, pengalihan proses pidana, dan kerjasama penegakan hukum.
4. mendorong terjalinnya kerjasama teknik dan pertukaran informasi dalam pencegahan dan pemberantasan tindak pidan korupsi di bawah payung kerjasama pembangunan ekonomi dan bantuan teknis pada lingkup bilateral, regional, dan multilateral.
5. harmonisasi peraturan perundang-undangan nasional dalam pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi sesuai dengan konvensi ini.

3. Memahami Korupsi

Secara etimologis, Kata “korupsi” berasal dari bahasa Latin “corruptio” (Fockema Andrea: 1951) atau “corruptus” (Webster Student Dictionary: 1960). Kata “corruptio” berasal dari kata “corrumpere”, suatu bahasa Latin yang lebih tua. Dari bahasa Latin tersebut kemudian dikenal istilah “corruption, corrupt” (Inggris), “corruption” (Perancis) dan “corruptie/ korruptie” (Belanda). Secara harfiah korupsi mengandung arti: kebusukan, keburukan, ketidakjujuran, dapat disuap. Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan Poerwadarminta “korupsi” diartikan sebagai: “perbuatan yang buruk seperti: penggelapan uang, penerimaan uang sogok, dan sebagainya”. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “korupsi” diartikan sebagai penyelewengan atau penyalahgunaan uang Negara (perusahaan) untuk keuntungan pribadi atau orang lain.

Perilaku korupsi dapat digambarkan sebagai tindakan tunggal yang secara rasional bisa dikategorikan sebagai korupsi. Euben (1989) menggambarkan korupsi sebagai tindakan tunggal dengan asumsi setiap orang merupakan individu egois yang hanya peduli pada kepentingannya sendiri. Asumsi tersebut sejalan dengan karyanya Leviathan bahwa manusia satu berbahaya bagi manusia lainnya, namun setiap manusia dapat mengamankan keberadaan dan memenuhi kepentingan dirinya melalui kesepakatan bersama sehingga menjadi legitimasi dari hasil kesepakatan bersama (standar) demi kepentingan seluruh individu/publik.

Pada dasarnya sebab manusia terdorong untuk melakukan korupsi antara lain:

Faktor Individu

1) sifat tamak,

   Korupsi, bukan kejahatan biasa dari mereka yang membutuhkan makan, tetapi kejahatan profesional orang yang sudah berkecukupan yang berhasrat besar untuk memperkaya diri dengan sifat rakus atau serakah.

2) moral yang lemah menghadapi godaan,

   Seorang yang moralnya tidak kuat cenderung mudah tergoda untuk melakukan korupsi. Godaan itu bisa berasal dari atasan, teman setingkat, bawahannya, atau pihak yang lain yang memberi kesempatan korupsi.

3) gaya hidup konsumtif,

   Perilaku konsumtif menjadi masalahh besar, apabila tidak diimbangi dengan pendapatan yang memadai sehingga membuka peluang untuk menghalalkan berbagai tindakan korupsi untuk memenuhi hajatnya.

Faktor Lingkungan

Perilaku korup dapat terjadi karena dorongan lingkungan. Lingkungan kerja yang korup akan memarjinalkan orang yang baik, ketahanan mental dan harga diri adalah aspek yang menjadi pertaruhan. Faktor lingkungan pemicu perilaku korup yang disebabkan oleh faktor di luar diri pelaku, yaitu:

1) Aspek sikap masyarakat terhadap korupsi

Sikap masyarakat yang berpotensi menyuburkan tindak korupsi diantaranya:

a) masyarakat menghargai seseorang karena kekayaan yang dimilikinya dibarengi dengan sikap tidak kritis dari mana kekayaan itu didapatkan.
b) masyarakat kurang menyadari bahwa korban utama korupsi. Anggapan umum, korban korupsi adalah kerugian negara. Padahal bila negara merugi, esensinya yang paling rugi adalah masyarakat juga, karena proses anggaran pembangunan bisa berkurang sebagai akibat dari perbuatan korupsi.
c) masyarakat kurang menyadari bila dirinya terlibat korupsi. Setiap perbuatan korupsi pasti melibatkan anggota masyarakat. Bahkan seringkali masyarakat sudah terbiasa terlibat pada kegiatan korupsi sehari-hari dengan cara-cara terbuka namun tidak disadari.
d) masyarakat kurang menyadari bahwa korupsi akan bisa dicegah dan diberantas dengan peran aktif masyarakat. Pada umumnya berpandangan bahwa masalah korupsi adalah tanggung jawab pemerintah semata.

2) Aspek ekonomi, dimana pendapatan tidak mencukupi kebutuhan. Dalam rentang kehidupan ada kemungkinan seseorang mengalami situasi terdesak dalam hal ekonomi. Keterdesakan itu membuka ruang bagi seseorang untuk mengambil jalan pintas diantaranya dengan melakukan korupsi.

3) Aspek Politis, instabilitas politik, kepentingan politis, meraih dan mempertahankan kekuasaan sangat potensi menyebabkan perilaku korupsi
4) Aspek Organisasi
   a) Sikap keteladanan pimpinan mempunyai pengaruh penting bagi bawahannya, misalnya pimpinan berbuat korupsi, maka kemungkinan besar bawahnya akan mengambil kesempatan yang sama dengan atasannya.
   b) Kultur organisasi punya pengaruh kuat terhadap anggotanya. Apabila kultur organisasi tidak dikelola dengan baik, akan menimbulkan berbagai situasi tidak kondusif dan membuka peluang terjadinya korupsi.
   c) Kurang memadainya sistem akuntabilitas Institusi, belum dirumuskan visi dan misi dengan jelas, dan belum dirumuskan tujuan dan sasaran yang harus dicapai berakibat instansi tersebut sulit dilakukan penilaian keberhasilan mencapai sasaranya. Akibat lebih lanjut adalah kurangnya perhatian pada efisiensi penggunaan sumber daya yang dimiliki. Keadaan ini memunculkan situasi organisasi yang kondusif untuk praktik korupsi.
   d) Kelemahan sistim pengendalian dan pengawasan baik pengawasan internal (pengawasan fungsional dan pengawasan langsung oleh pimpinan) dan pengawasan bersifat eksternal (pengawasan dari legislatif dan masyarakat) membuka peluang terjadinya tindak korupsi.

Perilaku korupsi pada konteks birokrasi dapat disimpulkan dan digeneralisasi, bahwa tingginya kasus korupsi dapat dilihat

berdasarkan beberapa persoalan, yaitu: (1) keteladanan pemimpin dan elite bangsa, (2) kesejahteraan Pegawai, (3) komitmen dan konsistensi penegakan hukum, (4) integritas dan profesionalisme, (5) Mekanisme pengawasan yang internal dan independen, (6) kondisi lingkungan kerja, kewenangan tugas jabatan, dan (7) upaya-upaya pelemahan lembaga antikorupsi.

Berikut ini adalah jenis tindak pidana korupsi dan setiap bentuk tindakan korupsi diancam dengan sanksi sebagaimana diatur di dalam UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dan UU No. 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, yaitu bentuk tindakan:

1) Melawan hukum, memperkaya diri orang/badan lain yang merugikan keuangan/perekonomian negara (Pasal 2)
2) Menyalahgunakan kewenangan karena jabatan / kedudukan yang dapat merugikan keuangan / kedudukan yang dapat merugikan keuangan / perekonomian Negara (Pasal 3)
3) Penyuapan (Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 11)
4) Penggelapan dalam jabatan (Pasal 8, Pasal 9, dan Pasal 10)
5) Pemerasan dalam jabatan (Pasal 12)
6) Berkaitan dengan pemborongan (Pasal 7)
7) Gratifikasi (Pasal 12B dan Pasal 12C)

SH Alatas dalam bukunya “korupsi” menjelaskan mengenai korupsi ditinjau dari segi tipologi, yaitu:

1) Korupsi transaktif; yaitu adanya suatu kesepakatan timbal balik antara pihak pemberi dan pihak penerima demi keuntungan kedua belah pihak dan dengan aktif diusahakan

tercapainya keuntungan oleh kedua-duanya. Contoh seseorang diberi proyek melalui tender karena sudah membayar sejumlah uang.

2) Korupsi yang memeras; adalah jenis korupsi dimana pihak pemberi dipaksa untuk menyuap guna mencegah kerugian yang sedang mengancam dirinya dan kepentingannya, atau orang-orang yang dihargainya.
3) Korupsi investif; adalah pemberian barang atau jasa tanpa ada ikatan langsung dengan keuntungan tertentu. Contoh bentuk dukungan atau sumbangan tim kampanye tertentu dengan harapan nanti kalau menang maka akan memberikan sejumlah proyek.
4) Korupsi perkerabatan; atau biasa disebut dengan nepotisme, adalah penunjukkan yang tidak sah terhadap teman atau sanak saudara untuk memegang jabatan dalam pemerintahan walaupun tidak mempunyai kemampuan dan pengalaman untuk menduduki suatu jabatan tersebut.
5) Korupsi defensif; yaitu perilaku korban korupsi dengan pemerasan. Korupsinya adalah dalam rangka mempertahankan diri dari ancaman-ancaman seperti pengusaha yang agar kegiatan usahanya lancar dia membayar orang-orang preman untuk mempengaruhi orang lain agar tidak mengganggunya.
6) Korupsi dukungan. Korupsi jenis ini tidak langsung berhubungan dengan uang atau imbalan. Seperti menyewa penjahat untuk mengusir pemilih yang jujur dari tempat

pemilihan suara. Atau membayar konstituen untuk memilih dirinya.

Contoh lainnya yang sederhana dalam bidang kehidupan. Seorang petinju yang mau menerima uang suap untuk mengalah, dokter yang menolak memberi kesaksian atas malpraktik koleganya, atlet yang menggunakan doping agar menang dalam perlombaan olahraga, dosen yang menjiplak tulisan orang lain, ataupun bahkan seseorang yang membohongi teman hidupnya untuk kepuasan nafsunya sendiri, kesemuanya itu merupakan kasus yang berpotensi korup. Pada kasus-kasus tersebut, orang memiliki kekuasaan berdasarkan kepercayaan komunitas terhadap kemampuan partikular yang dimilikinya untuk menjalankan peran demi kebaikan bersama (common good). Ketika kekuasaan itu disalahgunakan untuk kepentingan pribadi tertentu dengan memanipulasi seolah-olah kekuasaan itu masih digunakan untuk kebaikan bersama, jelas, korupsi adalah memanipulasi kebaikan bersama untuk kepentingan tertentu.

Gratifikasi

Dasar hukum gratifikasi adalah; a. Pasal 12 dan Pasal 13 UU No 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi; b. Pasal 12 B dan Pasal 12 C UU No. 20 tahun 2001 tentang Perubahan atau UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, dan c. Pasal 16, Pasal 17, dan Pasal 18 UU No. 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Menurut penjelasan Pasal 12B UU No. 20 tahun 2001 tentang Perubahan Atas UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, "gratifikasi" dalam ayat ini adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (discount), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Gratifikasi tersebut, baik yang diterima di dalam maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

Menerima gratifikasi tidak diperbolehkan karena akan mempengaruhi setiap keputusan yang dikeluarkan oleh pejabat yang mendapatkannya, sehingga hanya akan menguntungkan orang yang memberikannya dan melanggar hak orang lain. Selain itu juga akan menyebabkan seorang pejabat melakukan sesuatu yang melampaui kewenangannya atau tidak melakukan sesuatu yang merupakan kewajibannya dalam melayani masyarakat.

Cara yang harus dilakukan untuk menghindar dari ancaman hukuman akibat menerima gratifikasi adalah; a. Melaporkan setiap pemberian yang diterima kepada Komisi Pemberantasan Korupsi; b. Tidak menerima semua pemberian yang dilakukan oleh orang yang patut diduga akan mendapatkan keuntungan, akibat kedekatannya dengan seorang pejabat; c. Tidak menerima semua pemberian yang berkaitan dengan jabatan yang sedang diembannya.

Kita harus melaporkan penerimaan gratifikasi kepada: a. Pimpinan instansi tempat kita bekerja; b. Komisi Pemberantasan Korupsi.

Perbedaan gratifikasi dengan suap

Suap dalam Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1980 diartikan: "menerima sesuatu atau janji, sedangkan ia mengetahui atau patut dapat menduga bahwa pemberian sesuatu atau janji dimaksudkan supaya ia berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dalam tugasnya, yang berlawanan dengan kewenangan atau kewajibannya yang menyangkut kepentingan umum."

Gratifikasi diartikan sebagai pemberian dalam arti luas dan tidak termasuk "janji". Gratifikasi dapat dianggap sebagai suap, apabila berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya.

4. Dampak Korupsi

Korupsi sangat berpengaruh buruk terhadap pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Korupsi berdampak menghancurkan tatanan bidang kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara, mulai dari bidang sosial budaya, ekonomi serta psikologi masyarakat. Negara yang sangat kaya, banyak sumber kekayaan alamnya, namun jika penguasanya korup dimana sumber kekayaan yang dijual kepada pihak asing, harga-harga barang pokok semakin membumbung tinggi bahkan terkadang langka diperedaran atau di pasaran karena ditimbun dan dimonopoli. Akibatnya banyaknya terjadi kemiskinan dan kematian di sana-sini. Contoh lain adanya bantuan-bantuan yang diselewengkan, dicuri oleh orang-orang korup sehingga tidak

sampai kepada sasarannya. Ini sangat memprihatinkan sehingga masyarakat semakin sinis terhadap ketidakpedulian pemerintah, yang akhirnya membawa efek yang sangat luas kepada sendi-sendi kehidupan hingga munculnya ketidak percayaan kepada pemerintah.

5. Membangun Sikap Antikorupsi

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

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

B. Narkoba

1. Pengertian, Penggolongan dan Sejarah Narkoba

Pengertian

Di kalangan masyarakat luas atau secara umum dikenal istilah Narkoba atau Napza, dimana keduanya istilah tersebut mempunyai kandungan makna yang sama. Kedua istilah tersebut sama-sama digunakan dalam dunia obat-obatan atau untuk menyebutkan suatu hal yang bersifat adiktif, yaitu dapat mengakibatkan ketergantungan *(addiction)* apabila disalahgunakan atau penggunaannya tidak sesuai dosis yang dianjurkan oleh dokter. Narkoba adalah merupakan akronim Narkotika, Psikotropika, dan Bahan Adiktif lainnya, sedangkan Napza adalah akronim dari Narkotika, Psikotropika, dan Zat Adiktif lainnya. Kedua istilah tersebut juga biasa disebut narkotika an-sich, dimana dengan penyebutan atau penggunaan istilah ”narkotika” sudah dianggap mewakili penggunaan istilah narkoba atau napza. Sebagai contoh ”penamaan” institusi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk melaksanakan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN) di Indonesia menggunakan Istilah Badan Narkotika Nasional (BNN). Istilah yang digunakan bukan ”Narkoba”, melainkan ”Narkotika”, padahal BNN tugasnya tidak hanya yang terkait dengan Narkotika an-sich, tetapi juga yang berkaitan dengan Psikotropika dan bahkan Prekursor Narkotika (Bahan Dasar Pembuatan Narkotika).

Narkotika mengandung pengertian sebagai zat atau obat yang berasal dari tanaman atau bukan tanaman, baik sintetis

maupun semisintetis, yang dapat menyebabkan penurunan atau perubahan kesadaran, hilangnya rasa, mengurangi sampai menghilangkan rasa nyeri, dan dapat menimbulkan ketergantungan, yang dibedakan ke dalam golongan-golongan.

Menurut *Online Etymology Dictionary*, perkataan narkotika berasal dari bahasa Yunani yaitu "*Narke*" yang berarti terbius sehingga tidak merasakan apa-apa. Sebagian orang berpendapat bahwa narkotika berasal dari kata "*Narcissus*" yang berarti jenis tumbuh-tumbuhan yang mempunyai bunga yang membuat orang tidak sadarkan diri. Penggunaan istilah narkotika memiliki pengertian yang bermacam-macam. Dikalangan awam maupun kepolisian dikenal istilah narkoba yang merupakan singkatan dari Narkotika dan Obat Berbahaya, serta napza (istilah yang biasa digunakan oleh Kemenkes) yang merupakan singkatan dari Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (Kemenkes, 2010). Kedua istilah tersebut dapat menimbulkan kebingungan. Dunia internasional (UNODC) menyebutnya dengan istilah narkotika yang mengandung arti obat-obatan jenis narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya. Sehingga dengan menggunakan istilah narkotika berarti telah meliputi narkotika, psikotropika, dan bahan adiktif lainnya. Peneliti dalam penelitian ini merujuk pada istilah yang digunakan oleh dunia internasional yaitu narkotika sebagai suatu cara penyebutan terhadap zat narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya.

Menurut Dadang Hawari (Hawari, 2002), berbagai istilah tentang penyalahgunaan narkotika sering digunakan, sehingga tidak jarang dapat menimbulkan salah pengertian tidak saja di

kalangan medis tapi juga awam. Istilah asing seperti *Drug Abuse* diterjemahkan sebagai penyalahgunaan obat, dan *Drug Dependence* diterjemahkan sebagai ketergantungan obat. Kata obat dalam kedua istilah tersebut dimaksudkan sebagai zat atau bahan narkotika dan lainnya yang sejenis yang berdampak negatif bagi kesehatan manusia. Jadi pengertian obat disini bukan untuk pengobatan dalam dunia kedokteran, sedangkan untuk pengobatan istilah yang tepat adalah *medicine* bukan *drug*. Untuk menghilangkan kerancuan tersebut kini istilah yang lebih tepat adalah *substance Abuse* yang diterjemahkan sebagai penyalahgunaan zat.

Narkotika merupakan zat atau obat yang sangat bermanfaat dan diperlukan untuk pengobatan penyakit tertentu. Namun, jika disalahgunakan atau digunakan tidak sesuai dengan standar pengobatan dapat menimbulkan akibat yang sangat merugikan bagi perseorangan atau masyarakat khususnya generasi muda. Hal ini akan lebih merugikan jika disertai dengan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika yang dapat mengakibatkan bahaya yang lebih besar bagi kehidupan dan nilai-nilai budaya bangsa yang pada akhirnya akan dapat melemahkan ketahanan nasional. Secara umum narkotika dan psikotropika diperlukan untuk mendukung pelayanan kesehatan atau pengobatan. Namun narkotika dan psikotropika dapat mengakibatkan ketergantungan jika tidak dibawah pengawasan dokter.

Penggolongan Narkoba

Pengertian narkotika adalah zat atau obat yang dapat berasal dari tanaman atau bukan tanaman, baik sintetis maupun semi

sintesis yang dapat menyebabkan penurunan atau perubahan kesadaran, hilangnya rasa, mengurangi sampai menghilangkan rasa nyeri, dan dapat menimbulkan ketergantungan. Undang-undang nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika membedakan narkotika ke dalam tiga golongan yaitu (RI, 2009):

- Golongan I yang ditujukan untuk ilmu pengetahuan dan bukan untuk pengobatan dan sangat berpotensi tinggi menyebabkan ketergantungan. Contoh 1. Opiat: morfin, heroin, petidin, candu. 2. Ganja atau kanabis, marijuana, hashis. 3. Kokain: serbuk kokain, pasta kokain, daun koka;
- Golongan II berkhasiat untuk pengobatan dan pelayanan kesehatan dan berpotensi tinggi menyebabkan ketergantungan. Contoh morfin dan petidin; serta
- Golongan III berkhasiat untuk pengobatan dan pelayanan kesehatan serta berpotensi ringan mengakibatkan ketergantungan. Contoh kodein.

Psikotropika adalah zat atau obat, baik alamiah maupun sintetis bukan narkotika, yang berkhasiat psikoaktif melalui pengaruh selektif pada susunan saraf pusat yang menyebabkan perubahan khas pada aktivitas mental dan perilaku. Psikotropika dibedakan ke dalam empat golongan, yaitu (RI, 2009):

- Golongan I hanya digunakan untuk kepentingan ilmu pengetahuan dan tidak untuk terapi serta sangat berpotensi mengakibatkan ketergantungan. Contoh ekstasi, LSD;
- Golongan II berkhasiat untuk pengobatan dan pelayanan kesehatan serta berpotensi tinggi mengakibatkan ketergantungan. Contoh amfetamin, shabu, metilfenidat atau

ritalin;

- Golongan III berkhasiat pengobatan dan pelayanan kesehatan serta berpotensi sedang mengakibatkan ketergantungan. Contoh pentobarbital, flunitrazepam;
- Golongan IV berkhasiat pengobatan dan banyak digunakan untuk pelayanan kesehatan serta berpotensi ringan mengakibatkan ketergantungan. Contoh diazepam, bromazepam, fenobarbital, klonazepam, klordiazepoxide, dan nitrazepam.

Zat adiktif lainnya adalah zat yang berpengaruh psikoaktif diluar narkotika dan psikotropika meliputi:

- Minuman beralkohol, mengandung etanol etil alkohol, yang berpengaruh menekan susunan saraf pusat;
- Inhalansia (gas yang dihirup) dan solven (zat pelarut) mudah menguap berupa senyawa organik, yang terdapat pada berbagai barang keperluan rumah tangga, kantor dan sebagai pelumas mesin, yang sering disalahginakan seperti lem, thinner, cat kuku dll;
- Tembakau, dan lain-lain

UNODC lebih memfokuskan kepada penyalahgunaan narkotika dan psikotropika. Minuman beralkohol dan tembakau secara umum tidak digolongkan sebagai zat adiktif, namun diposisikan sebagai faktor yang berpengaruh atau *entry point* terhadap penyalahgunaan narkotika (UNODC, 2009).

Sejarah Narkoba

Berbicara narkoba di dunia, sebenarnya bukan hal yang baru dan juga beragam macam-macam jenisnya. Sebagai contoh, narkotika (candu = papaver somniferitur) sudah dikenal sekitar 2000 tahun sebelum masehi (SM), Sedangkan di Samaria sudah mengenal opium. Pada zaman dahulu narkotika digunakan untuk obat-obatan dan bumbu masakan, dan juga diperdagangkan. Sedang sekitar tahun 1806 dr. Friedrich Wilhelim menemukan narkotika jenis morphin, dari hasil modifikasinya dengan mencampur candu dan amoniak sehingga menghasilkan Morphin atau Morfin. Sejarah juga mencatat, bagaimana terjadi Perang Candu I pada tahun 1839 – 1842 dan Perang Candu II pada tahun 1856 – 1860, dimana Inggris dan Perancis (Eropa) melancarkan perang candu ke China, dengan membanjiri candu (opium). Perang nirmiliter ini ditandai dengan penyelundupan Candu ke China. Membanjirnya Candu ke China berdampak melemahnya rakyat China yang juga berdampak pada Kekuatan Militer China.

Selain itu Pada tahun 1856 narkoba jenis morphin sudah dipakai untuk keperluan perang saudara di Amerika Serikat, dimana morphin digunakan militer untuk obat penghilang rasa sakit apabila terdapat serdadu / tentara yang terluka akibat terkena peluru senjata api.

Dalam konteks di Indonesia atau nusantara, orang-orang di pulau Jawa ditengarai sudah menggunakan opium. Pada abad ke-17 terjadi perang antara pedagang Inggris dan VOC untuk memperebutkan pasar Opium di Pulau Jawa. Pada tahun 1677 VOC memenangkan persaingan ini dan berhasil memaksa Raja

Mataram, Amangkurat II untuk menandatangani perjanjian yng sangat menentukan, yaitu: “Raja Mataram memberikan hak monopoli kepada Kompeni untuk memperdagangkan opium di wilayah kerajaannya.

Pada awal tahun 1800 peredaran opium sudah menjamur di pesisir utara Pulau Jawa, yang membentang dari Batavia (Jakarta) hingga Pulau Madura. Pada tahun 1830 Belanda memulai mendirikan bandar-bandar opium resmi di pedalaman Jawa. Sudah dikenal sejak dahulu penggunaan narkotika jenis candu (opium) secara tradisional oleh orang-orang Cina di Indonesia. Cara menghisap opium dilakukan secara tradisional dengan pipa panjang. Pemerintah Kolonial menunjuk para pedagang Cina untuk mengawasi peredaran opium di daerah tertentu.

Pasar opium paling ramai ada di wilayah Jawa Tengah dan Jawa Timur. Sejak awal abad 19 – awal abad 20, Surakarta, Kediri, dan Madiun tertacat sebagai rekor jumlah pengguna opium dibanding wilayah lain di Pulau Jawa. Selanjutnya diikuti Semarang, Rembang, Surabaya, Yogyakarta, dan Kedu

2. Tindak Pidana Narkoba

Tindak Pidana Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba di Lingkup Global atau Internasional. Seiring dengan pesatnya perkembangan arus ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi, maka timbul pula tatanan kehidupan yang baru dalam berbagai dimensi. Transisi yang terjadi ini akhirnya dapat menghubungkan semua orang dari berbagai belahan dunia. Semuanya dapat terkoneksi. Disadari atau tidak, hal ini telah membawa pengaruh yang sangat besar dalam

hubungan yang terjalin antar negara. Namun perkembangan globalisasi tidak selamanya membawa dampak yang positif, tetapi dapat juga menjadi celah dan peluang yang dimanfaatkan untuk melakukan kejahatan antar negara atau kejahatan lintas batas diseluruh belahan dunia *(Transnational Crime),* dimana kejahatan tersebut diantaranya adalah penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika.

Perkembangan kejahatan penyalahgunan dan peredaran gelap narkotika dilintas belahan dunia sungguh luar biasa dahsyat dengan tidak mengenal batas negara *(Borderless)*. Berdasarkan data dari ***United Nations Officer On Drug and Criminal (UNODC)*** menunjukkan bahwa setiap tahunnya negara-negara diseluruh dunia dibanjiri narkotika. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dan komunikasi mendorong semakin mudahnya perpindahan orang, barang dan jasa dari satu negara ke negara lain. Perkembangan global telah mengubah karakteristik kejahatan, dari yang semula domestik bergeser menjadi kejahatan lintas batas negara atau transnasional *(Transnational Crime).*

Bahwa secara *"Nature"*, kejahatan transnasional, baik yang *Organized* Crime maupun yang tidak *Organized Crime,* tidak dapat dipisahkan dari fenomena globalisasi yang secara konseptual dikatakan bahwa *Transnational Crime* adalah merupakan tindak pidana atau kejahatan yang melintasi batas negara. Konsep ini diperkenalkan pertama kali secara internasional pada tahun 1990-an dalam pertemuan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang membahas pencegahan kejahatan. Pada tahun 1995, **PBB**

mengidentifikasi 18 (delapan belas) jenis kejahatan transnasional dimana salah satunya adalah kejahatan atau tindak pidana narkotika. Delpan belas kejahatan tersebut yaitu : *Money Laundering, Terrorism, Theft Of Art And Cultural Objects, Theft Of Intellectual Property, Illicit ArmsTrafficking, Aircraft Hijacking, Sea Piracy, Insurance Fraud, Computer Crime, Environmental Crime, Trafficking In Persons, Trade In Human Body Parts,* ***Illicit Drug Trafficking****, Fraudulent Bankruptcy, Infiltration Of Legal Business, Corruption And Bribery Of Public Or Party Officials.*

PBB telah mengesahkan ***United Nations Convention Against Transnational Organized Crime (UNCATOC)*** atau yang dikenal dengan sebutan Palermo Convention pada plenary meeting ke-62 tanggal 15 November 2000. Konvensi ini memiliki 4 (empat) *Protocol* yaitu : *1) United Nations Convention Against Transnational Organized Crime, 2) Protocol Against The Smuggling Of Migrants By Land Air And Sea, Supplementing The United Nations Convention Against Transnational Organized Crime, 3)Protocol To Prevent, Suppress And Punish Trafficking In Persons, Especially Women And Children, Supplementing The United Nations Convention Against Transnational Organized Crime, 4) Protocol Against The Illicit Manufacturing Of And Trafficking In Firearms.*

Pengertian "Transnational" meliputi: 1) dilakukan di lebih dari satu negara, 2) persiapan,perencanaan, pengarahan dan pengawasan dilakukan di negara lain, 3) melibatkan *Organized Criminal Group* dimana kejahatan dilakukan di Iebih satu negara, 4) Berdampak serius padanegara lain. *Organized Criminal Group*

memiliki karakteristik yaitu: 1) memiliki sturktur grup, 2) terdiri dari 3 (tiga) orang atau Iebih, 4) dibentuk untuk jangka waktu tertentu, 5) tujuan dan kejahatan adalah melakukan kejahatan serius atau kejahatan yang diatur dalam konvensi, 6) bertujuan mendapatkan uang atau keuntungan materil lainnya. Kriteria kejahatan serius *(Serious Crime)* berdasarkan *UNCATOC* yaitu: 1) ditentukan oleh negara yang bersangkutan sebagai kejahatan (serius), dan 2) diancam pidana pejara minimal 4 (empat) tahun. Sementara itu, *UNCATOC* mensyaratkan suatu negara mengatur empat jenis kejahatan yaitu: 1) peran serta dalam *Organized Criminal Group*, 2) *Money Laundering*, 3) korupsi, dan 4) *Obstruction Of Justice*.

Tindak Pidana Narkotika adalah kejahatan induk atau kejahatan permulaan dan tidak berdiri sendiri, artinya Kejahatan narkotika biasanya diikuti dengan kejahatan lainnya atau mempunyai kejahatan turunan. Kejahatan narkotika bisa terkait dengan kejahatan Terorisme, Kejahatan Pencucian Uang, Kejahatan Korupsi atau Gratifikasi, Kejahatan Perbankan, Permasalahan Imigran Gelap atau Kejahatan Penyelupan Manusia *(People Smuggling)* atau bahkan terkait dengan Pemberontak atau gerakan memisahkan dari suatu negara berdaulat (Gerakan Separatisme) serta sebagai alat untuk melemahkan bahkan memusnahkan suatu negara yang dikenal dengan Perang Candu.

Ancaman dari pada tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika yang terjadi di Indonesia sudah pada tingkat yang memperihatinkan, dan apabila digambarkan **tingkat ancamannya** sudah tidak pada tingkat ancaman **Minor**, **Moderat**,

ataupun **Serius**, tetapi sudah pada tingkat ancaman yang tertinggi, yaitu tingkat ancaman **Kritis**. Hal tersebut terlihat dari luas persebaran tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika yang terjadi hampir diseluruh wilayah Negara Kesatuan Repubik Indonesia serta jumlah (kuantitas) barang bukti narkotika yang disitadan berbagai jenis narkotika, dapat mangancam eksistensi dan kelangsunganhidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Dari kondisi tersebut, Presiden Ir. H. Joko Widodo di Universitas Gadjah Mada (UGM), Yogyakarta, tanggal 9 Desember 2014, menyampaikan Kekhawatirannya dengan Menyatakan **"Indonesia Darurat Narkoba"** dan kemudian Memerintahkan Kepada Seluruh Jajaran pemerintahan, baik Kementerian atau Lembaga, termasuk Pemerintah Daerah (Baik Provinsi maupun Kabupaten Kota), khususnya Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia (BNN RI) sebagai Agen Pelaksana *(Executing Agency)* dan/atau Motor Penggerak *(Lidding Sector)* dalam Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) di Indonesia, dengan melakukan Penanggulangan atau Tanggap Darurat sebagai akibat dari Darurat Narkoba.

Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 1971 Tentang Bakolak Inpres, Embrio lembaga Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) di Indonesia. Kekhawatiran sebagai dampak munculnya ancaman tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika di Indonesia, sebenarnya sudah terjadi

pada era orde baru, yaitu era Pemerintahan Presiden Soeharto (Orde Baru). Pada saat itu, Pemerintah mendorong dibentuknya lembaga atau institusi yang mempunyai kewenangan untuk penanggulangan bahaya narkotika. Penanganan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika sudah dimulai pada awal orde baru dengan dibangunnya Wisma Pamardi Siwi (Rumah Penggemblengan Siswa) di Jl. M.T. Haryono, Cawang, Jakarta Timur

Dalam rangka pembentukan kelembagaan tersebut, dimulai tahun 1971 pada saat itu Presiden Soeharto mengeluarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1971 Kepada kepala Badan Koordinasi Intelijen Negara (BAKIN) yang pada waktu itu Kepala Bakin dijabat oleh Letnan Jenderal TNI Soetopo Yuwono dan Sekretaris Umum dijabat oleh Brigadir Jenderal Polisi R. Soeharjono dengan tugas untuk menanggulangi 6 (enam) permasalahan nasional yang menonjol, yaitu pemberantasan Uang Palsu (Upal), Penanggulangan Penyalahgunaan Narkotika, Penanggulangan Penyelundupan, Penanggulangan Kenakalan Remaja, Penanggulangan Subversi, dan Pengawasan Orang Asing (POA).

Berdasarkan Inpres tersebut Kepala BAKIN membentuk Badan Koordinasi Pelaksanaan (BAKOLAK) Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1971 yang salah satu tugas dan fungsinya adalah menanggulangi bahaya narkotika. Bakolak Inpres adalah sebuah Badan Koordinasi kecil yang beranggotakan wakil-wakil dari kementerian (dahulu Departemen). Diantaranya adalah Kementarian Kesehatan, Kementerian Sosial, Kementarian

Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Kementerian Hukum dan HAM (dahulu Departemen Kehakiman), dan lain-lain yang berada dibawah komando dan bertanggung jawab kepada Kepala BAKIN. Badan Koordinasi tersebut tidak mempunyai wewenang operasional dan tidak mendapat alokasi anggaran sendiri dari APBN melainkan disediakan berdasarkan kebijakan internal Badan Koordinasi Intelijen Negara (BAKIN). Dalam perkembangannya dikarenakan Penyalahgunaan Narkotika merupakan tindak kejahatan, maka BAKIN menyerahkan kepada Polri karena Polri mempunyai kewenangan penegakan hukum.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1976 Tentang Narkotika atau UN Single Convention on Narcotic Drugs 1961 dan diamandemen dengan protocol 1972. Menghadapi permasalahan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika yang cenderung terus meningkat dan belum ada payung hukum sebagai dasar pelaksanaan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, maka Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1976 Tentang Narkotika, hal ini dapat terlaksana setelah Indonesia meratifikasi UN Single Convention on Narcotic Drugs 1961 dan diamandemen dengan protocol 1972 yang diratifikasi oleh DPR. Dengan terbitnya undang-undang tersebut, maka pelaku peredaran gelap mendapatkan ancaman hukuman maksimal dengan pidana mati.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1997 Tentang Psikotropika dan **Undang-Undang Republik**

Indonesia Nomor 22 tahun 1997 Tentang Narkotika. Namun ternyata undang-undang tersebut tidak sesuai dengan perkembangan kejahatan narkotika yang semakin meningkat dan harus diganti dengan undang-undang yang baru. Maka pemerintah bersama dengan DPR menerbitkan undang-undang yang baru dengan memisahkan antara narkotika dan psikotropika, yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1997 Tentang Psikotropika dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 Tentang Narkotika

Berdasarkan kedua Undang-Undang tersebut, Pemerintah (Presiden K.H. Abdurrahman Wahid) membentuk Badan Koordinasi Narkotika Nasional (BKNN), dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 116 Tahun 1999 Tentang BKNN. BKNN adalah suatu Badan Koordinasi Penanggulangan Narkotika yang beranggotakan 25 (dua puluh lima) instansi Pemerintah terkait. Dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 116 Tahun 1999 Tentang Pembentukan BKNN, menjadikan BKNN adalah bagian integral atau kompartementasi dari Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) dan diketuai oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri) secara *(exofficio),* sedangkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dilaksanakan oleh Kepala Pelaksanan Harian (Kalakhar) BKNN. Sebagai konsekuan dari susunan dan kedudukan yang baru tersebut, BKNN memperoleh alokasi anggaran dari Markas Besar Kepolisisan Negara Republik Indonesia (Mabes POLRI).

BKNN sebagai Badan Koordinasi dirasakan tidak dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal dan tidak memadai lagi untuk menghadapi ancaman bahaya narkotika

yang semakin kritis. Oleh karenanya berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2002 tersebut, dirubahlah bentuk kelembagaan BKNN menjadi Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia (BNN-RI). Dengan diterbitkannya Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2002 Tentang Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia (BNN-RI), maka susunan dan kedudukan Badan Koordinasi Narkotika Nasional (BKNN) berubah menjadi Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia (BNN-RI). BNN-RI sebagai sebuah lembaga forum koordinasi dengan tugas mengkoordinasikan 25 (dua puluh lima) instansi pemerintah terkait dan ditambah dengan **kewenangan operasional**. Tugas Pokok dan Fungsi BNN-RI tersebut adalah: 1) Mengkoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkotika; dan 2) Mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkotika. Mulai tahun 2003 BNN-RI mendapat alokasi anggaran secara mandiri yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Dengan alokasi anggaran dari APBN tersebut, maka BNN-RI terus berupaya meningkatkan kinerjanya bersama-sama dengan Badan Narkotika Provinsi (BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK). Namun karena tanpa struktur kelembagaan yang memiliki jalus komando atau stuktur yang tegas dari pusat sampai ke daerah (vertikal) dan hanya bersifat koordinatif (kesamaan fungsional semata), maka BNN-RI dinilai tidak dapat bekerja secara optimal dan tidak mampu menghadapi

permasalahan narkotika yang terus meningkat dan semakin Kritis.

Oleh karena itu pemerintah sebagai pemegang otoritas dalam hal ini Presiden segera menerbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2007 Tentang Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia (BNN-RI), Badan Narkotika Provinsi (BNP), dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK) yang memiliki kewenangan operasional. Kewenangan operasional melalui anggota BNN-RI terkait dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi dalam Satuan Tugas (Satgas), yang mana BNN-RI/BNP/BNK merupakan mitra kerja pada tingkat Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota, yang masing-masing bertanggung jawab kepada Presiden, Gubernur, dan Bupati/Walikota. Masing-masing tingkatan institusi tersebut tidak mempunyai hubungan struktural vertikal dengan BNN-RI. Merespon kondisi yang demikian, maka Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR-RI)) melalui Sidang Umum Mejelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR RI) Tahun 2002 menerbitkan Ketetapan MPR-RI Nomor VI/MPR/2002 yang isinya merekomendasikan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) dan Presiden RI untuk membuat Undang-Undang Narkotika yang baru atau melakukan perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun1997 Tentang Narkotika, yang secara substansi sudah kurang relevan dengan dinamisasi yang ada dimasyarakat. Dengan terbitnya Undang-Undang Narkotika yang baru tersebut diharapkan substansinya Iebih kuat dan Iebih komprehensif integral sebagai

landasan dan/atau payung hukum dalam pelaksanaan program pencegahan dan pemberantasanpenyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika (P4GN) di wilayah NegaraKesatuan Republik Indonesia.

Diterbitkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika, Sebagai Dasar Hukum organisasi BNN Vertikal. Upaya yang dilakukan tersebut akhirnya mambuahkan hasil dengan terbitnya produk hukum yang baru, yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika, sebagai pengganti atau perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1997 Tentang Narkotika. Selain secara substansi Iabih kuat sebagai dasar dan/atau payung hukum dalam pelaksanaan program P4GN, Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika tersebut juga memperkuat susunan dan kedudukan (susduk) Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia (BNN-RI) sebagai Lembaga Pemerintah yang lebih mandiri dan/atau independen, dimana yang semula merupakan bagian integral atau kompartementasi dibawah Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI), dan diketuai oleh Kepala Polri (Kapolri) karena jabatannya *(exofficio)*, sedangkan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dijalankan oleh seorang Kepala Pelaksana Harian (Kalakhar) Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia (BNN-RI).

Dengan terbitnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika tersebut, merubah struktur/susunan dan kedudukan Badan Narkotika Nasional

Republik Indonesia yang semula berbentuk Lembaga Pelaksana Harian (Lakhar), berubah menjadi Lembaga Pemerintahan Non Kementerian (LPNK) yang susunan organisasinya vertikal sampai ke tingkat daerah Provinsi dan bahkan sampaike tingkat daerah Kabupaten/Kota diseluruh Indonesia. Dengan struktur/susunan dan kedudukan baru tersebut, secara organisasi "Badan Narkotika Nasional dipimpin oleh seorang Kepala dan dibantu oleh seorang Sekretaris Utama dan beberapa Deputi", hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 67 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika. Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia tersebut adalah pejabat setingkat Menteri yangberkedudukan dibawah dan bertanggungjawab secara langsung kepada Presiden, hal ini sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 64 Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika.

Struktur organisasi Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia terdiri dari :1 (satu) Sekretariat Utama, 1 (satu) Inspektorat Utama, dan 5 (lima) Deputi Bidang yang masing-masing membidangi urusan: 1) Bidang Pencegahan; 2) Bidang Pemberantasan; 3) Bidang Rehabilitasi; 4) Bidang Hukum dan Kerja Sama; dan 5) Bidang Pemberdayaan Masyarakat, hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 67, Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika. Bahwa diantara Deputi Bidang tersebut yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika

dan prekursor narkotika adalah Deputi Bidang Pemberantasan yang memiliki kewenangan melakukan penyelidikan dan penyidikan penyalahgunaan narkotika dan prekursor narkotika", hal ini ditegaskan dalam Pasal 71 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika.

Kewenangan untuk melakukan penyelidikan dan penyidikan tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 75 huruf a sampai huruf s Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika. Bahwa Deputi Bidang Pemberantasan dipimpin oleh seorang Deputi, dan merupakan unsur pelaksana sebagaian tugas dan fungsi Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia di bidang pemberantasan, yang kedudukannya dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia, hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 17 Ayat (1) dan Ayat (2) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia.

3. Membangun Kesadaran Anti Narkoba

Berdasarkan data hasil Survei BNN-UI (2014) tentang *Survei Nasional Penyalahgunaan Narkoba di Indonesia*, diketahui bahwa angka prevalensi penyalahguna Narkoba di Indonesia telah mencapai 2,18% atau sekitar 4 juta jiwa dari total populasi penduduk (berusia 15-59 tahun). Fakta ini menunjukkan bahwa Jumlah penyalahguna narkoba di Indonesia telah terjadi penurunan sebesar 0,05% bila dibandingkan dengan prevalensi pada tahun 2011, yaitu sebesar 2,23% atau sekitar 4,2 juta orang. Namun angka coba pakai mengalami peingkatan sebesar 6,6% dibanding tahun 2011.

Dari sisi *demand* (permintaan) narkoba, menurut Survey UI-BNN (2014) tersebut, prevalensi penyalahguna narkotika pada kriteria coba-coba sebesar 20,19% (1.624.026 orang) atau meningkat 6,63% dari hasil survey tahun 2011. Artinya terjadi peningkatan permintaan narkoba dari tahun ke tahun. Artinya, terjadi peningkatan permintaan narkoba yang berpotensi meningkatnya pasokan (sediaan) narkoba.

Peningkatan angka coba pakai dipicu dari banyak faktor namun faktor utamanya adalah rendahnya lingkungan mengantisipasi bahaya dini narkoba melalui peningkatan peran serta (partisipasi) lingkungan melakukan upaya pemberdayaan secara berdaya (sukarela dan mandiri). Fakta yang terjadi, aksi coba-coba pakai narkoba telah dimulai sejak usia sekolah dan beranjut terus menjadi teratur pakai hingga kuliah atau memasuki dunia kerja, bila di lingkungan sekolah dan kampus kewaspadaan narkoba tidak dicanangkan. Begitu juga ketika lulusan sekolah dan kampus tersebut telah bekerja dan kembali ke masyarakat, maka kecanduan (adiksi) teratur pakai berlanjut menjadi pecandu jika lingkungan kerja dan masyarakat juga tidak membuat program kewaspadaan dini tanggap bahaya narkoba di lingkungannya.

Masih Tingginya Angka Kekambuhan (*Relapse*)

Permasalahan tingginya permintaan, selain disebabkan meningkatnya angka coba pakai juga tidak bertambahnya minat korban narkoba pada tempat rehabilitasi. Hal tersebut diperparah dengan rendahnya partisipasi keluarga dan lingkungan korban narkoba untuk melaporkan ke saluran informasi *call center* yang

tersedia atau datang langsung untuk melapor ke Institusi Penerima Wajib Lapor (IPWL).

Seorang penyalah guna adalah orang sakit (OS) ketergantungan (adiksi) narkoba yang tidak akan sembuh dan bahkan kambuh kembali jika tidak diputus dari kebiasaan (habit) madat menyalahgunakan narkoba. Melalui layanan rehabilitasi, hak-hak penyalah guna diberikan dan dilayani sehingga dengan terapi dan rehabilitasi yang paripurna angka kekambuhan dapat diminimalisir.

Dengan meningkatnya angka kekambuhan maka penyalah guna kembali melakukan madat dan memicu pasokan narkoba untuk mensuplai kebutuhan narkobanya. Hal ini terlihat dengan banyaknya tersangka yang ditangkap baik sebagai pengguna sekaligus pengedar dan jumlahnya hingga ribuan yang mendekam dalam Tahanan dan Lapas.

Peningkatan Sediaan Narkoba

Fenomena masalah narkoba tidak berdiri sendiri namun saling terkait dan menimbulkan jejaring yang rumit bisa tidak diputus secara tuntas mata rantai dan akarnya. Begitu juga dengan pasokan narkoba yang dipicu dengan tingginya angka permintaan menjadi faktor pengimbang dari hukum pasar narkoba tersebut, dimana ada permintaan maka akan diimbangi dengan adanya pasokan.

Sementara jumlah tersangka yang berhasil ditangkat juga mengalami peningkatan rata-rata sebesar 16,47% yaitu dari 8.651 orang pada tahun 2007 menjadi 15.683 orang pada tahun 2011. Barang bukti jenis Shabu yang disita mengalami peningkatan yang sangat tajam yaitu sebesar 208,4% dari 354.065,84 gram (2010) menjadi 1.092.029,09 gram (2011). Demikian juga data dari hasil

penyitaan Shabu oleh Ditjen Bea dan Cukai tahun 2011 juga menunjukkan peningkatan.

Jenis kasus distribusi, konsumsi, dan kultivasi meningkat pada tahun 2011 yaitu sebesar 14,2% atau 2.418 kasus untuk jenis kasus distribusi, 7,6% atau 721 kasus untuk jenis kasus konsumsi, dan 38% atau 19 kasus untuk jenis kasus kultivasi dari tahun 2010. Sedangkan jenis kasus kultivasi meningkat sangat tajam pada tahun 2011 yaitu sebesar 66,3% atau 59 kasus dari tahun 2010.

Barang bukti, jenis narkoba baru, jalur dan modus narkoba terus berkembang dan meningkat dalam memasok narkoba. Peredaran gelap narkoba terus menyasar dan melibatkan lingkungan dan kawasan, dimana manusia melakukan peredaran aktifitasnya dan pendapatannya. Mulai dari lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan kampus, lingkungan kerja (pemerintah dan swasta) dan lingkungan masyarakat, baik di kawasan perkotaan, perdesaan, pinggiran dan perbatasan.

Maraknya Kawasan Rawan Narkoba

Maraknya produksi narkotika, penyelundupan, peredaran gelap dan bisnis ilegal yang melibatkan masyarakat, semakin memperparah kondisi penanggulangan narkoba. Masyarakat yang sebelum menjadi obyek dalam P4GN dengan paradigma baru P4GN harus menjadi subyek dan obyek sekaligus dalam P4GN. Kondisi masyarakat yang beragam status sosial, budaya, domisili dan ekonominya menjadi segmen-segmen peredaran gelap narkoba yang terus diincar sindikasi narkoba. Kawasan-kawasan rawan dan pasar narkoba terus diciptakan guna memuluskan lancarnya distribusi dan penyediaan pasokan narkoba. Kawasan narkoba seperti senjata

jaringan sindikat narkoba untuk melemahkan ketahanan dan keberdayaan masya-rakat serta kepercayaan akan kemampuan pemerintah dalam upaya P4GN. Kawasan-kawasan rawan narkoba tersebut seperti ada dan tiada. Ada ketika aksi penggerebe-kan dan penyitaan terus dilancarkan dan tiada, ketika operasi tersebut surut kembali peredaran gelap beraksi menjajakan narkoba.

Terhadap kondisi perkembangan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika di Indonesia, Badan Narkotika Nasional terus meningkatkan intensitas dan ekstensitas upaya penyelamatan bangsa dari acaman penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba melalui pelaksanaan Program Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) yang melibatkan seluruh komponen masyarakat, bangsa, dan negara. Upaya tersebut dilakukan dengan mengedepankan prinsip keseimbangan antara ***demand reduction*** dan ***supply reduction,*** juga ***"common and share responsibility"***.

Sisi Mengurangi Permintaan *(Demand Reduction Side).* Dalam upaya meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan kesadaran masyarakat terutama di kalangan siswa, mahasiswa, pekerja, keluarga, dan masyarakat rentan/resiko tinggi terhadap bahaya penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, telah dilakukan komunikasi, informasi, dan edukasi (KIE) P4GN secara masif ke seluruh Indonesia melalui penggunaan media cetak, media elektronik, media *online*, kesenian tradisional, tatap muka (penyuluhan, seminar, focus group discussion, workshop, sarasehan, dll), serta media luar ruang. Hal tersebut sebagai

wujud pemenuhan keinginan masyarakat berupa kemudahan akses dalam memperoleh informasi tentang bahaya penyalahgunaan narkoba. Selain itu, telah dibentuk pula relawan atau kader atau penggiat anti narkoba dan telah dilakukan pemberdayaan masyarakat di lingkungan pendidikan, lingkungan kerja, maupun lingkungan masyarakat di seluruh Indonesia guna membangun kesadaran, kepedulian dan kemandirian masyarakat dalam menjaga diri, keluarga, dan lingkungannya dari bahaya penyalahgunaan narkoba.

Sisi Mengurangi Pasokan *(Supply Reduction Side).* Pemberantasan peredaran gelap narkotika bertujuan memutus rantai ketersediaan narkoba ilegal dalam rangka menekan laju pertumbuhan angka prevalensi. Ekspektasi masyarakat terhadap kinerja Badan Narkotika Nasional dalam aspek pemberantasan ini sangatlah besar. Hal tersebut tampak pada tingginya animo masyarakat dalam liputan pemberitaan media massa nasional setiap kali terjadi pengungkapan kasus narkoba. Selama kurun waktu empat tahun terakhir telah terjadi peningkatan hasil pengungkapan kasus dan tersangka kejahatan peredaran gelap narkoba serta pengungkapan tindak pidana pencucian uang yang berasal dari kejahatan narkoba.

Pelaksanaan Program P4GN oleh Empat Pilar Badan Narkotika Nasional. Dalam pelaksanaan program P4GN, dijalankan dengan empat pilar yaitu: Pilar Pencegahan dilakukan untuk meningkatkan daya tangkal masyarakat terhadap bahaya penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dan meningkatkan masyarakat yang berprilaku hidup sehat tanpa penyalahgunaan

narkoba. Pilar Pemberdayaan Masyarakat dilakukan untuk meningkatkan kesadaran dan kepedulian masyarakat dalam penanganan P4GN dan meningkatkan kesadaran, partisipasi, dan kemandirian masyarakat dalam upaya pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba. Pilar Rehabilitasi dilakukan untuk meningkatkan upaya pemulihan pecandu narkoba melalui layanan rehabilitasi yang komprehensif dan berkesinambungan dan meningkatkan pecandu narkoba yang direhabilitasi pada Lembaga Rehabilitasi Instansi Pemerintah maupun Komponen Masyarakat dan mantan pecandu narkoba yang menjalani pasca rehabilitasi. Pilar Pemberantasan dilakukan untuk meningkatkan pengungkapan jaringan, penyitaan barang bukti, dan aset sindikat peredaran gelap narkoba dan meningkatkan pengungkapan jaringan sindikat kejahatan narkoba dan penyitaan aset jaringan sindikat kejahatan narkoba. Penjelasan lebih lanjut terkait dengan sasaran strategis dan indikatornya, sasaran program dan indikatornya, dan sasaran kegiatan dan indikatornya dari setiap pilar pelaksanaan program P4GN dapat di peroleh dengan membuka laman resmi BNN.

Situasi dan kondisi yang terus berkembang, global, regional, dan nasional yang berkaitan dengan masalah penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, dan prekursor narkotika merupakan masalah besar yang dihadapi seluruh bangsa di dunia, terutama negara miskin. Masing-masing negara telah berusaha menjawab Ancaman, Gangguan, Hambatan, dan Tantangan tersebut dengan berbagai pendekatan, metode, dan cara sesuai dengan situasi dan kondisi serta sitem dan cara pemerintah

masing-masing, termasuk Indonesia dengan menggugah kesadaran ASN khususnya PNS untuk memberikan sumbangsih pemikiran dan tenaga untuk menyelamatkan negara dari bahaya Tindak Pidana Narkotika yang pada saat ini Darurat Narkoba.

C. Terorisme dan Radikalisme

A. Terorisme

Di dunia ini terorisme bukan lah hal baru, namun selalu menjadi aktual. Dimulai dengan terjadinya ledakan bom di gedung World Trade Center, New york 11 September 2001 dan sebuah pesawat menubruk pusat keamanan AS Pentagon beberapa menit kemudian, aksi terorisme yang tak pelak menebar ketakutan di kalangan berbagai pihak, baik dari pihak AS, maupun masyarakat internasional. Bom Bali tahun 2002 dengan jutaan korban tidak bersalah baik asing juga masayarakat domestik, hingga ledakan bom bunuh diri di jalan Tamrin, Jakarta Indonesia tahun 2017. Serentetan ini menjadikan tindak aksi terorisme sebagai extraordinary crime yang begitu meresahkan. Banyak pihak berspekulasi dan menimbulkan kecurigaan antar masing – masing dan berpotensi memecah belah sebuah negara dan mengancam kesejahteraan serta keamanan yang memaksa pemerintah untuk turun tangan dalam mengatasinya. Untuk itu, sebagai calon PNS diwajibkan memahami terorisme dan radikalisme secara lebih dekat dan lebih dalam.

Umum

Terorisme merupakan suatu ancaman yang sangat serius di era global saat ini. Dalam merespon perkembangan terorisme di

berbagai negara, secara internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mengeluarkan Resolusi 60/288 tahun 2006 tentang UN Global Counter Terrorism Strategy yang berisi empat pilar strategi global pemberantasan terorisme, yaitu: 1) pencegahan kondisi kondusif penyebaran terorisme; 2) langkah pencegahan dan memerangi terorisme; 3) peningkatan kapasitas negara-negara anggota untuk mencegah dan memberantas terorisme serta penguatan peran sistem PBB; dan 4) penegakan hak asasi manusia bagi semua pihak dan penegakan *rule of law* sebagai dasar pemberantasan terorisme. Selain itu, PBB juga telah menyusun *High-Level Panel on Threats, Challenges, and Change* yang menempatkan terorisme sebagai salah satu dari enam kejahatan yang penanggulangannya memerlukan paradigma baru.

Kekhawatiran negara-negara yang tergabung sebagai anggota PBB terhadap terorisme cukup beralasan dikarenakan terdapat berbagai serangan teror yang terjadi. Kasus teror bom Kedutaan AS di Nairobi (Kenya) pada tahun 1998 menyebabkan 224 orang tewas dan melukai lebih dari 5.000 orang, kasus peledakan WTC di New York (USA) 11 September 2001 telah menewaskan 3.000 orang dan melukai ribuan orang, kasus Bom Bali I pada tahun 2002 di Indonesia yang menewaskan 202 orang dan melukai 209 orang, kasus serangan teroris di Mumbai (India) tahun 2008 yang menewaskan 160 orang. Fakta-fakta ini menyebabkan kasus terorisme menjadi masalah serius di dunia dan merupakan agenda pokok yang menjadi prioritas untuk ditanggulangi dan ditangani oleh hampir semua negara.

Untuk memperkuat jaringan dan sumber daya, individu-individu yang memiliki ideologi yang sepaham dan tujuan yang sama bergabung ke dalam suatu gerakan. Di Irlandia, terdapat gerakan The Irish Republican Army (IRA) yang melakukan perlawanan bersenjata dan serangan terhadap pemerintah Inggris. Di Amerika Serikat terdapat kelompok-kelompok radikal di antaranya Ku Klux Klan, Church of Aryan Nations, The Arizona Patriots, The American Nazi Party. Terdapat juga Red Army Faction (RAF) di Jerman, Basque di Spanyol, Red Brigades (RB) di Italia, Action Direct (AD) di Prancis. Di Amerika Latin juga terdapat The Tupac Amaru Revolutionary Movement dan The Sendero Luminoso (Shining Path).

Di berbagai belahan dunia terdapat varian kelompok radikal yang mengatasnamakan agama-agama semisal Kristen, Yahudi, Sikh, Hindu, Budha, dan Islam. Kelompok radikal keagamaan tersebut antara lain The Army of God di Amerika Serikat, Kach and Kahne Chai di Israel, Babbar Khalsa International di India, Aum Shinrikyio (yang kemudian berganti nama menjadi Aleph) di Jepang, al-Jamaah al-Islamiyah (di Asia Tenggara), al-Qaeda (yang berskala internasional), Ikhwanul Muslimin (IM) di Mesir. Untuk konteks Indonesia, jaringan radikalisme disinyalir terdapat kaitan secara ideologis dengan Ikhwanul Muslimin (IM) di Mesir, Jamaah Islamiyah (JI) di Timur Tengah, dan al-Qaedah yang berkolaborasi dengan Jamaah Islamiyah (JI) Asia Tenggara yang selanjutnya melahirkan JI Indonesia.

Secara kronologis, penanganan terorisme di Indonesia diklasifikasi dalam 3 periode, yaitu Orde Lama (1954-1965), Orde

Baru (1966-1998), dan Era Reformasi (1998-sekarang). Pada periode Orde Lama, penanganan secara militer menjadi pilihan. Pada periode Orde Baru, penyelesaian kasus terorisme dilakukan berbasis intelijen, di antaranya dengan pembentukan Bakortanas (Badan Koordinasi Pertahanan Nasional). Sedangkan pada Era Reformasi, penanganan kasus terorisme dilakukan melalui kombinasi antara aspek penegakan hukum dan pendekatan lunak. Paska Bom Bali I tahun 2002, pemerintah Indonesia mulai menyadari bahwa diperlukan perangkat hukum yang lebih baik dalam menangani pergerakan kelompok radikal-terorisme di Indonesia.

Definisi dan Munculnya Terorisme

Definisi terorisme sampai dengan saat ini masih menjadi perdebatan meskipun sudah ada ahli yang merumuskan dan juga dirumuskan di dalam peraturan perundang-undangan. Akan tetapi ketiadaan definisi yang seragam menurut hukum internasional mengenai terorisme tidak serta-merta meniadakan definisi hukum terorisme itu. Masing-masing negara mendefinisikan menurut hukum nasionalnya untuk mengatur, mencegah dan menanggulangi terorisme.

Kata “teroris” dan terorisme berasal dari kata latin “terrere” yang kurang lebih berarti membuat gemetar atau menggetarkan. Kata teror juga bisa menimbulkan kengerian akan tetapi sampai dengan saat ini belum ada definisi terorisme yang bisa diterima secara universal. Pada dasarnya istilah terorisme merupakan sebuah konsep yang memiliki konotasi yang sensitif karena

terorisme mengakibatkan timbulnya korban warga sipil yang tidak berdosa.

Terorisme secara kasar merupakan suatu istilah yang digunakan untuk penggunaan kekerasan terhadap penduduk sipil/non kombatan untuk mencapai tujuan politik, dalam skala lebih kecil dari pada perang. Dari segi bahasa, istilah teroris berasal dari Perancis pada abad 18. Kata Terorisme yang artinya dalam keadaan teror *(under the terror),* berasal dari bahasa latin ”terrere” yang berarti gemetaran dan ”detererre” yang berarti takut. Istilah terorisme pada awalnya digunakan untuk menunjuk suatu musuh dari sengketa teritorial atau kultural melawan ideologi atau agama yang melakukan aksi kekerasan terhadap publik. Istilah terorisme dan teroris sekarang ini memiliki arti politis dan sering digunakan untuk mempolarisasi efek yang mana terorisme tadinya hanya untuk istilah kekerasan yang dilakukan oleh pihak musuh, dari sudut pandang yang diserang. Sedangkan teroris merupakan individu yang secara personal terlibat dalam aksi terorisme. Penggunaan istilah teroris meluas dari warga yang tidak puas sampai pada non komformis politik. Aksi terorisme dapat dilakukan oleh individu, sekelompok orang atau negara sebagai alternatif dari pernyataan perang secara terbuka.

Negara yang mendukung kekerasan terhadap penduduk sipil menggunakan istilah positif untuk kombatan mereka, misalnya antara lain paramiliter, pejuang kebebasan atau patriot. Kekerasan yang dilakukan oleh kombatan negara, bagaimanapun lebih diterima daripada yang dilakukan oleh ”teroris” yang mana

tidak mematuhi hukum perang dan karenanya tidak dapat dibenarkan melakukan kekerasan. Negara yang terlibat dalam peperangan juga sering melakukan kekerasan terhadap penduduk sipil dan tidak diberi label sebagai teroris. Meski kemudian muncul istilah State Terorism, namun mayoritas membedakan antara kekerasan yang dilakukan oleh negara dengan terorisme, hanyalah sebatas bahwa aksi terorisme dilakukan secara acak, tidak mengenal kompromi , korban bisa saja militer atau sipil, pria, wanita, tua, muda bahkan anak-anak, kaya miskin, siapapun dapat diserang. Terorisme bukan bagian dari tindakan perang, sehingga sepatutnya tetap dianggap sebagai tindakan kriminal. Pada umumnya orang sipil merupakan sasaran utama terorisme, dengan demikian penyerangan terhadap sasaran militer tidak dapat dikategorikan sebagai tindakan terorisme.

Terorisme merupakan kejahatan luar biasa yang menjadi musuh dunia karena nyawa manusia menjadi korban, menganggu stabilitas keamanan, menghancurkan tatanan ekonomi dan pembangunan, sehingga terorisme berdampak negatif terhadap masyarakat. Sejauh ini para teroris berasal dari individu-individu yang masuk ke dalam suatu organisasi tertentu yang tujuan awalnya berusaha melakukan perubahan sosial. Individu yang bergabung dalam organisasi teroris adalah individu yang merasa dirinya termarginalisasi karena hidup dalam kondisi yang sulit, tidak stabil secara ekonomi, hak-haknya terpinggirkan, dan suaranya tidak didengarkan oleh pemerintah sehingga merasa menjadi kaum minoritas. Sebagai minoritas, mereka merasakan

krisis tersebut mengakibatkan rendahnya harga diri, memunculkan rasa takut yang besar, frustasi dalam rangka pemenuhan kebutuhan, hingga meningkatkan prasangkan kaum minoritas terhadap mayoritas. Dengan alasan tersebut, kemudian kelompok minoritas melakukan persuasi terhadap kelompok mayoritas agar sudut pandangnya dapat diterima. Menurut mereka cara persuasi yang paling efektif adalah melalui gerakan menebarkan rasa takut dan teror melalui kekerasan dan pembunuhan massal.

Dalam melakukan kekerasan kaum minoritas menganut keyakinan, yang mana dengan keyakinan tersebut mereka dapat dengan rela melakukan tindakan kekerasan pada dirinya dan keluarganya, bahkan pada orang lain yang mereka sendiri tidak kenal. Bentuk-bentuk keyakinan tersebut, diantaranya:

- keyakinan bahwa sah bertindak agresif sebab sudah terlalu banyak dan sering perlakuan tidak adil (ekonomi, sosial, politik, budaya) yang diterima.
- Keberhasilan menebar rasa takut di tengah masyarakat, dipandang sebagai peningkatan harga diri dan tidak dipandang remeh lagi oleh orang-orang yang telah memarginalisasikan keberadaannya.
- Kekerasan merupakan satu-satunya cara yang dianggap efektif untuk mencapai tujuan, sebab dialog sudah dianggap tidak bermanfaat.
- Ditumbuhkannya harapan yang tinggi bahwa tindak agresif akan memberikan harapan hidup dimasa depan menjadi

lebih baik, dihargai, dan dilibatkan dalam sistem politik dan kemasyarakatan yang lebih luas.

Indonesia memiliki potensi terorisme yang sangat besar dan diperlukan langkah antisipasi yang ekstra cermat. Kebijakan-kebijakan pemerintah yang kadang tidak dipahami oleh orang tertentu cukup dijadikan alasan untuk melakukan teror. Berikut ini adalah potensi-potensi terorisme:

- Terorisme yang dilakukan oleh negara lain di daerah perbatasan Indonesia. Beberapa kali negara lain melakukan pelanggaran masuk ke wilayah Indonesia dengan menggunakan alat-alat perang, sebenarnya itu adalah bentuk terorisme. Lebih berbahaya lagi seandainya negara di tetangga sebelah melakukan terorisme dengan memanfaatkan warga Indonesia yang tinggal di perbatasan yang kurang perhatan dari pemerintah, memliki jiwa nasionalisme yang kurang dan tuntutan kebutuhan ekonomi.
- Terorisme yang dilakukan oleh warga negara yang tidak puas atas kebijakan negara. Misalnya bentuk-bentuk teror di Papua yang dilakukan oleh OPM. Tuntutannya ditarbelakangi keinginan untuk mengelola wilayah sendiri tanpa campur tangan pemerintah. Perhatian pemerintah yang dianggap kurang menjadi alasan untuk memisahkan diri demi kesejahteraan masyarakat. Terorisme jenis ini disebut juga aksi separatisme, dan secara khusus teror dilakukan kepada warga yang bersebrangan dan aparat keamanan.

- Terorisme yang dilakukan oleh organisasi dengan dogma dan ideologi tertentu. Pemikiran sempit dan pendek bahwa ideologi dan dogma yang berbeda perlu ditumpas menjadi latar belakang terorisme. Pelaku terorisme ini biasanya menjadikan orang asing dan pemeluk agama lain sebagai sasaran.
- Terorisme yang dilakukan oleh kaum kapitalis ketika memaksakan bentuk atau pola bisnis dan investasi kepada masyarakat. Contoh nyata adalah pembebasan lahan masyarakat yang digunakan untuk perkebunan atau pertambangan tidak jarang dilakukan dengan cara yang tidak elegan. Terorisme bentuk ini tidak selamanya dengan kekerasan, tetapi kadang dengan bentuk teror sosial, misalnya dengan pembatasan akses masyarakat.
- Teror yang dilakukan oleh masyarakat kepada dunia usaha, beberapa demonstrasi oleh masyarakat yang ditunggangi oleh provokator terjadi secara anarkis dan menimbulkan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan. Terlepas dari siapa yang salah, tetapi budaya kekerasan yang dilakukan oleh masyarakat adalah suatu bentuk teror yang mereka pelajari dari kejadian-kejadian yang sudah terjadi.

Tindak Pidana Terorisme

Dalam rangka memahami tindak pidana terorisme, perlu diawali dengan memahami karakteristik dan motifnya. Menurut Loudewijk F. Paulus karakteristik terorisme dapat ditinjau dari dua karakteristik, yaitu: Pertama, karakteristik organisasi yang

meliputi: bentuk organisasi, rekrutmen, pendanaan dan hubungan internasional. Karakteristik Operasi yang meliputi: perencanaan, waktu, taktik dan kolusi. Karakteristik perilaku: motivasi, dedikasi, disiplin, keinginan membunuh dan keinginan menyerah hidup-hidup. Karakteristik sumber daya yang meliputi: latihan/kemampuan, pengalaman perorangan di bidang teknologi, persenjataan, perlengkapandan transportasi. Motif Terorisme, teroris terinspirasi oleh motif yang berbeda. Motif terorisme dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori: rasional, psikologi dan budaya yang kemudian dapat dijabarkan lebih luas menjadi membebaskan tanah air dan memisahkan diri dari pemerintah yang sah (separatis).

Terorisme Internasional

Terorisme internasional adalah bentuk kekerasan politik yang melibatkan warga atau wilayah lebih dari satu negara. Terorisme internasional juga dapat diartikan sebagai tindakan kekerasan yang dilakukan di luar ketentuan diplomasi internasional dan perang. Tindakan teror itu dimotivasi oleh keinginan mempengaruhi dan mendapatkan perhatian masyarakat dunia terhadap aspirasi yang diperjuangkan.

Sejak serangan terorisme yang tergabung dalam Al Qaeda pimpinan Osama Bin Laden telah menunjukkan kemampuan serangan yang dahsyat langsung ke satu-satunya negara adidaya yaitu Amerika Serikat dengan meruntuhkan gedung kembar World Trade Center (WTC) di New York dan sebagian gedung Pentagon di Washington, D.C. tanggal 11 September 2001, isu terorisme global menjadi perhatian semua aktor politik dunia

baik negara maupun non-negara. Peristiwa ini menandai awal baru dalam kebijakan luar negeri AS khususnya yang menyangkut keamanan nasional di mana perang melawan terorisme global menjadi prioritas utama. kelompok terorisme. AS yang menuduh rezim Taliban di Afghanistan yang memberikan perlindungan terhadap Osama Bin Laden langsung memberikan reaksi dengan melancarkan serangan militer ke negara itu dan menyingkirkan rezim taliban serta mendukung pemerintahan baru di bawah pimpinan Presiden Hamid Karzai.

Respon secara militer yang dilakukan oleh AS ternyata tidak menyurutkan semangat kelompok teroris karena sesudah tahun 2001 rangkain serangan terorisme yang berafiliasi dengan Al Qaeda terjadi di berbagai negara termasuk Indonesia. Serangan terorisme di Indonesia diawali dengan serangan bom Bali pada tanggal 12 Oktober 2002 dan 1 Oktober 2005, pemboman didepan hotel J.W. Marriott di Jakarta pada Agustus 2003 dan serangan bom di depan Kedutaan Besar Australia tahun 2004 di Jakarta, dan terakhir pada Juli 2009 di depan hotel J.W. Marriott, Jakarta. Serangkain serangan tersebut menyebabkan Indonesia menjadi salah satu sorotan dunia internasional karena adanya jaringan terorisme yang aktif dan berbahaya.

Serangan terorisme yang mengatasnamakan agama ini mendapatkan momentum baru menyusul serangan AS ke Irak pada tahun 2003. Serangan yang pada awalnya ingin menjatuhkan rezim Saddam Hussein karena dituduh memiliki senjata pemusnah massal dan menjalin hubungan dengan Al Qaeda yang kemudian menjadi tempat persemaian baru bagi kelompok

terorisme yang merupakan aksi balas dendam antara kelompok Syiah dan Sunniyang bertujuan untuk menggagalkan misi dan kebijakan AS di Irak dan Timur Tengah pada umumnya.

Kelompok terorisme menjadikan pemerintah setempat sebagai target serangan karena dianggap berkolaborasi dengan pemerintah asing yang dimusuhi. Misalnya, kelompok Al Qaeda yang dipimpin oleh Osama Bin Laden menghendaki ditumbangkannya rezim represif di Arab Saudi karena kolaborasinya dengan AS yang dilihat sebagai musuh utama. Negara-negara Arab di Timur Tengah pada umumnya diperintah oleh rezim otoriter dan represif sehingga kelompok radikal keagamaan tumbuh dengan subur serta melancarkan aksi terorisme melawan pemerintahnya dan negara-negara Barat khususnya AS sebagai pendukung utama rezim yang berkuasa.

Terorisme internasional yang mulai dibentuk dan bergerak pada tahun 1974 kini sudah berkembang menjadi 27 (dupuluh tujuh) organisasi yang tersebar di beberapa negara seperti di negara-negara Timur Tengah, Asia dan Eropa. Terorisme internasional yang berkembang di negara-negara timur tengah pada prinsipnya bertujuan untuk menyingkirkan Amerika Serikat dan pengikutnya dari negara-negara Arab.

Pada umumnya kehadiran terorisme internasional dilatar belakangi oleh tujuan-tujuan yang bersifat etnis, politis, agama, dan ras. Tidak ada satupun dari organisasi terorisme intenasional tersebut yang dilatar belakangi oleh tujuan mencapai keuntungan materil. Dengan latar belakang tujuan tersebut maka tidaklah heran jika organisasi terorisme internasional tersebut memiliki

karakteristik yang sangat terorganisasi, tangguh, ekstrim, ekslusif, tertutup, memiliki komitmen yang sangat tinggi, dan memiliki pasukan khusus serta di dukung oleh keuangan dan dana yang sangat besar. Organisasi terorisme internasional menciptakan keadaan *chaos* dan tidak terkontrol suatu pemerintahan sebagai sasarannya sehingga pemerintahan itu tunduk dan menyerah terhadap idealismenya. Berbagai cara pemaksaan kehendak dan tuntutan yang sering dilakukannya seperti penyanderaan, pembajakan udara, pemboman, perusakan instalasi strategis dan fasilitas publik, pembunuhan kepala negara atau tokoh politik atau keluarganya, dan pemerasan.

Terorisme lintas negara, terorganisasi dan ,mempunyai jaringan luas sehingga mengancam perdamaian dan keamanan nasional, kawasan, bahkan internasional dengan pola-pola aksi yang bertujuan untuk: menciptakan dan menyebarkan rasa takut yang meluas di tengah masyarakat; menarik perhatian publik dan sorotan media massa; merusak stabilitas politik dan keamanan Negara; dan mengubah ideologi dan sistem politik negara.

Pola aksi kelompok teroris lainnya yaitu sering memanfaatkan konflik-konflik internal pada fenomena *failed states* untuk menjalankan aktivitasnya, maka dunia internasional juga memberikan perhatian yang serius terhadap fenomena failed states seperti yang terjadi di Somalia, Afghanistan, Irak dan Sudan. Semua negara ini memiliki ciri yang sama yaitu proses penegakan hukum yang tidak berjalan dan adanya kelompok yang menghalalkan kekerasan kepada penduduk sipil untuk mencapai tujuan politik. Aktivitas terorisme internasional yang meningkat

disuatu negara menandakan bahwa di suatu negara tersebut tidak mampu membuat kesejahteraan yang adil bagi rakyatnya sehingga menimbulkan separatis yang berubah kemudian menjadi terorisme. Kemudian membentuk suatu gerakan terorisme tidak hanya di negara itu tetapi juga sudah tersambung dengan jaringan terorisme internasional yang luas. seperti Afghanistan yang negaranya dicap sebagai negara terorisme membuat negara ini dianggap sebagai negara gagal.

Menurut Audrey Kurth Cronin, saat ini terdapat empat tipe kelompok teroris yang beroperasi di dunia, yakni:

- Teroris sayap kiri atau *left wing terrorist*, merupakan kelompok yang menjalin hubungan dengan gerakan komunis;
- Teroris sayap kanan atau *right wing terrorist*, menggambarkan bahwa mereka terinspirasi dari fasisme
- Etnonasionalis atau teroris separatis, atau ethnonationalist/separatist terrorist, merupakan gerakan separatis yang mengiringi gelombang dekoloniasiasi setelah perang dunia kedua;
- Teroris keagamaan atau "ketakutan", atau religious or "scared" terrorist, merupakan kelompok teroris yang mengatasnamakan agama atau agama menjadi landasan atau agenda mereka.

Kemudian dalam hal lain pemetaan penyebaran terorisme internasional dapat dilihat dari sudut pandang levelnya, maka

terorisme dapat dibagi menjadi level atau tahapan sebagai berikut:

- Level negara atau state, kelompok teroris ini berkembang pada level negara dan keberadaannya mengancam negara tersebut seperti, Irish Republican Army (IRA) bekerjasama dengan separatis Basque, Euzkadi Ta Askatasuna (ETA) pada 1969 membajak sebuah skyrocket, Japanese Red Army (JRA) melakukan serangan bunuh diri pada tahun 1972 di Israel, pada 1972 terjadi penyaderaan saat Olimpiade di Munich yang dilakukan oleh kelompok Black September (BS), adapun kelompok lainnya German Red Army Faction (gRAF/RAF) dan Italian Red Brigades (iRB/RB);
- Level kawasan atau regional, kelompok teroris ini berkembang pada level regional dan keberadaanya tidak hanya mengancam suatu negara tapi juga mengancam negara lain yang menjalin kerjasama dengan negara tersebut seperti di Indonesia dalam kurun waktu 2002-2009, terjadi 6 kali pemboman yang dilakukan oleh anggota Jemaah Islamiyah, pada April 1983 terjadi pemboman di gedung kedutaan, berasal dari kelompok Islamic Jihad Organization (IJO), pada Desember 1975 “Carlos the Jackal” (CJ) menyerang organisasi OPEC di Austria;
- Level internasional atau global, kelompok teroris yang berkembang pada level international ini, bukan hanya mengancam suatu negara tapi juga mengancam kestabilan dunia internasional, seperti kelompok Al Qaeda.

Upaya Memberantas Terorisme Internasional telah dilakukan melalui kewenangan PBB dengan mengeluarkan Resolusi Dewan Keamanan PBB No. 1373 pada 28 September 2001, dengan tujuan untuk:

- memantau dan meningkatkan standar dari tindakan pemerintah terhadap aksi terorisme.
- membentuk Komite Pemberantasan Terorisme yang didirikan PBB berdasarkan Resolusi Dewan Kemanan PBB berdasarkan Resolusi Dewan Keamanan PBB No.1373 tahun 2001 dan beranggotakan 15 Anggota Dewan Keamanan.
- memantau pelaksanaan Resolusi 1373 serta meningkatkan kemampuan negara-negara dalam memerangi terorisme;
- membangun dialog dan komunikasi yang berkesinambungan antara Dewan Keamanan PBB dengan seluruh negara anggota mengenai cara-cara terbaikuntuk meningkatkan kemampuan nasional melawan terorisme.
- mengakui adanya kebutuhan setiap negara untuk melakukan kerjasama internasional dengan mengambil langkah-langkah tambahan untuk mencegah dan menekan pendanaan serta persiapan setiap tindakan-tindakan terorisme dalam wilayah mereka melalui semua cara berdasarkan hukum yang berlaku.
- meminta negara-negara untuk menolak segala bentuk dukungan finansial bagi kelompok-kelompok teroris.
- setiap negara saling berbagi informasi dengan pemerintah negara lainnya tentang kelompok manapun yang melakukan atau merencanakan tindakan teroris.

- menghimbau setiap negara-negara PBB untuk bekerjasama dengan pemerintahlainnya dalam melakukan investigasi, deteksi, penangkapan, serta penuntutanpada mereka yang terlibat dalam tindakan-tindakan tersebut.
- menentukan hukum bagi pemberi bantuan kepada terorisme baik pasif maupunaktif berdasarkan hukum nasional dan membawa pelanggarnya ke mukapengadilan.
- mendesak negara-negara PBB menjadi peserta dari berbagai konvensi dan protokol internasional yang terkait dengan terorisme.

PBB juga mengeluarkan Resolusi Dewan Keamanan PBB No. 1377 pada November 2001 mengenai bidang-bidang yang perlu didukung guna meningkatkan efektivitas kinerja Komite Pemberantasan Terorisme (CTC) dalam memerangi terorisme. PBB telah mewajibkan setiap negara anggotanya memiliki UU Antiterorisme dan UU tentang Pencucian uang dan mewajibkan setiap negara anggotanya memberikan laporan kepada Komite Pemberantasan Terorisme (The Counter Terrorism Committe/CTC) mengenai kemajuan-kemajuan yang telah dicapai dalam mengatasi masalah terorisme di negara masing-masing berdasarkan Resolusi DK PBB tersebut. Pada intinya, setiap negara harus memberikan "perhatian khusus" terhadap penanganan akar dan mekanisme dari terorisme.

Terorisme Indonesia

Indonesia dewasa ini dihadapkan dengan persoalan dan ancaman radikalisme, terorisme dan separatisme yang semuanya bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila, UUD RI 1945, NKRI, dan Bhineka Tunggal Ika. Peran negara dalam menjamin rasa aman warga negara menjadi demikian vital dari ancaman radikalisme, terorisme dan separatisme. Negara harus benar-benar serius memikirkan upaya untuk melawan radikalisme, terorisme dan separatisme yang kini kian sering terjadi di berbagai penjuru dunia.

Keberadaan kelompok dan individu yang menganut paham radikal terutama yang berafiliasi dengan kelompok radikal jaringan international cukup mengganggu stabilitas nasional, sebut saja bagaimana dampak yang dirasakan bangsa Indonesia Pasca Bom Bali yang merenggut ratusan orang tidak berdosa. Dalam 2 (dua) tahun terakhir saja, Indonesia juga menjadi korban aksi teror (di Thamrin, Surakarta, Tangerang, Medan dan Samarinda), dibalik itu Indonesia juga telah berhasil melakukan penangkapan sebagai pencegahan aksi teror yang disertai dengan barang bukti yang kuat, seperti penangkapan di Bekasi, Majalengka, Tangerang Selatan, Batam, Ngawi, Solo, Purworejo, Payakumbuh, Deli Serdang, Purwakarta dan penangkapan di tempat lain oleh Densus 88.

Hal-hal tersebut membuktikan bahwa hingga saat ini, terorisme merupakan ancaman serius bagi bangsa Indonesia. Keberadaan ISIS di Irak dan Suriah menjadi pengaruh dominan

bagi aksi teror di Indonesia. Namun perlu diakui juga bahwa kepiawaian BNPT dan Densus 88 dalam melakukan pencegahan dan penindakan secara signifikan mampu menekan kelompok radikal untuk melakukan aksi teror.

Indonesia mempunyai beberapa titik rawan terjadinya ancaman terorisme. Titik rawan pertama, Indonesia adalah negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, sehingga memicu kelompok radikal untuk menjadikan Indonesia sebagai pintu masuk menuju penguasaan secara global. Disamping itu, warga negara Indonesia umumnya mudah digalang dan direkrut menjadi simpatisan, anggota, bahkan pengantin bom bunuh diri. Daya tarik inilah yang mendorong kelompok radikal untuk melakukan aksi teror di Indonesia. Titik rawan kedua adalah celah keamanan yang bisa dimanfaatkan untuk menjalankan aksi teror. Indonesia secara geografis dan topografis kepulauan membuka peluang aksi terorisme, potensi demografi dari penduduk yang plural dan permisif menjadi celah yang dimanfaatkan oleh kelompok radikal. Pembiaran aksi-aksi intoleran dan kelompok yang ingin mengganti ideologi Pancasila juga dimanfaatkan oleh kelompok radikal untuk eksis dan masuk ke dalam aksi dan kelompok tersebut. Titik rawan ketiga adalah skala dampak yang tinggi jika terjadi terorisme. Terorisme yang terjadi di Indonesia selama ini dampak negatifnya cukup signifikan. Dampak yang besar tersebut dipublikasikan secara gratis oleh media masa sehingga menjadi nilai tambah bagi pelaku teror terutama sebagai sarana pembuktian efektifitas aksi kepada pimpinan kelompoknya.

Aktivitas kelompok teroris di Indonesia juga pernah beralih dari serangan di wilayah perkotaan dan mereka mulai membangun jalan masuk untuk memprovokasi konflik antar umat beragama di wilayah-wilayah konflik misalnya Poso (Sulawesi Tengah) dan Ambon (Maluku). Kelompok teroris yang sama melakukan rangkaian pemboman dan pembunuhan di daerah konflik untuk mengobarkan konflik baru. Kelompok teroris yang mengatasnamakan agama ini tentu saja merupakan sumber ancaman yang tidak hanya menodai institusi keagamaan tetapi juga menggoyahkan sendi-sendi kerukunan bangsa Indonesia yang majemuk.

Ancaman aksi teror di Indonesia pada tahun 2017 diperkirakan masih sangat kuat. Pelaku teror lone wolf terus meningkat seiring dengan mudahnya komunikasi dan interaksi dengan menggunakan teknologi internet yang berdampak pada self radicalization. Terkait dengan berbagai kasus yang terjadi di Indonesia, dapat dilihat jejaknya menggunakan laman browser untuk mengingatkan kita bahwa serangan aksi terorisme di Indonesia termasuk dalam kategori darurat terorisme dan radikalisme.

Didalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2003 tentang Tindak Pidana Terorisme Bab III Pasal 6 tertulis:

> "Setiap orang yang dengan sengaja menggunakan kekerasan atau ancaman kekerasan menimbulkan suasana teror atau rasa takut terhadap orang secara meluas atau menimbulkan korban yang bersifat missal, dengan cara merampas kemerdekaan atau hilangnya nyawa dan harta benda orang lain, atau mengakibatkan kerusakan atau kehancuran terhadap objek-objek vital yang strategis atau lingkungan hidup atau

fasilitas publik atau fasilitas internasional, dipidana dengan pidana mati atau penjara seumur hidup atau pidana penjara paling singkat 4 (empat) tahun dan paling lama 20 (dua puluh) tahun."

Pasal 7 Undang-undang No. 15 Tahun 2003 mengatur tentang tindak pidana terorisme, pasal 7 menyatakan :

> "Setiap orang yang dengan sengaja menggunakan kekerasan atau ancaman kekerasan bermaksud untuk menimbulkan teror atau rasa takut terhadap orang secara meluas atau menimbulkan korban yang bersifat missal dengan cara merampas kemerdekaan atau hilangnya nyawa atau harta benda orang lain, atau untuk menimbulkan kerusakan atau kehancuran terhadap objek-objek vital yang strategis, atau lingkungan hidup, atau fasilitas public, fasilitas internasional dipidana dengan pidana penjara paling lama seumur hidup".

Sejak pertengahan 2010 Pemerintah RI, menetapkan Peraturan Presiden Nomor 46 tentang Badan Nasional Penanggulangan Terorisme (BNPT) kemudian diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2010 Tentang Badan Penanggulangan Terorisme sebagai sebuah lembaga pemerintah nonkementerian (LPNK) yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang penanggulangan terorisme. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BNPT dikoordinasikan Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan. BNPT dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden. Kepala BPNT membawahi Sekretariat Utama; Deputi Bidang Pencegahan, Perlindungan, dan Deradikalisasi; Deputi Bidang Penindakan dan Pembinaan Kemampuan; Deputi

Bidang Kerjasama Internasional; dan Inspektorat. Berdasarkan pembagian struktur organisasinya, BNPT mempunyai tugas:

- menyusun kebijakan, strategi, dan program nasional di bidang penanggulangan terorisme;
- mengkoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam pelaksanaan dan melaksanakan kebijakan di bidang penanggulangan terorisme;
- melaksanakan kebijakan di bidang penanggulangan terorisme dengan membentuk satuan-satuan tugas yang terdiri dari unsur-unsur instansi pemerintah terkait sesuai dengan tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing. Bidang penanggulangan terorisme meliputi pencegahan, perlindungan, deradikalisasi, penindakan, dan penyiapan kesiapsiagaan nasional.

B. Radikal dan Radikalisme

Umum

Secara etimologis, kata radikal berasal dari *radices* yang berarti *a concerted attempt to change the status quo* (David Jarry, 1991). Pengertian ini mengidentikan *term* radikal dengan nuansa yang politis, yaitu kehendak untuk mengubah kekuasaan. Istilah ini mengandung varian pengertian, bergantung pada perspektif keilmuan yang menggunakannya. Dalam studi filsafat, istilah radikal berarti "berpikir secara mendalam hingga ke akar persoalan". Istilah radikal juga acap kali disinonimkan dengan istilah fundamental, ekstrem, dan militan. Istilah ini berkonotasi ketidaksesuaian dengan kelaziman yang berlaku. Istilah radikal

ini juga seringkali diidentikkan dengan kelompok-kelompok keagamaan yang memperjuangkan prinsip-prinsip keagamaan secara mendasar dengan cara yang ketat, keras, tegas tanpa kompromi.

Adapun istilah radikalisme diartikan sebagai tantangan politik yang bersifat mendasar atau ekstrem terhadap tatanan yang sudah mapan (Adam Kuper, 2000). Kata radikalisme ini juga memiliki aneka pengertian. Hanya saja, benang merah dari segenap pengertian tersebut terkait erat dengan pertentangan secara tajam antara nilai-nilai yang diperjuangkan oleh kelompok tertentu dengan tatanan nilai yang berlaku atau dipandang mapan pada saat itu. Sepintas pengertian ini berkonotasi kekerasan fisik, padahal radikalisme merupakan pertentangan yang sifatnya ideologis.

Dalam Buku *Deradicalizing Islamist Extremist*, Angel Rabasa menyimpulkan bahwa definisi radikal adalah proses mengadopsi sebuah sistem kepercayaan ekstrim, termasuk kesediaan untuk menggunakan, mendukung, atau memfasilitasi kekerasan, sebagai metode untuk menuju kepada perubahan sosial. Sementara itu deradikalisasi, disebutkan oleh Angel Rabasa sebagai, proses meninggalkan cara pandang ekstrim dan menyimpulkan bahwa cara penggunaan kekerasan tersebut, tidak dapat diterima untuk mempengaruhi perubahan sosial. (Rabassa, 2010).Penyebaran radikalisme di Indonesia telah merasuki semua lapisan masyarakat tanpa dapat dipilah secara kaku, baik dari kategori usia, strata sosial, tingkat ekonomi, tingkat pendidikan, maupun jenis kelamin. Kedangkalan pemahaman keagamaan merupakan

salah satu faktor penyebaran paham tersebut. Namun, dugaan ini mengalami peninjauan ulang mengingat banyaknya pesantren yang notabene sebagai pusat peningkatan pemahaman keagamaan bahkan memberi kontribusi bagi penyebaran radikalisme. Beberapa pelaku radikal-terorisme terutama ideolog mereka, terkenal sebagai pemuka agama. Hal ini menjadi tanda bahwa mereka memahami agama walau dari sudut pandang berbeda.

Penyebaran radikalisme juga telah menginfiltrasi berbagai institusi sosial seperti rumah ibadah, lembaga pendidikan, lembaga keagamaan, pendidikan tinggi, serta media massa. Dari berbagai institusi sosial tersebut, media massa berandil besar karena hadir di setiap waktu dan tempat serta tidak memandang kelas sosial dan usia. Kelompok teroris memakai media massa sebagai wahana propaganda, rekruitmen, radikalisasi, pencarian dana, pelatihan, dan perencanaan. Oleh karena itu, perlu ada semacam wacana tandingan untuk membendung ide-ide terorisme yang memanfaatkan keterbukaan informasi. Di sisi lain, pada level berbeda, media massa sering tidak adil terhadap kelompok-kelompok tertentu yang justru menjadi biang lahirnya tindak terorisme itu sendiri.

Perkembangan paham radikalisme terbilang pesat, baik dalam bentuk kegiatan maupun kreativitas penjaringan yang dilakukan. Hal ini tentunya menjadi sebuah tantangan besar bagi setiap negara, khususnya Indonesia dan harus direspon secara proporsional dan profesional mengingat dampak yang ditimbulkannya terbilang besar. Terjadinya berbagai kasus teror

yang diikuti dengan kasus-kasus terorisme lainnya, telah mendesak pemerintah untuk mengambil langkah penanganan strategis dan merumuskan kebijakan penanggulangan yang sistemik dan tepat sasaran.

Pola penanggulangan terorisme terbagi menjadi dua bidang, yaitu pendekatan keras *(hard approach)* dan pendekatan lunak *(soft approach).* Pendekatan keras melibatkan berbagai elemen penegakan hukum, yaitu satuan anti-teror di Kepolisian dan TNI. Pendekatan secara keras dalam jangka pendek memang terbukti mampu meredakan tindak radikal terorisme, namun secara mendasar memiliki kelemahan karena tidak menyelesaikan pokok permasalahannya, yaitu aspek ideologi.

Atas dasar itu, radikalisme merupakan paham (isme) tindakan yang melekat pada seseorang atau kelompok yang menginginkan perubahan baik sosial, politik dengan menggunakan kekerasan, berpikir asasi, dan bertindak ekstrem (KBBI, 1998). Penyebutan istilah radikalisme dalam tinjauan sosio-historis pada awalnya dipergunakan dalam kajian sosial budaya, politik dan agama. Namun dalam perkembangan selanjutnya istilah tersebut dikaitkan dengan hal yang lebih luas, tidak hanya terbatas pada aspek persoalan politik maupun agama saja. Istilah radikalisme merupakan konsep yang akrab dalam kajian keilmuan sosial, politik, dan sejarah. Istilah radikalisme digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial dalam suatu masyarakat atau negara.

a. Perkembangan Radikalisme

1) Analisis Regional dan Internasional

Transformasi gerakan terorisme dulu diyakini bergeser dari sifatnya yang internasional, ke kawasan (regional) dan akhirnya menyempit ke tingkat nasional, bahkan lebih lokal di suatu negara. Organisasi Al-Qaeda yang bersifat internasional, misalnya, mendapat sambutan hangat dari kalangan garis keras di Asia Tenggara yang kemudian memunculkan Jamaah Islamiyah Asia Tenggara. Tidak lama berselang, Jamaah Islamiyah juga mendapat sambutan dari berbagai kelompok di negara-negara Asia Tenggara. Bahkan, dalam beberapa kasus, aktivitas terorisme sudah bergerak sendiri-sendiri dengan memanfaatkan sel-sel jaringan yang sangat kecil dan tidak lagi berhubungan secara struktural. Semuanya bergerak sendiri-sendiri dan melakukan aktivitas terorisme di tempat masing-masing. Model pergeseran ini masih dapat dipahami ketika melihat kasus terorisme di Amerika Serikat (Twin Tower), atau Indonesia (Bom Bali atau Ritz Carlton).

Namun, fenomena Islamic State of Iraq and Syria (ISIS) membalikan penjelasan teoritis itu. Kini, ISIS yang bergerak di Irak dan Syria justru menjadi magnet yang sangat kuat bagi kalangan garis keras di seluruh dunia. ISIS dapat mengundang para ekstremis garis keras dari seluruh dunia untuk datang secara sukarela, menyatakan baiat (kesetiaan) dan bergabung dengan aktivitas bersenjata. Terlepas dari teori konspirasi yang menjelaskan ISIS, fenomena ini telah membalikkan keadaan sebelumnya. Kini, ekstrimis garis keras justru datang ke Irak dan

Syria, dan melakukan aktivitas kekerasan dan terorisme di sana, tidak lagi di tempat masing-masing.

Sejak diproklamirkan di bulan Juli (Ramadhan) 2014 lalu, ISIS menjadi perhatian kantor-kantor berita di seluruh dunia. Bahkan, sejak model kekerasan ISIS dipertontonkan secara vulgar di berbagai media, ISIS telah menjadi sosok 'hantu' yang ditakuti, tetapi sekaligus selalu dicari-cari. Di dunia akademik, ISIS tiba-tiba menjadi perhatian riset baru para peneliti. Pemerintah dari berbagai belahan dunia juga telah menunjukkan sikap dan reaksi atas ISIS.

ISIS menjadi unik dan berbeda dari model teroris lainnya karena beberapa hal, di antaranya: 1) ISIS menguasai teritori yang juga dijawantahkan dengan struktur pemerintahan; 2) ISIS mendapat dana yang cukup besar minyak mentah, pencurian dan uang tebusan. Dana yang besar itu digunakan ISIS untuk memperkuat persenjataan, gaji prajurit, operasional dan membiayai aksi teror di negara lain; 3) ISIS memiliki tentara yang cukup baik dari segi kualitas maupun kuantitas; 4) ISIS mampu menguatkan persepsi mengenai perang akhir zaman yang juga menjadi tanda-tanda Hari Kiamat di Bumi Syam sehingga menguatkan minat kelompok radikal Islam untuk datang berperang ke Suriah. Karenanya, perlu upaya taktis dan strategis dalam meredam dukungan terhadap ISIS, sekaligus menangkal radikalisme dalam konteks global. Upaya taktis dan strategis itu tentu saja akan melibatkan peran banyak pihak, karena gerakan internasional seperti ISIS mesti dilawan secara kolektif.

Seiring berjalannya waktu dan perubahan radikalisme di dunia, munculnya Gerakan Negara Islam Irak dan Suriah (NIIS/ ISIS) tersebut berpengaruh pada aksi gerakan-gerakan radikal yang ada di Indonesia. Misalnya kelompok Jamaah Ansharul Tauhid (JAT) yang telah menyatakan mendukung ISIS melalui amirnya Abu Bakar Baasyir maupun Aman Abdurahman. Kelompok lain yang menyatakan diri untuk mendukung ISIS adalah Mujahiddin Indonesia Timur (MIT), bahkan dikabarkan terdapat simpatisan dari negara tetangga yang mendukung ISIS ikut bergabung dalam gerakan MIT ini. Masih pula terdapat friksi kelompok yang mendukung dan bersimpati pada gerakan ISIS ini, antara lain kelompok seperti Anshoru Khilaffah, Khilafatul Islamiyah, dan Anshoru Daulah.

Peran-peran itu misalnya dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan dan perguruan tinggi, media massa, organisasi keagamaan, para dai, ahli agama, dan tentu saja mesti didukung oleh pemerintah. Pemerintah Indonesia melalui presiden telah menekankan tujuh poin instruksi resmi dalam menghadapi gerakan ISIS. Ketujuh poin itu menginstruksikan pada seluruh jajaran pemerintah untuk mengantisipasi, memonitor, dan mencegah bergabungnya rakyat Indonesia pada ISIS. Yang tidak kalah pentingnya adalah poin mengenai pelibatan organisasi masyarakat dan elit agama untuk mengoptimalkan soft power dalam pencegahan radikalisme di Indonesia.

Poin terakhir menjadi krusial mengingat penggunaan soft power dalam mencegah segala bentuk radikalisme di Indonesia merupakan pilihan metode deradikalisasi yang diambil oleh

pemerintah melalui Badan Nasional Penanggulangan Terorisme (BNPT).

2) Analisis Nasional

Aksi terorisme merupakan sebuah fenomena global yang termasuk ke dalam kategori kejahatan luar biasa (*extraordinary crime*). Data yang diperoleh dari "US State Department Country Report on Terrorism 2011" menyebutkan bahwa dalam kurun 2011 telah terjadi sejumlah 10.000 aksi serangan teror di 70 negara yang mengakibatkan 12.500 korban meninggal dunia. Aksi teror ini dilakukan oleh berbagai macam pelaku (baik kelompok maupun individu) yang beroperasi di Timur Tengah, Afrika, Amerika Utara, Amerika Selatan, Eropa, Asia Selatan, dan Asia Tenggara termasuk Indonesia.

Dalam sejarahnya, gerakan radikal khususnya yang berbasis agama telah lama mengakar di dalam masyarakat Indonesia. Golongan radikal yang mengatasnamakan agama seringkali berbeda pendapat dengan kelompok lain, bahkan kelompok nasionalis sekalipun, dalam rangka memperjuangkan kemerdekaan bangsa dan negara. Sebagai bangsa yang sedang mencita-citakan kemerdekaannya, menyatukan elemen bangsa dan berupaya menghilangkan sekat-sekat suku, agama, ras, dan golongan adalah sesuatu yang wajib dilakukan. Pada saat itu, penegasan pemerintah terkait eksistensi umat Islam di Indonesia sangatlah penting, sebagaimana pernyataan Soekarno dalam Suluh Indonesia Muda yang dimuat pada tahun 1926 bahwa "Di negeri manapun orang-orang Islam bernaung, mereka harus

mengabdi dan menghadirkan kesejahteraan bagi masyarakat di sekitarnya".

Darul Islam/Tentara Islam Indonesia (DI/TII) yang dipimpin oleh Kartosuwiryo merupakan sebuah kelompok dan nama yang tidak asing bagi masyarakat Indonesia sekaligus dipandang sebagai titik awal gerakan radikal berbasis agama yang pertama kali muncul dalam sejarah republik ini. DI/TII muncul setelah lima tahun menyatakan negeri ini merdeka, dengan tujuan membentuk sebuah negara berdasarkan syariat Islam dengan nama Negara Islam Indonesia (NII). Bahkan, Kartosuwiryo berpendapat bahwa para pemimpin Republik ini telah melakukan kejahatan terhadap Islam karena tidak menggunakan syariat Islam sebagai dasar negara.

Di Sulawesi Selatan, sebagai perpanjangan tangan Kartosuwiryo, Abdul Kahar Muzakkar memimpin DI/TII dengan jabatan Panglima Divisi IV TII wilayah Sulawesi. Setelah dianggap berhasil dan berjasa pada NII, ia diangkat sebagai Wakil Pertama Menteri Pertahanan NII (Van Dijk, 1993). Gerakan ini tercatat telah melakukan aksinya seperti penyerangan terhadap TNI, pengerusakan jembatan, penculikan terhadap dokter dan para pendeta (Chaidar, 1999: 159).

Di Aceh, Daud Beureueh adalah tokoh utama yang terbilang berpengaruh di DI/TII. Ia menegaskan bahwa Aceh dan daerah-daerah yang berbatasan langsung dengan Aceh adalah bagian dari DI/TII. Sikap ini dilatarbelakangi oleh kekecewaan terhadap pemerintah yang mengingkari janjinya untuk menerapkan syariat Islam di Aceh setelah perang kemerdekaan

selesai. Di Aceh, bukan hanya faktor agama sebagai sebab munculnya gerakan radikal, melainkan faktor ekonomi juga sebagai salah satu pemicu bagi rakyat Aceh untuk mendirikan Gerakan Aceh Merdeka (GAM) yang bertujuan memisahkan diri dari NKRI.

Ide pendirian sebuah negara berdasarkan syariat Islam tidaklah padam seiring kematian tokoh-tokoh DI/TII, tetapi terus berlanjut dari generasi ke generasi selanjutnya. Pasca kematian Kartosuwiryo, kepemimpinan DI/TII berpindah kepada Kahar Muzakkar, Daud Beureuh, dan seterusnya. Kelompok-kelompok ini tidaklah sesolid masa-masa awal. Mereka terurai menjadi beberapa kelompok kecil dan memunculkan persaingan di antara tokoh-tokohnya dan saling tidak mengakui eksistensi kelompok lain.

Patut dicatat bahwa salah satu kelompok yang cukup berpengaruh di Jawa Tengah adalah kelompok yang dipimpin oleh Abdullah Sungkar yang dikelola secara bersama-sama oleh Abu Bakar Baasyir (ABB). Abdullah Sungkar mendirikan sebuah pondok pesantren di Desa Ngruki, Kabupaten Sukoharjo. Pesantren tersebut dinamai "al-Mu'min". Berbagai kegiatan keagamaan dijalankan oleh Sungkar dan Baasyir untuk memperluas ajaran dan pengaruh NII. Proses untuk mewujudkan NII tidak dengan kegiatan keagamaan semata, namun kemampuan militer juga ditingkatkan. Ketika dalam pelarian Sungkar dan Baasyir ke Malaysia, mereka mendirikan Madrasah Lukmanul Hakim di daerah Johor Baru sebagai tempat untuk melakukan persiapan dan pemberangkatan para pemuda Indonesia, Malaysia,

dan Singapura untuk melakukan latihan perang dan jihad di Afganistan.

Terdapat tiga tahapan yang harus dilaksanakan dalam perjuangan melanjutkan cita-cita DI/NII, yaitu takwînul jamâ'ah (pembentukan jamaah), takwînul quwwah (pembentukan kekuatan), dan istikhdâmul quwwah (penggunaan kekuatan). Selanjutnya terdapat kegiatan pembinaan yang disebut tanzîm sirri (organisasi rahasia), bahwa organisasi tersebut bersifat rahasia dan menerapkan prinsip kerahasiaan.

Pada tahun 1993, Abdullah Sungkar menyatakan keluar dari NII dan mendeklarasikan al-Jama'ah al-Islamiyah. Kelompok ini ditengarai menjadi aktor utama aksi-aksi radikal dan terorisme di Indonesia berupa peledakan bom di Atrium Senen (1998), Masjid Istiqlal (1999), gereja-gereja di beberapa kota besar pada malam Natal tahun 2000 dan rumah Dubes Philipina di Jakarta (2000), Kuta Bali (2002), Hotel J.W. Marriot (2003), Kedubes Australia (2004), Legian Bali (2005), Hotel J.W. Marriot, dan Ritz Charlton (2009). Aksi teroris terus berlanjut baik melalui jaringan lama maupun pembentukan jaringan baru.

Pada tahun 2010, penyelundup senjata api kepada jaringan radikal dan teror di Indonesia tertangkap. Ia memiliki jaringan dengan dua tokoh utama, yaitu Abu Roban sebagai Amir Mujahidin Indonesia Barat dan Santoso sebagai Amir Mujahidin Indonesia Timur. Abu Robban adalah tokoh di balik jaringan teroris Bandung, Batang, dan Kebumen. Jaringan mereka telah ditangkap pada 7-8 Mei 2013. Sementara Santoso adalah dalang aksi teror di Poso dan Sulawesi Tengah. Peningkatan aktivitas

teroris berhubungan dengan suatu pusat pelatihan di Poso, yang dikelola oleh sebuah komplotan yang menyebut diri sebagai al-Tauhid wal-Jihad.

Telah terjadi elevasi (peningkatan) dalam modus operandi dan peta radikalisme dan terorisme di Indonesia. Terjadinya pergeseran aksi terorisme antara lain ditandai dengan modus kelompok radikal teror yang dalam mempersiapkan aksinya saat ini mulai secara terang-terangan bergabung dan berbaur di tengah-tengah masyarakat (clandestine) dan menjadikan anak muda sebagai target untuk mempelajari teknis pembuatan bom secara otodidak (interpretasi personal). Keterlibatan pemuda ini dapat terlihat dari data pelaku bom bunuh diri sejak Bom Bali I sampai yang terakhir di Gereja Bethel Injil Sepenuh (GBIS) Kepunton Solo. Semuanya dilakukan oleh pemuda dengan rentang usia 18-31 tahun. Di samping itu, kelompok radikal teroris juga sudah memiliki kemampuan untuk melakukan propaganda, pengumpulan pendanaan, pengumpulan informasi, perekrutan serta pengahasutan dengan menggunakan media internet dan jejaring media elektronik lain seperti radio untuk kepentingan kelompok yang tidak bertanggung jawab. Propaganda radikal teror juga dapat dilihat dengan munculnya ratusan website, puluhan buku, serta siaran streaming radio yang secara aktif menyebarkan paham intoleran, menghasut, dan menyebarkan kebencian di antara sesama anak bangsa.

Para anggota radikal yang telah menjurus pada aksi teroris ini tidak hanya melakukan teror bom, tetapi sudah melakukan aksi kriminal lainnya seperti perampokan (fa'i) sebagai upaya

pengumpulan sejumlah uang untuk mendukung aksi teror. Beberapa perampokan yang tercatat, antara lain perampokan CIMB Niaga di Medan, senilai 360 juta, BRI di Batang, Jawa Tengah, senilai Rp. 790 juta, dan BRI Grobokan senilai Rp. 630 juta, serta BRI Lampung senilai Rp. 460 juta. Berbagai aksi teror dan aksi kriminal lainnya sebagai dukungan tindakan teror mereka menjadi ancaman tersendiri bagi NKRI. Di samping itu, kemampuan kelompok ini bermetamorfosis untuk membentuk jaringan baru juga menjadi ancaman lain.

Secara garis besar, terdapat 2 (dua) kelompok teroris di Indonesia, yaitu Darul Islam (DI) dan Jamaah Islamiyah (JI). Organisasi dan kelompok teroris tersebut mampu berafiliasi dengan berbagai organisasi masyarakat yang memiliki karakter yang mendekati ideologi dari organisasi teroris tersebut. Apabila salah satu organ JI terputus dengan organ induknya, maka suborganisasi di bawahnya dapat membentuk sel JI baru dengan jumlah anggota yang sedikit. Hal ini tercermin ketika tertangkapnya salah satu pemimpin mereka, Zarkasih, Amir Darurat, Bidang Syariah yang merupakan suborganisasi JI di bawah pimpinan Abu Dujana, eksistensi JI masih bisa dipertahankan.

Contoh lain adanya afiliasi kelompok utama teroris dengan ormas adalah terbentuknya Majelis Mujahidin Indonesia (MMI, 2000) dan Jama'ah Ansharut Tauhid (JAT, 2008) yang mengusung agenda JI secara terselubung. Selain itu, JI juga berafiliasi dengan Laskar Jundullah, Komite Penanggulangan Krisis (KOMPAK), Forum Anti Pemurtadan (FAKTA) Palembang, Jama'ah Tauhid wal

Jihad (JTJ), Kumpulan Mujahidin Indonesia (KMI), Kelompok Mujahidin Jakarta (KMJ), Hisbah JAT Solo, dan Taliban Malaya.

Seiring berjalannya waktu dan perubahan radikalisme di Dunia, muncul Gerakan Negara Islam Irak dan Suriah (NIIS/ ISIS). Fenomena ISIS di Irak dan Syria akhirnya menyebar ke Indonesia. ISIS telah turut membangunkan para ektremis garis keras dari tidurnya. Dalam catatan BNPT, sudah terdapat beberapa penduduk Indonesia telah berangkat ke Irak dan Syria untuk bergabung dengan ISIS. Selain itu, baiat-baiat yang dinyatakan oleh beberapa jaringan garis keras akan memberi ketidaknyamanan dan rasa tidak aman bagi masyarakat Indonesia secara khusus, dan masyarakat dunia secara umum. Karenanya, program-program kontra-radikalisme dan deradikalisasi untuk menghambat laju pemikiran radikalisme atau menumpas gerakan terorisme menemukan signifikansinya. Gerakan tersebut berpengaruh pada aksi gerakan-gerakan radikal yang ada di Indonesia. Terdapat friksi kelompok yang mendukung dan bersimpati pada gerakan ISIS ini, anatara lain kelompok seperti Anshoru Khilaffah, Khilafatul Islamiyah, dan Anshoru Daulah.

Pola Penyebaran Radikalisme

Ancaman terbesar terorisme bukan hanya terletak pada aspek serangan fisik yang mengerikan, tetapi serangan propaganda yang secara massif menyasar pola pikir dan pandangan masyarakat justru lebih berbahaya. Penggunaan agama sebagai topeng perjuangan politik telah berhasil memperdaya pikiran masyarakat baik dengan iming-iming surga, misi suci, gaji besar maupun kegagahan di medan perang.

Secara garis besar, pola penyebaran radikalisme dapat dilakukan melalui berbagai saluran, seperti: a) media massa: meliputi internet, radio, buku, majalah, dan pamflet; b) komunikasi langsung dengan bentuk dakwah, diskusi, dan pertemanan; c) hubungan kekeluargaan dengan bentuk pernikahan, kekerabatan, dan keluarga inti; d) lembaga pendidikan di sekolah, pesantren, dan perguruan tinggi. Dari berbagai pola penyebaran radikalisme tersebut, teknik penyebaran radikalisme melalui internet menjadi media yang paling sering digunakan. Kelompok radikal memuat secara online berbagai konten-konten radikal mengenai hakikat jihad dengan mengangkat senjata, manual pembuatan bom, manual penyerangan, petunjuk penggunaan senjata dan lain-lain sehingga siapapun dapat mengakses konten radikal tanpa ada hambatan ruang dan waktu.

Kelompok radikal-teroris di era globalisasi telah mampu memanfaatkan kekuatan teknologi dan informasi internet khususnya media sosial sebagai alat propaganda sekaligus rekuritmen keanggotaan. Secara faktual banyak sekali elemen masyarakat baik muda maupun dewasa yang bergabung dengan kelompok radikal akibat pengaruh propaganda dan jejaring pertemanan di media online tersebut.

Ragam Radikalisme

Radikalisme memiliki berbagai keragaman, antara lain:

1. Radikal Gagasan: Kelompok ini memiliki gagasan radikal, namun tidak ingin menggunakan kekerasan. Kelompok ini masih mengakui Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2. Radikal Milisi: Kelompok yang terbentuk dalam bentuk milisi yang terlibat dalam konflik komunal. Mereka masih mengakui Negara Kesatuan Republik Indonesia.
3. Radikal Separatis: Kelompok yang mengusung misi-misi separatisme/ pemberontakan. Mereka melakukan konfrontasi dengan pemerintah.
4. Radikal Premanisme: Kelompok ini berupaya melakukan kekerasan untuk melawan kemaksiatan yang terjadi di lingkungan mereka. Namun demikian mereka mengakui Negara Kesatuan Republik Indonesia.
5. Lainnya: Kelompok yang menyuarakan kepentingan kelompok politik, sosial, budaya, ekonomi, dan lain sebagainya.
6. Radikal Terorisme: Kelompok ini mengusung cara-cara kekerasan dan menimbulkan rasa takut yang luas. Mereka tidak mengakui Negara Kesatuan Republik Indonesia dan ingin mengganti ideologi negara yang sah dengan ideologi yang mereka usung.

Hubungan Radikalisme dan Terorisme

Terorisme sebagai kejahatan luar biasa jika dilihat dari akar perkembangannya sangat terhubung dengan radikalisme. Untuk memahami Hubungan konseptual antara radikalisme dan terorisme dengan menyusun kembali definsi istilah-istilah yang terkait.

Radikalisasi adalah faham radikal yang mengatasnamakan agama / Golongan dengan kecenderungan memaksakan kehendak, keinginan menghakimi orang yang berbeda dengan mereka,

keinginan keras merubah negara bangsa menjadi negara agama dengan menghalalkan segala macam cara (kekerasan dan anarkisme) dalam mewujudkan keinginan.

Radikalisme merupakan suatu sikap yang mendambakan perubahan secara total dan bersifat revolusioner dengan menjungkirbalikkan nilai-nilai yang ada secara drastis lewat kekerasan *(violence)* dan aksi-aksi yang ekstrem. Ciri-ciri sikap dan paham radikal adalah: tidak toleran (tidak mau menghargai pendapat &keyakinan orang lain); fanatik (selalu merasa benar sendiri; menganggap orang lain salah); eksklusif (membedakan diri dari umat umumnya); dan revolusioner (cenderung menggunakan cara kekerasan untuk mencapai tujuan).

Radikal Terorisme adalah suatu gerakan atau aksi brutal mengatasnamakan ajaran agama/ golongan, dilakukan oleh sekelompok orang tertentu, dan agama dijadikan senjata politik untuk menyerang kelompok lain yang berbeda pandangan. "Kelompok radikal-teroris sering kali mengklaim mewakili Tuhan untuk menghakimi orang yang tidak sefaham dengan pemikiranya,"

Radikalisme memiliki latar belakang tertentu yang sekaligus menjadi faktor pendorong munculnya suatu gerakan radikalisme. Faktor-faktor pendorong tersebut, diantaranya adalah:

1) faktor-faktor sosial politik.

Gejala radikalisasi lebih tepat dilihat sebagai gejala sosial-politik daripada gejala keagamaan. Secara historis, konflik-konflik yang ditimbulkan oleh kalangan radikal dengan seperangkat alat kekerasannya dalam menentang dan

membenturkan diri dengan kelompok lain ternyata lebih berakar pada masalah sosial-politik. Aksi dillakukan dengan membawa bahasa dan simbol serta slogan-slogan agama, kaum radikalis mencoba menyentuh emosi keagamaan dan menggalang kekuatan untuk mencapai tujuan politiknya.

2) faktor emosi keagamaan.

Harus diakui bahwa salah satu penyebab gerakan radikalisasi adalah faktor sentimen keagamaan, termasuk di dalamnya adalah solidaritas keagamaan untuk membantu yang tertindas oleh kekuatan tertentu. Tetapi hal ini lebih tepat dikatakan sebagai faktor emosi keagamaannya, dan bukan agama (wahyu suci yang absolut). Dalam konteks ini yang dimaksud dengan emosi keagamaan adalah agama sebagai pemahaman realitas yang sifatnya interpretatif, nisbi, dan subjektif.

3) faktor kultural.

Faktor kultural memiliki andil besar terhadap munculnya radikalisasi. Hal ini memang wajar, karena secara kultural kehidupan sosial selalu diketemukan upaya melepaskan diri dari infiltrasi kebudayaan tertentu yang dianggap tidak sesuai. Faktor kultural yang dimaksud di sini adalah spesifik terkait dengan anti tesa terhadap budaya sekularisme yang muncul dari budaya Barat yang dianggap sebagai musuh yang harus dihilangkan dari muka bumi.

4) faktor ideologis anti westernisme.

Westernisme merupakan suatu pemikiran yang memotivasi munculnya gerakan anti Barat dengan alasan keyakinan keagamaan yang dilakukan dengan jalan kekerasan oleh kaum

radikalisme, hal ini tentunya malah menunjukkan ketidakmampuan mereka dalam memposisikan diri dalam persaingan budaya dan peradaban manusia.

5) faktor kebijakan pemerintah.

Ketidakmampuan pemerintahan untuk bertindak memperbaiki situasi atas berkembangnya frustasi dan kemarahan disebabkan dominasi ideologi, militer maupun ekonomi dari negera-negara besar. Dalam hal ini ketidakmampuan elit-elit pemerintah menemukan akar yang menjadi penyebab munculnya tindak radikalisasi, sehingga tidak dapat mengatasi problematika sosial yang dihadapi. Di samping itu, faktor media massa yang selalu memojokkan juga menjadi faktor munculnya reaksi dengan kekerasan. Propaganda-propaganda lewat media masa memang memiliki kekuatan dahsyat dan sangat sulit untuk ditangkis.

Secara umum munculnya radikalisasi ditandai oleh dua kecenderungan umum, yakni: radikalisme merupakan respon terhadap kondisi yang sedang berlangsung dalam bentuk evaluasi, penolakan, atau bahkan perlawanan terhadap ide, lembaga, atau suatu kondisi yang muncul sebagai akibat suatu kebijakan. Kelompok paham radikal biasanya tidak berhenti pada upaya penolakan saja, melainkan terus berupaya untuk mengganti dengan tatanan lain dengan sikap emosional yang menjurus pada kekerasan (terorisme).

Kita lihat bisa lihat cara kerja teori ini dengan melihat suatu kejadian konflik atas nama keyakinannya masing-masing secara ansih yang ditunjukan dengan cara kekerasan sehingga menghasilkan kekerasan atau konflik. Di Bosnia misalnya, kaum

Ortodoks, Katolik, dan Islam saling membunuh. Di Irlandia Utara, umat Katolik dan Protestan saling bermusuhan, konflik Israel dan Palestina. Begitu juga di Tanah Air terjadi konflik antaragama di Poso dan di Ambon.

Kesemuanya ini memberikan penjelasan betapa radikalisme yang terkait dengan doktrin agama sering kali menjadi pendorong terjadi konflik dan ancaman bagi masa depan perdamaian.

Dampak Radikal Terorisme

Dampak radikal terorisme dapat terlihat pada semua aspek kehidupan masyarakat: ekonomi, keagamaan, sosial dan politik. Dari segi ekonomi, pelaku ekonomi merasa ketakutan untuk berinvestasi di Indonesia karena keamanan yang tidak terjamin. Bahkan mereka yang telah berinvestasi pun akan berpikir untuk menarik modalnya lalu dipindahkan ke luar negeri.

Dampak yang sangat penting tetapi sulit dikuantifikasi adalah terhadap kepercayaan pelaku-pelaku ekonomi di dalam dan di luar negeri. Perubahan tingkat kepercayaan akan memengaruhi pengeluaran konsumsi, investasi, ekspor dan impor. Setelah peristiwa Bom Bali, Country Risk Indonesia sangat meningkat seperti yang dicerminkan oleh risiko dan biaya transaksi dengan Indonesia (premi asuransi, biaya bunga pinjaman, dan sebagainya) yang makin mahal, para investor ragu-ragu dan para pembeli luar negeri bimbang membuka order. Normalisasi keadaan ini akan memakan waktu. Kepercayaan akan kembali, secara bertahap, setelah kita dapat menunjukkan langkah-langkah dan hasil-hasil konkret di bidang keamanan,

reformasi hukum, fiskal dan moneter, dan langkah lainnya yang memperbaiki iklim usaha.

Dari segi keamanan, masyarakat tidak lagi merasa aman di negerinya sendiri. Segala aktivitas masyarakat tidak berjalan sebagaimana mestinya karena selalu dihantui oleh kekhawatiran dan ketakutan terhadap tindakan-tindakan radikal. Setiap orang curiga kepada orang lain terkait aksi radikal. Hal ini akan berimplikasi pada persoalan di dalam masyarakat.

Dari segi politik, situasi politik dalam negeri tidak akan stabil karena persoalan radikalisme. Semua kekuatan politik akan terkuras energi dan pikirannya dengan persoalan ini. Pembangunan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Bahkan, secara politik luar negeri pun sangat merugikan karena pihak luar negeri menganggap bahwa Indonesia adalah sarang radikalis dan teroris. Hal ini terbukti dengan banyaknya negara mengeluarkan travel warning kepada warganya berkunjung ke Indonesia.

Dari segi pariwisata, Indonesia akan kehilangan pemasukan devisa yang tinggi. Hal ini terbukti saat kejadian Bom Bali I dan II, sektor pariwisata khususnya di Pulau Bali menjadi lesu. Dari segi ekonomi, pariwisata telah menyumbang kemakmuran bagi rakyat, karena di bidang ini telah mempekerjakan sejumlah orang di bidang perhotelan, kuliner, pertokoan, dan sebagainya.

Dampak ekonomi terbesar secara langsung dialami Bali. Kegiatan pariwisata yang merupakan tulang punggung (sekitar 35%) perekonomian Bali mengalami guncangan. Pembatalan pesanan hotel oleh para wisatawan, kosongnya restoran dan toko sejak peristiwa pengeboman, serta turunnya penghasilan pemilik

perusahaan kecil yang usahanya bersandar pada sektor pariwisata telah terjadi secara dramatis.

Peristiwa Bali juga merupakan pukulan bagi sektor pariwisata di Indonesia yang menyumbang devisa lebih dari USD 5 miliar setiap tahun terhadap neraca pembayaran nasional. Tahun lalu lebih dari 5 juta turis asing mengunjungi Indonesia. Dalam jangka pendek diperkirakan kunjungan wisatawan asing akan berkurang, baik yang bertujuan ke Bali maupun tujuan wisata lain di Indonesia. Penurunan jumlah wisatawan memengaruhi banyak kegiatan ekonomi lain. Survei BPS mengenai wisatawan mancanegara menunjukkan bahwa sektor yang dipengaruhi itu termasuk: akomodasi (perhotelan), angkutan udara, angkutan darat, makanan dan minuman (restoran), hiburan, tour & sightseeing, souvenir (kerajinan), kesehatan dan kecantikan dan pelayanan *(guide).* Melalui sektor ini, Bali terkait dengan daerah lain.

Dari segi agama, agama dipandang sebagai racun. Agama tidak dilihat dalam kerangka upaya untuk menyelamatkan manusia di dunia dan akhirat. Radikalisme dan terorisme yang berkembang di Indonesia adalah yang mengatasnamakan agama dan moral. Sejumlah ulama dan tokoh agama yang selama ini menjadi panutan berubah menjadi momok bagi masyarakat karena dipandang sebagai pihak yang bertanggung jawab menyebarnya paham radikalisme. Pesantren dan lembaga pendidikan lain yang selama puluhan tahun, bahkan sebelum Indonesia merdeka sebagai pusat peradaban dan pendidikan

Islam terkemuka di Indonesia ternodai karena dianggap sebagai tempat bersemainya radikalisme dan terorisme.

Deradikalisasi

Deradikalisasi merupakan semua upaya untuk mentransformasi dari keyakinan atau ideologi radikal menjadi tidak radikal dengan pendekatan multi dan interdisipliner (agama, sosial, budaya, dan selainnya) bagi orang yang terpengaruh oleh keyakinan radikal. Atas dasar itu, deradikalisasi lebih pada upaya melakukan perubahan kognitif atau memoderasi pemikiran atau keyakinan seseorang. Dengan demikian, deradikalisasi memiliki program jangka panjang. Deradikalisasi bekerja di tingkat ideologi dengan tujuan mengubah doktrin dan interpretasi pemahaman keagamaan teroris (Barrett & Bokhari, 2009; Boucek, 2008; Abuza, 2009).

Secara umum, model deradikalisasi dapat mengambil bentuk *collective de-radicalisation* and *individual de-radicalization*. Model pertama dapat dilakukan dengan bentuk *Disarmament* (pelucutan senjata), *Demobilisation* (pembatasan pergerakan), dan *Reintegration* (penyatuan kembali). Model yang biasa disingkat DDR ini merupakan program yang sudah lama dijalankan oleh PBB dalam berbagai kasus terorisme di dunia. Objek model pertama ini adalah kelompok dan jaringan teroris. Sementara itu, model kedua mengandaikan terciptanya perubahan pemikiran teroris atau pemutusan mata rantai terorisme bagi teroris secara individual. Pembedaan-pembedaan seperti ini akan menunjukkan bahwa ada yang dapat berhenti melakukan aksi kekerasan dan

dapat dilepaskan dari kelompok radikalnya, tetapi tetap memiliki pemikiran dan keyakinan radikal (Rabasa et al 2011: 5).

Dengan membedakan level-level dan objek deradikalisasi, diperlukan pemaknaan atau pendefinisian ketat antara deradikalisasi dan *disengagement* secara berbeda. Deradikalisasi lebih pada upaya melakukan perubahan kognitif atau memoderasi pemikiran atau keyakinan seseorang, sedangkan *disengagement* lebih pada melepaskan seseorang dari aksi-aksi radikal dan memutuskan mata rantainya dari kelompok radikalnya. Dalam *disengagement*, seorang mantan teroris dapat meninggalkan aksi-aksi terorismenya (*role change*) atau melepaskan diri dari kelompok terorisnya, tetapi ia boleh jadi masih memiliki pemikiran radikal dalam dirinya. Untuk melakukan perubahan kognitif atau memoderasi pemikiran dan keyakinannya, diperlukan upaya deradikalisasi. Dengan demikian, deradikalisasi memiliki program jangka panjang, sedangkan *disengagement* berorientasi jangka pendek. Singkatnya, deradikalisasi lebih luas dari *disengagement*; semua *disengagement* adalah deradikalisasi, tetapi tidak semua deradikalisasi adalah *disengagement*.

Konteks deradikalisasi dalam pembahasan ini adalah terorisme dalam dimensi umum dan khusus. Dalam konteks dimensi umum, terorisme mencakup segala bentuk kegiatan teror yang memunculkan rasa ketakutan di masyarakat, termasuk di dalamnya radikalisme kelompok kanan, begitu pula dengan terorisme dalam bentuk vandalisme atau separatisme yang dilakukan oleh mereka yang biasa disebut dengan istilah *'youngster'* (anak muda dengan kesan berandalan). FORUM di

Belanda misalnya telah menerbitkan sebuah kerangka deradikalisasi bagi 'youngster' (Forum 2009; Fink & Ellie 2008). Sementara itu, dalam dimensi khusus, terorisme merupakan upaya teror yang dewasa ini memunculkan ketakutan di seluruh dunia.

Pada dasarnya, deradikalisasi bekerja di tingkat ideologi, dengan tujuan mengubah doktrin dan interpretasi pemahaman keagamaan teroris (Barrett & Bokhari 2009; Boucek 2008; Abuza 2009). Karena sifatnya yang abstrak ini, keberhasilan program deradikalisasi menjadi sulit untuk diukur. Kekhawatiran ini dapat membesar jika berhadapan dengan elit teroris yang memang sulit untuk ditolong (di-deradikalisasi) lagi. Karena sifat efektivitasnya yang tidak terukur, Horgan dan Braddock, keduanya peneliti terorisme dari University of Maryland lebih senang menyebut program deradikalisasi sebagai "risk reduction initiatives". Dari penelitiannya di lima negara (Arab Saudi, Yaman, Indonesia, Irlandia Utara, dan Kolombia), mereka berkesimpulan bahwa program-program itu justru tidak diarahkan untuk mencapai titik deradikalisasi, tetapi lebih fokus pada upaya pengurangan risiko dari para teroris (Horgan & Braddock 2009: 4-5).

Semua program deradikalisasi sejatinya dilakukan dengan menjunjung tinggi beberapa prinsip: a) prinsip pemberdayaan, di mana semua program dan kegiatan deradikalisasi mengacu pada tujuan memberdayakan sumber daya manusia; b) prinsip HAM: bahwa semua program deradikalisasi mesti menghormati dan menggunakan perspektif HAM, mengingat HAM bersifat universal (hak yang bersifat melekat dan dimiliki oleh manusia karena

kodratnya sebagai manusia), indivisible (tidak dapat dicabut), dan interelated atau interdependency (bahwa antara Hak Sipil dan Ekososbud sesungguhnya memiliki sifat saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan antara hak yang satu dengan yang lain); c) prinsip supremasi hukum di mana semua program dan kegiatan deradikalisasi harus menjunjung tinggi hukum yang berlaku di Indonesia, dalam konteks apa pun; dan d) prinsip kesetaraan di mana semua program deradikalisasi mesti dilakukan dengan kesadaran bahwa semua pihak berada di posisi yang sama, dan saling menghormati satu sama lain.

b. Membangun Kesadaran Antiterorisme

Nilai ancaman dan titik rawan atas aksi teror yang cukup tinggi di Indonesia perlu disikapi dengan langkah-langkah tanggap strategi supaya ancaman teror tidak terjadi, dengan cara pencegahan, penindakan dan pemulihan.

Pencegahan

Unsur utama yang bisa melakukan pencegahan aksi teror adalah intelijen. Penguatan intelijen diperlukan untuk melakukan pencegahan lebih baik. Sistem deteksi dini dan peringatan dini atas aksi teror perlu dilakukan sehingga pencegahan lebih optimal dilakukan. Pakar intelijen, Soleman B Ponto, menyebutkan bahwa unsur pembentuk teror ada sembilan. Mantan Kepala BAIS ini menyebutkan bahwa sembilan unsur tersebut adalah pemimpin, tempat latihan, jaringan, dukungan logistik, dukungan keuangan, pelatihan, komando dan pengendalian, rekrutmen, serta daya pemersatu. Teror akan terjadi jika sembilan unsur tersebut

bertemu. Sebaliknya disebutkan bahwa teror tidak akan terjadi jika salah satu dari unsur pembentuk tersebut tidak ada. Penguatan intelijen tentu tidak hanya dari sisi teknis tetapi dari sisi politis. UU tentang Intelijen dan UU tentang Tindak Pidana Terorisme perlu disesuaikan supaya terorisme ditangani dengan porsi terbesar pada pencegahan bukan hanya pada penindakan.

Penindakan

Selain upaya pencegahan gerakan terorisme yang dilakukan masyarakat, pemerintah yang dalam hal ini adalah lembaga tertinggi dari suatu negara juga melakukan berbagai upaya untuk mencegah kasus terorisme di Indonesia. Salah satu upaya pemerintah dalam pemberantasan terorisme adalah mendirikan lembaga-lembaga khusus anti terorisme seperti:

- Intelijen, Aparat intelijen yang dikoordinasikan oleh Badan Intelijen Negara (Keppres No. 6 Tahun 2003), yang telah melakukan kegiatan dan koordinasi intelijen dan bahkan telah membentuk Joint Analysist Terrorist (JAT) upaya untuk mengungkap jaringan teroris di Indonesia.
- TNI dan POLRI, Telah meningkatkan kinerja satuan anti terornya. Namun upaya penangkapan terhadap mereka yang diduga sebagai jaringan terorisme di Indonesia sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku masih mendapat reaksi kontroversial dari sebagian kelompok masyarakat dan diwarnai berbagai komentar melalui media massa yang mengarah kepada terbentuknya opini seolah-olah terdapat tekanan asing.

Selain membentuk badan khusus penanganan teroris, pemerintah juga melakukan upaya kerjasama yang telah dilakukan dengan beberapa negara seperti Thailand, Singapura, Malaysia, Philipina, dan Australia, bahkan negara-negara seperti Amerika Serikat, Inggris, Kanada, Perancis, dan Jepang. Hal ini dilakukan untuk mencegah para teroris berpindah-pindah negara dan melaksanakan pencegahan kasus terorisme secara bersama.

Upaya untuk mengurangi jumlah tindakan teroris membutuhkan diplomasi dan komunikasi yang terus menerus dan terorganisasi. Untuk mengubah budaya kebencian dan kekerasan para anggota teroris ini mungkin akan memakan waktu yang lama. Selain itu, penting pula untuk memelihara pedoman moral dalam penegakan hukum, *good governance* dan keadilan sosial. Perjuangan melawan teroris bukan hanya menjadi tanggungjawab pemerintah dan militer saja, melainkan perlu keterlibatan seluruh masyarakat dan kerjasama antar disiplin ilmu. Penilaian terhadap individu atau suatu kelompok akan teroris haruslah berhati-hati, perlu dicari tahu secara mendalam apakah benar suatu kelompok atau individu tersebut telah terdoktrinisasi sebagai teroris atau tidak.

Kerjasama yang baik antar lembaga seperti BNPT, Polri, BIN, TNI, PPATK, Kementerian Kominfo, Kementerian Agama, dan instansi lainnya yang mempunyai kepentingan atas terorisme perlu lebih dieratkan sehingga menjadi suatu kolaborasi positif sebagai suatu kerja sama, bukan semata sama-sama kerja. *Terorisme* harus dicegah dan dilawan, dengan kerjasama lembaga yang baik, dan dukungan masyarakat yang positif maka

optimisme untuk mencegah terorisme di Indonesia tidak perlu diragukan.

Pemulihan

Struktur organisasi BNPT yang relevan untuk membangun kesadaran antiterorisme adalah Direktorat Deradikalisasi di bawah kedeputian I Bidang Pencegahan, Perlindungan dan Deradikalisasi.

Deradikalisasi adalah program yang dijalankan BNPT dengan strategi, metode, tujuan dan sasaran yang dalam pelaksanaannnya telah melibatkan berbagai pihak mulai dari kementerian dan lembaga, organisasi kemasyarakatan, tokoh agama, tokoh pendidik, tokoh pemuda dan tokoh perempuan hingga mengajak mantan teroris, keluarga dan jaringannya yang sudah sadar dan kembali ke tengah masyarakat dalam pangkuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Program deradikalisasi diberikan kepada narapidana tindak pidana terorisme selama menjalani hukuman, sehingga meminimalisir penguatan radikalisasi dari narapidana lainnya. Deradikalisasi adalah suatu proses dalam rangka reintegrasi sosial pada individu atau kelompok yang terpapar paham radikal terorisme. Tujuannya untuk menghilangkan atau mengurangi dan membalikkan proses radikalisasi yang telah terjadi, untuk itu deradikalisasi harus dilakukan di dalam dan di luar lapas. Di dalam lapas, alurnya adalah identifikasi untuk menghasilkan database napi, lalu rehabilitasi untuk napi yang memperoleh kepastian hukum dan ditempatkan di lapas. Reedukasi untuk napi teroris yang akan habis masa tahanananya dengan penguatan

agama dan kebangsaan serta pembinaan kepribadian dan kemandirian, dan yang terakhir adalah resosialisasi untuk napi yang lulus program rehabilitasi dan reedukasi agar siap kembali ke masyarakat sebagai warga yang baik. Sedangkan di luar lapas dilakukan dengan identifikasi database potensi radikal, mantan napi terorisme, serta keluarga dan jaringan, dilanjutkan dengan pembinaan wawasan kebangsaan, agama, dan kemandirian.

Peran serta masyarakat

Upaya menimbulkan peranan aktif individu dan/atau kelompok masyarakat dalam membangun kesadaran antiterorisme yang dapat dilakukan adalah, sebagai berikut :

- Menanamkan pemahaman bahwa terorisme sangat merugikan;
- Menciptakan kolaborasi antar organisasi kemasyarakatan dan pemerintah untuk mencegah tersebarnya pemahaman ideologi ekstrim di lingkungan masyarakat;
- Membangun dukungan masyarakat dalam deteksi dini potensi radikalisasi dan terorisme;
- Mensosialisasikan teknik deteksi dini terhadap serangan teroris, kepada kelompok-kelompok masyarakat yang terpilih;
- Penanaman materi terkait bahaya terorisme pada pendidikan formal dan informal terkait dengan peran dan posisi Negara:
- Negara ini dibentuk berdasarkan kesepakatan dan kesetaraan, di mana di dalamnya tidak boleh ada yang merasa sebagai pemegang saham utama, atau warga kelas satu.

- Aturan main dalam bernegara telah disepakati, dan Negara memiliki kedaulatan penuh untuk menertibkan anggota negaranya yang berusaha secara sistematis untuk merubah tatanan, dengan cara-cara yang melawan hukum.
- Negara memberikan perlindungan, kesempatan, masa depan dan pengayoman seimbang untuk meraih tujuan nasional masyarakat adil dan makmur, sejahtera, aman, berkeadaban dan merdeka
- Melibatkan peran serta media nasional untuk membantu menyebarkan pemahaman terkait ancaman terorisme dan upaya pencegahan yang dapat dilakukan oleh masyarakat;
- Membangun kesadaran keamanan bersama yang terkoordinasi dengan aparat keamanan/pemerintahan yang berada di sekitar wilayah tempat tinggal.

Gerakan anti radikalisme dan terorisme lainnya sebagai upaya menghadapi ancaman radikalisme dan terorisme di Indonesia dilakukan dengan menanamkan dan memasyarakatkan kesadaran akan nilai-nilai Pancasila serta implementasinya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 yang harus terus diimplementasikan adalah : Kebangsaan dan persatuan, Kemanusiaan dan penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia, Ketuhanan dan toleransi, Kejujuran dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan, dan Demokrasi dan kekeluargaan.

Peran masyarakat tidak dapat diabaikan dalam upaya pencegahan terorisme. Peran serta masyarakat perlu diapresiasi

sebagai kontribusi semangat bersama dalam memutus mata rantai persebaran terorisme sebagai paham kekerasan yang merusak. Hal ini dilakukan agar masyarakat tidak sampai dirugikan oleh aksi kejahatan lantaran terlambat mencegah. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah-langkah strategis untuk memberdayakan seluruh komponen bangsa sebagai upaya untuk menanggulangi dan sekaligus mencegah terorisme. Misalnya dengan memaksimalkan peran lingkungan sosial yang paling kecil seperti RT/ RW. Sebagai ujung tombak aparat negara, RT/RW bisa berperan optimal untuk mengontrol setiap aktivitas di lingkungan masyarakat. Melalui peran lembaga kecil ini, ancaman terorisme bisa dicegah secara dini, bahkan potensinya sekalipun.

Kewaspadaan masyarakat memainkan peran penting dalam meredam aksi-aksi kekerasan. Setiap individu saling menjaga keamanan diri dan lingkungannya dengan cara saling memperingatkan satu sama lain bila ada potensi kekerasan atau teror. Masyarakat merupakan pihak pertama yang paling menyadari apabila ada gejala-gejala mencurigakan di lingkungannya. Jika ditemukan kecurigaan terkait, diharapkan masyarakat segera melapor kepada pihak berwajib untuk segera mendapatkan langkah penanganan selanjutnya atau melaporkan melalui laman resmi dari BNPT di https://www.bnpt.go.id/laporan-masyarakat.

D. *Money Laundring*

1. Pengertian Pencucian Uang

Istilah "*money laundering*" dalam terjemahan bahasa Indonesia adalah aktivitas pencucian uang. Terjemahan tersebut

tidak bisa dipahami secara sederhana (arti perkata) karena akan menimbulkan perbedaan cara pandang dengan arti yang populer, bukan berarti uang tersebut dicuci karena kotor seperti sebagaimana layaknya mencuci pakaian kotor. Oleh karena itu, perlu dijelaskan terlebih dahulu sejarah munculnya *money laundering* dalam perspektif sebagai salah satu tindak kejahatan.

Dalam Bahasa Indonesia terminologi *money laundering* ini sering juga dimaknai dengan istilah "pemutihan uang" atau "pencucian uang". Kata *launder* dalam Bahasa Inggris berarti "mencuci". Oleh karena itu sehari-hari dikenal kata "laundry" yang berarti cucian. Dengan demikian uang ataupun harta kekayaan yang diputihkan atau dicuci tersebut adalah uang/harta kekayaan yang berasal dari hasil kejahatan, sehingga diharapkan setelah pemutihan atau pencucian tersebut, uang/harta kekayaan tadi tidak terdeteksi lagi sebagai uang hasil kejahatan melainkan telah menjadi uang/harta kekayaan yang halal seperti uang-uang bersih ataupun aset-aset berupa harta kekayaan bersih lainnya. Untuk itu yang utama dilakukan dalam kegiatan *money laundering* adalah upaya menyamarkan, menyembunyikan, menghilangkan atau menghapuskan jejak dan asal-usul uang dan/atau harta kekayaan yang diperoleh dari hasil tindak pidana tersebut. Dengan proses kegiatan *money laundering* ini, uang yang semula merupakan uang haram (*dirty money*) diproses dengan pola karakteristik tertentu sehingga seolah-olah menghasilkan uang bersih (*clean money*) atau uang halal (*legitimate money*). Secara sederhana definisi pencucian uang adalah suatu perbuatan kejahatan yang melibatkan upaya untuk menyembunyikan atau

menyamarkan **asal usul** uang atau harta kekayaan dari hasil tindak pidana/kejahatan sehingga harta kekayaan tersebut **seolah-olah** berasal dari aktivitas yang sah.

2. Sejarah Pencucian Uang

Sejak tahun 1980-an praktik pencucian uang sebagai suatu tindak kejahatan telah menjadi pusat perhatian dunia barat, seperti negara-negara maju yang tergabung dalam G-8, terutama dalam konteks kejahatan peredaran obat-obat terlarang (narkotika dan psikotropika). Perhatian yang cukup besar ini muncul karena besarnya hasil atau keuntungan yang dapat diperoleh dari kejahatan terorganisir dari penjualan obat-obat terlarang tersebut. Selain itu juga karena adanya kekhawatiran akan dampak negatif dari penyalahgunaan obat-obat terlarang di masyarakat serta dampak lain yang mungkin ditimbulkannya. Keadaan ini kemudian menjadi perhatian serius banyak negara untuk melawan para pengedar obat-obat terlarang melalui hukum dan peraturan perundang-undangan agar mereka tidak dapat menikmati uang 'haram' hasil penjualan obat-obat terlarang tersebut. Sementara itu, pemerintah negara-negara tersebut juga menyadari bahwa organisasi kejahatan melalui uang haram yang dihasilkannya dari penjualan obat terlarang bisa mengkontaminasi dan menimbulkan distorsi di segala aspek baik pemerintahan, ekonomi, politik dan sosial serta hukum. Saat ini fakta telah menunjukan bahwa pencucian uang sudah menjadi suatu fenomena global melalui infrastruktur finansial internasional yang beroperasi selama 24 jam sehari. Bahkan tidak

menutup kemungkinan uang tersebut dapat digunakan pula untuk mendanai kegiatan-kegiatan dan/atau aksi-aksi terorisme.

Kesadaran akan berbagai dampak buruk yang ditimbulkan oleh praktik pencucian uang telah mengangkat persoalan pencucian uang menjadi isu yang lebih penting daripada era sebelumnya. Kemajuan komunikasi dan transportasi membuat dunia terasa semakit dekat dan sempit, sehingga penyembunyian kejahatan dan hasil kejahatan menjadi lebih mudah dilakukan. Pelaku kejahatan memiliki kemampuan untuk berpindah-pindah tempat termasuk memindahkan kekayaannya ke negara-negara lain dalam hitungan hari, jam dan menit, bahkan dalam hitungan detik sekalipun. Dengan adanya kemajuan teknologi finansial, dana dapat ditransfer dari suatu pusat keuangan dunia ke tempat lain secara *real time* melalui sarana *online system*.

Laporan PBB tahun 1993 mengungkapkan bahwa ciri khas mendasar pencucian harta kekayaan hasil kejahatan yang juga meliputi operasi kejahatan terorganisir dan transnasional adalah bersifat global, fleksibel dan sistem operasinya berubah-ubah, pemanfaatan fasilitas yang teknologi canggih serta bantuan tenaga profesional, kelihaian para operator dan sumber dana yang besar untuk memindahkan dana-dana haram itu dari satu negara ke negara lain yang dilakukan oleh para pelaku tertentu dan posisi yang istimewa. Namun selain itu, satu karakteristik yang jarang dicermati adalah deteksi secara terus-menerus atas profit dan ekspansi ke area-area baru untuk melakukan kegiatan kejahatan. Berdasarkan studi yang dilakukan terhadap arsip-arsip polisi Kanada menunjukkan bahwa lebih dari 80% dari semua

skema pencucian uang memiliki dimensi innternasional. "*Operation Green Ice*" yang dilakukan pada tahun 1992 telah menunjukkan adanya sifat transnasional dari praktik pencucian uang dalam dunia modern sekarang.

Dengan demikian, *money laundering* (pencucian uang) merupakan salah satu bentuk kejahatan "kerah putih" sekaligus dapat dikategorikan sebagai kejahatan serius (*serious crime*) dan merupakan kejahatan lintas batas negara (*transnational crime*). Istilah "money laundering" pertama kali muncul pada tahun 1920-an ketika para Mafia di Amerika Serikat mengakuisisi atau membeli usaha/bisnis jasa ***Laundromats*** (mesin pencuci otomatis). Kala itu anggota Mafioso telah memperoleh penghasilan uang dalam jumlah besar dari kegiatan ilegal seperti pemerasan, prostitusi, perjudian dan penyelundupan dan penjualan minuman beralkohol serta perdagangan narkotika. Mereka menginginkan agar uang yang mereka peroleh tersebut terlihat sebagai uang yang sah (*legal*). Para mafia ini kemudian membeli perusahaan yang sah dan resmi sebagai salah satu strateginya dengan menggabungkan uang haram hasil kejahatan tersebut dengan uang yang diperoleh secara sah dari kegiatan usaha mesin pencucian otomatis (Laundromats) tersebut untuk menutupi sumber dananya agar seolah-olah berasal dari sumber yang sah. Alasan pemilihan dan pemanfaatan usaha laundromats karena sejalan dengan hasil kegiatan usaha laundromats yaitu dengan menggunakan uang tunai (*cash*). Cara seperti ini ternyata dapat memberikan keuntungan yang menjanjikan bagi pelaku kejahatan seperti

Alphonse Capone, yang populer dikenal dengan sebutan "Al “The God Father” Capone.

Praktik dan metode pencucian uang ternyata telah ada baik sebelum maupun sesudah abad ke-20 sebagaimana diuraikan pada berbagai contoh di bawah ini.

Pencucian Uang Sebelum dan Sesudah Abad ke-20

Kebanyakan orang berpendapat bahwa pembajak laut atau perompak dalam menyembunyikan harta kekayaan harta hasil kejahatan biasanya dengan cara menggali tanah dan mengubur harta kekayaan hasil rampokannya di suatu tempat yang aman. Memang mengubur harta karun bukanlah rencana yang buruk untuk beberapa alasan, setidaknya tidak seorang pun --bahkan kapten pembajak sekalipun dapat mengetahui harta kekayaan dimana hasil rampokan itu dikuburkan. Masa kejayaan bajak laut waktunya relatif cukup singkat, hanya beberapa tahun selama abad ke-18. Pada masa itu, para pembajak laut pergi ke Spanish Main di Kepulauan Karibia, kemudian menuju daerah pesisir Afrika. Pembajak laut hidup dengan berdagang dari Eropa ke Amerika, Aftika dan India, serta negara-negara kerajaan maritim Eropa terutama Inggris dan Spanyol. Berbagai upaya serius pun pada saat itu telah dilakukan oleh berbagai kerajaan untuk mengatasi para pembajak laut, termasuk melakukan patroli laut dan sistem berlayar secara beriringan dengan penjagaan kapal-kapal perang klasik bersenjata. Beberapa pembajak laut terbunuh dan ditangkap dalam pertempuran di laut, salah satunya seperti pembajak Edward “Blackbeard” Teach. Sebagian lainnya

ditangkap dan dibawa ke Inggris atau negara jajahan Amerka, kemudian diadili dan dihukum gantung.

Kasus Henry Every (1690-an)

Henry Every adalah pimpinan bajak laut yang cukup terkenal pada abad ke-17 di daratan Eropa. Dari kegiatan pembajakan itu, ia dan hasil komplotannya berhasil memperoleh uang yang cukup banyak. Hasil pembajakan terakhirnya diperoleh dari kapal Portugis Gung-i-Suwaie, senilai £325.000 atau saat ini senilai sebesar $400.000.000. Henry Every diduga telah menawarkan pembayaran hutang nasional Inggris, dan sebagai imbalannya berupa penghapusan hukuman terhadapnya.

Sehubungan dengan harta kekayaan hasil pembajakan, Henry Every dan teman-teman sesama pembajak memutuskan untuk membagi barang rampasan dan menyimpannya di suatu tempat yang aman. Setelah itu, mereka berubah pikiran untuk kembali ke Inggris dengan mempertimbangkan bahwa daratan Eropa pada umumnya dan Inggris pada khususnya memiliki hubungan emosional dengan Henry Every cs. Disamping itu, daratan Eropa merupakan tempat yang baik untuk membelanjakan hartanya. Namun demikian, keputusan itu dapat berdampak pada terungkapnya masa lalu mereka dan dapat berakibat hukuman berupa penyerahan harta kekayaan. Mengetahui hal tersebut, Henry Every dan anak buahnya berkumpul di kapal untuk membicarakan secara berbeda pendapat tentang bagaimana cara melepaskan diri dari kejahatan.

Sebagian anak buah Henry Every mendarat dan memisahkan di Skotlandia, masing-masing membawa bagian hasil

kejahatannya. Banyak di antara mereka yang segera menghabiskan uangnya untuk kepentingan sendiri misalnya dipergunakan untuk mabuk-mabukan dan bersenang-senang. Oleh sebab itu, orang-orang mulai menaruh curiga dan mempertanyakan latar belakang atau asal usul uang mereka. Kecurigaan orang banyak tersebut membuat mereka panik dan sampai pada keputusan untuk membawa sejumlah uangnya ke luar kota. Namun, nasib baik yang tidak berpihak padanya, sehingga pada akhirnya sebagian dari mereka dihukum dengan hukuman gantung karena aparat penegak hukum kerajaan memperoleh bukti bahwa uang mereka diperoleh dari pembajakan di laut, akan tetapi tidak seorang pun dari mereka yang tertangkap itu memberitahukan dimana pemimpinnya berada.

Berdasarkan legenda, Henry Every bergegas pindah ke kota kecil Davonshire, Bideford, yaitu suatu tempat dengan tradisi kelautan yang kental. Hingga Henry Ebery menyerahkan harta bajakannya kepada pedagang Bideford. Meski Henry Every orang yang dicari-cari oleh aparat penegak hukum Kerajaan Inggris, perjalanannya ke seluruh dunia membuatnya sangat terkenal di kampung halamannya. Perjalanan tersebut juga menjadikannya kaya raya yang nilainya melebihi total kekayaan penduduk di beberapa kota Inggris. Meskipun Henry every melakukan hal-hal yang tidak menyenangkan atas harta yang didapatkannya, tetapi ia menyakini bahwa dengan kekayaan yang dimilikinya itu ia dapat menghabiskan masa pensiunnya dengan senang. Singkatnya, ia berpikir bahwa ia akan terbebas dari jeratan hukum.

Harapan Every cukup sederhana yakni ingin menjual beberapa bagian dari berliannya. Kota kecil Delvol adalah tempat hunian kebanyakan populasinya pelaut, dimana banyak dari mereka mencari perhiasan dalam perjalanannya keliling dunia. Adapun yang membedakan komunitas pelaut itu dengan Every adalah besaran berlian yang ingin dijual. Mantan pelaut yang diberi gelar "Henry Bridgman" ini jelas memiliki banyak berlian seberat ratusan pound. Sementara itu, rata-rata para pelaut untuk memperoleh berlian seberat 500 pound selama seumur hidup adalah suatu hal yang tidak masuk akal sehingga berlian yang didapat oleh Henry Every jelas merupakan sesuatu diluar kewajaran saat itu. Akhirnya oleh pedagang setempat di Bideford menyarankan untuk memecah-mecah berlian tersebut menjadi beberapa bagian dan mereka membuat tawaran yang menjanjikan kepada Every dalam pembayarannya. Namun ternyata pada akhirnya para pedagang tersebut ingkar janji hingga tidak ada pembayaran lagi. Ketika Every komplain, para pedagang menyarankan untuk menghubungi *sheriff* setempat. Akhirnya Henry Every, mantan pembajak laut terkenal yang kehilangan harta karunnya dicuri oleh para pedagang Bideford tahun 1697 jatuh miskin beberapa tahun kemudian, dan meninggal dunia dengan julukan sebagai "*as good Pirates at land as he was at sea*."

Pelaku kejahatan menyadari bahwa tidak masalah seberapa sukses mereka melakukan kejahatannya seperti Henry Every di atas, akan tetapi masih terdapat beberapa permasalahan yang harus diperhatikan yakni menyembunyikan hasil kejahatannya. Semakin terwujud kekayaan yang diperoleh maka

semakin mudah terbongkarnya kejahatan, dan kegagalan pelaku kejahatan untuk memberi penjelasan atas sumber kekayaannya merupakan hal yang sangat fatal.

Kasus William Kidd (1680-an)

Meskipun berisiko, pembajak laut pada abad ke-18 cukup pesat perkembangannya. Banyak para pelaut yang akhirnya menjadi pembajak laut dengan alasan agar bisa memperoleh uang dengan cara mudah, mendapatkan kebebasan atau hanya ingin melepaskan dari disiplin yang terlalu keras yang diterapkan suatu kapal pedagang (*naval*). Beberapa pelaut menjadi pembajak laut hanya karena faktor kebetulan. Kapten William Kidd mulanya menjadi seorang pemburu bajak laut, yang bertugas menangkap para pembajak laut yang membajak dan memburu awak kapal-kapal Inggris, dimana salah satunya pembajak tersebut adalah Henry Every.

William Kidd akhirnya menjadi "orang jahat", tetapi cepat mendapatkan harta karun yang dimiliki sendiri. Meskipun Kidd diyakini telah menguburkan harta karunnya setidaknya dalam satu kali, akan tetapi, seperti halnya kebanyakan pembajak laut, Kidd sebenarnya memiliki skema pencucian uang yang cukup solid. Berbeda dengan Henry Every sebagai pembajak laut yang tidak memiliki kemampuan untuk memutihkan uang yang berasal dari hasil-hasil kejahatannya.

Pemikiran romantis dengan mitos "*Fifteen men on a dead man's chest*" adalah fakta bahwa kebanyakan harta karun para pembajak laut segera dikonversi menajdi uang tunai untuk dapat dikonsumsi melalui skema pencucian uang yang melibatkan

banyak orang-orang penting di Amerika saat itu. Rute pencucian uang dilakukan melalui kota Charleston, Carolina Selatan menuju New York dan Boston, dengan melibatkan para pedagang dan pejabat pemerintah setempat. Bahkan, beberapa kota di wilayah tersebut sangat tergantung pada dana-dana dari hasil penyelundupan atau pembajakan laut.

Pembajakan laut merupakan aktivitas kejahatan yang mahal. Hal tersebut memerlukan biaya cukup besar untuk pengadaan kapal meskipun mereka bisa memperolehnya dari hasil jarahannya. Walaupun sudah memiliki kapal, namun perlu pula pengeluaran untuk biaya makan dan gaji para awak kapal, biaya pemeliharaan dan persenjataan. Di pelabuhan-pelabuhan yang disinggahi, umumnya terdapat pedagang yang menyediakan perlengkapan melaut, makanan, pakaian, minuman beralkohol serta amunisi, sementara para pejabat publik yang korup pura-pura tutup mata akan keberadan para pembajak maupun perompak di daerah kekuasaannya.

Sebagian besar para pembajak beroperasi di wilayah-wilayah koloni Amerika dan membajak kapal-kapal Spanyol untuk menjarah koin perak dan emas dalam bentuk *rich capes*, piring gereja dan barang-barang berharga lainnya milik orang kaya. Duta besar Spanyol pernah mengajukan keluhan atas kejadian tersebut. Namun para gubernur negara-negara koloni Amerika tidak menanggapinya karena banyak dari mereka yang telah disuap oleh para pembajak laut. Dengan adanya dukungan dari para pejabat publik, upaya untuk mengkonversi semua emas, piring

gereja dan barang-barang berharga lainnya hasil jarahan menjadi lebih mudah dilakukan.

Skema pencucian uang yang dilakukan para pembajak laut tergantung pada proses penempatan harta kekayaan hasil kejahatan para pedagang-pedagang Amerika dengan mengkonversi barang jarahan tersebut menjadi *shilling* (mata uang), mahkota, dan *guinea* (mutiara), ataupun ditukar dengan barang-barang lain. Kargo kapal-kapal yang dijarah pun akan dijual di pelabuhan-pelabuhan Amerika kepada para pedagang yang ingin membeli. Dalam proses ini tidak diperlukan tahapan *layering* karena transaksi yang dilakukan secara terbuka dan cepat. Dalam hal ini, pengintegrasian dana-dana yang dicuci menjadi penting hanya jika para pembajak laut memutuskan untuk pensiun seperti yang dilakukan Henry Every. Di Inggris, Henry Every memiliki sedikit simpanan uang di negara-negara koloni yang tampaknya sah. Beberapa pembajak lain melakukan hal yang sama, sementara yang lainnya menikmati perlindungan dimana uangnya dikirim ke Amerika untuk dapat dinikmati di kemudia hari.

Pelajaran apa yang ditarik dari kisah-kisah pembajak laut yang terjadi pada 300 tahun yang lalu tersebut? *Pertama,* pencucian uang merupakan suatu cara atau metode untuk memudahkan pemanfaatan hasil kejahatan sepanjang terdapat kerjasama dengan dan atas bantuan dari orang-orang di pemerintahan, bank dan pelaku usaha. *Kedua,* tanpa proses pencucian uang yang efektif, para pembajak laut tidak akan bisa

melakukan kegiatannya karena tidak memiliki anggaran untuk membiayai operasionalnya.

Kasus Alphonse Capone (1920-an)

Terungkapnya kejahatan Alponse Gabriel Capone merupakan momen peringatan yang sangat penting bagi pelaku kejahatan terorganisir dimana pun di atas dunia ini. Al Capone adalah sesorang kriminal yang meniti karir hingga sampai pada kejayaannya dengan mendirikan suatu organisasi yang menghasilkan keuntungan sekitar US$ 100 juta per tahun. Tuntutan terhadap Al Capone adalah penggelapan pajak dan hukuman pidana sebelas tahun di penjara Alcatraz tahun 1932. Pengungkapan kasus Al Capone merupakan suatu prestasi yang sangat penting dalam sejarah penegakan hukum. Untuk pertama kali, pelaku kejahatan dapat dihukum penjara tidak hanya karena berpartisipasi dalam melakukan pembunuhan, pemerasan, atau penjualan obat terlarang, akan tetapi hanya karena mereka mendapatkan uang namun tidak melaporkan kepada pemerintah.

Dari kegiatan usaha ilegalnya tersebut, diperkirakan memperoleh penghasilan pertahun dari perjudian = US$ 25,000,000, penjualan minuman keras = US$ 60,000,000, premanisme = US$ 10,000,000, dan jual beli = US$ 10,000,000. Pendapatkan Al Capone dalam setahun mencapai sekitar US$ 105.000.000, pendapatan yang begitu besar tentunya bukan hasil dari bisnis legal, yaitu didapatkan dari tempat judi, prostitusi, dan premanisme diperoleh dengan mengharuskan konsumennya membayar dalam bentuk uang tunai (*cash*) terutama recehan dan

sulit bagi pemerintah setempat saat itu untuk melacak uang-uang tersebut.

Permasalahan kemudian muncul, bagaimana menyimpan uang sebanyak itu dalam bentuk cash dirumahnya. Lalu ia berpikir jika uang tersebut disimpan di bank akan muncul persoalan terkait dengan sumbernya darimana atau bagaimana memperolehnya. Pada akhirnya, hasil berpikir kerasnya membuahkan hasil dan inilah yang menjadi cikal bakal munculnya istilah *money laundering*. Al Capone, membeli usaha pencucian pakaian (*laundry*). Dasar pemikirannya sangat sederhana, kembali kepada pendapatan Al Capone dari bisnis ilegal seperti judi menghasilkan uang koin. Hubungannya dengan tempat usaha cucian pakaian adalah rata-rata orang menggunakan mesin pencuci pakaian atau membayar cucian menggunakan uang recehan. Jadi terdapat argumentasi yang rasional bahwa seolah-olah uang recehan yang diperoleh berasal dari hasil usaha laundry sebelum disetor ke bank sebagai hasil dari usaha yang legal.

Karena strategi ini dianggap berhasil maka dilakukan ekspansi dengan menambah jumlah outlet. Untuk mengantisipasi kecurigaan, dia membuat terobosan yang kedua yaitu, membeli properti. Bisnis properti sangat dia pahami dan memberikan prospek yang sangat menggiurkan (bisa mendapatkan penghasilan berkali-lipat) dan proses menjualnya juga sangat mudah. Maka dipilih cara ini dengan cara jual - beli properti. Dengan demikian, uang yang dihasilkannya adalah uang usaha legal dari hasil jual beli bidang properti.

Orang yang paling menentukan dalam suksesnya kejahatan Al Capone adalah Meyer Lansky, seseorang asal Polandia yang kebih dikenal sebagai seorang pembunuh bayaran dan pendiri "*Murder Incorporated*". Lansky mengetahui bagaimana cara menjalankan suatu perusahaan. Ia bisa mengelola dengan baik hubungan antara kejahatan terorganisir, perusahaan dan politik. Salah satu organisasi kejahatan yang menjadi mitra kerja Meyer Lansky adalah gangster Yahudi di New York yaitu Arnold "The Big Bankroll" Rothstein.

Disamping itu, Meyer Lansky dikenal juga sebagai konsultan keuangan Al Capone (dikenal dengan julukan "*The Mob's Accountant*") yang mengatur keuangan untuk penggelapan pajak. Dengan pertimbangan bahwa agar nasib yang sama dengan Al Capone tidak akan menimpanya, maka Lansky mencari cara-cara lain untuk menyembunyikan uang hasil kejahatan. Sebelum pidana dijatuhkan terhadap Al Capone karena penggelapan pajak, Lansky telah menemukan cara untuk menyembunyikan uangnya dengan memanfaatkan beberapa rekening di Bank Swiss dimana menganut sistem kerahasiaan bank yang sangat ketat. Lansky merupakan salah satu pelaku pencuci uang yang paling berpengaruh kala itu. Melalui fasilitas Bank Swiss, Meyer Lansky dapat menggunakan cara-cara pemanfaatan 'fasilitas perolehan kredit' yaitu menjadikan uang haramnya disamarkan menjadi seolah-olah 'perolehan kredit' dari bank-bank asing yang diperlakukan sebagai 'pendapatan' jika perlu. Hal ini tentunya dilakukan guna menghindari kewajiban pajak.

Upaya yang dilakukan Meyer Lansky yang menarik untuk dikaji adalah penemuannya dalam hal teknik pencucian uang dengan cara mendirikan perusahaan ilegal (front company). Ia jelas menyadari bahwa sebagai "fronts", perusahaan tersebut memang sengaja untuk melakukan usaha ilegal, misalnya perlanggaran hak kekayaan intelektual dan sekaligus untuk dijadikan sebagai sarana untuk mencuci uang. Salah satu teman dekat Lansky, Benjamin "Bugsy" Siegel dikenal karena prestasainya dalam mendirikan perjudian di Las Vegas –dengan dukungan finansial dari Lansky. Suatu ketika Meyer Lansky berkomentar tentang kejahatan terorganisir, "Kami lebih besar daripada U.S Steel." Hal ini bukan suatu kebetulan belaka bahwa ia memiliki suatu korporasi multinasional sebagai perbandingan, melainkan memang korporasi multinasional ini dibangun untuk dijadikan basis dukungan kegiatan ilegalnya.

Meyer Lansky dikenal juga sebagai futurolog karena ia sepenuhnya memahami arti penting penggunaan negara-negara asing untuk dimanfaatkan dalam mendukung kejahatannya di kemudian hari. Meskipun ia sangat dikenal atas upayanya mengambil alih bisnis Kuba pada tahun 1958 sebagai basis untuk perjudian dan operasi penjualan obat terlarang, namun sebenarnya Meyer Lansky terlibat jauh dalam kegiatan *offshore* sebelum tahun 1920-an. Disamping itu pula, Meyer Lansky cukup paham bagaimana mengelola hubungan dengan pejabat pemerintah. Beberapa dari pejabat pemerintah, seperti para koruptor di rezim Batista, Kuba, diberi dukungan dana guna meningkatkan karir, dan sebagian pejabat lainnya dipilih

berdasarkan kemampuannya guna membantu kepentingan tertentu untuk melindungi kejahatan terorganisirnya. Untuk hal ini, Lansky belajar banyak dari Arnold Rothstein yang memiliki kedekatan secara politis dan dianggap sebagai legendaris.

Tujuan dari keseluruhan upaya yang dilakukan tersebut di atas adalah untuk mencuci uang ratusan juta dolar. Kegiatan ini dilakukan Meyer Lansky selama hidupnya hingga akhirnya meninggal dunia pada tahun 1983. Dia terbebas dari tuntutan melakukan penggelapan pajak dan tindak pidana terkait lainnya, dan tidak pernah dipenjara atas tindakannya melakukan pencucian uang.

Keahlian Meyer Lansky dalam melakukan pencucian uang untuk kejahatan terorganisir telah memberikan inspirasi dan contoh yang baik bagi koleha-kolehanya di kemudian hari. Beberapa dari mereka mengambil pelajaran terutama bagaimana mereka bisa menyembunyikan uang haramnya dengan aman, mendirikan jaringan dengan usaha yang sah, dan memindahkan uangnya ke negara-negara *offshore*. Namun demikian, sebagian dari koleganya ada yang tidak berhasil. Seperti Mickey Cohen yang mendekam di penjara selama 15 tahun pada yahun 1961 atas penggelapan pajak. Frank Costello dipenjara selama 5 tahun pada tahun 1954. Albert Anastasia, yang seharusnya berkedudukan sebagai kepala Murder Inc. Syndicate yang diorganisir oleh Lansky, dipenjara selama setahun atas kasus Pajak tahun 1955. Tony Accardo yang mengikuti Frank Nitti dan Paul “The Waiter” Ricca yang menduduki kursi lama Al Capone di

Chicago itu dipenjara 6 tahun pada tahun 1960, meskipun putusan pengadilannya kemudian diajukan banding.

Meskipun tidak bisa hanya berkesimpulan betapa canggihnya skema pencucian uang yang dilakukan Meyer Lansky karena sebagian besar tidak pernah terdeteksi dengan jelas, hal tersebut memberikan inspirasi terhadap kegiatan pencucian uang yang kemudian semakin besar dan meluas terutama mengenai bagaimana Meyer Lansky mengintegrasikan uangnya kembali ke dalam perekonomian Amerika secara menyeluruh dengan adanya fakta bahwa jutaan dolar hilang selama beberapa abad dan tidak pernah terungkap. Sehubungan dengan itu, Kongres Amerika Serikat mengambil langkah penting untuk mengatasi permasalahan baru tersebut. Salah satunya dengan mengesahkan UU Rahasia Bank 1970 (*Bank Secrecy Act*) sebagai respon dalam mengatasi masalah pergerakan uang haram ke *tax heaven country* dan negara-negara yang menerapkan rahasia bank secara ketat. BSA mengatur tentang sanksi pidana atas jenis-jenis kegiatan yang menggunakan skema pencucian uang dengan cara pemindahan dana ke negara *offshore* penempatan dana di lembaga keuangan dan rekening bank asing yang tidak diketahui pemiliknya.

Di Amerika Serikat, UU Federal pertama yang mengkriminalisasikan pencucian uang diundangkan pada tahun 1986 dengan ancaman pidana yang lebih berat bagi pihak-pihak yang melakukan transaksi keuangan dengan menggunakan sumber yang diduga berasal dari uang kotor. Berdasarkan UU tersebut, beberapa kejahatan tertentu diatur dalam *Special*

Unlawful Activities (SUAs). Transaksi-transaksi yang melibatkan harta hasil kejahatan sebagaimana diatur dalam SUAs saat ini termasuk kejahatan itu sendiri (*predicate crime*) dan kejahatan lanjutannya (*money laundering*). Sejak tahun 1986, Kongres AS telah memperluas sejumlah tindak pidana yang dikategorikan dalam SUAs termasuk menambahkan bagian konspirasi melakukan tindak pidana pencucian uang dan secara umum memperluas cakupan ketentuan UU yang juga mengatur tentang perampasan aset yang terlibat dengan transaksi pencucian uang.

Kasus Watergate (1970-an)

Penasehat Gedung Putih, John Dean, berpendapat bahwa kegiatan pencucian uang tidak memerlukan biaya yang banyak namun cukup berisiko karena mudah dideteksi secara cepat. Pencucian uang merupakan kegiatan yang biasa dilakukan oleh Mafia, yang polanya dapat diikuti untuk kegiatan lainnya seperti kegiatan politik untuk mendukung dana kampanye, seperti kasus Watergate di AS.

Menurut perspektif Gedung Putih, penahanan atas lima pelaku kasus Watergate merupakan kabar buruk, namun permasalahan tersebut tidak terlalu serius. James McCord adalah salah satu pelaku yang pada saat itu menjadi petugas keamanan untuk Komite Pemilihan Ulang Presiden, sedangkan keempat pelaku lainnya adalah orang Amerika keturunan Kuba dari Miami.

Pada awalnya, hasil penyidikan Polisi mengungkap bahwa para pelaku memiliki keterkaitan satu sama lain yang dibuktikan dengan penemuan *walkie talkie* sebagai sarana komunikasi dan sejumlah uang. Para pelaku tersebut adalah Eugnio Martinez yang

memiliki uang dalam dompet sebesar US$ 814 terdiri dari US$ 700 dalam pecahan lembar 100 dengan nomor seri yang berurutan, Frank Sturgis memiliki uang senilai US$ 215 dan Virgilio Martinez serta Bernard Barker masing-masing memiliki US$ 230. Sebagian dari uang tersebut dalam pecahan 100 yang banyak ditemukana dibawah tangga. Secara keseluruhan, polisi mendapatkan uang senilai US$ 4.500 dengan pecahan 100 baru, yang menurut analisa polisi, uang tersebut digunakan untuk mendukung kejahatannya. Investigasi atas uang tersebut segera dilakukan dengan melihat fakta bahwa pada tahun1972 semua bank AS mendata nomor seri uang pecahan di atas 100 yang diberikan kepada nasabah. Uang Watergate ditelusuri melalui Federal Reserve Bank di Atlanta, ke cabang Miami, dan dari sana ke Republic National Bank, Miami Florida, yang merupakan daerah asal keempat dari lima pelaku.

Di Miami, investigator menyelidiki bahwa Bernard Barker telah mengumpulkan uang dalam serangkaian penarikan tunai dari rekening wali amanat perusahaannya, yaitu *Barker and Associates, Inc*., yang bergerak dibidang real estate. Barker telah melakukan penarikan tunai tiga kali seluruhnya berjumlah US$ 114.000 dari suatu rekening di Republic National Bank, Miami, Florida masing-masing berjumlah US$ 25.000 pada tanggal 24 April, US$ 33.000 pada tanggal 2 Mei dan US$ 56.000 pada tanggal 8 Mei 1972. Selanjutnya, uang hasil penarikan tersebut disetorkan untuk *Committee to Re-Elect the President* (CRP) pada tanggal 15 Mei 1972 namun jumlahnya meningkat menjadi sebesar US$ 115.000. Pertanyaan logis yang muncul adalah dari

mana uang US$ 114.000 berasal? Jawabannya adalah pada tanggal 20 April, Barker telah melakukan penyetoran sebesar US$ 114.000 yang berasal dari empat *bank draft* dengan nilai masing-masing US$ 15.000, US$ 18.000, US$ 24.000 dan US$ 32.000 yang ditariknya di Banco Internacionale of Mexico City dan satu cek tunai senilai US$ 25.000. Untuk informasi tambahan, nama jaksa penuntut umum Meksiko yaitu Manuel Ogario D'Aguerre muncul dalam *bank draft* tersebut. Selanjutnya darimana uang sebesar US$ 25.000 dan US$ 89.000 berasal?

Cek tunai senilai US$ 25.000 di atas diterbitkan oleh Kenneth Dahlberg di First Bank and Trust Company Boca Raton, Florida. Investigator melakukan pemeriksaan pertama kali terhadap cek ini untuk mendapatkan petunjuk tambahan. Dari hasil penyidikan diketahui bahwa Kenneth Dahlberg adalah seorang pengusaha yang memiliki sebuah rumah di Boca Raton. Dalam suatu wawancara, Dahlberg menginformasikan bahwa ia menerbitkan cek tunai tanggal 8 April 1972 senilai US$ 25.000, yang uangnya berasal dari Dwayne Andreas. Investigator saat itu ingin tahu mengapa Andreas memberikan uang kepada Dahlberg, dan bagaimana uang tersebut didapat dari Dahlberg untuk diberikan kepada Barker. Dahlberg menjelaskan bahwa dia terlibat dalam penggalangan dana di Midwest untuk kampanye pemilihan kembali Presiden Nixon. Dalam penggalangan dana tersebut, Dwayne Andreas, selaku Presiden Utama Archer Daniels Midland --sebuah perusahaan konglomerat di bidang agrikultur di Midwest-- memberikan kontribusi secara tunai untuk kampanye dimaksud. Namun demikian, Dahlberg telah memberikan cek

kepada Maurice Stans yang diketahui sebagai *financial chairman* untuk CRP. Oleh karena itu, Kenneth Dahlberg secara jujur mengatakan bahwa ia tidak mengetahui hubungan antara Maurice Stans dengan Barker. Setelah melalui penelitian lanjutan, investigator mengetahui bahwa Maurice Stans adalah pimpinan dari *Trust Account* (*Barker and Associates Inc*.) dimana Bernard Barker sebagai akuntan di perusahaan ini. Proses pengembangan informasi tersebut memakan waktu, tetapi investigator saat ini telah berhasil melacak peruntukan dan sumber uang tersebut, yang diduga merupakan penggalangan dana dalam pemilihan presiden.

UU tentang Reformasi Pengalokasian Kampanye telah ditandatangani oleh Presiden Nixon tanggal 7 Februari 1972 dan mulai berlaku secara penuh dua bulan kemudian yaitu tanggal 7 April 1972. UU tersebut secara khusus melarang kontribusi untuk pendanaan kampanye presiden dengan uang tunai dan donasi menggunakan anonim. Sehingga konspirasi dalam pemberian sumbangan oleh Dwayne Andreas melalui Kenneth Dahlberg, Maurice Stans, dan Bernard Barker serta melibatkan entitas Trust Account pada tanggal 8 April 1972 merupakan bentuk pelanggaran terhadap UU tersebut karena dilakukan dengan tidak memberikan informasi mengenai pemilik yang sebenarnya (anonim).

Dengan adanya regulasi tersebut, pentingnya pembatasan transaksi tunai dan anonim merupakan instrumen yang efektif untuk mencegah praktik korupsi dan kolusi, khususnya suap, gratifikasi dan pencucian uang.

Dari dua kasus di abad ke-20 di atas, perlu diketahui dimana Jeffrey Robinson mengemukakan bahwa istilah pencucian uang muncul sejak kasus tersebut ada, padahal itu sebagai mitos belaka. Pencucian uang dikenal demikian karena dengan jelas melibatkan tindakan penempatan uang haram atau tidak sah melalui suatu rangkaian transaksi, atau dicuci, sehingga uang tersebut keluar kembali ke pemiliknya seolah-olah uang yang sah atau bersih. Artinya dana yang diperoleh dari sumber yang tidak sah disamarkan atau disembunyikan melalui serangkaian transfer dan transaksi agar uang tersebut pada akhirnya seakan-akan merupakana pendapatan yang sah.

Pendapat lain mengatakan bahwa *money laundering* sebagai sebutan sebenarnya belum lama dipakai. Billy Steel mengemukakan bahwa istilah *money laundering* pertama kali digunakan pada surat kabar di Amerika Serikat sehubungan dengan pemberitaan skandal *Watergate* pada tahun 1973 di Amerika Serikat. Sedangkan penggunaan sebutan tersebut dalam konteks pengadilan atau dalam konteks hukum muncul untuk pertama kalinya tahun 1982 dalam perkara US v $4.255.625,39 (1982) 551 F Supp, 314. Sejak itulah istilah money laundering diterima dan digunakan secara luas di seluruh dunia.

Rezim Anti Pencucian Uang Global

Pada akhir tahun 1980-an, isu perdagangan narkotika semakin mengkhawatirkan dan kembali menjadi perhatian masyarakat internasional. Semakin meluasnya penyebaran wilayah produksi, jalur distribusi narkotika internasional, dan kemampuan para pelaku untuk memindahkan uang hasil

kejahatan secara lintas batas wilayah jika dibandingkan dengan keberadaan hukum nasional dan upaya lembaga penegak hukum dipandang tidak lagi mampu mendeteksi perkembangan modus kejahatan ini, terutama terkait dengan upaya pengaburan atau penyamaran dana ilegal yang diperoleh dari hasil perdagangan gelap narkotika sehingga seolah-olah merupakan hasil yang legal/sah, maka diperlukan suatu tindakan multinasional oleh negara-negara untuk mengatasi isu global pencucian uang maupun tindak kejahatan terorganisir lainnya yang dapat merusak sistem keuangan internasional. Tindakan bersama yang diwujudkan dalam bentuk kerjasama internasional selain dapat membantu upaya penegakan hukum sekaligus memutuskan mata rantai kejahatan terorganisir seperti perdagangan narkotika dan pencucian uang.

Pada bulan Juli 1989, tindakan nyata sebagai bentuk respon masyarakat internasional terhadap isu kejahatan tersebut ditunjukkan oleh para Pemimpin negara anggota G7 (Amerika Serikat, Inggris, Italia, Jepang, Jerman, Kanada dan Prancis) yang pada saat itu sedang melakukan pertemuan di Paris, Prancis. Para pemimpin negara anggota G7 bersepakat untuk memperkuat kerjasama internasional dalam upaya memberantas produksi dan peredaran obat-obatan terlarang, termasuk juga kerjasama dalam mencegah upaya melegalkan dana kotor yang diperoleh sebagai hasil kejahatan perdagangan narkotika & psikotropika melalui tindakan pencucian uang.

Terkait pencucian uang, secara khusus para pemimpin negara anggota G7 membentuk suatu gugus tugas yang kemudian

dikenal dengan sebutan *Financial Action Task Force* (FATF). Adapun FATF memiliki mandat utama yaitu mencegah pemanfaatan sistem perbankan maupun lembaga keuangan lainnya terhadap kegiatan pencucian uang. Secara spesifik, FATF memiliki tugas untuk membentuk suatu konsensus internasional yang dapat membantu mengidentifikasi, melacak dan merampas hasil kejahatan dari tindak pidana narkotika dan tindak pidana lainnya.

Sebagai langkah awal dan didasarkan pada analisis kondisi yang terjadi maka FATF mengembangkan seperangkat Rekomendasi yang secara spesifik mengatur hal-hal tertentu termasuk menyesuaikan hukum nasional dengan sistem regulasi internasional yang berlaku untuk membantu mendeteksi, mencegah dann menindak penyalahgunaan sistem keuangan terhadap praktik maupun kegiatan pencucian uang. Awalnya, sekretariat FATF berada di *Organization for Economic Co-Operation and Development* (OECD) di Paris selama kurun waktu 1991-1992, kendatipun demikian FATF tetap merupakan sebuah organsasi internasional independen. Hingga saat ini, FATF telah memiliki sekretariat tetap yang berada di Paris, Prancis dengan jumlah anggota 37 jurisdiksi/negara.

Jika dikaitkan dengan keefektifan implementasi Rekomendasi FATF oleh seluruh negara, maka diperlukan perluasan keanggotaan termasuk melalui pembentukan *FATF Style Regional Body* (FSRB). Dengan pembentukan FSRB, jangkauan FATF dapat mencapai hingga negara-negara yang berada di luar regional negara-negara anggota. Dengan kata lain,

FSRB adalah kepanjang-tanganan FATF di wilayah-wilayah belahan dunia secara regional untuk memastikan terpenuhinya tujuan FATF melalui standar Rekomendasi yang dikeluarkan FATF. Hingga kini, FSRB yang telah terbentuk dan memiliki fungsi yang serupa dengan FATF telah mencapai 9 FSRB, yaitu:

a. *Asia/Pasific Group on Money Laundering* (APG) berbasis di Sydney, Australia;
b. *Caribbean Financial Action Task Force* (CFATF), berbasis di Port of Spain, Trinidad dan Tobago;
c. *Eurasian Group* (EAG), berbasis di Moscow, Rusia;
d. *Eastern and Southern Africa Anti-Money Laundering Group* (ESAAMLG), berbasis di Dar es Salaam, Tanzania;
e. *Task Force on Money Laundering in Central Africa* (GABAC), berbasis di Libreville, Gabon;
f. *The Financial Action Task Force of Latin America* (GAFILAT), berbasis di Buenos Aires, Argentina;
g. *Intergovernmental Action Group against Money Laundering in Africa* (GIABA), berbasis di Dakar, Senegal;
h. *Middle East and North Africa Financial Action Task Force* (MENAFATF), berbasis di Manama, Bahrain; dan
i. *Council of Europe Committee of Experts on the Evaluation of Anti-Money Laundering Measures and the Financing of Terrorism* (MONEYVAL), berbasis di Strasbourg, Prancis.

Selain itu, FATF juga bekerjasama dengan organisasi internasional lainnya seperti institusi keuangan global yang memiliki fungsi yang sama dalam mendukung anti pencucian uang antara lain *IMF, World Bank, Asian Development Bank, African*

Development Bank, European Central Bank, serta ada juga badan khsusus PBB seperti UNODC dan organisasi pengawas multilateral atas sektor tertentu yakni *the Basel Committee on Banking Supervision, the Internatiomal Organization of Securities Comissions* dan the *International Association Insurance Supervision*, OECD, *the Egmont Group of Financial Intelligence Units* dan lainnya. Pada umumnya organisasi-organisasi tersebut hanya berperan sebagai pengamat (*obeserver*).

Dalam memfokuskan ancaman pencucian uang terhadap sistem keuangan global, FATF melakukan proses identifikasi terhadap negara-negara atau jurisdiksi yang dianggap mempunyai risiko tinggi (*high risk and non-cooperative countries/jurisdictions*) atau tidak dapat bekerjasama dalam mendukung rezim anti pencucian uang. Negara ataupun jurisdiksi yang tergolong dalam kategori ini selanjutnya akan terdaftar dalam *Non-Cooperative Countries and Territories List* (NCCTs List) sekarang dikenal dengan sebutan "*FATF Public Statement*" dan dipublikasikan secara terbuka kepada dunia internasional melalui situsnya www.fatf-gafi.org. Berikutnya, FATF melalui *International Cooperation Review Group* (ICRG) akan merekomendasikan tindakan tertentu terhadap negara atau jurisdiksi yang terdapat dalam daftar tersebut. Daftar ini sungguh efektif dalam membuat suatu negara atau jurisdiksi kesulitan untuk melakukan transaksi keuangan internasional.

FATF akan membuat pernyataan yang menekankan kekhawatiran dan kelemahan yang dimiliki oleh suatu negara atau jurisdiksi yang disebut dalam daftar NCCT list ataupun Public

Statement atas rezim anti pencucian uangnya. Dengan mendapatkan tekanan seperti itu, maka negara yang terdaftar dalam NCCT list ataupun Public Statement berupaya untuk melakukan perubahan dalam mengembangkan sistem anti pencucian uang di wilayahnya. Adapun dalam merumuskan suatu keputusan, FATF menyelenggarakan sidang pleno sebanyak tiga kali pertemuan dalam setahun, yaitu pada bulan Februari, Juni dan Oktober. Kepemimpinan FATF memiliki periode 1 tahun yang dimulai pada tanggal 1 Juli hingga 30 Juni tahun berikutnya dan digilir setiap tahun diantara negara anggota FATF.

Rezim Pencucian Uang di Indonesia

Dalam rangka mendukung rezim anti pencucian uang internasional, Indonesia bergabung dengan *Asia/Pacific Group on Money Laundering* (APG) yang merupakan FSRB yang berada di kawasan Asia dan Pasifik pada tahun 1999. Akan tetapi tidak semua anggota APG juga merupakan negara anggota FATF, termasuk Indonesia --saat ini Indonesia tengah berupaya untuk menjadi anggota FATF dikarenakan satu-satunya negara anggota forum G20 yang belum masuk dalam keanggotaan FATF dibandingkan anggota G20 lainnya (pada dasarnya FATF juga melaksanakan mandat dari G20). Terlepas dari keanggotaan ini, seluruh anggota, baik FATF maupun APG memiliki tanggung jawab dan komitmen yang sama dalam mengadopsi dan menerapkan Rekomendasi FATF sebagai pedoman standar internasional dalam pencegahan dan pemberantasan pencucian uang dan pendanaan terorisme.

Indonesia secara resmi menyatakan keputusannya untuk menjadi anggota APG yaitu pada pertemuan tahunan (*annual meeting*) kedua APG yang berlangsung di Manila, Filipina pada tanggal 4 s/d 6 Agustus 1999. Keanggotaan APG terbuka bagi setiap negara atau jurisdiksi di kawasaan Asia dan Pasifik yang mengakui adanya kebutuhan untuk memberantas pencucian uang, mengakui manfaat dari saling berbagi pengetahuan dan pengalaman; telah atau sedang mengambil langkah aktif untuk mengembangkan, mengesahkan, dan menerapkan anti pencucian uang; berkomitmen untuk melaksanakan keputusan yang dibuat oleh APG; berpartisipasi dalam program evaluasi bersama (*mutual evaluation*); dan berkontribusi dalam pembiayaan keanggotaan APG.

Berdasarkan keanggotaan dalam APG selaku FSRB, Indonesia memiliki keterkaitan dan kewajiban untuk mematuhi 40 Rekomendasi + 9 Rekomendasi Khusus FATF (sejak tahun 2012 FATF mengeluarkan standar baru yang disebut "***The 40 FATF Recommendations***" dengan meleburkan 9 rekomendasi khusus mengenai pendanaan terorisme menjadi 40 Rekomendasi yang mencakup seluruh isu tentang pencucian uang, pendanaan teroris serta proliferasi senjata pemusnah massal). Dengan demikian, penghubung antara 40 Rekomendasi FATF dan Indonesia adalah keanggotaan Indonesia dalam APG, sehingga segala hak, tanggung jawab, komitmen serta sanksi pun melekat pada Indonesia sama halnya dengan negara anggota FATF maupun FSRB pada umumnya, dan APG pada khususnya. Apabila komitmen untuk mematuhi 40 Rekomendasi FATF tidak

terpenuhi, maka Indonesia, setara dengan negara anggota lainnya, juga dapat dikenai sanksi berupa tindakan balasan (*counter-measure*) dan dikategorikan dalam 'daftar hitam FATF' (*black list*) sebagai negara yang tidak kooperatif dalam upaya global memerangi kejahatan *money laundering* (*NCCTs List*).

Indonesia pada bulan Juni 2001 untuk pertama kalinya dimasukkan ke dalam NCCTs List. Predikat ini diberikan FATF kepada Indonesia sebagai pertimbangan adanya kelemahan-kelemahan yang diidentifikasi FATF secara garis besar sebagai berikut:

- Belum adanya undang-undang yang mengkriminalisasikan kejahatan pencucian uang;
- Belum dibentuknya *financial intelligence unit* (FIU);
- Belum adanya kewajiban pelaporan transaksi keuangan mencurigakan yang disampaikan Penyedia Jasa Keuangan kepada FIU;
- Mimimnya prinsip mengenal nasabah (know your customer) yang hanya baru sebatas di sektor perbankan saja;
- Kurangnya kerjasama internasional.

Sebagai bagian dari komitmen Indonesia yang kuat untuk berpartisipasi aktif dalam upaya pencegahan dan pemberantasan global tindak pidana pencucian uang, Pemerintah Indonesia mengambil beberapa langkah strategis diantaranya telah mempersiapkan RUU tentang Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU) di bawah koordinasi Departemen Kehakiman dan HAM, yang kemudian diundangkan dan disahkan oleh Presiden Megawati Soekarnoputri pada tanggal 17 April

2002 melalui UU No. 15 Tahun 2002. Undang-undang ini secara formal dan tegas menyatakan praktik pencucian uang adalah suatu tindak pidana (kriminalisasi pencucian uang). Pada tanggal tersebut menandai tonggak sejarah terbentuknya rezim Anti Pencucian Uang dan Kontra Pendanaan Terorisme di Indonesia dan pendirian suatu lembaga intelijen keuangan sebagai *focal point* pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang dan pendanaan terorisme, yakni Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) atau *Indonesian Financial Transaction Reports and Analysis Centre* (INTRAC), yang dikenal secara generik sebagai *financial intelligence unit* (FIU) dalam menangani laporan transaksi keuangan mencurigakan (*suspicious transactions*). Langkah-langkah tersebut selanjutnya diikuti dengan berbagai kebijakan yang meliputi penguatan kerangka hukum (*legal framework*), peningkatan pengawasan di sektor keuangan khususnya yang berkaitan dengan penerapan Prinsip Mengenal Nasabah (KYC) dan pelaksanaan UU TPPU, operasionalisasi PPATK, penguatan kerjasama antar lembaga domestik dan internasional, serta penegakan hukum.

Selanjutnya dalam rangka mengakomodir Rekomendasi FATF dan sebagai langkah antisipatif atas berbagai perkembangan yang terjadi di dalam negeri maupun memenuhi *international best practice*, maka dinilai perlu untuk menyempurnakan UU No. 15 Tahun 2002 tentang Pemberantasan TPPU. Upaya perbaikan dan penyempurnaan UU TPPU tersebut pada akhirnya dapat diselesaikan oleh Pemerintah RI dengan diundangkannya UU No. 25 Tahun 2003 tentang Perubahan atas UU No. 15 Tahun 2002

tentang TPPU pada tanggal 13 Oktober 2003. Adapun beberapa perubahan yang mendasar antara lain adalah:

- Penghapusan definisi hasil tindak pidana yang dikaitkan dengan jumlah uang sebesar Rp. 500 juta;
- Perluasan tindak pidana asal dari 15 jenis menjadi 25 jenis, termasuk didalamnya tindak pidana lainnya sepanjang ancaman pidananya 4 tahun atau lebih;
- Perluasan definisi transaksi keuangan mencurigakan, sehingga termasuk transaksi yang diduga menggunakan dana hasil dari kejahatan;
- Penambahan ketentuan *anti-tipping off*;
- Pengurangan masa pelaporan transaksi keuangan mencurigakan dari 14 hari menjadi 3 hari;
- Penambahan ketentuan mengenai bantuan hukum timbal balik (MLA).

Meskipun UU TPPU telah diamandemen, akan tetapi beberapa kalangan mengakui bahwa UU No. 25 Tahun 2003 masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, seiring perkembangan dinamika standar internasional dan kembali memenuhi kepatuhan terhadap 40 Rekomendasi FATF maka diperlukan penyempurnaan menyeluruh dari berbagai aspek baik dalam maupun luar negeri, sektor hukum dan sektor keuangan, paradigma baru pencucian uang dan pendanaan terorisme serta penambahan kerangka hukum di bidang tertentu sehingga dipandang untuk membuat suatu UU tentang tindak pidana pencucian uang yang sejati dan baru (bukan merevisi).

Dalam rangka merespon berbagai hal di atas, tujuh tahun kemudian **UU No. 8 Tahun 2010** disahkan pada tanggal 22 Oktober 2010 oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono sebagai upaya menjawab beberapa tantangan yang dihadapi dalam upaya pencegahan dan pemberantasan pencucian uang yang dilakukan sejak 2003. Adapun materi **UU tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang** (UU PP-TPPU) tersebut terdiri atas beberapa hal yang sangat substansial sebagai berikut:

1. Redefinisi pengertian/istilah dalam konteks tindak pidana pencucian uang, antara lain definisi pencucian uang, transaksi keuangan yang mencurigakan, dan transaksi keuangan tunai;
2. Penyempurnaan rumusan kriminalisasi TPPU;
3. Pengaturan mengenai penjatuhan sanksi pidana dan sanksi administratif;
4. Perluasan pengertian yang dimaksudkan dengan pihak pelapor (*reporting parties*) yang mencakup profesi dan penyedia barang/jasa (*designated non-financial business and professions/DNFBP*);
5. Penetapan jenis dan bentuk pelaporan untuku profesi atau penyedia barang dan jasa;
6. Penambahan jenis laporan PJK ke PPATK yakni *International Fund Transfer Instrruction* (IFTI) untuk memantau transaksi keuangan internasional;
7. Pengukuhan penerapan prinsip mengenal nasabah (KYC) hingga *customer due dilligence* (CDD) dan *enhanced due dilligence* (EDD);

8. Penataan mengenai pengawasan kepatuhan atau audit dan pengawasan khusus atau audit investigasi;
9. Pemberian kewenangan kepada Pihak Pelapor untuk menunda mutasi rekening atau pengalihan aset;
10. Penambahan kewenangan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dalam hal penanganan pembawaan uang tunai ke dalam atau ke luar wilayah pabean Indonesia;
11. Pemberian kewenangan kepada penyidik tindak pidana asal untuk melakukan penyidikan dugaan TPPU (*multiinvestigator*);
12. Penataan kembali kelembagaan PPATK;
13. Penambahan kewenangan PPATK untuk melakukan penyelidikan/ pemeriksaan dan menunda mutasi rekening atau pengalihan aset;
14. Penataan kembali hukum acara pemeriksaan TPPU termasuk pengaturan mengenai pembalikan beban pembuktian secara perdata terhadap aset yang diduga berasal dari tindak pidana; dan
15. Pengaturan mengenai penyitaan aset yang berasal dari tindak pidana, termasuk *asset sharing*.

3. Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU)

Beberapa waktu yang lalu dunia dikejutkan oleh pemberitaan *Panama Papers* tentang bocornya daftar klien dari Mossack Fonseca. Jumlahnya ada ribuan, bahkan ada beberapa nama dari Indonesia. Mossack Fonseca adalah sebuah firma hukum yang mempunyai banyak klien milyader baik dari lingkungan pejabat negara, pengusaha, hingga para selebritis yang

menyerahkan pengelolaan harta kekayaannya yaitu dengan cara mendirikan perusahaan perekayasa bebas pajak (*offshore*) di negara surga pajak (*tax heaven country*) seperti Panama. Tujuan utamanya tentu saja untuk menghindari pajak dari pemerintahnya masing-masing.

Belajar dari kasus ini, Pemerintah Indonesia memberlakukan *tax amnesty* (pengampunan pajak) salah satunya agar para WNI yang menyimpan dananya di luar negeri bersedia membawa pulang dananya ke Indonesia. Selain masalah pajak, kasus *Panama Papers* ini juga diduga terkait dengan praktik *money laundering*.

Kegiatan pencucian uang umumnya dilakukan oleh pihak-pihak yang ingin memperoleh kekayaan melalui hasil usaha illegal sehingga seakan-akan terlihat sah, misalnya korupsi, penyuapan, terorisme, narkotika, prostitusi, kejahatan perbankan, penyelundupan, perdagangan manusia, penculikan, perjudian, kejahatan perpajakan, *illegal logging* dan aneka kejahatan lainnya. Agar uang/harta yang diperolehnya tersebut terlihat sah maka mereka berusaha menghindari kecurigaan aparat penegak hukum. Karenanya, uang/harta kekayaan tersebut harus 'dicuci' agar terlihat bersih.

Peran dan tanggung jawab Indonesia dalam mencegah dan memberantas tindak pidana pencucian uang memberikan kontribusi yang riil dalam kancah tata pergaulan internasional. Tindak pidana ini merupakan persoalan dan perhatian warga dunia. Untuk itu, berbagai organisasi internasional dan regional telah dibentuk untuk memeranginya. Menurut perkiraan

beberapa lembaga internasional, pencucian uang secara global diperkirakan mencapai sekitar US$ 1 triliun sampai US$ 2,5 triliun per tahun. Jumlah ini sangat besar dan fantastik mengingat nilai keseluruhan produk barang dan jasa yang diproduksi di Indonesia (PDB Indonesia) pada tahun 2007 mencapai sekitar US$ 435 milyar. Bahkan, Michael Camdessus, mantan managing director IMF, memperkirakan jumlah uang haram yang menjadi objek dalam pencucian uang mencapai 2-5 % dari gross domestic product dunia atau mencapai lebih dari US$ 1,5 triliun. Jika uang haram dalam jumlah besar ini masuk ke dalam sistem keuangan dan perdagangan negara berkembang, hal ini akan mengakibatkan pemerintah negara tersebut kehilangan kendali atas kebijakan ekonomi negaranya.

Lebih lanjut, menurut penelitian yang dilakukan oleh IMF bersama dengan Bank Dunia (Jackson, J, *The Financial Action Task Force: An Overview*, CRS Report for Congress, March 2005), ada beberapa indikator yang menyebabkan kegiatan *money laundering* marak terjadi, diantaranya:

1. kurangnya koordinasi antar instansi pemerintah dalam satu negara, terutama terkait dengan otoritas pengawasan keuangan dan investigasi di sektor finansial.
2. penegakan hukum yang tidak efektif, disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan keterampilan, serta keterbatasan sumberdaya manusia yang mempunyai kapasitas dalam menyelidiki adanya praktik *money laundering*.

3. pengawasan yang masih sangat minim, dikarenakan jumlah personel yang tidak memadai.
4. sistem pengawasan yang tidak efektif dalam mengidentifikasi aktivitas yang mencurigakan.
5. kerjasama dengan pihak internasional yang masih terbatas.

Dampak negatif pencucian uang

Adapun dampak negatif pencucian uang secara garis besar dapat dikategoikan dalam delapan poin sebagai berikut, yakni: (1) merongrong sektor swasta yang sah; (2) merongrong integritas pasar-pasar keuangan; (3) hilangnya kendali pemerintah terhadap kebijakan ekonomi; (4) timbulnya distorsi dan ketidakstabilan ekonomi; (5) hilangnya pendapatan negara dari sumber pembayaran pajak; (6) risiko pemerintah dalam melaksanakan program privatisasi; (7) merusak reputasi negara; dan (8) menimbulkan biaya sosial yang tinggi.

Proses dan metode pencucian uang

Ada banyak cara dalam melakukan proses pencucian yang dan metodenya. Misalnya, pembelian dan penjualan kembali barang mewah (rumah, mobil, perhiasan atau barang/surat berharga) sampai membawa uang melewati jaringan bisnis sah internasional yang rumit dan perusahaan-perusahaan cangkang (*shell company*), yaitu perusahaan-perusahaan yang ada hanya sebagai badan hukum yang punya nama tanpa kegiatan perdagangan atktivitas usaha yang jelas.

Dalam banyak tindak pidana kejahatan, hasil keuntungan awal berbentuk tunai memasuki sistem keuangan dengan

berbagai cara. Misalnya, penyuapan, pemerasan, penebangan liar, perdagangan manusia, penggelapan, perampokan, dan perdagangan narkotika di jalan yang hampir selalu melibatkan uang tunai. Oleh sebab itu, pelaku kejahatan harus memasukkan uang tunai ke dalam sistem keuangan dengan berbagai cara sehingga uang tunai tersebut dapat dikonversi menjadi bentuk yang lebih mudah diubah, disembunyikan, disamarkan dan dibawa. Ada banyak cara untuk melakukan hal ini dan metode-metode yang digunakan semakin canggih. Metode-metode yang biasayan dipakai adalah sebagai berikut:

1. ***Buy and sell conversion***

   Dilakukan melalui jual-beli barang dan jasa. Sebagai contoh, real estate atau aset lainnya dapat dibeli dan dijual kepada co-conspirator yang menyetujui untuk membeli atau menjual dengan harga yang lebih tinggi daripada harga yang sebenarnya dengan tujuan untuk memperoleh *fee* atau *discount*. Kelebihan harga bayar dengan menggunakan uang hasil kegiatan ilegal dan kemudian diputar kembali melalui transaksi bisnis. Dengan cara ini setiap aset, barang atau jasa dapat diubah seolah-olah menajdi hasil yang legal melalui rekening pribadi atau perusahaan yang ada di suatu bank.

2. ***Offshore conversion***

   Dana ilegal dialihkan ke wilayah suatu negara yang merupakan *tax heaven* bagi *money laundering centers* dan kemudian disimpan di bank atau lembaga keuangan yang ada di wilayah negara tersebut. Dana tersebut kemudian digunakan antara lain untuk membeli aset dan investasi (*fund*

investment). Biasanya di wilayah suatu negara yang merupakan *tax heaven* terdapat kecenderungan peraturan hukum perpajakan yang longgar, ketentuan rahasia bank yang cukup ketat, dan prosedur bisnis yang sangat mudah sehingga memungkinkan adanya perlindungan bagi kerahasaiaan suatu transaksi bisnis, pembentukan dan kegiatan usaha *trust fund* maupun badan usaha lainnya. Kerahasiaan inilah yang memberikan ruang gerak yang leluasa bagi pergerakan "dana kotor" melalui berbagai pusat keuangan di dunia. Dalam hal ini, para pengacara, akuntan, dan pengelola dana biasanya sangat berperan penting dalam metode *offshore conversion* ini dengan memanfaatkan celah yang ditawarkan oleh ketentuan rahasia bank dan rahasia perusahaan.

3. ***Legitimate business conversion***

   Dipraktikkan melalui bisnis atau kegiatan usaha yang sah sebagai sarana untuk memindahkan dan memanfaatkan hasil kejahatan yang dikonversikan melalui transfer, cek atau instrumen pembayaran lainnya, yang kemudian disimpan di rekening bank atau ditarik atau ditransfer kembali ke rekening bank lainnya. Metode ini memungkinkan pelaku kejahatan untuk menjalankan usaha atau bekerjasama dengan mitra bisnisnya dengan menggunakan rekening perusahaan yang bersangkutan sebagai tempat penampungan untuk hasil kejahatan yang dilakukan.

Tahapan pencucian uang

Pencucian uang memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi dan dilakukan dengan menggunakan berbagai modus operandi untuk mencapai akhir yang diharapkan oleh pelaku. Modus operandi ini sangat beragam, mulai dari menyimpan uang di bank, membeli rumah atau bermain saham hingga semakin kompleks menggunakan teknologi dan rekayasa keuangan yang cukup rumit. Namun pada dasarnya seluruh modus operandi tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam tiga jenis tahapan tipologi, yang tidak selalu terjadi secara bertahap, tetapi bahkan dilakukan secara bersamaan. Secara umum, ketiga tahapan tipologi tersebut adalah:

1. **Penempatan (*placement*)**

   Merupakan upaya menempatkan dana yang dihasilkan dari suatu tindak pidana ke dalam sistem perekonomian dan sistem keuangan.

2. **Pemisahan/pelapisan (*layering*)**

   Merupakan upaya memisahkan hasil tindak pidana dari sumbernya melalui beberapa tahap transaksi keuangan untuk menyembunyikan atau menyamarkan asal-usul dana. Dalam kegiatan ini terdapat proses pemindahan dana dari beberapa rekening atau lokasi tertentu ke tempat lain melalui serangkaian transaksi yang kompleks dan didesain untuk menyamarkan dan menghilangkan jejak sumber dana tersebut.

3. **Penggabungan (*integration*)**

   Merupakan upaya menggabungkan atau menggunakan harta kekayaan yang telah tampak sah, baik untuk dinikmati langsung, diinvestasikan ke dalam berbagai jenis produk keuangan dan bentuk material lain, dipergunakan untuk membiayai kegiatan bisnis yang sah, ataupun untuk membiayai kembali kegiatan tindak pidana.

Pada prinsipnya, ketiga tahapan tersebut menjauhkan atau memutus (*disassociation*) tiga mata rantai kejahatan yakni: hasil kejahatannya, perbuatan pidananya serta pelaku kejahatannya. Selain menggunakan sistem keuangan yang kompleks, pelaku pencucian uang seringkali memanfaatkan kelemahan sistem hukum yang pada umumnya dilakukan dengan memanfaatkan *high risk country*, *high risk business*, dan *high risk product*.

Pengaturan tindak pidana pencucian uang

Saat ini pemberantasan pencucian uang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang. UU No. 8 Tahun 2010 (UU PP-TPPU) tersebut menggantikan undang-undang sebelumnya yang mengatur tindak pidana pencucian uang yaitu, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2002 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2003.

Dalam UU No. 8 Tahun 2010, mengatur berbagai hal dalam upaya untuk mencegah dan memberantas tindak pidana pencucian uang, yaitu: (1) Kriminalisasi perbuatan pencucian

uang; (2) Kewajiban bagi masyarakat pengguna jasa, Lembaga Pengawas dan Pengatur, dan Pihak Pelapor; (3) Pengaturan pembentukan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (4) Aspek penegakan hukum; dan (5) Kerjasama.

Adapun terobosan yang diatur dalam UU PP-TPPU ini antara lain sebagai berikut:

- Penyempurnaan rumusan kriminalisasi TPPU;
- Penguatan Implementasi *Know Your Customer Principle – Customer Due Diligence* (Psl 18);
- Pengecualian Rahasia Bank & Kode Etik (Psl 28 & 45);
- Perluasan Pihak Pelapor & Perluasan Jenis Laporan yang disampaikan oleh Pihak Pelapor (Psl 17);
- Penundaan Transaksi & Pemblokiran Hasil Kejahatan (Psl 26, Psl 65-66, Psl 70 & Psl 71);
- Sanksi Administratif terhadap pelanggaran Kewajiban Pelaporan (Psl 25);
- Perluasan Alat Bukti & Perluasan Penyidik TPA (Psl 73 & 74);
- Perluasan Kewenangan PPATK (Psl 41-44);
- Penggabungan Penyidikan TPPU & Tindak Pidana Asal (Psl 75).
- Penguatan Beban Pembuktian Terbalik (Psl 78)
- Perlindungan Saksi dan Pelapor (Psl 83-87);
- Pengawasan Kepatuhan terhadap Pihak Pelapor (Ps. 31-33); dan
- Adanya Mekanisme *Non Conviction Based/NCB Asset Forfeiture* (perampasan aset tanpa pemidanaan) dalam

merampas hasil kejahatan dan diputus secara in absensia (Pasal 64-67, Pasal 70).

Kualifikasi perbuatan delik pencucian uang yang diatur dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2010 Tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang (UU PP-TPPU) dikategorikan menjadi 3 (tiga), yakni : (i) perbuatan oleh pelaku aktif; (ii) perbuatan oleh pelaku aktif non-pelaku tindak pidana asal; (iii) perbuatan oleh pelaku pasif. Oleh karenanya, tindak pidana pencucian uang di Indonesia dapat diklasifikasi ke dalam 3 (tiga) pasal, yaitu:

1. Tindak Pidana Pencucian Uang yang diakomodir di dalam Pasal 3

> *Setiap Orang yang menempatkan, mentransfer, mengalihkan, membelanjakan, membayarkan, menghibahkan, menitipkan, membawa ke luar negeri, mengubah bentuk, menukarkan dengan mata uang atau surat berharga, atau perbuatan lain atas Harta Kekayaan yang diketahuinya atau patut diduganya merupakan hasil tindak pidana (sesuai pasal 2 ayat (1) UU ini) dengan tujuan menyembunyikan atau menyamarkan asal usul Harta Kekayaan dipidana karena Tindak Pidana Pencucian Uang dengan pidana penjara paling lama 20 (dua puluh) tahun dan denda paling banyak Rp.10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah).*

Contoh kasusnya adalah Pembelian Saham Maskapai Penerbangan Nasional oleh si A, dimana pembelian saham yang dilakukannya hanya perusahaan-perusahaan dilingkungannya saja dengan tawaran lebih tinggi. A melakukan ini untuk menutupi perolehan hasil korupsi yang dilakukannya pada tahun lalu yang disimpannya di suatu Bank XYZ. A kemudian mentransfer sejumlah uang untuk pembelian sahamnya kepada B yang

merupakan salah satu direksi di perusahaan tersebut. A melakukan ini untuk menyimpan dan menjauhkan uangnya ke dalam sistem yang lebih aman dan berorientasi untuk mendapatkan keuntungan yang berlipat ganda dengan cara membeli saham tersebut dengan maksud mengaburkan asal usul uang hasil korupsinya. Perbuatan hal seperti ini dikatakan sebagai *money laundering* dengan pelaku aktif.

2. Tindak Pidana Pencucian Uang yang diakomodir di dalam Pasal 4

> *Setiap orang yang menyembunyikan atau menyamarkan asal usul, sumber, lokasi, peruntukan, pengalihan hak-hak atau kepemilikan yang sebenarnya atas Harta Kekayaan yang diketahuinya atau patut diduganya merupakan hasil tindak pidana (sesuai pasal 2 ayat (1) UU ini) dipidana karena Tindak Pidana Pencucian Uang dengan pidana penjara paling lama 20 (dua puluh) tahun dan denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah).*

Berlanjut dari contoh poin 1 di atas, B yang mendapat transfer sejumlah uang dari si A lanjut meneruskan transfer kepada istrinya, C, untuk dibelikan sebuah rumah di kawasan elit. Rumah tersebut dibeli atas nama C yang diketahui dari hasil transfer si A kepada suaminya atas sarannya dengan selisih beberapa persen dari hasil korupsi yang dilakukan A. Perbuatan C dalam upaya membeli rumah merupakan usaha menyamarkan asal usul hasil kejahatan perbuatan korupsi yang dilakukan si A, meskipun C tidak mengenal A secara pribadi. Kegaitan ini merupakan tindak pidana *money laundering* dengan pelaku aktif non-pelaku tindak pidana asal karena C tidak melakukan korupsi

tetapi mengetahui uang yang dibelanjakannya itu adalah hasil dari perbuatan korupsi A.

3. Tindak Pidana Pencucian Uang yang diakomodir di dalam Pasal 5

> *Setiap orang yang menerima, atau menguasai, penempatan, pentransferan, pembayaran, hibah, sumbangan, penitipan, penukaran, atau menggunakan Harta Kekayaan yang diketahuinya atau patut diduganya merupakan hasil tindak pidana (sesuai pasal 2 ayat (1) UU ini) dipidana karena Tindak Pidana Pencucian Uang dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp 1 milyar.*

Melanjutkan contoh kasus dari poin 1 di atas, maka B yang merupakan pelaku menerima transfer uang haram hasil korupsi A dan membelikannya sebuah rumah yang dinikmatinya serta melakukan pembayaran atas pembelian saham penerbangan nasional tersebut dapat dikenakan sanksi tindak pidana *money laundering* sebagai pelaku pasif yang patut diduganya atau diketahuinya berasal dari perbuatan korupsi si A.

Cakupan pengaturan sanksi pidana dalam UU PP-TPPU meliputi tindak pidana pencucian uang yang dilakukan oleh orang perseorangan, tindak pidana pencucian uang bagi korporasi, dan tindak pidana yang terkait dengan tindak pidana pencucian uang.

TPPU dapat dikelompokan dalam 2 klasifikasi, yaitu TPPU aktif dan TPPU pasif. Secara garis besar, dasar pembedaan klasifikasi tersebut, penekanannya pada :

1. TPPU aktif sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 3 dan 4 UU PP-TPPU, lebih menekankan pada pengenaan sanksi pidana bagi:

a. Pelaku pencucian uang sekaligus pelaku tindak pidana asal
b. Pelaku pencucian uang, yang mengetahui atau patut menduga bahwa harta kekayaan berasal dari hasil tindak pidana

2. TPPU pasif sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 5 UU TPPU lebih menekankan pada pengenaan sanksi pidana bagi:

a. Pelaku yang menikmati manfaat dari hasil kejahatan
b. Pelaku yang berpartisipasi menyembunyikan atau menyamarkan asal usul harta kekayaan.

Tindak pidana asal dari pencucian uang

Sesuai dengan Pasal 2 UU No. 8 Tahun 2010, tindak pidana yang menjadi pemicu (disebut sebagai "tindak pidana asal") terjadinya pencucian uang meliputi: (a) korupsi; (b) penyuapan; (c) narkotika; (d) psikotropika; (e) penyelundupan tenaga kerja; (f) penyelundupan imigran; (g) di bidang perbankan; (h) di bidang pasar modal; (i) di bidang perasuransian; (j) kepabeanan; (k) cukai; (l) perdagangan orang; (m) perdagangan senjata gelap; (n) terorisme; (o) penculikan; (p) pencurian; (q) penggelapan; (r) penipuan; (s) pemalsuan uang; (t) perjudian; (u) prostitusi; (v) di bidang perpajakan; (w) di bidang kehutanan**;** (x) di bidang lingkungan hidup; (y) di bidang kelautan dan perikanan; atau (z) tindak pidana lainnya yang diancam dengan pidana penjara 4 (empat) tahun atau lebih.

Harta hasil tindak pidana

Harta hasil tindak pidana (*proceed of* crime) dalam pengertian formil merupakan harta yang dihasilkan atau diperoleh dari suatu perbuatan tindak pidana yang disebutkan sebagai tindak pidana asal pencucian uang sebagaimana disebut dalam 26 macam jenis tindak pidana asal di atas. Selain harta hasil tindak pidana asal tersebut, harta lain yang dipersamakan dengan harta hasil tindak pidana menurut UU PP -TPPU adalah harta yang patut diduga atau diketahui akan digunakan atau digunakan secara langsung maupun tidak langsung untuk kegiatan terorisme, organisasi teroris, ataupun terorisme perorangan.

Untuk menyembunyikan hasil kejahatannya, para pelaku berusaha mengaburkan asal-usul uang atau harta ilegal tersebut, antara lain dengan:

- Menempatkannya ke dalam berbagai nomor rekening yang berbeda.
- Memindahkan kepemilikannya kepada orang lain. Bisa keluarga ataupun bukan keluarga, tetapi masih bisa dikontrol oleh yang bersangkutan.
- Diinvestasikan dalam berbagai jenis investasi seperti membeli property, deposito, asuransi, saham, reksadana.
- Disamarkan lewat organisasi atau yayasan sosial bahkan keagamaan.
- Diinvestasikan dalam bentuk perusahaan dengan menjalankan usaha tertentu.
- Mengubah ke dalam mata uang asing (biasanya digabung dengan bisnis money changer).

- Dipindahkan ke luar negeri untuk selanjutnya dikaburkan lagi dengan cara-cara di atas dan lain sebagainya.

Tindak Pidana Pencucian Uang dianggap sebagai suatu kejahatan luar biasa yang dilakukan oleh organisasi kejahatan atau para penjahat yang sangat merugikan masyarakat. Antara lain merongrong sektor swasta dengan danpak yang sangat besar, merongrong integritas pasar keuangan, dan mengakibatkan hilangnya kendali pemerintah terhadap kebijakan ekonominya. Selain itu TPPU juga dinilai akan menimbulkan ketidakstabilan ekonomi, mengurangi pendapatan negara dari sektor pajak, membahayakan upaya-upaya privatisasi perusahan negara yang dilakukan oleh pemerintah dan mengakibatkan rusaknya reputasi negara dan menyebabkan biaya sosial yang tinggi.

Selain tindak pidana pencucian uang, UU PP-TPPU juga mengatur tindak pidana bagi pelaku yang membocorkan dokumen dan keterangan yang diterima yang berkaitan dengan pemberantasan pencucian uang, kecuali dalam rangka pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam UU PP-TPPU (dikenal dengan istilah *anti-tipping-off*).

Paradigma *follow the money*

Pendekatan yang dibangun dalam memberantas kejahatan dalam rezim anti pencucian uang tidak hanya mengedapankan follow *the suspect* yang selama ini dilakukan oleh sebagian besar aparat penegak hukum untuk menangkap pelaku kriminal dan memproses perkaranya saja, melainkan dengan paradigma pendekatan baru yakni *follow the money.* Konsep *follow the money* ini tidak hanya mengejar pelaku kejahatannya saja, tetapi juga

menelusuri aliran dana dan lokasi keberadaan harta atau aset yang kemudian ditujukan guna dirampas untuk negara.

Tujuan utama pendekatan *follow the money* adalah pengejaran aset (*asset tracing*) dan penyelematan aset (*asset recovery*). Adapun hasil akhir ingin didapatkan dengan membangun paradigma baru dalam memberantas kejahatan adalah menurunnya angka kriminalitas, khususnya kejahatan bermotif ekonomi, hal ini karena pelaku akan menyadari sulitnya hasil kejahatan untuk dinikmati. Selain itu, dari sisi ekonomi makro tentunya dapat tercipta integritas dan stabilitas sistem keuangan dan perekonomian yang baik dan meningkat.

Adapun keunggulan lain dari *pengungkapan* kasus melalui pendekatan paradigma *follow the money*, adalah:

a. Jangkauannya lebih jauh hingga menyentuh aktor intelektualnya (*the man behind the gun*), sehingga dirasakan lebih adil;
b. Memiliki prioritas untuk mengejar hasil kejahatan, bukan langsung menyentuh pelakunya sehingga dapat dilakukan secara 'diam-diam', lebih mudah, dan risiko lebih kecil karena tidak berhadapan langsung dengan pelakunya yang kerap memiliki potensi kesempatan melakukan perlawanan;
c. Hasil kejahatan dibawa kedepan proses hukum dan disita untuk negara karena pelakunya tidak berhak menikmati harta kekayaan yang diperoleh dengan cara-cara yang tidak sah, maka dengan disitanya hasil tindak pidana akan

membuat motivasi seseorang melakukan tindak pidana menjadi berkurang;

d. Adanya pengecualian tentang tidak berlakunya ketentuan rahasia bank dan/atau kerahasiaan lainnya sejak pelaporan transaksi keuangan oleh pihak pelapor sampai kepada pemeriksaan selanjutnya oleh penegak hukum; dan

e. Harta kekayaan atau uang merupakan tulang punggung organisasi kejahatan, maka dengan mengejar dan menyita harta kekayaan yang diperoleh dari hasil kejahatan akan memperlemah mereka sehingga tidak membahayakan kepentingan umum.

a. Rezim Anti Pencucian Uang Indonesia

Peran Lembaga Pengawas dan Pengatur, Pihak Pelapor dan Pihak Terkait Lainnya

UU PP-TPPU memberi tugas, kewenangan dan mekanisme kerja baru bagi PPATK, Pihak Pelapor, regulator/Lembaga Pengawas dan Pengatur, lembaga penegak hukum, dan pihak terkait lainnya termasuk masyarakat.

1. Masyarakat

Masyarakat yang dimaksudkan adalah masyarakat pengguna jasa keuangan atau yang berkaitan dengan keuangan, seperti nasabah bank, asuransi, perusahaan sekuritas, dana pensiun dan lainnya termasuk peserta lelang, pelanggan pedagang emas, properti, dan sebagainya.

Peran masyarakat ini adalah memberikan data dan informasi kepada Pihak Pelapor ketika melakukan hubungan

usaha dengan Pihak Pelapor, sekurang-kurangnya meliputi identitas diri, sumber dana dan tujuan transaksi dengan mengisi formulir yang disediakan oleh Pihak Pelapor dan melampirkan dokumen pendukungnya. Hal ini selaras dengan slogan "*Kalau Bersih Kenapa Risih!*"

Di samping itu, masyarakat juga dapat berperan aktif dalam memberikan informasi kepada aparat penegak hukum yang berwenang atau PPATK apabila mengetahui adanya perbuatan yang berindikasi pencucian uang.

2. Pihak Pelapor dan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai

Pihak Pelapor adalah pihak yang wajib menyampaikan laporan kepada PPATK sebagai berikut:

a. Penyedia Jasa Keuangan:

1) bank;
2) perusahaan pembiayaan;
3) perusahaan asuransi dan perusahaan pialang asuransi;
4) dana pensiun lembaga keuangan;
5) perusahaan efek;
6) manajer investasi;
7) kustodian;
8) wali amanat;
9) perposan sebagai penyedia jasa giro;
10) pedagang valuta asing;
11) penyelenggara alat pembayaran menggunakan kartu;
12) penyelenggara e-money dan/atau e-wallet;
13) koperasi yang melakukan kegiatan simpan pinjam;

14) pegadaian;
15) perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan berjangka komoditas; atau
16) penyelenggara kegiatan usaha pengiriman uang.

b. Penyedia Barang dan/atau Jasa lain:
1) perusahaan properti/agen properti;
2) pedagang kendaraan bermotor;
3) pedagang permata dan perhiasan/logam mulia;
4) pedagang barang seni dan antik; atau
5) balai lelang.

Laporan yang wajib disampaikan oleh Penyedia Jasa Keuangan ke PPATK adalah sebagai berikut:

- Laporan Transaksi Keuangan Mencurigakan (LTKM);
- Laporan Transaksi Keuangan Tunai (LTKT); dan
- Laporan Transaksi Keuangan Transfer Dana dari dan ke Luar Negeri (LTKL).

Sedangkan, laporan yang wajib disampaikan oleh Penyedia Barang dan atau jasa ke PPATK adalah:

- Setiap transaksi yang dilakukan oleh Pengguna Jasa dengan mata uang rupiah dan/atau mata uang asing yang nilainya paling sedikit atau setara dengan Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Agar bisa melaporkan transaksi ke PPATK, Pihak pelapor wajib menerapan Prinsip Mengenali Pengguna Jasa (PMPJ), dengan melakukan :

- Identifikasi Pengguna Jasa,
- Verifikasi Pengguna Jasa; dan

- Pemantauan Transaksi Pengguna Jasa.

c. Direktorat Jenderal Bea dan Cukai

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai berkewajiban membuat laporan mengenai pembawaan uang tunai dan atau instrumen pembayaran lain untuk selanjutnya disampaikan kepada PPATK.

Laporan yang disusun tersebut bersumber dari hasil pengawasan atas pemberitahuan setiap orang yang membawa Uang Tunai dan Instrumen Pembayaran (*bearer negotiable instrument*) lainnya yang keluar atau masuk wilayah pabean RI senilai Rp. 100 juta atau lebih atau mata uang asing yang setara dengan nilai tersebut.

3. Lembaga Pengawas dan Pengatur

Lembaga Pengawas dan Pengatur adalah lembaga yang memiliki kewenangan pengawasan, pengaturan, dan/atau pengenaan sanksi terhadap Pihak Pelapor.

Lembaga Pengawas dan Pengatur terhadap Pihak Pelapor dilaksanakan oleh PPATK apabila terhadap Pihak Pelapor yang bersangkutan belum terdapat Lembaga Pengawas dan Pengaturnya.

Pihak-pihak yang menjadi Lembaga Pengawas dan Pengatur terhadap Penyedia Jasa Keuangan antara lain Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan, Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kemenkominfo), Badan Pengawas Perdagangaan Berjangka Komoditi (Bappebti), Kementerian Koperasi dan UKM (Usaha Kecil dan Menengah).

4. Lembaga Penegak Hukum

a. Lembaga Penyidikan TPPU

Kewenangan untuk melakukan penyidikan TPPU terdapat pada 6 lembaga, yaitu: Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kejaksaan, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Badan Narkotika Nasional (BNN), serta Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Penyidik tindak pidana asal dapat melakukan penyidikan tindak pidana pencucian uang apabila menemukan bukti permulaan yang cukup terjadinya tindak pidana pencucian uang saat melakukan penyidikan tindak pidana asal sesuai kewenangannya masing-masing. Penyidik tindak pidana asal pun dapat melakukan penyidikan gabungan dengan tindak pidana pencucian uang, dan memberitahukannya kepada PPATK.

b. Lembaga Penuntutan TPPU

Lembaga penuntutan utama di Indonesia adalah Kejaksaan RI, namun sesuai kewenangan yang diberikan oleh UU maka untuk penuntutan kasus TPPU dapat dilakukan oleh lembaga penututan di bawah ini:

1. Kejaksaan : melakukan penuntutan atas perkara tindak pidana pencucian uang dan tindak pidana asal yang berasal dari pelimpahan berkas perkara oleh penyidik sesuai dengan kewenangan Kejaksaan sebagaimana diatur di dalam peraturan perundang-undangan.
2. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) : melakukan penuntutan atas perkara tindak pidana pencucian uang dan tindak pidana asal

yang berasal dari pelimpahan berkas perkara oleh penyidik KPK sesuai dengan kewenangan KPK sebagaimana diatur di dalam peraturan perundang-undangan.

c. Lembaga Peradilan TPPU

Lembaga peradilan di Indonesia untuk memeriksa dan mengadili perkara tindak pidana pencucian uang adalah:

1) Pengadilan Umum : melakukan pemeriksaan atas perkara tindak pidana pencucian uang dan tindak pidana asal di luar tindak pidana korupsi.

2) Pengadilan Tindak Pidana Korupsi : melakukan pemeriksaan di sidang pengadilan atas perkara tindak pidana pencucian uang dan tindak pidana korupsi.

5. Pihak terkait lainnya

Berbagai pihak, baik lembaga pemerintah, perusahaan BUMN dan swasta, maupun masyarakat luas, menjadi bagian yang saling melengkapi dari sistem rezim anti pencucian uang di Indonesia.

Disamping itu, dalam rangka meningkatkan koordinasi antar lembaga terkait dalam pencegahan dan pemberantasan tindak pidana Pencucian Uang, UU PP-TPPU mengamanatkan dibentuk Komite Koordinasi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang. Pembentukan Komite Koordinasi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang diatur dengan Peraturan Presiden No. 117 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 6 Tahun 2012 tentang Komite Koordinasi Nasional

Pencegahan dan Pemberantasan TPPU (Komite TPPU). PerPres tersebut berlaku sejak tanggal diundangkan oleh Menteri Hukum dan HAM, yaitu pada tanggal 30 Desember 2016.

Adapun formasi susunan Komite TPPU adalah sebagai berikut:

1.	Ketua	:	Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan
2.	Wakil	:	Menteri Koordinator Bidang Perekonomian
3.	Sekretaris	:	Kepala PPATK
4.	Anggota	:	Menteri Dalam Negeri, Menteri Luar Negeri, Menteri Hukum dan HAM, Menteri Komunikasi dan Informatika, Menteri Keuangan, Menteri Perdagangan, Jaksa Agung, Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kepala Badan Intelijen Negara, Kepala Badan Nasional Pemberantasan Terorisme, Kepala Badan Narkotika Nasional, Guburnur Bank Indonesia dan Ketua Otoritas Jasa Keuangan

Dalam melaksanakan tugasnya, Komite TPPU memiliki Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang dan Pendanaan Terorisme (TPPU & TPPT) di Indonesia. Strategi Nasional (stranas) ini merupakan **:**

- Kebijakan nasional sebagai arah pengembangan rezim anti pencucian uang/pencegahan pendanaan terorisme.
- Kerangka acuan kerja bagi semua pihak yang diharapkan mampu membuahkan hasil konkrit dan nyata dalam rangka

mendukung upaya PP TPPU secara sistematis dan tepat sasaran.

Stranas memiliki 7 strategi untuk mencapai penguatan rezim anti pencucian uang/pencegahan pendanaan terorisme guna mematuhi Rekomendasi FATF, yakni:

Strategi I	:	Menurunkan tingkat tindak pidana Korupsi, Narkotika dan Perbankan melalui optimalisasi penegakan hukum TPPU
Strategi II	:	Mewujudkan mitigasi risiko yang efektif dalam mencegah terjadinya TPPU dan TPPT di Indonesia
Strategi III	:	Optimalisasi upaya pencegahan dan pemberantasan TPPT
Strategi IV	:	Menguatkan koordinasi dan kerja sama antar instansi**:** Pemerintah dan/atau lembaga swasta
Strategi V	:	Meningkatkan pemanfaatan instrumen kerja sama internasional dalam rangka optimalisasi *asset recovery* yang berada di negara lain
Strategi VI	:	Meningkatkan kedudukan dan posisi Indonesia dalam forum internasional di bidang pencegahan dan pemberantasan TPPU & TPPT
Strategi VII	:	Penguatan regulasi dan peningkatan pengawasan pembawaan uang tunai dan instrumen pembayaran lain lintas batas negara sebagai media pendanaan terorisme

Pemenuhan Rekomendasi FATF tidak dapat dilakukan sendiri oleh PPATK sebab substansi dari Rekomendasi FATF adalah kepatuhan suatu negara/jurisdiksi yang menyentuh aspek tugas, fungsi dan kewenangan beragam instansi, khususnya yang terlibat dalam upaya pencegahan dan pemberantasan TPPU seperti komponen lembaga keanggotaan Komite TPPU di atas.

6. Lembaga Intelijen Keuangan

Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) yang secara umum dikenal sebagai unit intelijen keuangan (*Financial Intelligence Unit*/FIU), dibentuk sejak tahun 2002 melalui Undang-undang Nomor 15 Tahun 2002 tentang Tindak Pidana Pencucian Uang, dan secara khusus diberikan mandat untuk mencegah dan memberantas tindak pidana pencucian uang di Indonesia.

PPATK merupakan lembaga independen, bertanggung jawab langsung kepada Presiden, dan melaporkan kinerjanya setiap 6 (enam) bulan sekali kepada Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, dan Lembaga Pengawas dan Pengatur.

Pada prinsipnya, fungsi suatu FIU adalah sebagai badan nasional yang menerima, menganalisis dan mendesiminasi hasil laporan transaksi keuangan dari Pihak Pelapor kepada Penegak Hukum. Kemampuan untuk mendeteksi dan mencegah praktik pencucian uang merupakan sarana yang efektif untuk mengidentifikasi pelaku kriminal dan aktivitas yang mendasari dari mana uang yang mereka peroleh itu berasal. Penerapan intelijen di bidang keuangan dan penguasaan teknik investigasi akan menjadi salah satu cara terbaik untuk mendeteksi dan

menghambat kegiatan para pelaku pencucian uang, yang umumnya melibatkan lembaga keuangan (penyedia jasa keuangan).

Penerapan intelijen keuangan (Hasil Analisis & Hasil Pemeriksaan) sebagai suatu produk PPATK tidak terlepas dari penggunaan pendekatan *follow the money* dengan maksud menelusuri transaksi sejauh mana uang itu berasal dari pemilik sebenarnya (*ultimate beneficial owner*) dan sejauh mana uang itu dipergunakan untuk menyamarkan hasil tindak pidananya (*placement, layering and integration*).

Tugas PPATK

Sebagai lembaga intelijen keuangan, PPATK berperan mencegah dan memberantas tindak pidana pencucian uang di Indonesia, yaitu: (i) Pencegahan dan pemberantasan tindak pidana Pencucian Uang; (ii) Pengelolaan data dan informasi; (iii) Pengawasan kepatuhan Pihak Pelapor; dan (iv) Analisis/pemeriksaan laporan dan informasi Transaksi Keuangan yang berindikasi TPPU dan TP lain. Kewenangan yang diberikan antara lain pengelolaan database, menetapkan pedoman bagi Pihak Pelapor, mengkoordinasikan dan memberikan rekomendasi kepada Pemerintah, mewakili Pemerintah dalam forum internasional, menyelenggarakan edukasi, melakukan audit kepatuhan dan audit khusus, memberikan rekomendasi dan atau sanksi kepada Pihak Pelapor, dan mengeluarkan ketentuan Prinsip Mengenali Pengguna Jasa (PMPJ).

Di samping peran tersebut, peran utama lainnya adalah melakukan analisis atau pemeriksaan laporan dan informasi

transaksi keuangan yang berindikasi tindak pidana pencucian uang dan/atau tindak pidana lain, dengan beberapa kewenangan antara lain meminta dan menerima laporan dan informasi dari berbagai pihak, meminta penyedia jasa keuangan untuk menghentikan sementara seluruh atau sebagian transaksi, dan meneruskan hasil analisis atau pemeriksaan kepada penyidik.

Dengan dilakukannya langkah-langkah yang menyeluruh dan terintegrasi antara seluruh komponen yang dimiliki bangsa dan negara maka upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang diharapkan dapat terlaksana secara efektif, berdaya dan berhasail guna. Pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang pada dasarnya akan mampu memberikan dampak positif yaitu menurunnya tingkat kejahatan dan meningkatnya perekonomian nasional.

4. Membangun Kesadaran Anti-Pencucian Uang

Upaya pengembangan rezim anti pencucian uang di Indonesia tidak akan dapat dilaksanakan secara maksimal dan efektif serta berhasil guna tanpa adanya orientasi dan tujuan yang jelas mengenai langkah-langkah yang akan ditempuh serta pemahaman yang baik atas masalah-masalah yang harus diselesaikan secara bersama-sama oleh segenap komponen bangsa Indonesia, tanpa kecuali. Agar pengembangan rezim anti pencucian uang di Indonesia membuahkan hasil yang nyata dan sekaligus memberikan manfaat besar bagi negara & bangsa, maka langkah awal yang perlu dilakukan adalah suatu perencanaan dan penyusunan program kerja bersama yang baik dan matang agar arah dan tujuan yang ditetapkan didalamnya dapat dilaksanakan

dan diwujudkan oleh semua pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Pada hakikatnya, tujuan akhir dari pendekatan Anti Pencucian Uang digabung dengan pendekatan penegakan hukum di Indonesia adalah untuk memperoleh dua hal utama, yaitu: *pertama,* meningkatkan integritas dan stabilitas sistem keuangan & perekonomian nasional; dan *kedua*, menurunkan angka kriminalitas melalui pendekatan *'follow the money.'*

Manfaat paradigma anti pencucian uang (AML) dengan pendekatan *follow the money* dapat diketahui sebagai berikut:

- Dapat mengejar hasil kejahatan;
- Dapat menghubungkan kejahatan dengan pelaku intelektual;
- Dapat menembus kerahasiaan bank;
- Dapat menjerat pihak-pihak yang terlibat dalam menyembunyikan hasil kejahatan; dan
- Dapat menekan nafsu orang untuk melakukan kejahatan bermotif ekonomi.
- Dapat menjadi alat untuk pemulihan/penyelamatan aset (*asset recovery*) untuk negara;

Tindak pidana pencucian uang memang sangat dekat dan tidak terlepas dengan aneka kejahatan asalnya, sebagaimana disebutkan di bagian inti tulisan ini. Hubungan keduanya layaknya suatu lingkaran yang beririsan satu sama lain mengingat harta kekayaan yang diperoleh dari tindak pidana bagaikan darah yang menghidupi kejahatan itu sendiri ("*as a blood of crime*") yang merupakan titik terlemah dari rantai kejahatan. Dengan kata lain, untuk menumpas dan mengakhiri kejahatan dalam perspektif anti

pencucian uang adalah dengan membuat efek jera dan menghilangkan motivasi bagi para pelaku kriminal melalui pemutusan 'aliran darah' tersebut. Pelaku kejahatan tidak lagi dapat secara leluasa menggunakan hasil kejahatannya khususnya yang berbentuk finansial bagi tujuan-tujuan yang dikehendakinya. Tidak terdapat lagi kesempatan bagi pelaku kejahatan untuk dapat menggunakan keuntungan finansial atas kriminalitas yang dilakukannya karena seluruh komponen bangsa, khususnya karena pihak-pihak pelaku bisnis baik di sektor keuangan maupun non-keuangan telah memiliki kesadaran penuh untuk melakukan upaya preventif dengan melaksanakan kewajiban pelaporan atas seluruh transaksi keuangan yang tidak memiliki landasan hukum atau dasar transaksi yang jelas.

Dengan demikian, tidak terdapat lagi celah bagi pelaku kejahatan untuk dapat "memetik" manfaat dari kejahatan yang dilakukannya. Karena secara harfiah setiap perbuatan yang dilakukan manusia adalah termotivasi oleh keuntungan yang didapat dari perbuatan yang akan atau telah dilakukannya. Tanpa keuntungan yang bisa diraih, motivasi atas nafsu berbuat jahat telah dapat diminimalisir. Hingga pada akhirnya, kita semua berharap bahwa rezim anti pencucian uang memiliki kemampuan secara nyata untuk menurunkan tingkat kejahatan di Indonesia. **Apabila tidak dicegah,** maka hal ini dapat menjadi lahan subur tumbuhnya tindak pidana lain seperti korupsi, prostitusi, perdagangan orang, peredaran gelap narkoba, lingkungan hidup, dan bahkan terorisme serta aneka kejahatan lainnya.

Tak terhitung jiwa yang melayang dan kerugian negara yang diderita setiap tahun akibat berbagai tindak kejahatan tersebut. Karena itu, sudah menjadi tanggung jawab bersama seluruh lapisan masyarakat dan aparatur negara untuk mencegah dan memberantas upaya pencucian uang di Indonesia. Mengungkap dan mencegah praktik *money laundering* di sekitar lingkungan dapat mempersempit ruang gerak dan aset para pelaku kejahatan dengan melaporkan adanya dugaan tindak pidana pencucian uang kepada aparat yang berwenang (kepolisian) atau menjadi bagian *whistleblower* dan pengaduan masyarakat pada situs resmi PPATK (https://pws.ppatk.go.id/wbs/home dan https://wbs.ppatk.go.id/).

Selaku penjuru rezim anti pencucian uang dan pencegahan pendanaan terorisme di Indonesia, PPATK tentu akan bersinergi dengan berbagai lembaga terkait di sektor keuangan dan sektor penegak hukum dalam menumpas praktik pencucian uang dan tidak menjadikan Indonesia sebagai surga pencucian uang bagi pelaku kejahatan. Sebagai seorang CPNS, jaga integritas dan komitmen untuk menjaga serta memelihara Indonesia bebas dari pencucian uang dan pendanaan teroris. Partisipasi aktif Saudara sangat dibutuhkan dengan menolak berbagai tindakan kejahatan pencucian uang. Perlu diingat bahwa para pelaku pencucian uang dapat berupa pelaku aktif maupun pelaku pasif. Oleh karenanya, serapat mungkin untuk membentengi diri dari perilaku yang dapat merugikan diri pribadi dan keluarga melalui perteguh iman dan takwa kepada Tuhan yang Maha Kuasa, Allah SWT, dan

mempelajari lebih lanjut perkembangan rezim anti pencucian uang di Indonesia melalui laman (www.ppatk.go.id) maka Saudara telah turut berkontribusi pada pembangunan rezim APU/PPT. ***"KALO BERSIH KENAPA RISIH !"***

E. *Proxy War*

1. Sejarah Proxy War

Bangsa Indonesia adalah sebuah bangsa besar yang mempunyai lata belakang sejarah yang panjang. Sebelum terbentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia, bangsa Indonesia adalah bangsa yang masih bersifat kedaerahan ditandai dengan adanya kerajaan-kerajaan yang menguasai suatu wilayah tertentu di Nusantara. Hal ini antara lain dibuktikan dari adanya kerajaan-kerajaan di wilayah Nusantara yang menjadi penguasa di Asia Tenggara di masa lalu.

Dapat dilihat dari masa Kerajaan Sriwijaya yang membentang dari Kamboja, Thailand Selatan, Semenanjung Malaya menguasai jalur perdagangan Selat Malaka, Selat Sunda, Laut Jawa, Selat Karimata bahkan sampai ke Laut Cina Selatan. Dan pada masa Majapahit yang membentang dari Thailand, Malaysia, Singapura, Brunei, Filipina, Papua serta Timor Timur. Dimana kekuasaan dari kedua kerajaan tersebut sangat dominan di wilayan Asia Tenggara. Tetapi kedua kerajaan tersebut runtuh bukan karena adanya invasi asing namun karena perebutan kekuasaan yang berujung pada perpecahan yang berakibat pada pelemahan.

Hal demikian pun terjadi pada masa Kerajaan Banten yang berjaya dibawah kepemimpinan Sultan Ageng Tirtayasa.Yang kala

itu para penjajah sudah bersinggah di Nusantara, dimana terjadi suatu perebutan tahta kerajaan yang kemudian dimanfaatkan oleh pihak penjajah untuk mengadu domba para keturanan kerajaan (Politik adu domba bagian Proxy War), dan akhirnya pertikaianpun tak bisa dihindarkan hingga terjadi suatu perpecahan yang justru melemahkan hingga menghancurkan Kerajaan Banten.

Dari serangkaian peristiwa yang terjadi pada bangsa Indonesia di masa lalu. Dapat kita simpulkan bahwa perjuangan yang bersifat kelompok tidak akan membawa suatu bangsa tersebut mencapai tujuannya. Kita harus menyatukan energi serta keunggulan-keunggulan yang kita miliki untuk memperbesar bangsa Indonesia. Jika kita terpecah-pecah maka kita tidak akan menjadi bangsa yang besar dan tidak akan mencapai tujuan.

Kemudian seiring waktu berjalan lahirlah Pancasila sebagai fundamental bangsa Indonesia yang disusun menurut watak peradaban Indonesia yang memiliki banyak suku bangsa, bahasa, adat istiadat, dan agama, maka dengan merumuskan Peri Kebangsaan, Peri Kemanusian, Peri Ketuhanan, Peri Kerakyatan, dan Peri Kesejahteraan Rakyat. Diharapkan Pancasila dapat menjadi suatu fondasi bangsa Indonesia sebagai dasar negara dan pandangan hidup bangsa yang dapat menyelaraskan serta menyatukan segala macam perbedaan.

Melihat kondisi saat ini, setelah Negara Kesatuan Republik Indonesia terbentuk maka negara kita akan dihadapkan pada kondisi yang tak jauh berbeda. Ketika perkembangan teknologi didunia melaju sangat cepat, kemudian ketersediaan sumber daya

alam yang mulai menipis, serta adanya tuntutan kepentingan kelompok telah menciptakan perang jenis baru, diantaranya perang asimetris, perang hibrida dan perang proksi (proxy war).

Tentunya di era globalisasi saat ini, dimana hanya negara-negara adikuasa yang mampu menjadi peran utamanya dengan memanfaatkan negara-negara kecil sebagai objek permainan dunia (proxy war) dengan mengeksploitasi sumber daya alamnya bahkan sampai dengan Ideologinya dengan menanamkan faham-faham radikalisme, liberalisme, globalisme dll. Sehingga dapat memicu terjadi gerakan separatis yang dapat memecah belah suatu bangsa demi tujuan dan kepentingan negara-negara adikuasa.

Memproklamasikan diri kita sebagai negara merdeka sama sekali bukan jaminan bahwa Indonesia akan lepas dari gangguan negara asing. Tidak sedikit pihak yang menilai bahwa Indonesia saat ini sedang berada dalam kondisi darurat ancaman proxy war. Indonesia saat ini sedang berada dalam ancaman proxy war atau perang proksi dari berbagai arah. Ancaman itu ternyata sudah diprediksi jauh sebelum Indonesia memasuki era pembangunan di segala bidang. Bapak pendiri bangsa, Ir.Soekarno, yang disebut telah meramalkan ancaman perang proksi tersebut.

Sejarahnya Perang proksi telah terjadi sejak zaman dahulu sampai dengan saat ini yang dilakukan oleh negara-negara besar menggunakan aktor negara maupun aktor non negara. Kepentingan nasional negara negara besar dalam rangka *struggle for power dan power of influence* mempengaruhi hubungan internasional. Proxy war memiliki motif dan menggunakan

pendekatan hard power dan soft power dalam mencapai tujuannya.

Disparitas atau kesenjangan yang signifikan dalam kekuatan militer konvensional negara-negara yang berperang mungkin memotivasi pihak yang lemah, untuk memulai atau meneruskan konflik melalui negara-negara sekutu atau aktor-aktor non-negara. Situasi semacam itu muncul selama konflik Arab-Israel, yang berlanjut dalam bentuk serangkaian perang proksi.

Hal ini terjadi menyusul kekalahan koalisi Arab melawan Israel dalam Perang Arab-Israel Pertama, Perang Enam-Hari, dan Perang Yom Kippur (Perang Ramadhan). Anggota-angota koalisi yang gagal meraih keunggulan militer lewat perang konvensional langsung, sejak itu mulai mendanai kelompok perlawanan bersenjata dan organisasi-organisasi paramiliter, seperti Hizbullah di Lebanon, untuk melakukan pertempuran iregular melawan Israel.

Selain itu, pemerintah dari sejumlah negara, khususnya negara-negara demokrasi liberal, lebih memilih untuk terlibat dalam perang proksi, meskipun mereka memiliki superioritas militer. Hal itu dipilih karena mayoritas warga negaranya menentang keterlibatan dalam perang konvensional. Situasi ini menggambarkan strategi AS sesudah Perang Vietnam, akibat apa yang disebut sebagai “Sindrom Vietnam” atau kelelahan perang yang ekstrem di kalangan rakyat AS.

Hal ini juga menjadi faktor signifikan, yang memotivasi AS untuk terlibat dalam konflik semacam Perang Saudara Suriah

melalui aktor-aktor proksi. Melalui Arab Saudi, AS mendukung berbagai kelompok perlawanan bersenjata yang ingin menggulingkan Presiden Bashar al-Assad. Sebelumnya AS sudah merasa kehabisan tenaga dan membayar harga yang mahal, akibat serangkaian keterlibatan militer langsung di Timur Tengah. Hal ini memacu kambuhnya kembali rasa lelah berperang, yang disebut "sindrom Perang Melawan Teror."

Perang proksi bisa menghasilkan dampak yang sangat besar dan merusak, khususnya di wilayah lokal. Perang proksi dengan dampak signifikan terjadi dalam Perang Vietnam antara AS dan Soviet. Kampanye pemboman Operation Rolling Thunder menghancurkan banyak infrastruktur, dan membuat kehidupan lebih sulit bagi rakyat Vietnam Utara. Bahkan, bom-bom yang dijatuhkan dan tidak meledak, justru memakan puluhan ribu korban sesudah perang berakhir, bukan saja di Vietnam, tetapi juga di Laos dan Kamboja. Kemudian yang juga berdampak signifikan adalah perang di Afganistan, di mana pasukan Soviet berhadapan dengan gerilyawan Mujahidin yang didukung AS. Perang ini memakan jutaan korban jiwa dan menghabiskan miliaran dollar AS. Perang ini akhirnya membangkrutkan ekonomi Uni Soviet, dan ikut berperan dalam menyebabkan runtuhnya rezim komunis Soviet

Saat ini, perang proksi tidak harus dilakukan dengan menggunakan kekuatan militer. Segala cara lain bisa digunakan untuk melemahkan atau menaklukkan lawan. Dimensi ketahanan nasional suatu bangsa bukan hanya ditentukan oleh kekuatan militernya, tetapi juga ada aspek ideologi, politik, ekonomi, dan

sosial-budaya, aspek-aspek ini juga bisa dieksploitasi untuk melemahkan lawan. Indonesia pernah punya pengalaman pahit dalam perang proxi ini. Dalam kasus lepasnya provinsi Timor Timur dari Indonesia lewat referendum, Indonesia sebelumnya sudah diserang secara diplomatik dengan berbagai isu pelanggaran HAM (hak asasi manusia) oleh berbagai lembaga non-pemerintah internasional, serta sekutu-sekutunya di dalam negeri. Berbagai pemberitaan media asing sangat memojokkan posisi Indonesia.

Pihak eksternal tampaknya sudah sepakat dengan skenario bahwa Indonesia harus keluar dari Timor Timur. Ketika akhirnya diadakan referendum di bawah pengawasan PBB di Timor Timur, petugas pelaksana referendum yang seharusnya bersikap netral ternyata praktis didominasi mutlak oleh kubu pro-kemerdekaan. Sehingga, akhirnya lepaslah Timor Timur dari tangan Indonesia. Persoalan berikutnya dengan alasan pelanggaran HAM oleh pasukan TNI di Timor Timur, AS melakukan embargo militer terhadap TNI. Pesawat-pesawat tempur TNI Angkatan Udara, yang sebagian besar dibeli dari AS, tidak bisa terbang karena suku cadangnya tidak dikirim oleh AS.

Isu proxy war berikutnya adalah Isu pertentangan Sunni versus Syiah di Indonesia, semarak lewat “gerakan anti-Syiah” di media sosial, hal ini bisa dipandang sebagai wujud perang proxii, antara Arab Saudi yang Sunni dan Iran yang Syiah. Medan konfliknya bukan di Arab Saudi dan bukan pula di Iran, tetapi justru di Indonesia. Konflik ini bisa berkembang menjadi bentrokan besar terbuka, jika tidak diredam oleh ormas Islam

moderat seperti Nahdlatul Ulama dan Muhammadiyah. Perang proxi memang sering terjadi dan berlangsung lama bukan di negara yang berkontestasi. Perang itu justru berkobar (atau dikobarkan) di negara atau wilayah lain, di antara kelompok yang pro dan anti masing-masing negara. Mereka menjadi semacam "boneka" karena mendapat bantuan dana, pelatihan, dan persenjataan dari negara-negara yang bertarung.

2. Proxy War Modern

Menurut pengamat militer dari Universitas Pertahanan, Yono Reksodiprojo menyebutkan Proxy War adalah istilah yang merujuk pada konflik di antara dua negara, di mana negara tersebut tidak serta-merta terlibat langsung dalam peperangan karena melibatkan 'proxy' atau kaki tangan. Lebih lanjut Yono mengatakan, Perang Proksi merupakan bagian dari modus perang asimetrik, sehingga berbeda jenis dengan perang konvensional. Perang asimetrik bersifat irregular dan tak dibatasi oleh besaran kekuatan tempur atau luasan daerah pertempuran. "Perang proxy memanfaatkan perselisihan eksternal atau pihak ketiga untuk menyerang kepentingan atau kepemilikan teritorial lawannya," ujarnya.

Sementara itu, Menteri Pertahanan Ryamizard Ryacudu mengatakan, ancaman Perang Proksi itu sangat berbahaya karena negara lain yang memiliki kepentingan tidak langsung berhadapan. Menurut Ryamizard, perang ini menakutkan lantaran musuh tidak diketahui. Kalau melawan militer negara lain, musuh mudah dideteksi dan bisa dilawan. "Kalau perang proksi, tahu-tahu musuh sudah menguasai bangsa ini. Ryamizard

menambahkan, perang modern tidak lagi melalui senjata, melainkan menggunakan pemikiran. “Tidak berbahaya perang alutsista, tapi yang berbahaya cuci otak yang membelokkan pemahaman terhadap ideologi negara,” ucapnya.

Mengingat Indonesia kaya akan sumber daya alam, maka negara ini disebut-sebut darurat terhadap ancaman Proxy War.

Perang prosksi atau proxy war adalah sebuah konfrontasi antar dua kekuatan besar dengan menggunakan pemain pengganti untuk menghindari konfrontasi secara langsung dengan alasan mengurangi risiko konflik langsung yang berisiko pada kehancuran fatal. Proxy war diartikan sebagai peristiwa saling adu kekuatan di antara dua pihak yang bermusuhan, dengan menggunakan pihak ketiga. Pihak ketiga ini sering disebut dengan boneka, pihak ketiga ini dijelaskan sebagai pihak yang tidak dikenal oleh siapa pun, kecuali pihak yang mengendalikannya dari jarak tertentu. Biasanya, pihak ketiga yang bertindak sebagai pemain pengganti adalah negara kecil, namun kadang juga bisa non state actors yang dapat berupa LSM, ormas, kelompok masyarakat, atau perorangan.

Melalui perang proxy ini, tidak dapat dikenali dengan jelas siapa kawan dan siapa lawan karena musuh mengendalikan nonstate actors dari jauh. Proxy war telah berlangsung di Indonesia dalam bermacam bentuk, seperti gerakan separatis dan lain-lain dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Proxy war dapat dilakukan pihak asing terhadap Indonesia dalam berbagai bentuk seperti melakukan investasi besar-besaran ke Indonesia, menyebarkan black campign, menguasai pembuat kebijakan dan

legislatif dengan cara menyuap dan menghasilkan perundang-undangan yang memihak kepentingan asing, mengadu domba aparatur negara, membuat fakta-fakta perdagangan guna menekan produk Indonesia, menguasai dan membeli media massa, menciptakan konflik domestik, menguasai sarana informasi dan komunikasi strategis, serta mencoba merusak generasi bangsa Indonesia dengan berbagai cara mulai dari penyebaran narkoba, menghasut para pelajar Indonesia dan lain-lain. Dan proxy war telah berlangsung di Indonesia dalam bermacam bentuk kegiatan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Saat ini sisa cadangan energi dunia hanya bersisa 45 tahun ke depan, dan itu akan habis jika kita semua tak berusaha menemukan penggantinya, karena konsumsi energi 2025 mendatang akan meningkat juga hingga 45 persen, Selanjutnya, sekitar 70 persen konflik di dunia ini berlatar belakang energi. Serta peningkatan energi pada tahun 2007-2009, juga akan memicu kenaikan harga pangan dunia mencapai 75 persen. Di sisi lain, hanya ada negara-negara yang dilintasi ekuator yang mampu bercocok tanam sepanjang tahun negara tersebut adalah Amerika Latin, Afrika Tengah, dan Indonesia menerangkan data jumlah penduduk dunia akan mencapai 123 miliar itu akan terjadi di tahun 2043. Dan jumlah tersebut 3 kali lipat melebihi daya tampung bumi. Jadi di dunia ini hanya ada 2,5 miliar penduduk yang tinggal di garis ekuator, sementara untuk sisa penduduknya ada sejumlah 9,8 miliar yang berada di luar ekuator. Kondisi ini yang memicu perang untuk mengambil alih energi negara-negara yang berada di garis ekuator, salah satunya Indonesia.

Maka saat ini yang terjadi adalah perang masa kini dengan latar energi akan mengalami pergeseran menjadi perang pangan, air, dan energi. "Di mana yang awalnya terjadi di wilayah Timur Tengah, maka secara otomatis akan bergeser menuju ke Indonesia, Afrika Tengah, dan Amerika Latin. Maka dunia akan kehabisan energi. Indonesia ke depannya akan hadapi kondisi seperti itu. Beberapa indikasi terjadinya proxy war di Indonesia mulai terlihat ketika muncul gerakan separatis seperti Lepasnya Timor Timur dari Indonesia yang dimulai dengan pemberontakan bersenjata, perjuangan diplomasi, sampai munculnya referendum merupakan contoh proxy war yang nyata. Celah Timor tanpa diduga menyimpan minyak dan gas bumi dalam jumlah yang fantastis. Australia pun ingin menguasai kandungan minyak di celah Timor dengan pembagian yang lebih besar. Setelah perjanjian celah Timor dengan Indonesia berakhir, Australia menggunakan isu HAM, menyerukan perlunya penentuan nasib sendiri untuk rakyat Timor Timur.

Di jalur diplomatik, Australia juga membujuk PBB untuk mengeluarkan sebuah resolusi Dewan Keamanan agar mengizinkan pasukan multinasional di bawah pimpinannya masuk ke Timor Timur dengan alasan kemanusiaan, menghentikan kekerasan, dan mengembalikan perdamaian. Terlepasnya Timor Timur yang membuat perpecahan dan keutuhan NKRI, adalah salah satu dampak besar yang diakibatkan oleh proxy war. Bahkan Saat ini muncul kembali adanya gerakan sparatis Papua seperti Komite Nasional Papua Barat (KNPB) yang membuat kekacauan karena ada yang memanfaatkan. Selain itu,

masyarakat Papua berpendapat bahwa apa yang dilakukan oleh gerakan sparatis, seperti KNPB, dikarenakan oleh beberapa faktor diantaranya kurangnya pengakuan identitas Papua di NKRI serta tidak di implementasikan program pembangunan di Papua.

Faktor-faktor itulah dimanfaatkan oleh kelompok-kelompok tertentu yang mempunyai kepentingan untuk mendorong gerakan sparatis. Tidak heran diantara mereka juga mendompleng dari gerakan sparatis di Papua. Bahkan ada diantara mereka juga yang mendorong munculnya gerakan speratis. Selain melalui gerakan separatis yang mangancam keadaluatan dan keutuhan wialayah, serangan proxy war juga telah mengalami perkembangan yang cukup penting. Perang pemikiran, perasaan dan kesadaran jauh lebih mematikan ketimbang perang fisik. Sasaran proxy war adalah mematikan kesadaran suatu bangsa dengan cara menghilangkan identitas atau ideologi atau keyakinan suatu bangsa yang pada gilirannya akan menghilangkan identitas diri. Bangsa tanpa kesadaran, tanpa identitas, tanpa ideologi sama dengan bangsa yang sudah rubuh sebelum perang terjadi. Lihat bagaimana Snouckhorgroune menginfiltrasi Aceh, bagaimana Belanda menjadikan sistem hukumnya sebagai sistem hukum kita, bagaimana penjajah melakukan politik adu domba, meningkatkan fanatisme agama, suku, ras maupun antar kelompok sebagai alat menghancurkan dari dalam.

Lihat bagaimana kerusakan budaya yang sedang melanda generasi muda Indonesia saat ini. Munculnya generasi muda yang hedonis, doyan seks, pornografi, narkoba, mental korup, hipokrit,

konsumtif, egois, saling curiga, serta bangga produk dan budaya asing. Semua sikap dan budaya menyimpang tersebut bertujuan memuluskan kepentingan asing di Indonesia. Semua pelemahan sikap dan budaya tersebut sesungguhnya telah dirancang sedemikian rupa oleh negara dalang. Sehingga investasi negara asing berlangsung mulus dalam sekala luas, sasarannya tentu saja sumberdaya alam yang mereka butuhkan. Negara asing bisa mengontrol perkembangan Iptek di Indonesia dan persenjataan dan militer Indonesia.

3. Membangun Kesadaran Anti-Proxy dengan mengedepankan Kesadaran Bela Negara melalui pengamalan nilai-nilai Pancasila

Pancasila selaku ideologi yang menjadi fundamental bangsa Indonesia yang terbentuk berdasarkan kondisi bangsa Indonesia yang multikultural mempunyai keanekaragaman budaya, adat istiadat, suku bangsa, bahasa, dan agama yang berbeda- beda dari Sabang sampai Merauke. Dan dari segala perbedaan inilah Pancasila menjadi pemersatu dari semua kemajemukan bangsa Indonesia serta menjadi pandangan hidup bangsa yang terdiri dari kesatuan rangkaian nilai-nilai luhur untuk mengatur berbagai aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara guna tercapainya tujuan dan cita-cita bangsa Indonesia.

Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa memperoleh dukungan dari rakyat Indonesia karena sila-sila serta nilai-nilai yang secara keseluruhan merupakan intisari dari nilai-nilai budaya masyarakat yang majemuk. Pancasila memberikan corak yang khas dalam kebudayaan masyarakat, tidak dapat dipisahkan

dari kehidupan masyarakat Indonesia dan merupakan ciri khas yang membedakan bangsa Indonesia dengan bangsa-bangsa lain di dunia. Pengamalan Pancasila untuk membangun kesadaran:

1. *Mengamalkan nilai-nilai Pancasila dan Bela Negara, bangsa ini akan memandang persoalan-persoalan yang dihadapinya dapat diatasi karena setiap komponen bangsa akan mengutamakan semangat gotong royong cinta tanah air memperbesar persamaan dan memperkecil perbedaan demi persatuan dan kesatuan bangsa dalam bingkai NKRI .*
2. *Mengamalkan nilai-nilai Pancasila dan Bela Negara yang dijiwai nilai spiritual Ketuhanan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara maka bangsa Indonesia menyadari dan meyakini kebhinekaan sebagai keniscayaan kodrat Ilahi untuk saling menghormati dalam keberagaman serta rela berkorban demi keberlangsungan NKRI dalam memecahkan masalah-masalah politik, ekonomi, sosial, dan budaya dll yang timbul dalam gerak masyarakat yang semakin maju.*
3. *Dengan berpedoman pada pandangan hidup Pancasila bangsa Indonesia akan membangun dirinya menuju kehidupan yang dicita-citakan bangsa, untuk terus mengasah kewaspadaan dini akan bahaya proxi war yang mengancam semua aspek kehidupan (Ipoleksosbudhangama) menuju masyarakat adil dan makmur.*
4. *Meyakini bahwa Ideologi Pancasila dapat mempersatukan bangsa Indonesia serta memberi petunjuk dalam masyarakat yang beraneka ragam sifatnya yang akan menjamin keberlangsungan hidup bangsa Indonesia.*

Era globalisasi saat ini dimana seperti tidak ada batas antar negara dalam suatu perkembangan dunia yang mencakup politik, ekonomi, sosial, budaya maupun teori, semua proses yang merujuk kepada penyatuan seluruh warga dunia menjadi sebuah kelompok masyarakat global. Di sisi lain, ada yang melihat globalisasi sebagai sebuah proyek yang diusung oleh negara-negara adikuasa, sehingga bisa saja orang memiliki pandangan negatif atau curiga terhadapnya. Dari sudut pandang ini, globalisasi tidak lain adalah kapitalisme dalam bentuknya yang paling mutakhir. Negara-negara yang kuat dan kaya praktis akan mengendalikan ekonomi dunia dan negara-negara kecil makin tidak berdaya karena tidak mampu bersaing. Sebab, globalisasi cenderung berpengaruh besar terhadap perekonomian dunia, bahkan berpengaruh terhadap bidang-bidang lain seperti budaya, politik, dan agama.

Sebagaimana yang telah dideskripsikan di atas, pandangan negatif terhadap globalisasi ini sangat kompleks sekali bagi negara-negara kecil didunia. Jika memang globalisasi ini merupakan sebuah proyek yang diusung oleh negara-negara adikuasa. Maka jika melihat perkembangan globalisasi sendiri mungkin sudah tidak diragukan lagi, bagaimana yang terlihat dalam perkembangan di Indonesia sendiri dimana aspek kehidupan politik, ekonomi, sosial serta budaya sudah terkena imbas dari efek globalisasi. Kemudian jika melihat kondisi sumber daya alam didunia yang semakin menipis bahkan diperkirakan bahwa populasi sumber daya alam akan tidak seimbang dengan

populasi penduduk dunia dan kebutuhannya. Bukan tak lain jika globalisasi merupakan suatu proyek yang diusung oleh para negara-negara adikuasa untuk dapat mengusai negara-negara kecil sebagai sarana memenuhi kebutuhan dan kepentingan negara-negara tersebut atau juga bisa dikatakan sebagai proxy war.

Melihat kondisi Indonesia sebagai negara berkembang dengan sumber daya alam yang melimpah. Tentu hal ini akan menjadi suatu tangtangan dan ancaman akibat efek dari globalisasi yaitu dominasi modernitas global yang berujung tombak pada kapitalisme ekonomi dunia dan teknologisasi kehidupan dan di lain pihak tantangan dan ancaman ideologi keagamaan transnasionalisme yang ingin menghapus paham kebangsaan dan menyebarkan radikalisme keberagaman yang sama sekali tidak sesuai dengan Sosio-Nasionalisme Pancasila.

Hal ini akan menjadi suatu tantangan bagaimana efek globalisasi dan proxy war ini dapat menimbulkan berbagai macam persoalan-persoalan besar bukan hanya terhadap memengaruhi aspek politik, ekonomi, sosial, budaya serta teritori. Tetapi juga dapat merusak tatanan hidup dan pandangan hidup bangsa yang berpedoman pada Pancasila. Bagaimana globalisasi dan proxy war ini dapat menimbulkan suatu gerakan-gerakan separatis, demonstrasi massa, radiakalisme dan gerakan-gerakan lainnya yang dapat menyebabkan disintegrasi bangsa. Bukan hanya itu saja efek dari keduanya juga memengaruhi aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang tak sesuai dengan ideologi dan pandangan hidup Pancasila.

Isu keamanan nasional dalam arti luas kini tak hanya berkutat pada kekuatan ekonomi, militer, dan politik. Ada elemen-elemen lainnya yang tak kalah penting, yaitu keamanan informasi, energi, perbatasan, geostrategis, cyber, lingkungan, etnis, pangan, kesehatan, dan sumber daya. Saat ini keamanan nasional tidak hanya seputar territorial dan militer semata, namun terkait pula keamanan masyarakat, pengembangan manusia dan keamanan sosial ekonomi dan politik. Tentunya sebagai warga negara Indonesia sudah selayaknya dan menjadi suatu keharusan untuk mengatisipasi ancaman-ancaman seperti globalisasi dan proxy war yang dapat menimbulkan permasalahan yang pelik bagi bangsa Indonesia bahkan dapat menyebabkan disintegrasi bangsa seperti halnya yang terjadi pada Timor Timur.

Sebagai warga Indonesia sudah seharusnya menjujung tinggi nilai Nasionalisme sebagai paham yang menciptakan dan mempertahankan kedaulatan suatu negara dengan mewujudkan satu konsep identitas bersama untuk sekelompok manusia. Serta mengaplikasikan dari butir-butir Pancasila dan nilai-nilai bela negara yang merupakan sebagai pandangan hidup, maka bangsa Indonesia akan dapat memandang suatu persoalan yang dihadapinya dan menentukan arah serta dapat memecahkan persoalannya dengan tepat. Tanpa memiliki suatu pandangan hidup, bangsa Indonesia akan merasa terombang ambing dalam menghadapi suatu persoalan besar yang timbul dalam pergaulan masyarakat bangsa-bangsa di dunia.

Pengamalan Pancasila sebagai dasar falsafah negara harus benar-benar direalisasikan, sehingga tertanam nilai-nilai

Pancasila dalam rangka mencegah terjadinya konflik antar suku, agama, dan daerah yang timbul akibat dari proxy war serta mengantispasi menghindari adanya keinginan pemisahan dari NKRI sesuai dengan symbol sesanti Bhineka Tunggal Ika pada lambang Negara, Persatuan dan Kesatuan tidak boleh mematikan keanekaragaman dan kemajemukan sebagaimana kemajemukan tidak boleh menjadi faktor pemecah belah, tetapi harus menjadi sumber daya yang kaya untuk memajukan kesatuan dan persatuan itu.

F. Kejahatan Mass Communication *(Cyber Crime, Hate Speech, Dan Hoax)*

1. Pengantar

Sejarah

DeFleur & DeFleur (2016), membagi perkembangan komunikasi massa dalam lima tahapan revolusi dengan penggunaan media komunikasi sebagai indikatornya, yaitu (1) komunikasi massa pada awalnya zaman manusia masih menggunakan tanda, isyarat sebagai alat komunikasinya, (2) pada saat digunakannya bahasa dan percakapan sebagai alat komunikasi, (3) saat adanya tulisan sebagai alat komunikasinya, (4) era media cetak sebagai alat komunikasi, dan (5) era digunakannya media massa sebagai alat komunikasi bagi manusia. Perkembangan tahapan ini menunjukkan bahwa media merupakan elemen terpenting dalam sebuah bentuk komunikasi. Dalam perkembangannya media massa adalah sarana yang menjadi tempat penyampaian hasil kerja aktivitas jurnalistik yang dilakukan oleh wartawan. Setiap berita dalam jurnalistik menjadi

tidak bermakna tanpa mendapat dukungan atau dipublikasikan melalui media.

Dalam konteks kesejarahan, aktivitas jurnalistik yang merupakan kegiatan penyebaran informasi kepada masyarakat dilakukan untuk pertama kalinya oleh Kaisar Amenhotep III di Mesir (1405-1367 SM) yang mengutus ratusan wartawan ke seluruh provinsi dalam kekuasaanya untuk membawa surat berita yang disampaikan kepada seluruh pejabat. Aktivitas jurnalistik ini juga sudah lazim dilakukan di Nusantara pada jaman kerajaan Sriwijaya maupun Majapahit ketika para pembawa berita berkeliling negeri untuk menyampaikan pesan raja atau pengumuman sayembara.

Milestone penting yang menandai pengembangan media massa dimulai dari terbitnya surat kabar Jerman, *Avisa Relation Oder Zeitung* untuk pertama kalinya pada 15 Januari 1609 untuk memenuhi kebutuhan informasi masyarakat secara mingguan, yang kemudian disusul pada tahun 1702, dengan penerbitan *Daily Courant* di London yang menjadi pelopor koran harian yang mewartakan setiap informasi di Inggris.

Di Indonesia, jurnalistik Eropa masuk ke Hindia Belanda setelah Gubernur Jenderal Belanda, Jan Pieterszoon Coen pada tahun 1587-1629 memprakarsai penerbitan berita yang dinamakan *Memorie der Nouvelles* yang berisi tulisan tangan dan dicetak untuk disebarkan kepada orang-orang penting di Jakarta. Barulah satu abad kemudian, terbit surat kabar untuk pertama kalinya di Indonesia yaitu B*ataviasche Nouvelles en Politique Raisonnementen* pada 7 Agustus 1744 dalam ukuran kertas folio.

Sedangkan surat kabar hasil prakarsa putera bangsa, *Medan Prijaji*, baru terbit pertama kali pada tahun 1902, oleh Raden Mas Tirtoadisuryo.

Setelah masa kemerdekaan, perkembangan jurnalistik dan komunikasi massa mengalami pasang surut. Walaupun penerbitan surat kabar mulai banyak bermunculan seperti Kedaulatan Rakyat, Merdeka, Waspada, Pedoman, Indonesia Raya, Suara Merdeka dan lain sebagainya, namun kebebasan pers sebagai ciri demokrasi mendapatkan ujian terberatnya pada masa Orde Lama dan Orde Baru. Pada saat itu pers dikontrol secara ketat oleh pemerintah.

Pasca orde Baru, era reformasi memberi angin segar bagi dunia pers. Milestone yang menjadi tonggak kebebasan pers di Indonesia ditandai dengan pengesahan Undang-undang No. 40 Tahun 1999 tentang Pers. Sistem bredel dan sensor pun diakhiri serta dihapuskan. Perizinan yang dulunya sangat ketat pun ditiadakan bagi media pers cetak.

Terdapat setidaknya tiga istilah yang perlu dikenali dan dipahami karena selain selalu digunakan dalam literatur komunikasi massa, juga merupakan perkembangan terkini dari komunikasi massa saat ini, yaitu istilah komunikasi massa itu sendiri, media massa, dan media sosial.

Komunikasi Massa

Komunikasi massa sejatinya merupakan bagian dari sejarah perkembangan peradaban manusia. Manusia memiliki kebutuhan untuk berinteraksi satu sama lain, bertukar pesan dan menyampaikan informasi melalui media tertentu. Adapun yang

dimaksud dengan komunikasi massa adalah pesan yang dikomunikasikan melalui media massa pada sejumlah besar orang (Bittner, 1977). Pengertian lain dari Jalaludin Rahmat (2000) yang menjelaskan jenis komunikasi yang ditujukan kepada sejumlah khalayak yang tersebar, heterogen, dan anonim melalui media cetak atau elektronik sehingga pesan yang sama dapat diterima secara serentak dan sesaat.

Adapun ciri-ciri pokok komunikasi massa seperti yang dijelaskan oleh Noelle-Neumann (1973), adalah sebagai berikut:

1. Tidak langsung (harus melalui media teknis)
2. Satu arah (tidak ada interaksi antar komunikan)
3. Terbuka (ditujukan kepada publik yang tidak terbatas dan anonim)
4. Publik tersebar secara geografis

Jadi, tanpa media, komunikasi massa tidak mungkin terjadi. Pemberi pesan memerlukan media yang bisa diakses oleh publik sebagai penerima pesan. Ciri lainnya dari komunikassi massa adalah tidak adanya interaksi antar komunikan. Ciri ini yang membedakan komunikasi massa dalam pengertian tradisional dengan media sosial saat ini.

Selain berfungsi dalam menyampaikan pesan secara umum kepada publik, komunikasi massa juga berfungsi dalam melakukan transmisi pengetahuan, nilai, norma maupun budaya kepada publik yang menerima pesan. Lebih lanjut Wright (1985) menjelaskan beberapa sifat pelaku dalam komunikasi massa sebagai berikut:

Elemen	Sifat
Khalayak	1. Luas; komunikator tidak dapat berinteraksi dengan khalayak secara tatap muka 2. Heterogen; berbagai diverensiasi masyarakat (horizontal/vertikal) 3. Anonimitas; khalayak secara individual tidak diketahui oleh komunikator
Bentuk komunikasi	1. Umum; terbuka bagi setiap orang 2. Cepat; menjangkau khalayak luas dalam waktu yang relatif singkat 3. Selintas; umumnya untuk dikonsumsi dengan segera (tidak untuk diingat-ingat)
Komunikator	Dilakukan oleh sebuah organisasi yang kompleks dan dengan pembiayaan tertentu.

Dari pengertian dan karakteristik tersebut, maka maka dapat dilihat bahwa komunikasi massa memerlukan adanya elemen pemberi pesan, media penyampai pesan, penerima pesan yaitu khalayak, anonimitas, komunikasi satu arah, serta waktu penyampaian yang bersifat serentak.

Media Massa

Adapun yang dimaksud dengan media dalam komunikasi massa adalah media massa yang merupakan segala bentuk media atau sarana komunikasi untuk menyalurkan dan

mempublikasikan berita kepada publik atau masyarakat. Media massa dalam konteks jurnalistik pada dasarnya terbagi atas tiga jenis media, yaitu:

1. Media cetak, berupa surat kabar, tabloid, majalah, buletin, dan sebagainya
2. Media elektronik, yang terdiri atas radio dan televisi
3. Media online, yaitu media internet seperti website, blog, portal berita, dan media sosial.

Dari ketiga jenis media di atas, dapat diketahui bahwa media massa modern tidak hanya bercirikan penggunaan perkembangan teknologi baik itu teknologi percetakan, elektronik maupun online, tetapi juga dari karakteristik pengguna medianya. Jika secara tradisional jurnalisme merupakan tugas-tugas yang diemban oleh profesi wartawan dan insan pers lainnya, maka dalam konteks saat ini, konsumen berita atau khalayak banyak juga dapat berperan dalam jurnalisme sebagai penyebar berita melalui media sosial. Hal ini karena media sosial merupakan bagian dari media massa, sosial media ini termasuk dalam media massa modern.

Media Massa vs Media Sosial

Walaupun demikian terdapat beberapa karakteristik yang membedakan media massa dari media sosial, seperti karakter aktualitas, objektivitas dan periodik. Media massa juga pada umumnya hanya melakukan komunikasi satu arah, dan para penerima informasinya tidak dapat berkontribusi secara langsung. Karakeristik lainnya bahwa komunikatornya pun lazimnya

bersifat melembaga. Sifat kelembagaan komunikator dalam proses komunikasi massa disebabkan oleh melembaganya media yang digunakan dalam menyampaikan pesan komunikasinya. Mereka berbicara atas nama lembaga tempat dimana mereka berkomunikasi sehingga pada tingkat tertentu, kelembagaan tersebut dapat berfungsi sebagai fasilitas sosial yang dapat ikut mendorong komunikator dalam menyampaikan pesan-pesannya.

Sedangkan media sosial, baik pemberi informasi maupun penerimanya seperti bisa memiliki media sendiri. Media sosial merupakan situs di mana setiap orang bisa membuat web page pribadi, kemudian terhubung dengan kolega atau publik untuk berbagi informasi dan berkomunikasi. Media sosial memfasilitasi adanya komunikasi dua arah antara pemberi pesan dan penerima pesan dalam waktu yang cepat dan tak terbatas. Beberapa contoh media sosial diantaranya facebook, blog, twitter, dsb.

Perbedaan mendasar lainnya adalah ada sifat objektivitas pesan yang disampaikan dalam media masing-masing. Media massa cenderung memuat pesan dengan tingkat objektivitas yang lebih tinggi, walaupun dalam beberapa kasus dimensi subjektifnya juga kuat. Dalam media sosial setiap penggunanya memiliki hak dan kebebasan untuk menyuarakan apapun, sekalipun pesan yang disampaikannya merupakan kritik, keluhan, opini dan bentuk pesan lainnya yang bersifat sangat subjektif.

Komunikasi massa pada dasarnya melibatkan kedua jenis media ini, media massa dan media sosial. Media massa sebagai media mainstream memiliki pengaruh cukup kuat dalam

membentuk opini dan perspektif penggunanya dalam satu isu yang diangkatnya. Namun demikian peran ini juga mulai dilakukan oleh pengguna media sosial. Keterlibatan masyarakat dalam penggunaan media sosial sebagai bentuk jurnalisme (citizen journalism), merupakan bentuk kontribusi masyarakat biasa dalam berbagi informasi kepada publik. Kontribusi jurnalisme warga ini dapat dilakukan tanpa membutuhkan keahlian khusus di bidang jurnalistik seperti yang dimiliki oleh profesi jurnalis. Fungsi terbesar media sosial dalam konteks komunikasi massa ini adalah membuat keterlibatan masyarakat ikut serta menjadi *social control*.

2. Bentuk Tindak Kejahatan dalam Komunikasi Massa

Kejahatan dan bentuk tindak pidana lainnya sangat bisa terjadi dalam komunikasi massa. Hal ini karena komunikasi massa melibatkan manusia sebagai pengguna, dan terutama publik luas sebagai pihak kemungkinan terdampak. Beberapa tipe kejahatan yang Calhoun, Light, dan Keller (1995) menjelaskan adanya empat tipe kejahatan yang terjadi di masyarakat, yaitu:

1. White Collar Crime (Kejahatan Kerah Putih)

   Kejahatan ini merujuk pada tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh kelompok orang dengan status sosial yang tinggi, termasuk orang yang terpandang atau memiliki posisi tinggi dalam hal pekerjaannya. Contohnya penghindaran pajak, penggelapan uang perusahaan, manipulasi data keuangan sebuah perusahaan (korupsi), dan lain sebagainya.

2. Crime Without Victim (Kejahatan Tanpa Korban)

Tipe kejahatan ini tidak menimbulkan penderitaan secara langsung kepada korban sebagai akibat datindak pidana yang dilakukan. Namun demikian tipe kejahatan ini tetap tergolong tindak kejahatan yang bersifat melawan hukum. perjudian, mabuk-mabukan, dan hubungan seks yang tidak sah tetapi dilakukan secara sukarela.

3. Organized Crime (Kejahatan Terorganisir)

   Kejahatan ini dilakukan secara terorganisir dan berkesinambungan dengan dukungan sumber daya dan menggunakan berbagai cara untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan (biasanya lebih ke materiil) dengan jalan menghindari hukum. Contohnya penyedia jasa pelacuran, penadah barang curian, perdagangan anak dan perempuan untuk komoditas seksual atau pekerjaan ilegal, dan lain sebagainya.

4. Corporate Crime (Kejahatan Korporasi)

   Kejahatan ini dilakukan atas nama organisasi formal dengan tujuan menaikkan keuntungan dan menekan kerugian. Tipe kejahatan korporasi ini terbagi lagi menjadi empat, yaitu kejahatan terhadap konsumen, kejahatan terhadap publik, kejahatan terhadap pemilik perusahaan, dan kejahatan terhadap karyawan.

Dengan perkembangan teknologi informasi saat ini, potensi tindak pidana dan bentuk kejahatan lainnya sangat dimungkinkan

terjadi dalam komunikasi massa. Keempat tipe kejahatan dapat terjadi dalam komunikasi massa.

Pelaku bisa memasuki ranah pelanggaran pidana manakala penggunaan media dalam berkomunikasi tidak sesuai dengan ketentuan norma serta peraturan perundangan yang berlaku. Beberapa peraturan perundangan yang bisa menjadi rujukan dalam konteks kejahatan yang terjadi dalam komunikasi massa adalah:

1. Undang-undang No. 40 Tahun 1999 tentang Pers
2. Undang-undang No. 36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi
3. Undang-undang No. 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran
4. Undang-undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik
5. Undang-undang No. 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

Beberapa pasal kritikal dalam UU ITE, misalnya, terkait penghinaan, pencemaran nama baik, dan larangan penyebaran informasi yang menyebarkan kebencian. Pasal 27 ayat 3 mengancam siapa pun yang mendistribusikan dokumen atau informasi elektronik yang bermuatan penghinaan dan atau pencemaran nama baik. Sedangkan Pasal 28 UU itu juga memuat pelarangan penyebaran informasi yang menyebarkan kebencian.

Beberapa contoh kasus yang menyeret para pengguna media sosial dalam pelanggaran peraturan perundangan terkait komunikasi massa, pada umumnya merupakan tindakan, sikap atau perilaku berupa keluhan atas suatu jenis pelayanan, atau

hanya berupa opini pribadi yang terlanjur masuk ke ruang publik. Beberapa kasus dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pencemaran nama baik

   Pencemaran nama baik adalah kasus yang paling sering terjadi dalam komunikasi massa. Baik dilakukan secara sengaja ataupun karena bocor tanpa sengaja ke ruang publik. Kasus perseteruan Prita Mulyasari dengan RS Omni beberapa waktu lalu, yang sebenarnya yang bersangkutan hanya menuliskan keluhan lewat email atas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Omni. Namun karena keluhan tersebut menjadi viral di ruang publik, maka pihak RS tidak menerima dan menuntut sampai di meja pengadilan.

2. Penistaan agama atau keyakinan tertentu

   Kasus penistaan agama oleh mantan Gubernur DKI Basuki Tjahaja Purnama yang dianggap melakukan penistaan agama karena pidatonya di Kepulauan Seribu juga menunjukkan bahwa pelanggaran bisa terjadi tanpa ada inisiatif aktif dari pelaku dalam menggunakan media. Kasus ini berkembang setelah masuk ranah media massa dan mendapatkan reaksi yang luas dari publik. Kasus lainnya seperti Alexander Aan, yang dianggap melakukan penghinaan agama melalui tulisan di media sosial dalam suatu grup.

3. Penghinaan kepada etnis dan budaya tertentu

   Kasus yang terjadi adalah para pengguna media sosial yang tidak hati-hati dalam menyampaikan opini terkait etnis tertentu. Florence Sihombing, sebagai contoh, menghina etnis jawa dalam media sosial tertentu yang berujung di

pengadilan.Florence dijerat Pasal 27 ayat 3 terkait informasi elektronik yang dianggap menghina dan mencemarkan nama baik.

Beberapa tips bagaimana cara untuk memahami peraturan perundangan terkait komunikasi massa, dapat dilakukan dengan mengikuti petunjuk berikut ini:

1. Cermati dan pilih salah satu dari peraturan perundangan yang disebutkan diatas
2. Lakukan diskusi dan pendalaman dengan membahas pasal-pasal kritikal terkait kejahatan dalam komunikasi massa yang mungkin terjadi.
3. Buatlah poin-poin penting dan kritis terkait kondisi yang terjadi saat ini.

Kejahatan dalam komunikasi massa tidak hanya dilakukan oleh pengguna media sosial, tetapi juga dapat terjadi dan dilakukan oleh institusi pers yang tidak melakukan pemberitaan secara berimbang atau melanggar prinsip-prinsip jurnalisme. Sebagai contoh, dalam pemberitaan kasus kriminal tertentu, media lebih memberikan porsi besar pemberitaan pada profil korban atau pelaku dari sisi personal, latar belakang atau kehidupan sosialnya, yang tidak ada hubungannya sama sekali dengan kasus yang dimuat dalam berita. Pemberitaan seperti ini akan menimbulkan trauma bagi keluarga atau kerabat serta teman dari korban atau pelaku yang sebetulnya tidak ada hubungannya sama sekali. Sehingga mereka menjadi korban oleh

media, dan sangat mungkin menjadi korban “bully” dari pengguna media lainnya.

Contoh pemberitaan yang menyimpang tentang kasus yang cenderung menyudutkan korban dan dampaknya bagi korban adalah kasus pembunuhan di kafe sebuah mall bilangan Jakarta Pusat yang menewaskan seorang perempuan pada tanggal 6 Januari 2016. Kasus ini mencuri perhatian banyak media karena melibatkan pelaku dan korban yang dari kelas atas. Tim forensik menemukan adanya kandungan sianida dalam minuman es kopi yang dibelikan oleh teman korban. Banyak media yang mengangkatnya menjadi berita yang eksklusif karena daya jualnya yang tinggi. Media nasional sebut saja sekelas Tempo, Kompas, Sindonews, Metro TV, Vivanews dan Tribunnews tidak luput memberitakan kasus ini.

Pertanyaan kritisnya, mengapa kasus pembunuhan seperti ini mendapatkan porsi pemberitaan begitu masif dan berlangsung lama? Padahal ada kasus-kasus pembunuhan lain atau kasus korupsi, tindak kekerasan seksual, human trafficking, narkoba dan sebagainya yang lebih membutuhkan perhatian banyak pihak. Lebih dari itu banyak pemberitaan yang sebenarnya tidak berkaitan dengan kasus pembunuhannya atau proses hukum yang sedang berjalan, tapi berkaitan dengan informasi-informasi pribadi yang tentunya tidak ada unsur kepentingan publiknya.

Sebetulnya kegiatan jurnalisme sudah dipagari oleh kode etik, yang memberikan rambu-rambu apa saja yang harus diperhatikan. Kode Etik Jurnalistik (KEJ) dibuat sebagai pedoman dan pagar bagi pekerja media dalam memberitakan sesuatu. Bagi

pekerja televisi pun ada tambahan peraturan lain, Pedoman Perilaku Penyiaran dan Standar Program Siaran (P3SPS). Dengan demikian para pekerja media sudah seharusnya memiliki perspektif korban baik itu korban kekerasan atau tindak kejahatan lainnya. Sehingga pemberitaan yang ditulis, diliput, atau dilaporkan tidak menjadikannya korban untuk kedua kalinya.

UU No. 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE) pada dasarnya hadir untuk menjaga agar kejahatan dalam komunikasi massa dapat diminimalisir. Banyak pengguna media sosial banyak yang khawatir dengan hadirnya UU ini. Sejatinya UU ini diberlakukan untuk melindungi kepentingan negara, publik, dan swasta dari kejahatan siber (cyber crime). Saat itu ada 3 pasal mengenai defamation (pencemaran nama baik), penodaan agama, dan ancaman online.

Contoh lainnya dalam pasal 45 dalam UU ITE juga menegaskan setiap muatan yang melanggar kesusilaan, perjudian, penghinaan atau pencemaran nama baik, pemerasan atau pengancaman akan menghadapi ancaman hukuman pidana penjara dan atau denda sesuai tingkatnya masing-masing.

Sayangnya terkait dengan hal tersebut, Southeast Asia Freedom of Expression Network (SAFEnet) melaporkan bahwa Freedom House, lembaga pembela hak asasi manusia (HAM) yang berpusat di Amerika Serikat, menerbitkan Laporan Kebebasan Internet 2017. Menurut lembaga ini, kebebasan Internet di Indonesia lebih buruk sepanjang satu tahun terakhir. Hal ini berdasarkan tiga kategori penilaian yaitu (1) hambatan dalam mengakses, (2) pembatasan konten, dan (3) pelanggaran

terhadap hak-hak pengguna Internet. Kasus pemblokiran aplikasi Bigo, vimeo serta aplikasi telegram beberapa waktu yang lalu adalah contohnya. Padahal pemblokiran ini menegaskan bahwa negara melalui pemerintah memiliki kepentingan dalam menjaga kondusivitas kehidupan bernegara dan kehiduan sosial masyarakat, sekaligus mengawal norma-norma lokal, kesusilaan dan agama agar tetap dihormati dalam kehidupan masyarakat.

Nilai positif dari UU ITE sebenarnya sangat membantu masyarakat yang menggunakan media sosial. Dalam UU ITE yang baru telah dijelaskan bagaimana cara menggunakan media sosial yang benar. Masyarakat sebetulnya akan dengan mudah memahami hal apa saja yang tidak boleh ditulis dan dibagikan (share) melalui media sosial. Sehingga masyarakat harus bijak dalam menggunakan media sosial dengan berpikir ulang atas informasi apa yang ingin dibagikan ke orang lain yang nantinya akan dibagikan juga oleh orang lain tersebut.

Perubahan UU ITE justru memberi kelonggaran kepada masyarakat dikarenakan dua hal, yaitu, pertama, delik aduan yang semua orang tidak bisa melaporkan dan, kedua, tidak ada penahanan.

Berangkat dari perkembangan dinamika komunikasi massa dan peraturan perundangan di atas, maka beberapa jenis kejahatan yang paling sering terjadi pada konteks komunikasi massa adalah cyber crime, hate speech dan hoax. Masing-masing memiliki dampak langsung dan tidak langsung terhadap publik, seperti diraikan berikut ini:

Cyber crime

Cyber crime atau kejahatan saiber merupakan bentuk kejahatan yang terjadi dan beroperasi di dunia maya dengan menggunakan komputer, jaringan komputer dan internet. Pelakunya pada umumnya harus menguasai teknik komputer, algoritma, pemrograman dan sebagainya, sehingga mereka mampu menganalisa sebuah sistem dan mencari celah agar bisa masuk, merusak atau mencuri data atau aktivitas kejahatan lainnya.

Terdapat *beberapa* jenis *cyber crime* yang dapat kita golongkan berdasarkan aktivitas yang dilakukannya seperti dijelaskan berikut ini yang dirangkum dari berbagai sumber.

1. Unauthorized Access

   Ini merupakan kejahatan memasuki atau menyusup ke dalam suatu sistem jaringan komputer secara tidak sah, tanpa izin, atau tanpa sepengetahuan dari pemilik sistem jaringan komputer yang dimasukinya.

2. Illegal Contents

   Kejahatan ini dilakukan dengan cara memasukkan data atau informasi ke internet tentang suatu hal yang tidak benar, tidak etis, dan dapat dianggap sebagai melanggar hukum atau menggangu ketertiban pada masyarakat umum, contohnya adalah penyebaran pornografi atau berita yang tidak benar.

3. Penyebaran virus

   Penyebaran virus pada umumnya dilakukan dengan menggunakan sebuah email atau media lainnya guna melakukan penyusupan, perusakan atau pencurian data.

4. Cyber Espionage, Sabotage, and Extortion

   Cyber Espionage merupakan sebuah kejahatan dengan cara memanfaatkan jaringan internet untuk melakukan kegiatan mata-mata terhadap pihak lain, dengan memasuki sistem jaringan komputer pihak sasaran. Sabotage and Extortion merupakan jenis kejahatan yang dilakukan dengan membuat gangguan, perusakan atau penghancuran terhadap suatu data, program komputer atau sistem jaringan komputer yang terhubung dengan internet.

5. Carding

   Carding merupakan kejahatan yang dilakukan untuk mencuri nomor kartu kredit milik orang lain dan digunakan dalam transaksi perdagangan di internet.

6. Hacking dan Cracker

   Hacking adalah kegiatan untuk mempelajari sistem komputer secara detail sampai bagaimana menerobos sistem yang dipelajari tersebut. Aktivitas cracking di internet memiliki lingkup yang sangat luas, mulai dari pembajakan account milik orang lain, pembajakan situs web, probing, menyebarkan virus, hingga pelumpuhan target sasaran.

7. Cybersquatting and Typosquatting

   Cybersquatting merupakan sebuah kejahatan yang dilakukan dengan cara mendaftarkan domain nama perusahaan orang lain dan kemudian berusaha menjualnya kepada perusahaan tersebut dengan harga yang lebih mahal. Sedangkan

typosquatting adalah kejahatan dengan membuat domain plesetan yaitu domain yang mirip dengan nama domain orang lain.

8. Cyber Terorism

   Tindakan cybercrime termasuk cyber terorism yang mengancam pemerintah atau kepentingan orang banyak, termasuk cracking ke situs resmi pemerintah atau militer.

Hate speech

Hate speech atau ujaran kebencian dalam bentuk provokasi, hinaan atau hasutan yang disampaikan oleh individu ataupun kelompok di muka umum atau di ruang publik *merupakan* salah satu bentuk kejahatan dalam komunikasi massa. Dengan berkembangnya teknologi informasi, serta kemampuan dan akses pengguna media yang begitu luas, maka ujaran-ujaran kebencian yang tidak terkontrol sangat mungkin terjadi. Apalagi dengan karakter anonimitas yang menyebabkan para pengguna merasa bebas untuk menyampaikan ekspresi tanpa memikirkan efek samping atau dampak langsung terhadap objek atau sasaran ujaran kebencian.

Biasanya *sasaran hate speech* mengarah pada isu-isu sempit seperti suku bangsa, ras, agama, etnik, orientasi seksual, hingga gender. Ujaran-ujaran yang disampaikan pun biasanya sangat bias dan tidak berdasarkan data objektif. Kecenderungannya adalah untuk melakukan penggiringan opini ke arah yang diinginkan. Dampak yang ditimbulkan menjadi sangat luas, karena berpotensi memecah belah rasa persatuan,

pluralisme dan kebhinekaan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. *Sedemikian* bahayanya *hate speech*, maka perlu dilakukan upaya untuk mengontrol dan mengendalikan potensi *hate speech* yang bisa terjadi kapan saja dan melalui media apa saja. Oleh karena *hate speech* merupakan tindakan kejahatan, maka *hate speech* ini tergolong peristiwa hukum *yang* memiliki dampak atau konsekuensi hukum bagi pelakunya.

Hoax

Hoax adalah berita atau pesan yang isinya tidak dapat dipertangung jawabkan atau bohong atau palsu, baik dari segi sumber maupun isi. Sifatnya lebih banyak mengadu domba kelompok-kelompok yang menjadi sasaran dengan isi pemberitaan yang tidak benar. Pelaku hoax dapat dikategorikan dua jenis, yaitu pelaku aktif dan pasif. Pelaku aktif melakukan atau menyebarkan berita palsu secara aktif membuat berita palsu dan sengaja menyebarkan informasi yang salah mengenai suatu hal kepada publik. Sedangkan pelaku pasif adalah individu atau kelompok yang secara tidak sengaja menyebarkan berita palsu tanpa memahami isi atau terlibat dalam pembuatannya.

Dewan Pers menyebutkan ciri-ciri hoax adalah mengakibatkan kecemasan, kebencian, dan permusuhan; sumber berita tidak jelas. Hoax di media sosial biasanya pemberitaan media yang tidak terverifikasi, tidak berimbang, dan cenderung menyudutkan pihak tertentu; dan bermuatan fanatisme atas nama ideologi, judul, dan pengantarnya provokatif, memberikan penghukuman serta menyembunyikan fakta dan data. Dampak *hoax* sama besarnya dengan *cyber crime* secara umum dan *hate*

speech terhadap publik yang menerimanya. Oleh karenanya kejahatan ini juga merupakan sesuatu yang perlu diwaspadai oleh seluruh elemen bangsa termasuk ASN.

3. Membangun Kesadaran Positif menggunakan Media Komunikasi

Dengan memperhatikan beberapa kasus yang menjerat banyak pengguna media, baik sebagai akibat dari kelalaian atau karena ketidaksengajaan sama sekali, maka perlu diperhatikan pentingnya kesadaran mengenai bagaimana memanfaatkan komunikasi massa secara benar dan bertanggung jawab. Mengapa kesadaran positif harus dibangun dalam komunikasi massa ini? Beberapa teori dampak media massa dapat menjelaskan alasannya sebagai berikut:

1. Teori Kultivasi

   Teori ini dikembangkan dari penelitian Gerbner pada tahun 1980 untuk menjelaskan dampak menyaksikan televisi pada persepsi, sikap, dan nilai-nilai orang terhadap sebuah realitas baru. Hasilnya menunjukkan bahwa TV pada hakikatnya memonopoli dan memasukkan sumber-sumber informasi, gagasan, dan kesadaran lain. Dampak dari keterbukaan pesan tersebut diasumsikan olehnya sebagai proses kultivasi. Media massa, baik TV maupun media online memiliki dampak dan pengaruh kuat terhadap pembentukan persepsi penggunanya. Jika sebuah informasi yang diedarkan melalui suatu media tidak bisa dipertanggungjawabkan, maka dampaknya akan terasa secara luas oleh publik.

2. Spiral Keheningan (Spiral of Silence)

   Teori yang dikembangkan oleh Noelle-Neumann (1973) itu mempunyai dampak yang sangat besar pada pembentukan opini publik. Secara prinsip, mayoritas memiliki karakter dominan dan menguasai opini publik, sementara minoritas cenderung menyembunyikan opininya sebagai bentuk ketakutan akan adanya isolasi dari kelompok masyarakat yang lebih besar. Dalam teori ini terdapat tiga karakteristik komunikasi massa. Yakni kumulasi, ubikulasi, dan harmoni. Ketiga itu digabungkan dan menghasilkan dampak pada opini publik yang sangat kuat. Hanya saja teori ini lebih sesuai dengan karakter masyarakat yang kurang terdidik, miskin, irasional dan tidak berani mengemukakan pendapat.

3. Teori Pembelajaran Sosial

   Teori ini menyatakan bahwa terjadi pembelajaran individu terjadi melalui pengamatan pada perilaku orang lain, baik secara langsung maupun melalui media tertentu. Dengan situasi ini, individu mempunyai kecenderungan untuk mengimitasi apa yang diamatinya. Tayangan kekerasan atau asusila di media tertentu, misalnya, dianggap memiliki peran dalam mendidik dan memberikan contoh kepada penonton atau pengguna media tersebut.

4. Agenda Setting

   Teori ini cenderung membingkai isu-isu dengan berbagai cara. Bisa juga didefinisikan sebagai gagasan pengaturan

pusat untuk isi berita yang memberikan konteks dan mengajukan isu melalui penggunaan pilihan, penekanan, pengecualian, dan pemerincian. Teori ini berguna bagi pengkajian liputan berita media. Sedikit banyak konsep media menyajikan sebuah paradigma baru untuk mengganti paradigma lama yang meneliti objektivitas dan prasangka media. Apakah liputan berita tersebut positif, netral, atau negatif terhadap calon, gagasan, atau kelembagaan.

5. Determinasi Media

   Teori ini menyatakan dampak teknologi tidak terjadi pada tingkat opini atau konsep, tetapi mengubah rasio indera atau pola persepsi dengan mantap tanpa adanya perlawanan. Media komunikasi mempengaruhi kebiasaan persepsi dan berpikir manusia. Media cetak, misalnya, dapat menekankan pada penglihatan. Pada gilirannya, media cetak mempengaruhi pemikiran manusia, membuatnya linier, berurutan, teatur, berulang-ulang, dan logis. Hal ini memungkinkan memisahkan pemikiran manusia dari perasaan.

6. Hegemoni Media

   Media massa dipandang dikuasai oleh golongan yang dominan dalam masyarakat. Mereka menggunakannya sebagai kekuasaan atas seluruh masyarakat lainnya. Hegemoni media menyatakan bahwa berita dan isinya dalam suatu media akan disesuaikan dengan kebutuhan

ideologi kapitalis, atau korporat dari pemilik atau penguasa media tersebut.

Dengan memperhatikan begitu besar pengaruh media komunikasi dalam membentuk persepsi, opini, sikap maupun perilaku sampai dengan tindakan, maka kehati-hatian serta kesadaran dalam menggunakan media menjadi penting. Tips dalam bermedia sosial (disarikan dari berbagai sumber). Berikut ini beberapa tips dalam menggunakan media sosial agar terhindar dari risiko pelanggaran hukum:

1. Memahami regulasi yang ada.

   Memahami regulasi atau UU yang terkait dengan IT penting agar mengetahui dengan pasti mana yang boleh dan mana yang tidak dalam menggunakan media sosial (The Do's & the Don'ts). Perlu memperhatikan secara khusus pada pasal atau bab tentang jenis pelanggaran dan sangsinya. Pemahaman regulasi juga termasuk memahami syarat dan ketentuan yang dibuat oleh masing-masing media social.

2. Menegakan etika ber-media sosial.

   Etika ini penting untuk menjaga kepentingan diri dan orang lain aar tidak terganggu satu sama lain. Biasanya kesulitan terbesar dalam menegakkan etika adalah ketika pengguna media lebih suka dengan sifat anonimitas yang menyembunyikan identitas asli dia dalam bermedia sosial.

3. Memasang identitas asli diri dengan benar.

   Walaupun anonimitas merupakan salah satu karakter dunia maya, namun penting untuk mencantumkan identitas asli

sebagai bagian dari etika. Namun demikian informasi yang cantumkan tidak boleh bersifat pribadi seperti nomor telepon, alamat email, nomor rekening atau alamat rumah.

4. Cek terlebih dahulu kebenaran informasi yang akan dibagikan (share) ke publik.

   Melakukan pengecekan terhadap kebenaran informasi juga wajib dilakukan oleh pengguna sosial. Jangan sampai hanya karena keinginan untuk eksis atau mendapatkan pujian dari publik, maka kita tidak melakukan filter terhadap berita yang belum teruji kebenarannya.

5. Lebih berhati-hati bila ingin memposting hal-hal atau data yang bersifat pribadi.

   Postingan hal-hal yang bersifat prbadi merupakan hak dari pengguna media sosial. Namun demikian perlu kehati-hatian dalam melakukannya. Terlebih banyaknya pelaku kejahatan di dunia maya yang menggunakan data pribadi untuk mengambil keuntungan ilegal.

Dalam beberapa waktu terakhir, terjadi kegaduhan yang seolah-olah terjadi perang saudara di media sosial. Pelakunya bukan hanya antar perorangan melainkan juga grup atau kelompok-kelompok tertentu yang mewakili kepentingan nilai atau ideologi tertentu dengan kelompok yang berseberangan. Bentuk penyerangan tidak hanaya dalam kata-kata, tetapi juga tampilan gambar. Kalimat yang digunakan bernuansa sindiran bahkan sampai dengan makian atau hujatan. Sedangkan yang

menjadi obyek serangan juga beraneka ragam, dari mulai orang biasa, *public figure* sampai pejabat.

Tentu ini menjadi keprihatinan tersendiri, mengingat kontrol atas perliaku ber-media sosial idak bisa sepenuhnya dikendalikan. Walaupun terdapat kerangka regulasi yang membatasi seluruh tindakan tersebut. Padahal banyak manfaat yang sebetulnya bisa diperoleh dari kegiatan di media sosial. Dari mulai kemudahan membuat akun, jangkauan yang luas, dan jumlah pengguna yang banyak membuat media sosial diminati banyak orang. Apalagi banyak gadget yang juga menyediakan fitur untuk mengakses media sosial. Komunikasi antar individu akan dengan mudah dilakukan. Inilah salah satu keuntungan sosial yang didapat dari media sosial, yaitu hubungan komunikasi dengan orang-orang masih dapat terjaga. Media sosial juga memberikan peluang dan keuntungan bagi para pelaku bisnis. Indonesia merupakan pengguna internet terbesar keenam di dunia, ini merupakan salah satu keunggulan market yang dimiliki. Jika dibandingkan dengan negara lainnya di tingkat regional, hanya Filipina yang mendekati di peringkat 13.

Tabel 1
Negara dengan Pengguna Internet Terbesar (dalam jutaan)

No	Negara	2013	2014	2015	2016	2017
1	Cina	620,7	643,6	669,8	700,1	736,2
2	Amerika Serikat	246	252,9	259,3	264,9	269,7
3	India	167,2	215,6	252,3	283,8	313,8
4	Brazil	99,2	107,7	113,7	119,8	123,3
5	Jepang	100	102,1	103,6	104,5	105

6	Indonesia	72,8	83,7	93,4	102,8	112,6
7	Rusia	77,5	82,9	87,3	91,4	94,3
8	Jerman	59,5	61,6	62,2	62,5	62,7
9	Meksiko	53,1	59,4	65,1	70,7	75,7
10	Nigeria	51,8	57,7	63,2	69,1	76,2

Sumber: diadaptasi dari emarketer.com

Pengguna internet yang berlatar belakang beragam seperti berasal berbagai bangsa, suku, agama, golongan, dan strata sosial dengan watak dan karakter yang beraneka ragam, maka potensi pasar ini tidak bisa diabaikan begitu saja. Dengan potensi pasar yang sedemikian besar, maka sudah sewajarnya apabila para pelaku bisnis lebih bisa mengoptimakan potensi ini untuk meraih pasar bagi segmen bisnisnya. Media sosial dapat menjadi alternatif bagi pelaku bisnis untuk mengenalkan diri ke pasar secara lebuh luas dan biaya yang relatif murah.

Di samping potensi ekonomi yang sedemikian besar, dalam konteks penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara, seyogyanya potensi pasar ini juga dapat dimanfaatkan secara optimal oleh negara melalui pemerintah dalam mengadvokasi nilai-nilai persatuan, kebangsaan dan kenegaraan. Dalam hal ini ASN sebagai perekat bangsa harus mampu mengoptimalkan komunikasi massa baik melalui media massa maupun media sosial guna mengadvokasi nilai-nilai persatuan yang saat ini menjadi salah satu isu kritikal dalam kehidupan generasi muda.

Inilah kesadaran-kesadaran positif yang harus dibangun dalam memanfaatkan media massa, media sosial maupun

komunikasi massa secara umum, baik oleh individu warga negara, pelaku bisnis dari dunia usaha, maupun para ASN dari sektor pemerintahan yang menjadi agen perubahan dalam masyarakat.

BAB IV
TEKNIK ANALISIS ISU

Setelah mengenal dan memahami isu-isu strategis konteporer pada Bab III, 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.

Bab ini akan dipelajari oleh peserta Latsar CPNS pada kegiatan pembelajaran yang dilakukan di luar kelas dengan mempraktikan salah satu teknik analisis isu yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran.

A. Memahami Isu Kritikal

Pemahaman tentang isu kritikal, 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 (kritikal). Sejalan dengan itu Veverka (1994) dalam salah satu tulisannya menyatakan bahwa isu kritikal 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 kritikal 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 **Enviromental 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.

Proses *issue scan* untuk memahami isu-isu kritikal dengan memetakan dan menganalisa semua pihak yang terlibat secara komprehensif. Wantannas (2018), menyebutkan bahwa salah satu pendekatan komprehensif yang dapat digunakan adalah model Pentahelix. Manfaat dari penggunaan model Pentahelix ini adalah akan terbangunnya sebuah sinergi antara kerangka berpikir untuk merumuskan isu dan kerangka bertindak berbagai pihak secara kolaboratif untuk menyelesaikan isu. Model ini mengelompokan berbagai pihak dalam beberapa elemen, yaitu Government (G), Academics (A), Business (B), Community (C), dan Media (M) atau disingkat GABCM yang dalam Bahasa Indonesia dapat diterjemahkan sebagai Pemerintah, Dunia Pendidikan, Dunia Usaha, Komponen Masyarakat atau komunintas, dan Media.

Elemen Pemerintah (G) terdiri dari K/L dan Pemda. Elemen Dunia Pendidikan (A) berasal dari kalangan akademik seperti sekolah, perguruan tinggi, dan Lembaga penelitian. Elemen Dunia Usaha (B) terdiri dari aneka bentuk badan usaha. Elemen Komponen Masyarakat (C) mewakili wadah kemasyarakatan seperti Organisasi Massa (Ormas) dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) serta tokoh-tokoh masyarakat sendiri baik formal maupun informal dari kalangan agama hingga pemuda. Elemen media (M) dewasa ini tidak hanya diwakili oleh media cetak dan elektronik seperti koran, majalah, televisi, dan radio, namun juga melibatkan media daring/online, media warga seperti blog dan youtube, serta media sosial seperti Facebook, Twitter, dan Instagram.

Pemanfataan model Pentahelix untuk menganalisis isu di tempat kerja dapat siderhanakan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi dengan mempersempit pengertian elemen dari model Pentahelix, misalnya:

(G) : K/L/Pemda atau unit kerja di lingkungan organisasi
(A) : Unit pelatihan atau unit litbang
(B) : Unit usaha di lingkungan organisasi atau mitra usaha
(C) : Kelompok pegawai dalam lingkup organisasi
(M) : Media kehumasan baik yang bersifat organisasi atau pribadi pegawai

B. Teknik-Teknik Analisis Isu

1. Teknik Tapisan Isu

Setelah memahami berbagai isu kritikal yang dikemukakan di atas, maka selanjutnya perlu dilakukan analisis untuk

bagaimana memahami isu tersebut secara utuh dan kemudian dengan menggunakan kemampuan berpikir konseptual dicarikan alternatif jalan keluar pemecahan isu. Untuk itu di dalam proses penetapan isu yang berkualitas atau dengan kata lain isu yang bersifat aktual, sebaiknya Anda menggunakan kemampuan berpikir kiritis yang ditandai dengan penggunaan alat bantu penetapan kriteria kualitas isu. Alat bantu penetapan kriteria isu yang berkualitas banyak jenisnya, misalnya menggunakan teknik tapisan dengan menetapkan rentang penilaian (1-5) pada kriteria; Aktual, Kekhalayakan, Problematik, dan Kelayakan. **Aktual** artinya isu tersebut benar-benar terjadi dan sedang hangat dibicarakan dalam masyarakat. **Kekhalayakan** artinya Isu tersebut menyangkut hajat hidup orang banyak. **Problematik** artinya Isu tersebut memiliki dimensi masalah yang kompleks, sehingga perlu dicarikan segera solusinya secara komperehensif, dan **Kelayakan** artinya Isu tersebut masuk akal, realistis, relevan, dan dapat dimunculkan inisiatif pemecahan masalahnya.

Alat bantu tapisan lainnya misalnya menggunakan kriteria USG dari mulai sangat USG atau tidak sangat USG. **Urgency**: seberapa mendesak suatu isu harus dibahas, dianalisis dan ditindaklanjuti. **Seriousness**: Seberapa serius suatu isu harus dibahas dikaitkan dengan akibat yang akan ditimbulkan. Growth: Seberapa besar kemungkinan memburuknya isu tersebut jika tidak ditangani segera.

2. Teknik Analisis Isu

Dari sejumlah isu yang telah dianalisis dengan teknik tapisan, selanjutnya dilakukan analisis secara mendalam isu yang telah memenuhi kriteria AKPK atau USG atau teknik tapisan lainnya dengan menggunakan alat bantu dengan teknik berpikir kritis, misalnya menggunakan system berpikir *mind mapping*, *fishbone*, SWOT, tabel frekuensi, analisis kesenjangan, atau sekurangnya-kurangnya menerapkan kemampuan berpikir hubungan sebab-akibat untuk menggambarkan akar dari isu atau permasalahan, aktor dan peran aktor, dan alternatif pemecahan isu yang akan diusulkan.

Beberapa alat bantu menganalisis isu disajikan sebagai berikut:

a. Mind Mapping

Mind mapping adalah teknik pemanfaatan keseluruhan otak dengan menggunakan citra visual dan prasarana grafis lainnya untuk membentuk kesan (DePorter, 2009: 153). Mind mapping merupakan cara mencatat yang mengakomodir cara kerja otak secara natural.

Berbeda dengan catatan konvensional yang ditulis dalam bentuk daftar panjang ke bawah. Mind mapping akan mengajak pikiran untuk membayangkan suatu subjek sebagai satu kesatuan yang saling berhubungan (Edward, 2009: 63). Teknik mind mapping merupakan teknik mencatat tingkat tinggi yang memanfaatkan keseluruhan otak, yaitu otak kiri dan otak kanan. Belahan otak kiri berfungsi menerapkan fungsi-fungsi logis, yaitu bentuk-bentuk belajar yang langkah-langkahnya mengikuti

urutan-urutan tertentu. Oleh karena itu, otak menerima informasi secara berurutan. Sedangkan otak kanan cenderung lebih memproses informasi dalam bentuk gambar-gambar, simbol-simbol, dan warna. Teknik mencatat yang baik harus membantu mengingat informasi yang didapat, yaitu materi pelajaran, meningkatkan pemahaman terhadap materi, membantu mengorganisasi materi, dan memberi wawasan baru.

Menurut DePorter (2009:172), selain dapat meningkatkan daya ingat terhadap suatu informasi, *mind mapping* juga mempunyai manfaat lain, yaitu sebagai berikut.

1. **Fleksibel** Anda dapat dengan mudah menambahkan catatan-catatan baru di tempat yang sesuai dalam peta pikiran tanpa harus kebingungan dan takut akan merusak catatan yang sudah rapi.
2. **Dapat Memusatkan Perhatian** Dengan peta pikiran, Anda tidak perlu berpikir untuk menangkap setiap kata atau hubungan, sehingga Anda dapat berkonsentrasi pada gagasan-gagasan intinya.
3. **Meningkatkan Pemahaman Dengan peta pikiran**, Anda dapat lebih mudah mengingat materi pelajaran sekaligus dapat meningkatkan pemahaman terhadap materi pelajaran tersebut. Karena melalui peta pikiran, Anda dapat melihat kaitan-kaitan antar setiap gagasan.
4. **Menyenangkan Imajinasi dan kreativitas** Anda tidak terbatas sehingga menjadikan pembuatan dan pembacaan ulang catatan menjadi lebih menyenangkan. di gunakan untuk belajar.

Dalam melakukan teknik *mind mapping*, terdapat 7 langkah pemetaan sebagai berikut.

1. **Mulai dari Bagian Tengah**. Mulai dari bagian tengah kertas kosong yang sisinya panjang dan diletakkan mendatar. Memulai dari tengah memberi kebebasan kepada otak Anda untuk menyebarkan kreativitas ke segala arah dengan lebih bebas dan alami.
2. **Menggunakan Gambar atau Foto** untuk Ide Sentral Gambar bermakna seribu kata dan membantu Anda menggunakan imajinasi. Sebuah gambar sentral akan lebih menarik, membuat Anda tetap terfokus, membantu berkonsentrasi, dan mengaktifkan otak.
3. **Menggunakan Warna** Bagi otak, warna sama menariknya dengan gambar. Warna membuat peta pikiran lebih hidup, menambah energi pemikiran kreatif, dan menyenangkan.
4. **Menghubungkan Cabang-cabang Utama ke Gambar Pusat** Hubungkan cabang-cabang utama ke gambar pusat kemudian hubungkan cabang-cabang tingkat dua dan tiga ke tingkat satu dan dua dan seterusnya. Karena otak bekerja menurut asosiasi. Otak senang mengaitkan dua (atau tiga, atau empat) hal sekaligus. Jika kita menghubungkan cabang-cabang, kita akan lebih mudah mengerti dan mengingat.
5. **Membuat Garis Hubung yang Melengkung**, Bukan Garis Lurus Garis lurus akan membosankan otak. Cabang-cabang yang melengkung dan organis, seperti cabang-cabang pohon, jauh lebih menarik bagi mata.

6. **Menggunakan Satu Kata Kunci untuk Setiap Garis** Kata kunci tunggal memberi lebih banyak daya dan flesibilitas kepada peta pikiran. Setiap kata tunggal atau gambar adalah seperti pengganda, menghasilkan sederet asosiasi dan hubungannya sendiri.
7. **Menggunakan Gambar** Seperti gambar sentral, setiap gambar bermakna seribu kata. Jika anda hanya mempunyai 10 gambar di dalam peta pikiran, maka peta pikiran siswa sudah setara dengan 10.000 kata catatan (Buzan, 2008:15-16).

b. Fishbone Diagram

Mirip dengan *mind mapping*, pendekatan *fishbone* diagram juga berupaya memahami persoalan dengan memetakan isu berdasarkan cabang-cabang terkait. Namun demikian *fishbone* diagram atau diagram tulang ikan ini lebih menekankan pada hubungan sebab akibat, sehingga seringkali juga disebut sebagai *Cause-and-Effect Diagram* atau *Ishikawa Diagram* diperkenalkan oleh Dr. Kaoru Ishikawa, seorang ahli pengendalian kualitas dari Jepang, sebagai satu dari tujuh alat kualitas dasar (*7 basic quality tools*). *Fishbone* diagram digunakan ketika kita ingin mengidentifikasi kemungkinan penyebab masalah dan terutama ketika sebuah *team* cenderung jatuh berpikir pada rutinitas (Tague, 2005, p. 247).

Fishbone diagram akan mengidentifikasi berbagai sebab potensial dari satu efek atau masalah, dan menganalisis masalah tersebut melalui sesi brainstorming. Masalah akan dipecah

menjadi sejumlah kategori yang berkaitan, mencakup manusia, material, mesin, prosedur, kebijakan, dan sebagainya. Setiap kategori mempunyai sebab-sebab yang perlu diuraikan melalui sesi *brainstorming*. Prosedur pembuatan *fishbone* diagram dapat dilihat sebagai berikut.

1. Menyepakati pernyataan masalah
   - Grup menyepakati sebuah pernyataan masalah (*problem statement*) yang diinterpretasikan sebagai "effect", atau secara visual dalam *fishbone diagram* digambarkan seperti "kepala ikan".
   - Tuliskan masalah tersebut pada *whiteboard* atau *flipchart* di sebelah paling kanan, misal: "Bahaya Radikalisasi".
   - Gambarkan sebuah kotak mengelilingi tulisan pernyataan masalah tersebut dan buat panah horizontal panjang menuju ke arah kotak (lihat Gambar 4).

Gambar 2

2. Mengidentifikasi kategori-kategori

- Dari garis horisontal utama berwarna merah, buat garis diagonal yang menjadi “cabang”. Setiap cabang mewakili “sebab utama” dari masalah yang ditulis. Sebab ini diinterpretasikan sebagai “penyebab”, atau secara visual dalam fishbone seperti “tulang ikan”.
- Kategori sebab utama mengorganisasikan sebab sedemikian rupa sehingga masuk akal dengan situasi. Kategori-kategori ini antara lain:
  - Kategori 6M yang biasa digunakan dalam industri manufaktur, yaitu machine (mesin atau teknologi), method (metode atau proses), material (termasuk raw material, konsumsi, dan informasi), man Power (tenaga kerja atau pekerjaan fisik) / mind Power (pekerjaan pikiran: kaizen, saran, dan sebagainya),measurement (pengukuran atau inspeksi), dan milieu / Mother Nature (lingkungan).
  - Kategori 8P yang biasa digunakan dalam industri jasa, yaitu product (produk/jasa), price (harga), place (tempat), promotion (promosi atau hiburan),people (orang), process (proses), physical evidence (bukti fisik), dan productivity & quality (produktivitas dan kualitas).
  - Kategori 5S yang biasa digunakan dalam industri jasa, yaitu surroundings (lingkungan), suppliers (pemasok), systems (sistem), skills (keterampilan), dan safety (keselamatan).

Gambar 3

3. Menemukan sebab-sebab potensial dengan cara brainstorming
   - Setiap kategori mempunyai sebab-sebab yang perlu diuraikan melalui sesi *brainstorming*.
   - Saat sebab-sebab dikemukakan, tentukan bersama-sama di mana sebab tersebut harus ditempatkan dalam *fishbone diagram*, yaitu tentukan di bawah kategori yang mana gagasan tersebut harus ditempatkan, misal: "Mengapa bahaya potensial? Penyebab: pendidikan agama tidak tuntas!" Karena penyebabnya sistem, maka diletakkan di bawah "system".
   - Sebab-sebab tersebut diidentifikasi ditulis dengan garis horisontal sehingga banyak "tulang" kecil keluar dari garis diagonal.

- Pertanyakan kembali “Mengapa sebab itu muncul?” sehingga “tulang” lebih kecil (sub-sebab) keluar dari garis horisontal tadi, misal: “Mengapa pendidikan agama tidak tuntas? Jawab: karena tidak diwajibkan” (lihat Gambar).
- Satu sebab bisa ditulis di beberapa tempat jika sebab tersebut berhubungan dengan beberapa kategori.

Gambar 4

4. Langkah 4: Mengkaji dan menyepakati sebab-sebab yang paling mungkin
   - Setelah setiap kategori diisi carilah sebab yang paling mungkin di antara semua sebab-sebab dan sub-subnya.

- Jika ada sebab-sebab yang muncul pada lebih dari satu kategori, kemungkinan merupakan petunjuk sebab yang paling mungkin.
- Kaji kembali sebab-sebab yang telah didaftarkan (sebab yang tampaknya paling memungkinkan) dan tanyakan , "Mengapa ini sebabnya?"
- Pertanyaan "Mengapa?" akan membantu kita sampai pada sebab pokok dari permasalahan teridentifikasi.
- Tanyakan "Mengapa ?" sampai saat pertanyaan itu tidak bisa dijawab lagi. Kalau sudah sampai ke situ sebab pokok telah terindentifikasi.
- Lingkarilah sebab yang tampaknya paling memungkin pada fishbone diagram.
- Diskusikan pula bukti-bukti yang mendukung pemilihan sebab-sebab dan sub sebabnya. Jika perlu bisa menggunakan matriks atau tabel untuk membantu mengorganisasi ide.
- Fishbone diagram ini dapat diendapkan untuk beberapa waktu, sehingga memberi kesempatan kepada siapapun yang membaca untuk menggulirkan ide atau gagasan baru, sehingga merevisi ulang cara memetakan penyebabnya.

c. Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah suatu metoda analisis yang digunakan untuk menentukan dan mengevaluasi, mengklarifikasi dan memvalidasi perencanaan yang telah disusun, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Analisis ini merupakan suatu

pendekatan memahami isu kritikal dengan cara menggali aspek-aspek kondisi yang terdapat di suatu wilayah yang direncanakan maupun untuk menguraikan berbagai potensi dan tantangan yang akan dihadapi dalam pengembangan wilayah tersebut.

Analisis SWOT bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan suatu strategi. Sebagai sebuah konsep dalam manajemen strategik, teknik ini menekankan mengenai perlunya penilaian lingkungan eksternal dan internal, serta kecenderungan perkembangan/perubahan di masa depan sebelum menetapkan sebuah strategi. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (Strengths) dan peluang (Opportunities), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (Weaknesses) dan ancaman (Threats).

Adapun tahapan Analisis SWOT tidak dapat dipisahkan dari proses perencanaan strategik secara keseluruhan. Secara umum penyusunan rencana strategik melalui tiga tahapan, yaitu:

1. **Tahap pengumpulan data;**

   Pada tahap pengumpulan data, data yang diperoleh dapat dibedakan menjadi dua yaitu data eksternal dan data internal. Data eksternal diperoleh dari lingkungan di luar organisasi, yaitu berupa peluang (Opportunities) dan ancaman (Threats) terhadap eksistensi organisasi. Sedangkan data internal diperoleh dari dalam organisasi itu sendiri, yang terangkum dalam profil kekuatan (Strengths) dan kelemahan (Weaknesses) organisasi. Model yang dipakai

pada tahap ini terdiri atas Matriks Faktor Strategis Eksternal dan Matriks Faktor Strategis Internal. Secara teknis, penyusunan Matriks Faktor Strategis Eksternal (EFAS=External Factors Analysis Summary) pada studi ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

- Buat sebuah tabel yang terdiri atas lima kolom.
- Susun sebuah daftar yang memuat peluang dan ancaman dalam kolom 1.
- Beri bobot masing-masing faktor dalam kolom 2, mulai dari 1,0 (sangat penting) sampai dengan 0,0 (sangat tidak penting). Semua bobot tersebut jumlah/skor totalnya harus 1,00 (100%). Nilai-nilai tersebut secara implisit menunjukkan angka persentase tingkat kepentingan faktor tersebut relatif terhadap faktor-faktor yang lain. Angka yang lebih besar berarti relatif lebih penting dibanding dengan faktor yang lain. Sebagai contoh faktor X diberi bobot 0,10 (10%), sedangkan faktor Y diberi bobot 0,05 (5%). Berarti dalam analisis lingkungan eksternal organisasi, faktor X dianggap lebih penting dibandingkan faktor Y dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi atau terhadap permasalahan yang sedang dikaji.
- Beri rating (dalam kolom 3) untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 4 (sangat tinggi) sampai dengan 1 (sangat rendah) berdasar pada pengaruh faktor tersebut. Pemberian rating untuk faktor peluang bersifat positif (peluang yang besar di

beri rating + 4, sedangkan jika peluangnya kecil diberi rating+1). Pemberian rating ancaman adalah kebalikannya, yaitu jika ancamannya sangat besar diberi rating 1 dan jika ancamanya kecil ratingnya 4.

- Kalikan bobot pada kolom 2 dengan rating pada kolom 3, untuk memperoleh faktor pembobotan pada kolom 4. Hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing-masing faktor yang nilainya bisa bervariasi mulai dari 4,0 sampai dengan 1,0.
- Gunakan kolom 5 untuk memberikan komentar, catatan, atau justifikasi atas skor yang diberikan.
- Jumlahkan skor pembobotan (pada kolom 4), untuk memperoleh total skor pembobotan.

Setelah faktor-faktor strategis eksternal diidentifikasi (Matriks EFAS disusun), selanjutnya disusun Matriks Faktor Strategis Internal (IFAS=Internal Factors Analysis Summary). Langkah-langkahnya analog dengan penyusunan Matriks EFAS, yaitu:

- Buat sebuah tabel yang terdiri atas lima kolom.
- Tentukan faktor-faktor yang menjadi kekuatan serta kelemahan kabupaten yang bersangkutan dalam rangka pengembangan kawasan industri dalam kolom 1.
- Beri bobot masing-masing faktor dalam kolom 2, mulai dari 1,0(100%) yang menunjukkan sangat penting sampai dengan 0,0 (0%) yang menunjukkan hal yang sangat tidak penting. Namun pada prakteknya nilai-nilai

akan terletak diantara dua nilai ekstrim teoritis tersebut. Hal ini karena dalam analisis faktor-faktor internal (dan juga analisis lingkungan eksternal), perencana strategi akan memperhitungkan banyak faktor, sehingga masing-masing faktor tersebut diberi bobot yang besarnya diantara kutub 0 dan 1 (dimana hal itu menunjukkan tingkat kepentingan relatif masing-masing faktor).

- Beri rating (dalam kolom 3) untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 4 (sangat tinggi) sampai dengan 1 (sangat rendah) berdasar pada pengaruh faktor tersebut terhadap pengembangan industri. Pemberian rating untuk faktor yang tergolong kategori kekuatan bersifat positif (kekuatan yang besar di beri rating +4, sedangkan jika kekuatannya kecil diberi rating+1). Pemberian rating kelemahan adalah kebalikannya, yaitu jika kelemahannya sangat besar diberi rating 1 dan jika kelemahannya kecil ratingnya 4.
- Kalikan bobot pada kolom 2 dengan rating pada kolom 3, untuk memperoleh faktor pembobotan pada kolom 4. Hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing-masing faktor yang nilainya bias bervariasi mulai dari 4,0 sampai dengan 1,0.
- Gunakan kolom 5 untuk memberikan komentar, catatan, atau justifikasi atas skor yang diberikan.
- Jumlahkan skor pembobotan (pada kolom 4), untuk memperoleh total skor pembobotan.

2. Tahap analisis

Setelah mengumpulkan semua informasi strategis, tahap selanjutnya adalah memanfaatkan semua informasi tersebut dalam model-model kuantitatif perumusan strategi. Pada studi ini, model yang dipergunakan adalah:

- Matriks Matriks SWOT atau TOWS
- Matriks Internal Eksternal

Matriks SWOT

Matriks SWOT pada intinya adalah mengkombinasikan peluang, ancaman, kekuatan, dan kelemahan dalam sebuah matriks. Dengan demikian, matriks tersebut terdiri atas empat kuadran, dimana tiap-tiap kuadran memuat masing-masing strategi.

Matriks SWOT merupakan pendekatan yang paling sederhana dan cenderung bersifat subyektif-kualitatif. Matriks ini menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi organisasi dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Keseluruhan faktor internal dan eksternal yang telah diidentifikasi dalam matriks EFAS dan IFAS dikelompokkan dalam matriks SWOT yang kemudian secara kualitatif dikombinasikan untuk menghasilkan klasifikasi strategi yang meliputi empat set kemungkinan alternatif strategi, yaitu:

- Strategi S-O (Strengths – Opportunities)

  Kategori ini mengandung berbagai alternatif strategi yang bersifat memanfaatkan peluang dengan mendayagunakan

kekuatan/kelebihan yang dimiliki. Strategi ini dipilih bila skor EFAS lebih besar daripada 2 dan skor IFAS lebih besar daripada 2.

- Strategi W-O (Weaknesses – Opportunities)

  Kategori yang bersifat memanfaatkan peluang eksternal untuk mengatasi kelemahan. Strategi ini dipilih bila skor EFAS lebih besar daripada 2 dan skor IFAS lebih kecil atau sama dengan 2.
- Strategi S-T (Strengths –Threats)

  Kategori alternatif strategi yang memanfaatkan atau mendayagunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman. Strategi ini dipilih bila skor EFAS lebih kecil atau sama dengan 2 dan skor IFAS lebih besar daripada 2.
- Strategi W-T (Weaknesses –Threats)

  Kategori alternatif strategi sebagai solusi dari penilaian atas kelemahan dan ancaman yang dihadapi, atau usaha menghindari ancaman untuk mengatasi kelemahan. Strategi ini dipilih bila skor EFAS lebih kecil atau sama dengan 2 dan skor IFAS lebih kecil atau sama dengan 2.

Matriks TOWS

Pada dasarnya matriks TOWS merupakan pengembangan dari model analisis SWOT diatas. Model TOWS yang dikembangkan oleh David pada tahun 1989 ini dikenal cukup komprehensif dan secara terperinci dapat melengkapi dan merupakan kelanjutan dari metoda analisis SWOT yang biasa dikenal. Pada prinsipnya komponen-komponen yang akan dikaji di dalam

analisis ini mirip dengan komponen-komponen pada analisis SWOT, tetapi pada model TOWS, David lebih mengetengahkan komponen-komponen eskternal ancaman dan peluang (Threats dan Opportunities) sebagai basis untuk melihat sejauh mana kapabilitas potensi internal yang sesuai dan cocok dengan faktor-faktor eksternal tersebut.

Berdasarkan matriks tersebut di atas, maka dapat ditetapkan beberapa rencana strategis yang dapat dilakukan, yaitu:

- Strategi SO

  Strategi SO dipakai untuk menarik keuntungan dari peluang yang tersedia dalam lingkungan eksternal.

- Strategi WO

  Strategi WO bertujuan untuk memperbaiki kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang dari lingkungan yang terdapat di luar. Setiap peluang yang tidak dapat dipenuhi karena adanya kekurangan yang dimiliki, harus dicari jalan keluarnya dengan memanfaatkan kekuatan-kekuatan lainnya yang tersedia.

- Strategi ST

  Strategi ST digunakan untuk menghindari, paling tidak memperkecil dampak negatif dari ancaman atau tantangan yang akan datang dari luar. Jika ancaman tersebut tidak bisa diatasi dengan kekuatan internal maupun kekuatan eksternal yang ada, maka perlu dicari jalan keluarnya, agar ancaman tersebut tidak akan memberikan dampak negatif yang terlalu besar.

- Strategi WT

Strategi WT adalah taktik mempertahankan kondisi yang diusahakan dengan memperkecil kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal, jika sekiranya ancaman yang akan datang lebih kuat, maka menghentikan sementara usaha ekspansi dan menunggu ancaman menjadi hilang atau reda.

Matriks Internal Eksternal (Matriks I-E)

Pada Matriks Internal Eksternal, parameter yang digunakan meliputi parameter kekuatan internal dan pengaruh eksternal yang dihadapi. Total skor faktor strategik internal (IFAS) dikelompokkan ke dalam tiga kelas, yaitu: kuat (nilai skor 3,0 – 4,0), rata-rata/menengah (skor 2,0 – 3,0), dan lemah (skor 1,0 – 2,0). Demikian pula untuk total skor faktor strategik eksternal (EFAS) juga dibagi ke dalam tiga kelompok, yaitu: tinggi (nilai skor 3,0 – 4,0), menengah (skor 2,0 – 3,0), dan rendah (skor 1,0 – 2,0).

Pada prinsipnya kesembilan sel diatas dapat dikelompokkanmenjadi tiga strategi utama, yaitu:

- Strategi pertumbuhan: Strategi ini dilakukan bila skor EFAS dan IFAS bertemu pada kuadran I, II, V, VII, atau VIII.
- Strategi stabilitas: Strategi ini dilakukan bila skor EFAS dan IFAS bertemu pada kuadran IV atau V.
- Strategi penciutan: Strategi ini dilakukan bila skor EFAS dan IFAS bertemu pada kuadran III, VI, atau IX.

3. **Tahap pengambilan keputusan**

Pengambilan keputusan dilakukan apabila telah melihat hasil dari analisis yang dilakukan dengan salah satu teknik yang dipilih di atas.

3. Analisis Kesenjangan atau Gap Analysis

Gap Analysis adalah perbandingan kinerja aktual dengan kinerja potensial atau yang diharapkan. Metode ini merupakan alat evaluasi bisnis yang menitikberatkan pada kesenjangan kinerja perusahaan saat ini dengan kinerja yang sudah ditargetkan sebelumnya, misalnya yang sudah tercantum pada rencana bisnis atau rencana tahunan pada masing-masing fungsi perusahaan. Analisis kesenjangan juga mengidentifikasi tindakan-tindakan apa saja yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan atau mencapai kinerja yang diharapkan pada masa datang. Selain itu, analisis ini memperkirakan waktu, biaya, dan sumberdaya yang dibutuhkan untuk mencapai keadaan perusahaan yang diharapkan.

BAB V
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 stratejik yang begitu cepat, *massif*, dan *complicated* saat ini menjadi tantangan bagi bangsa Indonesia dalam percaturan global untuk meningatkan 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 menunjukan 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 ditunjukan adalah dengan cara-cara objektif dan dapat dipertanggungjawabkan serta terintegrasi/komprehensif. 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.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Amin Rahayu , Sejarah Korupsi di Indonesia, Amanah No. 55, tahun XVIII, Oktober

2004 hal 40 -43.

Ancok, D. (2002). Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. ULL Press.

Bittner, J. R. (1977). Mass Communication: An Introduction; Theory and Practice of Mass Media in Society.

Bradberry, T., & Greaves, J. (2006). The emotional intelligence quick book: Everything you need to know to put your EQ to work. Simon and Schuster.

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.

DeFleur, M. L., & DeFleur, M. H. (2016). Mass communication theories: Explaining origins, processes, and effects. Routledge.

DePorter, B dan Hernacki, M. (2009). Quantum Learning. Bandung: Kaifa.

DitjenNak. (2000). Panduan pelatihan total quality management dan meningkatkan sistem-sistem organisasi. Jakarta: Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan, Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Edward, C. (2009). Mind Mapping untuk anak sehat dan cerdas. Yogyakarta: Sakti.

Fukuyama, F. (1995). Trust: The social virtues and the creation of prosperity (No. D10 301 c. 1/c. 2). Free Press Paperbacks.

Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence. Harvard Business Press.

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.

Lembaga Administrasi Negara. 2014. PNS Sebagai Pengawal Negara. Modul Diklat Prajabatan

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 Hasil Kejahatan di Indonesia*. Jakarta: Malibu, 2011.

Priyanto. et. al (Tim Penyusun PPATK). *Rezim Anti Pencucian Uang Indonesia: Perjalanan 5 Tahun*. Jakarta: PPATK, 2007.

Rakhmat, Jalaluddin. (2000). Psikologi Komunikasi. Bandung: Remadja Rosdakarya.

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.

Wantanas. 2018. Modul Utama Pembinaan Bela Negara, Modul 1 : Konsepsi Bela Negara dan Modul 2 : Implementasi Bela Negara. Jakarta : Dewan Ketahanan Nasional RI.

Windura, S. 2008. Mind Mapp Langkah Demi Langkah. Jakarta: Gramedia.

Yusuf, Muhammad. *Kapita Selekta TPPU: Kumpulan Pembahasan Mengenai Isu-isu Terkini dan Menarik*. Jakarta: PPATK, 2016.

_____. *Mengenal, Mencegah, Memberantas Tindak Pidana Pencucian Uang*. Jakarta: PPATK, 2016.

Karya Ilmiah/Jurnal/Makalah/Laporan

BNN RI. (2012). Jurnal Data: Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) Tahun 2011. Edisi Tahun 2012.

BNN RI. (2013). Laporan Kegiatan Diskusi Panel: Anggota TNI pengguna Narkotika dipecat atau direhab?. Wisma Antara. Jakarta.

BNN RI. (2014). Laporan Kegiatan Diskusi Panel: Drug User is not pg. 129 Criminal. Wantimpres. Jakarta.

Catatan Akhir tahun ICW, 24 Januari 2007.

Dewan Ketahanan Nasional, (2018). Sinergitas Antar Lembaga Merupakan Solusi Bagi Peningkatan Ketahanan Nasional (Materi Paparan Sesjen Dewan Ketahanan Nasional di Kemendagri), Jakarta

Ganarsih,Yenti. 2004. *Tindak Pidana Pencucian Uang sebagai Fenomena "Baru" di Indonesia dan Permasalahannya*. Makalah pada Seminar Sosialisasi (Pemahaman Tentang Tindak Pidana Pencucian Uang).

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.

Indrayana, Denny (2007). Makalah Seminar : Manajemen Penanggulangan dan Pengawasan Korupsi di Indonesia, MM-UTP palembang.

Imran, Said. *Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan dalam Upaya Mencegah dan Memberantas Tindak Pidana Pencucian Uang*. Depok: UI, 2003.

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.

NIDA. (2013). Substance Abuse in the Military. 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.

Purba, H.H. (2008, September 25). Diagram fishbone dari Ishikawa. Retrieved from http://hardipurba.com/2008/09/25/diagram-fishbone-dari-ishikawa.html

Perron, N. C. (2017). Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory. College Student Development: Applying Theory to Practice on the Diverse Campus, 197.

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.

Tague, N. R. (2005). The quality toolbox. (2th ed.). Milwaukee, Wisconsin: ASQ Quality Press.

Transperancy International Indonesia (TII), Jakarta, 18 Oktober 2005.

Veverka, J. (1994). Guidelines for Interpreting Critical Issues. Available on line at https://portal.uni-freiburg.de/interpreteurope/service/publications/recommended-publications/veverka-interpeting_critical_issues.pdf

Peraturan Perundang-undangan

Indonesia, Republik. Undang-Undang Dasar 1945

Indonesia, Republik. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2002 tentang Tindak Pidana Pencucian Uang.

_____. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2003 tentang Perubahan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2002 tentang Tindak Pidana Pencucian Uang.

_____. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang.

_____. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika.

_____. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan

_____. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

_____. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Wajib Lapor Pecandu Narkotika.

_____. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

_____. Peraturan Presiden No. 117 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 6 Tahun 2012 tentang Komite Koordinasi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan TPPU.

Artikel dan Internet

Asia/Pacific Group on Money Laundering. http://www.apgml.org/fatf-and-fsrb/page.aspx?p=a8c3a23c-df6c-41c5-b8f9-b40cd8220df0.

DHHS. (2006). Detoxification and Substance Abuse Treatment. A Treatment Improvement Protocol TIP 45. Substance Abuse and Mental Health Services Administration. Center for Substance Abuse Treatment. US. http://www.csamasam.org/sites/default/files/pdf/misc/TIP_45.pdf

Durbin, J. K. (2013). International Narco-Terrorism and Non-State Actors: The Drug Cartel Global Threat. Global Security Studies. Vol 4, Issue 1. 16-30. http://globalsecuritystudies.com/Durbin%20Narcotics.pdf

Financial Action Task Force. *Basic Fact About Money Laundering*. http://www.fatf-gafi.org/mlaundering-en.html.

_____. http://www.fatf-gafi.org/countries/.

Hans G. Guterbock, "Babylonia and Assyria" dalam Encyclopedia Britannica. https://www.britannica.com/biography/Hans-G-Guterbock

Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan *Situs Resmi*. *http://www.ppatk.go.id/.*

_____. Pengaduan TPPU oleh Masyarakat. https://wbs.ppatk.go.id/home/show?type=d.

_____. Whistleblowing System PPATK. https://pws.ppatk.go.id/wbs/home.

_____. PPATK E-Learning. *Modul E-Learning 1: Pengenalan Anti Pencucian Uang dan Pendanaan Terorisme*. http://elearning.ppatk.go.id/.

McDowell, John dan Gary Novis. *The Consequences of Money and Financial Crime*. www.usteas.gov.

United Nations (UN). (1948). United Nations Universal Declaration of Human Rights. United Nations. (1961). Single Convention on Narcotic Drugs. http://www.unodc.org/pdf/convention_1961_en.pdf

United Nations. (1971). Convention on Psychotropic Substances. United Nations. (1988). Convention against Illicit Traffic in Narcotic Drugs and Psychotripic Substances. https://www.unodc.org/pdf/convention_1988_en.pdf

UNODC. (1998). Economic and Social Consequences of Drug Abuse and Illicit Trafficking. Number 6. https://www.unodc.org/pdf/technical_series_1998-01-01_1.pdf UNODC. (2003). Drug Abuse Treatment and Rehabilitation: a Practical Planning and Implementation Guide. Vienna. New York. https://www.unodc.org/pdf/report_2003-07-17_1.pdf

Robinson, Jeffrey. The Laundrymen. http://cgi.ebay.com.

Steel, Billy. Money Laundering – A Brief History. http://www.laundryman.u-net.com.

The Egmont Group of Financial Intelligence Units. https://www.egmontgroup.org/en/membership/list

United Nations Office of Drugs Control and Crime Prevention. http://www.unodc.org/odcpp/money_laundering.html.

http://www.adk.gov.my/html/laporandadah/Buku%20Maklumat%20Dadah %202012.pdf

http://www.agc.gov.my/Akta/Vol.%206/Akta%20283%2020Akta%20Pen agih%20Dadah%20%28Rawatan%20dan%20Pemulihan%29% 201 983.pdf

http://www.apd.army.mil/pdffiles/r600_85.pdf

http://www.drugabuse.gov/sites/default/files/podat_1.pdf

http://www.drugabuse.gov/sites/default/files/stratplan.pdf

http://www.drugs.ie/resourcesfiles/guides/2802-3498.pdf

http://www.fas.org/sgp/crs/row/R41576.pdf

http://www.legalise.mondialvillage.com/countries/Singapore/pdf/MoDA19 73Singapore.pdf

http://www.murray.senate.gov/public/_cache/files/889efd07-2475-40eeb3b0-508947957a0f/final-2011-hrb-active-duty-survey-report.pdf

http://www.rti.org/brochures/rti-tricare_dlapactive.pdf

http://www.ssu.ac.ir/fileadmin/templates/fa/daneshkadaha/daneshkadebehdasht/manager_group/upload_manager_group/manabe_elmi/ebook/english/syasatgozari_mobtani_bar_shavahed/making_health_ policy.pdf

http://www.unodc.org/pdf/convention_1971_en.pdf

http://www.unodc.org/unodc/secured/wdr/wdr2013/World_Drug_Report_ 2013.pdf

http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf

https://www.unodc.org/docs/treatment/Coercion/From_coercion_to_cohesi on.pdf

https://www.unodc.org/docs/treatment/treatnet_quality_standards.pdf

https://kpk.go.id/id/layanan-publik/informasi-publik/daftar-informasi-publik/

http://www.ti.or.id/

https://www.transparency.org/

http://elearning.ppatk.go.id/

http://ppatk.go.id/

http://kpk.go.id/

http://bnpt.go.id/

https://www.bnpt.go.id/laporan-masyarakat.

BAHAN AJAR

PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

BerAKHLAK | 2025

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

Lembaga Administrasi Negara
Komisi Pemberantasan Korupsi

Hak Cipta © pada:
Lembaga Administrasi Negara
Edisi Tahun 2025

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta Pusat 10110

PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN
TIM PENGARAH SUBSTANSI:
Dr. Tr. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.

PENULIS BAHAN AJAR:
Dr. Tr. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.
Wahyu Dewantara Susilo, S.E., M.M
Timotius Hendrik Partohap, S.E, M.Sc
Tim P3K Bangkom ASN

EDITOR:
Sandri Justiana, S.Si, M.M
Felisia Vestina Santawati, S.Gz., M.M

COVER DAN LAYOUT:
Anton Sri Pambudi, SAP., M.Si.

Jakarta – LAN – 2025
ISBN

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan izin-Nya bahan ajar Pengelolaan Konflik Kepentingan ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Bahan ajar ini disusun untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai konflik kepentingan di lingkungan kerja, khususnya dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai ASN, sering kali dihadapkan pada situasi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan. Bahan ajar ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi seluruh ASN dalam mengenali, mencegah, dan mengelola konflik kepentingan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang transparan, akuntabel, dan profesional.

Bahan ajar ini disusun dengan mengacu pada berbagai referensi dan regulasi yang relevan. Kami berharap bahan ajar ini dapat menjadi alat bantu yang efektif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan ASN dalam mengelola konflik kepentingan.

Terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan bahan ajar ini. Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (sustainable learning). Kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif

untuk penyempurnaan selanjutnya. Semoga bahan ajar ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi positif bagi peningkatan integritas dan profesionalisme ASN.

Selamat membaca dan semoga sukses dalam penerapannya.

Jakarta, Februari 2025

Kepala LAN

Muhammad Taufiq

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iv

BAB I PENDAHULUAN 6

A. Latar Belakang 6

B. Deskripsi Singkat 8

C. Hasil Belajar 8

D. Indikator Hasil Belajar 8

E. Materi Pokok 9

BAB II KONFLIK KEPENTINGAN 10

A. Pengertian Konflik Kepentingan 10

B. Jenis dan Bentuk Konflik Kepentingan 10

C. Sumber Konflik Kepentingan 12

D. Tugas Pokok dan Fungsi Sektor Publik Rentan Konflik Kepentingan 30

BAB III PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN 31

A. Identifikasi Konflik Kepentingan 31

B. Pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan 33

C. Pengawasan Konflik Kepentingan 39

D. Apresiasi 40

BAB IV INTERNALISASI BUDAYA PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN 42

A. Pelatihan 43

B. Sosialisasi 46

C. Bimbingan dan Konsultasi 47

D. Pengembangan Lingkungan Kerja Yang Sensitif Terhadap Pengelolaan Konflik Kepentingan 49
BAB V PENUTUP 52
DAFTAR PUSTAKA 54

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada kurun waktu tahun 2020 sampai dengan 2024 Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) telah menangani 2.730 perkara korupsi. Ada lima sektor yang menjadi fokus utama pemberantasan korupsi yaitu terkait pengurusan perkara di pengadilan dan aparat penegak hukum; peruntukan hasil korupsi untuk biaya politik dalam pilkada serentak 2024; sektor pelayanan publik bidang kesehatan, pendidikan, dan pengadaan; suap perizinan tambang maupun pengadaan energi; dan suap yang melibatkan pelaku usaha. Berdasarkan data KPK periode tahun 2022-2024, tindak pidana korupsi berdasarkan profesi/jabatan pejabat struktural sebanyak 207 orang, hakim sebanyak 9 orang dan jaksa sebanyak 3 orang.

Konflik kepentingan seringkali menjadi awal mula terjadinya korupsi. Ketika seseorang mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan umum maka tindakan-tindakan seperti penyalahgunaan wewenang, menerima suap atau gratifikasi kemungkinan akan terjadi. Konflik kepentingan dapat mempengaruhi objektivitas dan keberpihakan dalam pengambilan keputusan. Jika konflik kepentingan tidak dikelola dengan baik, akan dapat merusak kepercayaan publik dan berpengaruh terhadap proses pengambilan Keputusan.

Pengelolaan Konflik Kepentingan bertujuan untuk 1) mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan meningkatkan kualitas pelayanan publik 2) mencegah penyalahgunaan wewenang oleh Pejabat Pemerintahan dalam mengambil keputusan dan/atau melakukan tindakan administrasi pemerintahan 3) memastikan adanya dukungan kelembagaan pada Instansi Pemerintah dalam rangka pengelolaan Konflik Kepentingan 4) meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kesadaran Pejabat Pemerintahan dalam mengelola Konflik Kepentingan 5) memperkuat sistem pengawasan internal dalam rangka mendukung pemerintahan yang berintegritas dan 6) mengakomodasi partisipasi masyarakat guna terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik melalui pengelolaan Konflik Kepentingan oleh Instansi Pemerintah.

Salah satu agenda reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang bersih serta meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih serta meningkatkan kualitas pelayanan publik adalah dengan mengelola konflik kepentingan dalam pengambilan keputusan publik. Tahun 2024 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan. Dengan mengelola konflik kepentingan, keputusan yang diambil lebih transparan dan akuntabel sehingga akan berdampak pada kualitas pelayanan publik dan kinerja organisasi yang juga mendukung salah satu asta cita dari Presiden Prabowo yaitu memperkuat reformasi

politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba.

Melalui pembelajaran pengelolaan konflik kepentingan dalam bahan ajar ini, peserta pelatihan diberikan bekal mengenali konsep dan pengelolaan konflik kepentingan dengan menerapkan internalisasi budaya pengelolaan konflik kepentingan yang berdampak pada pelaksanaan tugas jabatan sebagai pegawai ASN.

B. Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan memahami konsep dan pengelolaan konflik kepentingan dengan menerapkan internalisasi budaya pengelolaan konflik kepentingan dalam menjalankan tugas jabatan sebagai pegawai ASN yang profesional.

C. Hasil Belajar

Setelah membaca bahan ajar ini, peserta diharapkan mampu memahami konsep dan pengelolaan konflik kepentingan dengan menerapkan internalisasi budaya pengelolaan konflik kepentingan dalam menjalankan tugas jabatan sebagai pegawai ASN yang profesional.

D. Indikator Hasil Belajar

Setelah mempelajari bahan ajar ini, peserta mampu :

1. Menjelaskan konsep konflik kepentingan;
2. Menjelaskan pengelolaan konflik kepentingan;

3. Menerapkan internalisasi budaya pengelolaan konflik kepentingan.

E. Materi Pokok

Materi pokok dalam bahan ajar ini sebagai berikut :

1. Konsep konflik kepentingan;
2. Pengelolaan konflik kepentingan;
3. Internalisasi budaya pengelolaan konflik kepentingan.

BAB II
KONFLIK KEPENTINGAN

A. Pengertian Konflik Kepentingan

Gambar 1 Konflik Kepentingan di Lingkungan Kerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan, Konflik Kepentingan didefinisikan kondisi pejabat Pemerintahan yang memiliki kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain dalam penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi netralitas dan kualitas Keputusan dan/atau Tindakan yang dibuat dan/atau dilakukannya. Pengelolaan Konflik Kepentingan adalah upaya yang dilakukan untuk mengelola proses pengambilan Keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan dalam situasi Konflik Kepentingan oleh pejabat Pemerintahan.

B. Jenis dan Bentuk Konflik Kepentingan

Jenis Konflik Kepentingan terdiri atas :

1. Konflik Kepentingan aktual

Konflik Kepentingan aktual adalah kondisi adanya kepentingan pribadi dari Pejabat Pemerintahan Tertentu untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain, secara nyata dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan.

Gambar 2 Konflik Kepentingan Aktual

Contoh Konflik Kepentingan aktual misalnya, seorang Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bertanggung jawab menilai hasil pekerjaan suatu perusahaan penyedia barang dan/atau jasa, dimana kerabat dan/atau keluarganya bekerja, dan/atau menjadi pemilik dan/atau pemilik manfaat (beneficial ownership) dari perusahaan tersebut.

2. Konflik Kepentingan potensial

Gambar 3 Konflik Kepentingan Sosial

Konflik Kepentingan potensial adalah kondisi adanya kepentingan pribadi Pejabat Pemerintahan Tertentu untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain berdasarkan perkembangan kondisi di masa depan, yang dapat mengakibatkan

terjadinya Konflik Kepentingan aktual dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan.

Contoh Konflik Kepentingan potensial misalnya, seorang Pejabat Pemerintahan Tertentu akan diangkat menduduki jabatan di pemerintahan yang mengurusi sektor kesehatan sementara Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut juga berstatus sebagai komisaris/direksi perusahaan di bidang farmasi. Contoh lain, menjelang akhir jabatannya seorang Pejabat Pemerintahan Tertentu yang mengambil keputusan membuka impor jenis komoditas tertentu dimana Pejabat Pemerintahan Tertentu dirinya telah berencana akan bekerja atau mendirikan perusahaan di bidang ekspor-impor yang bergerak pada jenis komoditas tersebut.

C. Sumber Konflik Kepentingan

Sumber Konflik Kepentingan adalah kepentingan pribadi untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain yang dimiliki oleh seorang Pejabat Pemerintahan Tertentu yang dapat mempengaruhi ketidakberpihakan dan kualitas pengambilan keputusan dan/atau tindakannya.

Terdapat berbagai macam sumber Konflik Kepentingan yang mungkin terjadi ketika seorang Pejabat Pemerintahan Tertentu mengambil keputusan dan/atau tindakan. Berikut ini adalah beberapa sumber Konflik Kepentingan dan contoh-contohnya:

1. Kepentingan bisnis atau finansial

   Kondisi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika Pejabat Pemerintahan Tertentu dalam melaksanakan kewenangannya

memiliki kepentingan bisnis atau kepentingan finansial terkait dirinya dan/atau orang lain. Contoh-contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya kepentingan bisnis atau finansial, antara lain:

a. Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut melakukan pengawasan dan atau menentukan hasil pengawasan atas pengerjaan sebuah proyek dimana dirinya juga memiliki saham atas perusahaan yang diawasi.
b. Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut mengambil keputusan dalam menentukan pelaksanaan investasi pemerintah dimana perusahaan atau aset pribadi yang dimilikinya terkait dengan dan/atau akan mendapatkan keuntungan dari proses investasi tersebut.

Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut pengambilan keputusan tentang rencana pembangunan smelter berada di tanah milik Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bersangkutan.

c. Pejabat Pemerintah yang bertanggungjawab memproses izin usaha sengaja tidak memproses izin usaha yang dianggapnya, jika diberikannya, akan merugikan kepentingan bisnis pribadinya.

Misalnya Pejabat Pemerintah tidak memproses izin membuka restoran di suatu daerah karena Pejabat Pemerintah tersebut memiliki restoran di daerah yang sama sehingga dikhawatirkan pemberian izin tersebut akan mengurangi penjualan makanan di restorannya.

d. Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut mengambil keputusan dalam menentukan sebuah kebijakan, program atau kegiatan pemerintah di mana kebijakan, program atau kegiatan tersebut terkait secara langsung dengan, dan/atau dapat menguntungkan, aset yang dimilikinya, seperti properti, tanah, investasi perbankan, saham perusahaan, dan aset bentuk lainnya.

Gambar 4 Sumber Konflik Kepentingan bisnis atau finansial

Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki usaha hotel dan mengkondisikan pegawai menggunakan hotel tersebut saat penyelenggaraan kegiatan-kegiatan instansinya.

2. Hubungan dengan keluarga dan kerabat

Kondisi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika Pejabat Pemerintahan Tertentu, dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan pihak yang memiliki hubungan keluarga dan kerabat. Yang dimaksud dengan “dihadapkan dengan pihak yang memiliki hubungan keluarga dan kerabat” adalah dalam hal keluarga atau kerabat tersebut merupakan pihak yang secara langsung memiliki kebutuhan dengan kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut, atau dalam hal keluarga atau kerabat tersebut mewakili, menerima kuasa, bekerja dan/atau

mendapatkan keuntungan dari pihak lain yang membutuhkan kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut.

a. orang tua kandung/tiri/angkat;
b. saudara kandung/tiri/angkat (kakak/adik);
c. suami/istri;
d. anak kandung/tiri/angkat;
e. suami/istri dari anak kandung/tiri/angkat (menantu);
f. kakek/nenek kandung/tiri/angkat;
g. cucu kandung/tiri/angkat;
h. saudara kandung/tiri/angkat dari suami/istri (ipar);
i. suami/istri dari saudara kandung/tiri/angkat (ipar);
j. saudara kandung/tiri/angkat dari orang tua; dan
k. orang tua dan suami/istri (mertua).

Pejabat Pemerintahan Tertentu yang berada pada situasi konflik kepentingan yang bersumber dari hubungan keluarga dan kerabat sebagaimana dijelaskan di atas harus mendeklarasikan kondisi tersebut kepada Atasan Pejabat, terlepas dari penilaian pejabat tersebut terkait ada tidaknya atau besar kecilnya konflik kepentingan. Contoh-contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan keluarga dan kerabat, antara lain:

a. Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut melakukan dan menentukan hasil penilaian terhadap pemberian izin, pengadaan barang dan/jasa, penghitungan perpajakan, rekrutmen atau promosi pegawai, atau proses lainnya di mana pihak terlibat masih memiliki hubungan keluarga dan kerabat.

Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu menjadi salah seorang anggota Tim uji kelayakan lingkungan dari perusahaan milik menantunya.

Contoh lain, Pejabat Pemerintah menjadi penentu penilaian proses pengadaan dimana anaknya bekerja pada salah satu perusahaan yang mengikuti proses pengadaan tersebut.

b. Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut mengambil keputusan dalam sebuah kebijakan atau program pemerintah dimana kebijakan atau program pemerintah dimaksud secara langsung menguntungkan keluarga dan kerabatnya.

Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu terlibat dalam pengambilan keputusan terkait evaluasi izin usaha pertambangan dimana terdapat perusahan milik anak saudara kandung dari Pejabat Pemerintahan Tertentu di dalamnya.

c. Pejabat Pemerintahan Tertentu dihadapkan dengan keluarga yang mewakili atau menerima kuasa dari pihak yang berkepentingan untuk mengurus suatu proses perizinan, proses sengketa hukum, atau proses pemerintahan lainnya.

Gambar 5 Sumber Konflik Kepentingan Hubungan dengan Keluarga dan Kerabat

Misalnya, Pejabat Pemerintahan Tertentu mewakili pemerintah dalam proses penyelesaian sengketa hukum dimana kuasa hukum dari pihak yang berkepentingan merupakan sepupu dari Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bersangkutan. Contoh lain, Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut berperan dalam proses pemeriksaan pajak suatu perusahaan dimana konsultan pajak dari perusahaan yang bersangkutan merupakan saudara iparnya.

3. Hubungan afiliasi

   Konflik kepentingan dapat pula terjadi antara Pejabat Pemerintahan dengan pihak lain yang memiliki hubungan dekat dengannya (*close related person*), antara lain:

   a. mantan atasan pada kantor atau pekerjaan sebelumnya;
   b. mantan bawahan pada kantor atau pekerjaan sebelumnya;
   c. teman sejawat dan/atau kantor sebelumnya, termasuk di dalamnya teman di dunia pendidikan, atau teman permainan/hobi/komunitas;
   d. seseorang yang memiliki hubungan istimewa, termasuk, antara lain, hubungan romantis atau seksual, atau hubungan yang lahir karena hutang budi; dan
   e. teman pada organisasi/yayasan/lembaga nirlaba yang sama.

   Konflik kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan afiliasi pada dasarnya sama dengan Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya hubungan keluarga dan kerabat, di mana Pejabat Pemerintahan yang bersangkutan mungkin akan memberikan preferensi terhadap afiliasinya dalam mengambil keputusan dan/atau tindakannya, baik saat pihak yang memiliki

hubungan afiliasi tersebut merupakan pihak yang secara langsung memiliki kepentingan dengan kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut atau saat mereka menjalankan peran perbantuan/perwakilan terhadap kepentingan pihak ketiga yang tidak memiliki hubungan afiliasi (atau hubungan lain).

Namun demikian, tidak seluruh pihak yang disebutkan dalam butir a hingga e di atas otomatis akan dianggap pihak dimana Pejabat Pemerintah memiliki hubungan afiliasi yang dapat mengarah pada Konflik Kepentingan. Faktor penentu adanya hubungan afiliasi yang terkait Konflik Kepentingan utamanya adalah tingkat kedekatan hubungan antara Pejabat Pemerintah dengan pihak terafiliasi. Kedekatan ini dapat dipengaruhi berbagai faktor, misalnya derajat hubungan struktural (dalam konteks hubungan dengan atasan dan bawahan) di pekerjaan sebelumnya, lama dan/atau intensitas hubungan, kualitas hubungan, ada-tidaknya hutang budi, pandangan publik atas hubungan keduanya, dan sebagainya.

Sebagai contoh, seorang Pejabat Pemerintahan pernah menjadi staf keuangan di sebuah perusahaan yang memiliki banyak pekerja dan yang bersangkutan tidak pernah berhubungan langsung dengan direktur atau direktur utama perusahaan tersebut. Dalam konteks demikian, meski ada hubungan atasan – bawahan di antara keduanya, fakta hubungan tersebut tidak dapat dikualifikasikan sebagai hubungan afiliasi kecuali ada faktor lain yang menunjukkan kedekatan keduanya. Hal berbeda, misalnya jika Pejabat Pemerintahan tersebut merupakan mantan bawahan langsung atau, meski tidak langsung, kerap berhubungan dengan mantan atasannya di berbagai kegiatan.

Dalam hal demikian, hubungan keduanya dapat dikategorikan hubungan afiliasi, meski, misalnya, Pejabat Pemerintah tersebut bisa jadi tidak menganggap memiliki hubungan dekat dengan mantan atasannya. Dalam kondisi demikian, Pejabat Pemerintahan tersebut tetap wajib mendeklarasikan Konflik Kepentingan dan menyerahkan keputusan untuk menetapkan Keputusan dan/atau mengambil Tindakan administrasi pemerintahan terhadap mantan atasannya kepada Atasan Pejabat tersebut.

Terkait hubungan Istimewa sebagaimana disebutkan dalam butir d, hal ini mencakup, misalnya, hubungan romantis atau seksual yang pernah atau sedang terjadi antara Pejabat Pemerintah dengan seseorang, hal mana tersebut otomatis akan mengakibatkan yang bersangkutan dianggap memiliki hubungan afiliasi dengan orang tersebut. Karenanya jika Pejabat Pemerintah tersebut akan menetapkan Keputusan dan/atau mengambil Tindakan administrasi pemerintahan terkait pihak tersebut, yang bersangkutan wajib mendeklarasikan hubungan istimewa tersebut kepada Atasannya.

Bentuk hubungan istimewa lain, misalnya, hubungan yang melahirkan hutang budi, misalnya hubungan Pejabat Pemerintah dengan dokter yang telah menyelamatkan atau menyembuhkan anaknya yang sakit parah. Sebagai ilustrasi, Pejabat Pemerintahan Tertentu akan mengambil keputusan terkait promosi terhadap seorang pegawai dan Pejabat tersebut mengetahui bahwa pegawai tersebut merupakan keluarga dekat dokter yang pernah menyembuhkan anaknya tersebut, atau pejabat tersebut mendapatkan rekomendasi dari dokter tersebut untuk mempromosikan keluarga dektanya tersebut, maka pejabat tersebut tidak dapat mengambil keputusan dan harus menyerahkannya pada Atasannya.

Hubungan afiliasi terkait kesamaan tempat pendidikan, suku atau kedaerahan semata tidak termasuk dalam definisi hubungan afiliasi. Namun demikian, dalam praktiknya, tidak jarang ditemui fakta bahwa hal-hal tersebut dapat atau dianggap oleh masyarakat mempengaruhi obyektifitas dalam pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan, misalnya dalam penentuan mutasi atau promosi kepegawaian. Untuk menghindari hal-hal tersebut, Pejabat Pemerintahan perlu memastikan bahwa Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan yang diambilnya terbebas dari sikap-sikap keberpihakan yang tidak sesuai dengan prinsip non-diskriminasi. Untuk menghindari pandangan negatif yang diduga akan muncul terkait pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan tertentu yang penting terkait pihak-pihak yang kesamaan tempat pendidikan,

suku atau kedaerahan dengannya, Pejabat Pemerintahan dapat saja mendeklarasikan hal tersebut kepada Atasannya.

Seperti halnya hubungan atasan dan bawahan, tidak semua hubungan pertemanan antara Pejabat Pemerintah dengan pihak lain pada organisasi/yayasan/lembaga nirlaba yang sama otomatis akan mengakibatkan Pejabat Pemerintahan tersebut tidak dapat mengambil Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan yang melibatkan pihak tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah, misalnya, intensitas dan kualitas hubungan hubungan tersebut, atau hubungan ketergantungan, termasuk hubungan strukturan (atasan-bawahan) di antara keduanya. Hal ini yang akan menjadi salah satu ukuran bagi Atasan Pejabat Pemerintahan tersebut dalam menentukan dapat tidaknya Penjabat Pemerintahan tersebut tetap mengambil Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan terkait.

Mengingat batasan Konflik Kepentingan, khususnya terkait dengan hubungan afisiliasi, yang tidak selamanya mudah untuk ditentukan batasannya secara pasti oleh Pejabat Pemerintahan tertentu atau Atasan Pejabat, perlu adanya sarana konsultasi yang memadai dari Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan

Gambar 6 Sumber Konflik Kepentingan Hubungan Afiliasi

4. Pekerjaan di luar pekerjaan pokok (*secondary employment/moonlighting*)

Gambar 7 Sumber Konflik Kepentingan Pekerjaan di Luar Pekerjaan Pokok

Kondisi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika Pejabat Pemerintahan Tertentu, dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan kepentingan pekerjaan di luar pekerjaan pokoknya.

Contoh-contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari adanya pekerjaan di luar pekerjaan pokok, antara lain:

a. Pejabat Pemerintahan Tertentu ikut mengambil keputusan menunjuk perusahaan atau organisasi untuk mengerjakan proyek dari instansi pemerintahnya di mana dirinya juga bekerja (termasuk, misalnya, menjadi konsultan, atau komisaris) di perusahaan atau organisasi terkait.
b. Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki pekerjaan diluar pekerjaan pokok sebagai konsultan di sebuah perusahaan yang memberikan jasa konsultasi, asistensi, pelatihan atau aktivitas lain yang serupa kepada pihak ketiga di mana konsultasi, asistensi, pelatihan atau aktivitas lain yang serupa tersebut berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangannya di dalam instansi Pejabat Pemerintah tersebut bekerja. Contoh: pegawai pengadaan Kementerian PUPR memberikan jasa konsultasi konstruksi pada suatu perusahaan.

c. Pejabat Pemerintahan Tertentu menggunakan waktu, fasilitas, aset atau informasi yang dimiliki oleh instansi pemerintah untuk menunjang atau pekerjaan pokoknya.

d. Pejabat Pemerintahan Tertentu menggunakan pengaruh dari jabatan dan/atau kewenangannya untuk mempromosikan atau memasarkan barang dan/atau jasa yang merupakan bagian dari pekerjaan lain di luar pekerjaan pokoknya.

5. Hubungan dengan jabatan publik lain yang diemban atau rangkap jabatan

Meskipun dalam beberapa hal rangkap jabatan tidak dilarang oleh ketentuan peraturan perundang-undangan, misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu ditugaskan menjadi komisaris pada suatu BUMN, tetapi kondisi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika Pejabat Pemerintahan Tertentu yang bersangkutan dalam melaksanakan kewenangannya dihadapkan dengan jabatan publik lain yang didudukinya (jabatan rangkapnya).

Contoh-contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari situasi rangkap jabatan, antara lain:

a. Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki rangkap jabatan publik dimana salah satu jabatan terkait memiliki fungsi yang berhubungan dengan pemberian izin atau pengawasan terhadap jabatan lain yang juga dipegangnya. Misalnya Inspektorat pada kementerian yang mengelola sektor sumber daya alam menjadi komisaris pada BUMN yang bergerak di sektor serupa sehingga mempengaruhi obyektifitas pejabat

tersebut dalam melakukan pengawasan terhadap BUMN tersebut.

b. Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki rangkap jabatan publik dimana salah satu jabatannya digunakan untuk memobilisasi sumber daya kepada jabatan lain yang diemban. Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu pada instansi pusat memobilisasi program-program pemerintah pusat untuk diprioritaskan pelaksanaannya pada daerah di mana Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut sedang menjabat sebagai Penjabat Gubernur.

c. Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki rangkap jabatan publik dimana keputusan dan/atau tindakan yang diambil tersebut memberikan keuntungan terhadap jabatannya di tempat lain. Misalnya Pejabat Pemerintahan Tertentu di Kementerian BUMN terlibat dalam menentukan besaran gaji/tunjangan/remunerasi bagi Komisaris/Direksi pada BUMN tertentu dimana disaat bersamaan dirinya merangkap sebagai Komisaris/Direksi pada BUMN tersebut.

6. Penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru (*revolving door*) untuk kepentingan pribadi

   Situasi Konflik Kepentingan dapat terjadi ketika mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu masih memiliki pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama untuk menguntungkan kepentingan pribadinya di tempat baru.

Contoh-contoh Konflik Kepentingan yang bersumber dari penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama, antara lain:

a. Mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu menggunakan informasi internal instansi pemerintahan untuk kepentingan organisasi/perusahaan dimana mantan Pejabat Pemerintah tersebut saat ini bekerja.
b. Mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu meminta bantuan dan/atau mendapatkan perlakuan istimewa dari mantan rekan kerjanya di kementerian dimana ia pernah menjabat untuk kepentingan pribadi atau organisasi/perusahaan dimana mantan pejabat tersebut saat ini bekerja.
c. Mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu bertindak atas nama perusahaan/organisasi barunya di hadapan instansi lama dimana dia pernah bekerja/menjabat.

Karena adanya potensi penggunaan pengaruh dan/atau relasi mantan Pejabat Pemerintah dari jabatan lamanya di tempat baru untuk kepentingan pribadinya, maka dalam peraturan ini diatur larangan bagi Pejabat Pemerintah aktif di Instansi Pemerintah tempat mantan Pejabat Pemerintah tersebut menjabat atau memiliki hubungan, untuk mengambil Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan tertentu yang dapat menguntungkan mantan Pejabat Pemerintah tersebut dalam masa tunggu (*cooling off period*).

7. Penerimaan hadiah/gratifikasi di luar ketentuan Tindak Pidana Korupsi

Gambar 8 Sumber Konflik Kepentingan Penerimaan Hadiah/Gratifikasi

Penerimaan hadiah, sekalipun itu diperbolehkan atau termasuk dalam gratifikasi yang dikecualikan (bukan suap) menurut ketentuan peraturan perundang-undangan, dapat menjadi sumber yang mempengaruhi kualitas pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan. Menurut Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, penerimaan gratifikasi, apabila berhubungan dengan jabatannya, merupakan suap, kecuali jika dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari hal itu dilaporkan ke KPK. Dalam Pedoman Pengendalian Gratifikasi oleh KPK, diatur pula kondisi-kondisi dimana kewajiban pelaporan tersebut dikecualikan, misalnya terkait dengan besaran nilai uang/barang/fasilitas yang nilainya tidak signifikan. Seperti pemberian hadiah tanda kasih dalam upacara pernikahan, pesta ulang tahun, atau tradisi adat/keagamaan dll, berupa uang ataupun barang yang nilai jualnya paling banyak Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per pemberian.

Namun demikian, adanya pengecualian tersebut tidak berarti menjadikan gratifikasi bukan sebagai sumber Konflik Kepentingan manakala suatu saat pejabat tersebut akan mengambil keputusan

atau melakukan tindakan yang berhubungan dengan pemberi gratifikasi.

Misalnya seorang Pejabat Pemerintah yang setiap tahun dan/atau setiap menyelenggarakan upacara adat/keagamaan mendapatkan hadiah dari seorang kolega dengan nilai di bawah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah), dimana beberapa waktu kemudian Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut akan mengambil keputusan untuk menerima atau menolak permohonan izin yang diajukan oleh kolega pemberi hadiah. Dalam kondisi tersebut, patut dikhawatirkan adanya Konflik Kepentingan dalam pengambilan keputusan oleh Pejabat Pemerintah tersebut.

Contoh lain, jika ada Pejabat Pemerintahan Tertentu memiliki pekerjaan lain yang tidak terkait dengan pekerjaannya di pemerintahan dan dibolehkan menurut peraturan perundang-undangan. Pejabat Pemerintah tersebut pernah mendapatkan gratifikasi dengan jumlah cukup besar dari salah seorang klien di pekerjaan lainnya tersebut, sehingga yang bersangkutan tidak melaporkannya ke KPK karena menganggap pemberian tersebut tidak berhubungan, baik langsung maupun tidak langsung, dengan jabatannya di pemerintahan. Dalam konteks demikian, Pejabat Pemerintahan Tertentu tersebut, menurut peraturan ini, memiliki status sebagai penerimaan hadiah/gratifikasi di luar ketentuan Tindak Pidana Korupsi sehingga wajib mendeklarasikannya kepada atasan jika ia akan mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang berhubungan dengan pemberi gratifikasi.

Ketentuan terkait gratifikasi sebagaimana dimaksud di atas berlaku pula jika gratifikasi tersebut, khususnya jika nilainya besar, diberikan kepada keluarga atau kerabat dengan Pejabat Pemerintah tersebut.

Sebagai contoh, pihak ketiga memberikan gratifikasi dengan nilai seratus juta atau lebih kepada istri, anak atau keluarga/kerabat lain Pejabat Pemerintah tersebut saat mereka ulang tahun. Jika pihak ketiga tersebut kemudian mengajukan permohonan izin kepada Pejabat Pemerintah tersebut, maka pejabat tersebut harus mendeklarasikan Konflik Kepentingan tersebut kepada atasannya.

8. Sumber Konflik Kepentingan lainnya

   Selain dari yang telah diuraikan di atas, sumber Konflik Kepentingan dapat terjadi karena adanya kondisi sebagai berikut:

   a. Pejabat Pemerintahan Tertentu mengambil keputusan terhadap penilaian terhadap kinerja diri sendiri atau menetapkan kebijakan yang menguntungkan dirinya sendiri.

      Misalnya memberikan penilaian sendiri terhadap kinerjanya atau menetapkan sendiri kenaikan gaji atau remunerasinya.

   b. Pejabat Pemerintahan Tertentu dengan sengaja dan di luar prosedur atau ketentuan, berhubungan, baik langsung atau tidak langsung dengan pihak ketiga (seperti peserta pengadaan, pemohon perizinan, calon pegawai, atau pihak ketiga lainnya) yang sedang memiliki kepentingan dengan jabatan dan/atau kewenangannya.

Misalnya bertemu dengan penyedia barang dan/atau jasa untuk membantu penyusunan usulan pengadaan yang akan diajukan kepada instansi pemerintahannya, melakukan asistensi atau pengarahan kepada auditee di luar jadwal resmi yang ditetapkan atau menerima pemohon layanan publik di luar tempat dan waktu yang ditentukan dengan maksud mendapat keuntungan pribadi.

c. Pejabat Pemerintahan Tertentu memanfaatkan jabatan dan/atau kewenangan yang dimiliki untuk mempengaruhi dan/atau melakukan tipu daya kepada orang lain.

Misalnya memanfaatkan jabatan atau kuasanya untuk mendapatkan fasilitas mewah, atau dukungan politik di luar tugas dan kewenangannya.

d. Pejabat Pemerintahan Tertentu menggunakan aset jabatan/instansi yang dibawa/dikuasai di luar penggunaan tugas dan kewenangannya.

Misalnya menggunakan mobil dinas di luar untuk rekreasi keluar kota.

Pejabat Pemerintahan Tertentu memanfaatkan dan/atau memperjualbelikan informasi berkaitan dengan jabatan atau instansi yang diketahui/dikuasai demi kepentingan pribadi, di luar penggunaan tugas dan kewenangannya baik pada saat menjabat maupun setelah selesai menjabat.

Misalnya membocorkan informasi tentang pemenang lelang/tender pengadaan barang dan jasa kepada salah satu peserta, sebelum pengumuman resmi.

D. Tugas Pokok dan Fungsi Sektor Publik Rentan Konflik Kepentingan

Pada dasarnya semua jabatan dimana pejabat memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan dan/atau Tindakan Administrasi Pemerintahan Jabatan memiliki risiko Konflik Kepentingan. Namun demikian, ada jabatan-jabatan tertentu dimana risiko tersebut lebih besar, antara lain jabatan terkait tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan;
2. Pembuatan aturan dan kebijakan;
3. Pengadaan barang dan jasa;
4. Perizinan;
5. Pengangkatan, promosi, mutasi dan kebijakan manajemen SDM;
6. Pengawasan dan pemeriksaan;
7. Penilaian, termasuk sertifikasi dan pengujian;
8. Penyelidikan dan penyidikan;
9. Penuntutan; atau
10. Pengadministrasian perkara di pengadilan

BAB III
PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

A. Identifikasi Konflik Kepentingan

Salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang ASN untuk menangani Konflik Kepentingan yakni dimulai dengan kemampuan mengidentifikasinya baru kemudian kemampuan untuk memitigasinya. Konflik Kepentingan sendiri terdiri dari atas:

1. Konflik Kepentingan Aktual, dan
2. Konflik Kepentingan Potensial.

Konflik Kepentingan aktual adalah segala bentuk kepentingan pribadi yang dimiliki oleh seorang ASN tertentu untuk menguntungkan diri sendiri dan/atau orang lain dalam penggunaan Wewenang sehingga dapat mempengaruhi netralitas dan kualitas Keputusan dan/atau Tindakan yang dibuat dan/atau dilakukannya.

Contoh: Andi adalah seorang pejabat pengambil keputusan di unit layanan pengadaan. Saat ini Andi hendak menilai vendor yang akan terpilih untuk jasa konsultasi. Salah satu vendor yang ikut serta pernah memberikan hadiah dalam konteks pekerjaan (pemberian hadiah terkait promosi, parcel hari raya, dll).

Konflik Kepentingan potensial adalah segala bentuk kepentingan yang tidak relevan dengan pekerjaan seorang ASN

tertentu, namun diperkirakan suatu saat di masa depan dapat menjadi kepentingan yang relevan sehingga dapat mempengaruhi netralitas dan kualitas Keputusan dan/atau Tindakan yang dibuat dan/atau dilakukannya.

Contoh Andi adalah seorang pejabat pengambil keputusan di Unit Layanan Pengadaan. Sebelumnya Andi bekerja di lembaga X. Salah satu vendor pada waktu Andi bekerja di lembaga X memberikan Andi hadiah (berupa parcel hari raya, dll) untuk menjalin hubungan dengan Andi. Tidak ada keputusan pengadaan terkait vendor tersebut dalam waktu dekat di instansi Andi bekerja karena vendor tersebut belum melayani lembaga X. Meski demikian kemungkinan suatu saat vendor tersebut akan ikut serta dalam pengadaan di instansi Andi bekerja.

Gambar 9 Identifikasi Konflik Kepentingan

Konflik Kepentingan Pejabat Pemerintahan Tertentu bersumber dari: a) kepentingan bisnis atau finansial; b) hubungan keluarga dan kerabat; c) hubungan afiliasi; d) pekerjaan di luar pekerjaan pokok (*secondary employment*/*moonlighting*); e) hubungan dengan rangkap jabatan; f) penggunaan pengaruh dan/atau relasi dari jabatan lama di tempat baru (*revolving door*); g) penerimaan hadiah/gratifikasi; dan/atau h) sumber Konflik Kepentingan lainnya.

B. Pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan

Dalam upaya mengelola Konflik Kepentingan di instansi pemerintah, dilaksanakan Pengelolaan Konflik Kepentingan yang terdiri dari:

1. Pencatatan daftar kepentingan pribadi;

   Pencatatan daftar kepentingan pribadi dimaksudkan agar Instansi Pemerintah mengetahui Konflik Kepentingan Potensial Pejabat Pemerintahan Tertentu sebagai dasar pertimbangan penempatan, pemberian tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu. Setiap Pejabat Pemerintahan Tertentu wajib mencatatkan daftar kepentingan pribadi Pejabat Pemerintahan secara berkala satu kali dalam 1 (satu) tahun.

   Pencatatan dilakukan dengan mengisi formulir daftar kepentingan pribadi melalui sistem teknologi informasi yang minimal memuat: a) identitas diri Pejabat Pemerintahan Tertentu; b) jabatan dan unit kerja Pejabat Pemerintahan Tertentu; c) daftar keluarga dan kerabat yang berpotensi menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu; d) daftar kepemilikan saham di perusahaan dengan jumlah diatas 1%, aset kepemilikan aset atau investasi lainnya dengan nilai di atas Rp.500.000.000 (lima ratus juta rupiah), pemilik manfaat (*beneficial ownership*), atau investasi bisnis dalam bentuk lainnya yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan

dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan Tertentu; e) pekerjaan lain di luar pekerjaan pokok Pejabat Pemerintahan Tertentu; f) jabatan publik lain yang sedang diemban Pejabat Pemerintahan Tertentu; g) afiliasi/keanggotaan organisasi kemasyarakatan, organisasi nirlaba dan sejenis Pejabat Pemerintahan Tertentu; dan h) rencana kerja pasca pensiun yang berpotensi dapat menimbulkan situasi Konflik Kepentingan berkaitan dengan tugas dan/atau kewenangan Pejabat Pemerintahan yang disampaikan sekurang-kurangnya 60 (enampuluh) hari sebelum masa pensiun atau pada saat akan berhenti dari Pejabat Pemerintahan Tertentu.

Informasi terkait daftar kepentingan pribadi yang disampaikan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu merupakan informasi publik dan wajib dipublikasikan, kecuali data pribadi yang tidak dapat dipublikasikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Deklarasi Konflik Kepentingan;

   Deklarasi Konflik Kepentingan dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu saat berada pada situasi Konflik Kepentingan Aktual yang dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu yang mengalami Konflik Kepentingan.

   Dalam hal terjadi Konflik Kepentingan Aktual, Pejabat Pemerintahan Tertentu menghentikan sementara

pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan sampai diputuskan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh atasan pejabat paling lama 7 (tujuh) hari kerja. Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh atasan pejabat ditetapkan melalui analisis Konflik Kepentingan berdasarkan deklarasi Konflik Kepentingan.

Analisis Konflik Kepentingan dengan cara memeriksa, meneliti deklarasi Konflik Kepentingan, dan menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan. Dalam memeriksa, meneliti deklarasi Konflik Kepentingan, serta menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan, Atasan Pejabat dapat dibantu oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan.

3. Pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan;

   Atasan Pejabat menetapkan bentuk pengendalian Konflik Kepentingan sebagai tindak lanjut deklarasi Konflik Kepentingan secara proaktif apabila mengetahui adanya kondisi Konflik Kepentingan yang dialami oleh Pejabat Pemerintahan Tertentu meskipun tidak ada deklarasi Konflik Kepentingan yang diajukan.

   Bentuk pengendalian Konflik Kepentingan oleh atasan pejabat diantaranya meliputi:

   a. Dalam hal tidak terdapat Konflik Kepentingan Aktual atau situasi Konflik Kepentingan tidak berdampak besar sehingga tidak akan mempengaruhi netralitas dan

kualitas pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan, Atasan Pejabat memerintahkan Pejabat Pemerintahan untuk melanjutkan Pengambilan keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan sesuai tugas dan kewenangannya;

b. Dalam hal terdapat Konflik Kepentingan Aktual, Atasan Pejabat mengambil alih kewenangan pengambilan keputusan dan/atau tindakan administrasi pemerintahan dari Pejabat Pemerintahan yang bersangkutan sepanjang Atasan Pejabat tersebut tidak berada pada situasi Konflik Kepentingan;

c. Dalam hal terdapat Konflik Kepentingan Aktual namun dinilai tidak berdampak besar dan Keputusan dan/atau Tindakan yang akan diambil oleh Pejabat Pemerintahan tersebut dilakukan secara kolegial, Atasan dapat memerintahkan Pejabat Pemerintahan untuk melanjutkan pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan sesuai tugas dan kewenangannya dengan membatasi sebagian akses Pejabat Pemerintahan dalam membahas, mempertimbangkan hingga mengambil keputusan dan/atau tindakan.

4. Pengendalian Konflik Kepentingan melalui masa tunggu (*cooling of period*) mantan Pejabat Pemerintah;

   Untuk menghindari Konflik Kepentingan sebagai akibat pengaruh yang masih dimiliki oleh mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu, masa tunggu (*cooling off period*) yaitu 2 (dua) tahun setelah Pejabat Pemerintah Tertentu berhenti dan/atau pensiun dari jabatannya. Masa tunggu bertujuan agar tidak menjalankan pekerjaan atau usaha yang terkait erat dengan kewenangannya terdahulu setelah yang bersangkutan pensiun.

   Dalam masa tunggu, Pejabat Pemerintahan Tertentu aktif di Instansi Pemerintah tempat mantan Pejabat Pemerintah tersebut menjabat atau memiliki hubungan erat, dilarang mengambil Keputusan dan/atau Tindakan administrasi pemerintahan yang dapat menguntungkan mantan Pejabat Pemerintah tersebut, meliputi:

   a. memberikan izin terkait usaha yang diajukan oleh mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu yang sedang menjalani masa tunggu;
   b. mengikutsertakan mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu yang sedang menjalani masa tunggu sebagai peserta pengadaan barang/jasa;
   c. mengawasi pelaksanaan izin terkait usaha atau kegiatan dimana mantan Pejabat Pemerintahan bekerja selama masa tunggu;

d. meminta jasa konsultasi kepada mantan Pejabat Pemerintahan Tertentu yang sedang menjalani masa tunggu; dan/atau

e. proses lainnya bagi badan usaha dimana mantan Pejabat Pemerintahan yang sedang menjalani masa tunggu menjadi konsultan, direksi, komisaris, pemegang saham atau pemilik manfaat (*beneficial ownership*) sepanjang terkait dengan tugas dan kewenangannya saat masih aktif menjadi Pejabat Pemerintahan.

5. Pelatihan dan konsultasi pengelolaan Konflik Kepentingan.

Pelatihan dan konsultasi pengelolaan Konflik Kepentingan dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan secara menyeluruh kepada Pejabat Pemerintahan Tertentu mengenai arti penting pengelolaan Konflik Kepentingan.

Gambar 10 Pelaksanaan Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pelatihan pengelolaan Konflik Kepentingan dilaksanakan bagi:

a. calon pegawai aparatur sipil negara pada pelatihan dasar yang juga disebut Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS); dan

b. Pejabat Pemerintah Tertentu pada pelatihan kepemimpinan yang juga disebut Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Materi pelatihan pengelolaan Konflik Kepentingan minimal terdiri atas: a) Jenis dan sumber konflik kepentingan pribadi yang harus dicatatkan dan dideklarasikan; b) analisis dan manajemen risiko Konflik Kepentingan yang ditetapkan oleh Instansi Pemerintah; c) tata cara mengelola Konflik Kepentingan dan upaya pengendalian Konflik Kepentingan; dan d) jenis situasi serta contoh Konflik Kepentingan Potensial dan Konflik Kepentingan Aktual.

C. Pengawasan Konflik Kepentingan

Pengawasan pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan untuk menjamin efektivitas pelaksanaan pengelolaan Konflik Kepentingan. Pengawasan pelaksanaan pengelolaan Konflik Kepentingan dilakukan melalui:

1. pengawasan langsung atasan pejabat kepada Pejabat Pemerintahan Tertentu; dan
2. pengaduan.

Dalam proses pengawasan Konflik Kepentingan, setiap Instansi Pemerintah wajib menyediakan mekanisme pengaduan, atas dugaan Konflik Kepentingan atau dugaan pelanggaran terhadap Pengelolaan Konflik Kepentingan. Mekanisme pengaduan

Konflik Kepentingan dapat diintegrasikan ke dalam mekanisme pengaduan aduan yang telah ada di Instansi Pemerintah. Sistem pengaduan harus menjamin adanya keamanan dan kerahasiaan bagi pelapor, termasuk jaminan pelindungan dari tindakan yang bersifat pembalasan dari terlapor atas pengaduan yang disampaikan. Pengaduan wajib ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pelayanan publik.

D. Apresiasi

Pemberian apresiasi bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan Pejabat Pemerintahan Tertentu dan Instansi Pemerintah dalam Pengelolaan Konflik Kepentingan. Apresiasi diberikan kepada Pejabat Pemerintahan Tertentu dan Instansi Pemerintah yang telah memberikan contoh baik serta berperan proaktif dalam upaya melaksanakan atau mendukung pengelolaan Konflik Kepentingan. Apresiasi diberikan dalam bentuk:

Gambar 11 Apresiasi

1. bagian penilaian capaian reformasi birokrasi kepada Instansi Pemerintah; dan
2. bagian capaian kinerja kepada Pejabat Pemerintahan Tertentu.

BAB IV
INTERNALISASI BUDAYA PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Pengelolaan konflik kepentingan merupakan aspek krusial dalam menjaga integritas dan profesionalisme di lingkungan ASN. Konflik kepentingan terjadi ketika terdapat potensi konflik antara kepentingan pribadi dengan tugas dan tanggung jawab sebagai ASN. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik kepentingan dapat merusak kredibilitas institusi, menghambat efektivitas pelayanan publik, serta membuka celah bagi praktik korupsi.

Untuk mencegah dan menangani konflik kepentingan, diperlukan pemahaman yang mendalam serta penerapan kebijakan yang tepat. Internalisasi budaya penanganan konflik kepentingan dilakukan melalui pelatihan, sosialisasi, serta bimbingan dan konsultasi. Tujuan utama dari upaya ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran ASN mengenai pentingnya pengelolaan konflik kepentingan secara efektif dan transparan. Dengan demikian, diharapkan setiap ASN mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan berlandaskan prinsip integritas.

A. Pelatihan

Gambar 12 Pelatihan

Pelatihan pengelolaan konflik kepentingan bertujuan untuk membangun budaya kerja yang berlandaskan integritas dan profesionalisme. Pelatihan ini dapat diinsersi ke dalam Pelatihan ASN seperti Latsar CPNS dan Pelatihan Struktural Kepemimpinan. Pelatihan ini dilaksanakan oleh Lembaga Penyelenggara Pelatihan yang menyelenggarakan Latsar CPNS dan Pelatihan Kepemimpinan dengan kurikulum atau bahan ajar yang disesuaikan dengan kompetensi ASN.

1. Peserta Pelatihan

   Peserta pelatihan pengelolaan konflik kepentingan meliputi:

   a. CPNS Negara pada Pelatihan Dasar CPNS;
   b. Pejabat Pemerintah Tertentu pada Pelatihan Struktural Kepemimpinan baik PKN Tingkat I, PKN Tingkat II, PKA, dan PKP.

2. Penyelenggara Pelatihan

   Pelatihan ini diselenggarakan oleh:

   a. **Instansi pemerintah nonkementerian** yang bertugas dalam perumusan kebijakan teknis serta pembinaan

pengembangan kapasitas dan pembelajaran aparatur sipil negara.

b. **Instansi pemerintah secara mandiri** sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik kelembagaan.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan pengelolaan konflik kepentingan minimal mencakup:

a. Jenis dan Sumber Konflik kepentingan

Materi ini membahas berbagai bentuk konflik kepentingan yang dapat terjadi di lingkungan ASN. Konflik kepentingan dapat bersumber dari hubungan keluarga, kepentingan finansial, kepemilikan saham, hingga keterlibatan dalam kegiatan lain di luar tugas utama sebagai ASN. Setiap ASN diwajibkan untuk mencatatkan dan mendeklarasikan potensi konflik kepentingan guna mencegah penyalahgunaan wewenang serta menjaga transparansi dalam pengambilan keputusan.

b. Analisis dan Manajemen Risiko Konflik kepentingan

Pada bagian ini, peserta pelatihan akan diberikan pemahaman mengenai cara menganalisis serta mengelola risiko konflik kepentingan. Hal ini mencakup teknik identifikasi potensi konflik kepentingan, penilaian tingkat risiko yang ditimbulkan, serta strategi mitigasi untuk mencegah dampak negatif terhadap tugas dan tanggung jawab ASN. Dengan adanya analisis dan

manajemen risiko yang tepat, diharapkan ASN dapat membuat keputusan yang objektif dan profesional.

c. Tata Cara Pengelolaan dan Pengendalian Konflik kepentingan

Materi ini menguraikan prosedur yang harus dilakukan ketika menghadapi situasi konflik kepentingan. ASN harus memahami mekanisme pelaporan, cara menghindari konflik kepentingan, serta langkah-langkah mitigasi yang telah ditetapkan oleh instansi masing-masing. Pengendalian konflik kepentingan dilakukan melalui kebijakan internal, regulasi yang jelas, serta mekanisme pengawasan yang ketat guna memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil tetap mengedepankan kepentingan publik.

d. Contoh Kasus Konflik kepentingan

Studi kasus menjadi bagian penting dalam pelatihan ini agar peserta dapat memahami implementasi teori dalam situasi nyata. Berbagai contoh kasus akan disajikan untuk menggambarkan situasi konflik kepentingan potensial dan aktual, serta bagaimana cara mengelolanya dengan tepat. Melalui diskusi dan analisis kasus, peserta akan lebih siap menghadapi tantangan etis dalam pekerjaan mereka.

4. Tim Pelatihan dan Internalisasi

Dalam penyusunan kurikulum pelatihan, dibentuk Tim Pelatihan dan Internalisasi yang terdiri dari:

a. Dewan Pengawas
b. Unit Kerja Pendidikan dan Pelatihan
c. Unit Kerja Pengawas Internal
d. Unit Kerja Sumber Daya Manusia

B. Sosialisasi

Sosialisasi merupakan kegiatan penyebarluasan informasi mengenai budaya dan etos kerja dalam pengelolaan konflik kepentingan. Unit Pengawas Internal berperan dalam pelaksanaan sosialisasi ini secara berkala, setidaknya dua bulan sekali. Metode sosialisasi dapat dilakukan dengan berbagai media, antara lain:

Gambar 13 Sosialisasi

1. Media Elektronik

   Penyampaian informasi melalui platform digital seperti email, portal internal, atau media sosial resmi. Media ini memungkinkan akses informasi yang cepat dan luas, sehingga ASN dapat memperoleh pemahaman lebih baik mengenai pengelolaan konflik kepentingan.

2. Media Non-Elektronik

   Penyebaran informasi melalui brosur, pamflet, atau poster yang ditempatkan di berbagai lingkungan kerja. Media ini efektif dalam menyajikan informasi yang ringkas dan langsung, sehingga dapat dengan mudah diakses oleh ASN.

3. Internalisasi Kode Etik dan Disiplin Pegawai

   Pelaksanaan program internalisasi secara langsung kepada pegawai agar lebih memahami prinsip-prinsip etika kerja dan disiplin. Program ini dapat berupa lokakarya, diskusi kelompok, atau sesi pelatihan interaktif yang memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya menjaga integritas dalam bekerja.

Dalam pelaksanaannya, Unit Kerja Pengawas Internal membentuk tim yang bertugas untuk memastikan efektivitas kegiatan sosialisasi. Tim ini ditetapkan berdasarkan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian atau Unit Kerja Pengawas Internal.

C. Bimbingan dan Konsultasi

Gambar 14 Konsultasi

Bimbingan dan konsultasi bertujuan untuk menyelaraskan pemahaman mengenai prinsip-prinsip pengelolaan konflik kepentingan serta memberikan solusi atas permasalahan yang mungkin dihadapi ASN dalam praktik kerja sehari-hari. Bimbingan dan Konsultasi dapat dilakukan dengan mekanisme berikut ini:

1. Setiap ASN berhak melakukan konsultasi mengenai pengelolaan konflik kepentingan kepada Tim Monitoring dan Evaluasi.
2. Konsultasi pengelolaan konflik kepentingan difasilitasi oleh Pejabat Pelaksana Pengelola Konflik Kepentingan di setiap instansi pemerintah.
3. Konsultasi dilakukan untuk memastikan serta menyelaraskan pemahaman prinsip-prinsip pengelolaan konflik kepentingan bagi Pejabat Pemerintahan Tertentu.
4. Tim Monitoring dan Evaluasi bertugas untuk memberikan pemahaman serta solusi dalam menghadapi berbagai bentuk konflik kepentingan.
5. Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi wajib difasilitasi oleh Tim Monitoring dan Evaluasi agar berjalan dengan efektif dan sesuai dengan prinsip integritas.

Internalisasi budaya pengelolaan konflik kepentingan merupakan langkah strategis dalam memastikan integritas dan transparansi dalam lingkungan ASN. Melalui pelatihan, sosialisasi, serta bimbingan dan konsultasi, diharapkan ASN memiliki pemahaman yang menyeluruh dan mampu mengelola konflik kepentingan dengan baik. Penerapan budaya ini akan mendukung terciptanya tata kelola organisasi yang lebih akuntabel dan profesional.

D. Pengembangan Lingkungan Kerja Yang Sensitif Terhadap Pengelolaan Konflik Kepentingan

Pendekatan informal yang dapat ditempuh untuk menginternalisasikan budaya bebas dari konflik kepentingan di instansi pemerintah yang lebih menekankan aspek sosial, budaya organisasi, dan perubahan perilaku melalui interaksi serta pengalaman sehari hari. Ada beberapa model yang diterapkan, antara lain:

1. *Role-Modeling* oleh Pimpinan

Gambar 15 Rol- Modeling

Pimpinan memiliki peran kunci dalam membangun budaya organisasi. Dengan menunjukkan sikap transparan dan menghindari konflik kepentingan, pimpinan dapat menjadi teladan bagi pegawai lainnya.

Contoh: Menolak gratifikasi secara terbuka dan menjelaskan alasannya; Mengambil keputusan berdasarkan prinsip kepentingan publik bukan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu; mengadopsi kebijakan keterbukaan dalam pengambilan keputusan.

2. Narasi dan *Storytelling* dalam Forum Internal

   Menyampaikan nilai nilai anti konflik kepentingan melalui cerita dapat lebih berpengaruh daripada pendekatan normatif.

Misal: Pegawai senior menceritakan pengalaman pada saat menghadapi dilema konflik kepentingan dan bagaimana mereka menanganinya dengan benar; studi kasus nyata tentang dampak negatif konflik kepentingan pada organisasi akan dapat memberikan pembelajaran praktis bagi pegawai.

3. *Peer Influence* dan Norma Sosial

   Norma sosial di lingkungan kerja dapat membentuk perilaku pegawai. Strategi yang dapat dilakukan melalui:

   a. Komunitas Integritas: yakni kelompok kecil yang secara sukarela berkomitmen untuk membantu rekan rekan kerja dalam menghadapi potensi konflik kepentingan.
   b. Pendekatan "*Name and Praise*" dengan cara mengapresiasi secara terbuka pegawai yang berhasil menunjukkan integritas, seperti menolak suap atau menghindari nepotisme.

4. Simulasi dan Gamifikasi

   Metode ini memanfaatkan elemen permainan atau simulasi dalam membentuk kesadaran akan konflik kepentingan.

   Contoh:

   a. **Simulasi Dilema Etis**, diman pegawai diberikan skenario realistis terkait konflik kepentingan dan diminta untuk menentukan keputusan terbaik;
   b. **Leaderboard Integritas**, dengan memberikan poin atau penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan perilaku bebas konflik kepentingan.

5. Ritual dan Budaya Organisasi

   Budaya bebas konflik kepentingan dapat diinternalisasikan melalui ritual dan simbol-simbol organisasi, seperti: **Sumpah Integritas**, dimana setiap pegawai baru dan pimpinan yang dilantik diminta untuk mengucapkan sumpah menjaga etika dan menghindari konflik kepentingan; **Hari Integritas**, dimana kegiatan dilakukan secara tahunan yang meliputi diskusi, kompetisi inovasi, dan testimoni tentang pentingnya menjaga kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

6. Mentoring dan Coaching Etika

   Dilakukan dengan membangun sistem monitoring, dimana pegawai senior membimbing pegawai yunior tentang nilai

nilai etika dan bagaimana menangani konflik kepentingan. Dalam sesi mentoring, pegawai yunior dapat mendiskusikan dilema yang mereka hadapi dan mentor memberikan nasehat berdasarkan pengalaman dan prinsip prinsip etika.

7. Nudging dan Desain Lingkungan

   Teori "Nudge" (dorongan kecil) dapat digunakan untuk mendorong **perilaku etis tanpa paksaan**.

> Contoh: Penggunaan Reminder Visual, dengan poster atau *screensaver* yang mengingatkan tentang bahaya konflik kepentingan; perubahan tata letak kantor, misalnya mengatur meja kerja di ruang yang lebih terbuka untuk meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan.

Metode informal dalam internalisasi budaya bebas konflik kepentingan menawarkan pendekatan yang lebih alami dan berkelanjutan dalam membentuk pola pikir serta perilaku pegawai pemerintah. Dengan menggabungkan berbagai strategi seperti *role modeling, storytelling, peer influence*, simulasi dan, mentoring organisasi dapat menciptakan lingkungan yang secara aktif mendorong budaya bebas konflik kepentingan. Penting bagi unit organisasi pemerintah untuk mengembangkan pendekatan formal dan informal secara seimbang agar internalisasi nilai nilai etika tidak hanya menjadi sekedar peraturan tertulis, tetapi benar benar menjadi bagian dari budaya kerja sehari-hari.

BAB V
PENUTUP

Salah satu faktor pendorong terjadinya tindak pidana korupsi adalah Konflik Kepentingan yang tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, Pengelolaan Konflik Kepentingan menjadi aspek penting dalam upaya pencegahan korupsi. Namun, implementasi kebijakan Pengelolaan Konflik Kepentingan masih menjadi tantangan dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia.

Rendahnya partisipasi para penyelenggara negara dan belum berkembangnya sistem pencegahan yang mampu mengidentifikasi, memantau, mengedukasi, serta menegakkan kebijakan Pengelolaan Konflik Kepentingan, masih menjadi pekerjaan rumah bagi banyak instansi pemerintah. Bahan ajar Pengelolaan Konflik Kepentingan ini diharapkan dapat membantu instansi pemerintah memahami Konflik Kepentingan serta cara pengelolaannya dengan baik.

Bahan ajar ini merupakan panduan dalam pelatihan dan konsultasi dari Pengelolan Konflik Kepentingan yang dikembangkan oleh LAN pada tahun 2025 yang merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan. Bahan ajar ini mencakup pemahaman dan identifikasi situasi Konflik Kepentingan, meliputi jenis, bentuk, sumber, serta pihak-pihak yang berpotensi mengalaminya. Harapannya, bahan ajar ini dapat memudahkan pemahaman tentang Konflik Kepentingan di instansi Pemerintah dan

memberikan landasan yang jelas dalam upaya pencegahan. Diharapkan bahan ajar ini dapat menjadi acuan bagi para ASN dalam mengidentifikasi, mengelola, dan menangani Konflik Kepentingan demi menjaga integritas dan transparansi dalam pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan
2. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2024 Tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan
4. Panduan Penanganan Konflik kepentingan Bagi Insan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Direktorat Penelitian dan Pengembangan Monitoring, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), 2024
5. Kumorotomo. Wahyudi, Etika Administrasi Negara. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2021.

SUMBER GAMBAR

https://copilot.microsoft.com/

Agenda Sikap Perilaku Bela Negara Pelatihan Dasar CPNS

MODUL 2:

Analisis Isu Kontemporer

Lembaga Administrasi Negara RI

2025

TUJUAN PEMBELAJARAN AGENDA I

Agenda pembelajaran ini membekali peserta dengan pemahaman wawasan kebangsaan melalui pemaknaan terhadap nilai-nilai belanegara, sehingga peserta memiliki kemampuan untuk **menunjukkan Sikap Perilaku Bela Negara** dalam suatu kesiapsiagaan yang mencerminkan sehat jasmani dan mental menghadapi isu kontemporer **dalam menjalankan tugas jabatan** sebagai **PNS profesional pelayan masyarakat.**

Amanat Pembelajaran :

Seluruh Mata Pelatihan pada Agenda ini dirancang dan disampaikan secara terintegrasi untuk mencapai tujuan Kurikulum Agenda Sikap Perilaku Bela Negara dengan memberi penekanan pada kemampuan praktik.

Indikator Hasil Belajar :

1) **Menjelaskan wawasan kebangsaan dan nilai-nilai yang mendasari sikap perilaku bela negara;**
2) **Menjelaskan analisis isu kontemporer; dan**
3) **Melakukan praktik yang mencerminkan kesiapsiagaan fisik dan mental dalam suatu kegiatan yang melatih kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama, dan prakarsa agar dapat mewujudkan kesiapsiagaan bela negara.**

SINTESIS MODUL SPBN

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif
#bangga melayani bangsa

MODUL 1

WAWASAN KEBANGSAAN

A. Pengertian Wasbang
B. Konsensus Dasar :
1. Pancasila
2. UUD NRI 1945
3. NKRI
4. Bhinneka Tunggal Ika

C. Lambang² Negara :
1. Bendera Negara
2. Bahasa Negara
3. Lambang Negara
4. Lagu Kebangsaan

NILAI BELA NEGARA

A. Sejarah
B. Ancaman & Wasdin
C. Pengertian, ND & Ind.
D. PKBN & Aktualisasi

S A N K R I

A. Bentuk & Sistem NKRI
B. Per-Kes & Nasionalisme
C. Landasan Negara
D. Keb. Publik & Peran ASN

MODUL 2

PERUBAHAN LINGSTRA

A. Konsep Perubahan
B. Perubahan Lingstra
C. Modal Insani

ISU² STRAKOM (AGHT)

A. Korupsi
B. Narkoba
C. Terorisme/Radikalisme
D. Money Laundring
E. Proxy War
F. Mass Communication
G. Konflik Kepentingan*

TEKNIK ANALISIS ISU

A. Isu Kritikal
B. Teknik Tapisan Isu
C. Teknik Analisis Isu

MODUL 3

KERANGKA KBN

A. Konsep KBN
B. KBN dlm Latsar CPNS
C. Manfaat KBN

KEMAMPUAN AWAL

A. Kesp&Kesh Jas&Men
B. Etika, Etiket & Moral
C. Kearifan Lokal

KEGIATAN KBN

A. PBB dan TU
B. Keprotokolan
C. Kewaspadaan Dini
D. Membangun Tim
E. CM dan ASBN

RENCANA AKSI BN

MENUNJUKKAN SPBN → **1 dari 4 Kompetensi Orientasi P3K**

MODUL 2 :

Analisis Isu Kontemporer

TUJUAN PEMBELAJARAN MODUL 2

Menjelaskan konsepsi perubahan lingkungan strategis.

Mengidentifikasi isu-isu strategis kontemporer.

Menerapkan teknik analisis isu dengan menggunakan kemampuan berpikir kritis.

Sintesis Modul 2
Agenda SPBN

2

Sifat Manusia yang Bernafsu & Berakal → Kehidupan Dinamis → Perubahan LingStra

Cara

Hasil

Dampak

Positif → Kualita s Hidup

Negatif → AGHT

3

- Korupsi
- Narkoba
- Terorisme/Radikalisme
- Money Laundry
- Proxy War
- Mass Communication
- **Konflik Kepentingan***

4

Isu Kritikal

- Kontemporer
- Berkembang
- Potensial

Modal Insani : I-Em-S-Kt-Et-Ks

Dihadapi

Diidentifikasi — Kemampuan : ES, PS, AT

Model Pentahelix : G-A-B-C-M

Dipahami — Issue Scan : MS, ED, KO, PPO, PL

Dipilih/Ditapis — APKL (Kualitas) USG (Prioritas)

Dianalisis — FB/MM/SWOT/ dan lain-lain.

Diselesaikan — Alternatif Rekomendasi

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

• OVERVIEW MATERI PENGELOLAAN KONFLIK KEPENTINGAN (PKK)

Referensi : Bahan Ajar Pengelolaan Konflik Kepentingan, Lembaga Administrasi Negara RI, Edisi Tahun 2025

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

TEKNIK ANALISIS ISU

HAK DAN • BELA NEGARA • KEWAJIBANKU

TAHAPAN PENYELESAIAN ISU

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan · Akuntabel · Kompeten · Harmonis · Loyal · Adaptif · Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

4 TAHAPAN

1. **IDENTIFIKASI & DESKRIPSI ISU**
2. **MEMILAH / MENAPIS ISU**
3. **MENDALAMI / ANALISIS ISU**
4. **ALTERNATIF PENYELESAIAN**

HAK DAN KEWAJIBANKU • BELA NEGARA •

IDENTIFIKASI ISU

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan · Akuntabel · Kompeten · Harmonis · Loyal · Adaptif · Kolaboratif
#bangga melayani bangsa

Kepekaan dan kepedulian seseorang terhadap tuntutan dan/atau kondisi lingkungan.

↑

Enviromental Scanning ↔ **Kemampuan Berpikir Kritis**

↓

Mengkaji gap/kesenjangan antara kondisi yang seharusnya dengan yg nyata terjadi (**Masalah**).

HAK DAN KEWAJIBANKU • BELA NEGARA •

DESKRIPSI ISU

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan · kuntabel · ompeten · harmonis · oyal · daptif · olaboratif
#bangga melayani bangsa

Lingkup Isu :

- Instansi/Tempat Kerja
- Masyarakat
- Nasional (Bangsa/Negara)

Deskripsi Isu :

- Kondisi "Masalah/Isu" saat ini (disertai data dan fakta pendukung).
- Dampak jika "Masalah/Isu" tidak diselesaikan (Hubungan Kausalitas).
- Parapihak yang terlibat.

Rumusan Isu :

Pernyataan negatif mengenai suatu isu yang ditulis secara singkat dan jelas dengan memuat fokus, lokus dan waktu terjadinya isu tersebut.

Contoh Kalimat Rumusan Isu :

"Masih maraknya praktik "pungli" yang dilakukan oleh Pejabat "Y" terhadap Moda Angkutan Kayu di Kantor "X" selama tahun 2025.

HAK DAN KEWAJIBANKU • BELA NEGARA

TEKNIK APKL

1. **Aktual (A)**
   Benar-benar terjadi dan sedang hangat dibicarakan dalam masyarakat.

2. **Problematik (P)**
   Isu yang memiliki dimensi masalah yang kompleks, sehingga perlu dicarikan segera solusinya.

3. **Kekhalayakan (K)**
   Isu yang menyangkut hajat hidup orang banyak.

4. **Kelayakan (L)**
   Isu yang masuk akal dan realistis serta relevan untuk dimunculkan inisiatif pemecahan masalahnya.

TEKNIK USG

- **URGENCY**
  Seberapa mendesak suatu isu harus dibahas, dianalisis dan ditindaklanjuti.

- **SERIOUSNESS**
  Seberapa serius suatu isu harus dibahas dikaitkan dengan akibat yang ditimbulkan.

- **GROWTH**
  Seberapa besar kemungkinan memburuknya isu tersebut jika tidak ditangani sebagaiamana mestinya.

KESALAHAN UMUM DALAM PENGGUNAAN TEKNIK TAPISAN ISU

1) Sudah ada kecenderungan pilihan sebelum menggunakan Teknik Tapisan Isu. --- (**FORMALITAS**)

2) Kriteria Penilaian untuk tiap-tiap Indikator tidak dibuat atau tidak jelas.

FISHBONE DIAGRAM

Alat analisis untuk menemukan hub. SEBAB-AKIBAT (Menemukan akar penyebab masalah)

Diperkenalkan oleh Dr. Kaoru Ishikawa, seorang ahli pengendalian kualitas dari Jepang.

Efektif dengan sesi BRAINSTORMING

TAHAPAN FISHBONE

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan · kuntabel · ompeten · harmonis · oyal · daptif · olaboratif
#bangga melayani bangsa

Langkah 1 : Menyepakati pernyataan masalah (Problem Statement)

Penyebab	Akibat
	Bahaya Radikalisasi

HAK DAN KEWAJIBANKU • BELA NEGARA •

TAHAPAN FISHBONE

Langkah 2 : Mengidentifikasi kategori-kategori.

Kategori 6M - Industri Manufaktur :
Machine, **M**ethod, **M**aterial, **M**an and **M**ind Power, **M**easurement dan **M**other Nature

Kategori 8P - Industri Jasa :
Product, **P**rice, **P**lace, **P**romotion, **P**eople, **P**rocess, **P**hysical Evidence dan **P**roductivity & Quality.

Kategori 5S - Industri Jasa :
Surroundings , **S**uppliers, **S**ystems, **S**kills, dan **S**afety.

Catatan : Kategori bisa dibuat sendiri sesuai konteks isu/masalah.

TAHAPAN FISHBONE

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan · Akuntabel · Kompeten · Harmonis · Loyal · Adaptif · Kolaboratif
#bangga melayani bangsa

Langkah 3 : Mencari sebab-sebab potensial.

HAK DAN KEWAJIBANKU • BELA NEGARA •

TAHAPAN FISHBONE

Langkah 4 : Menentukan akar penyebab masalah (Sebab Pokok).

Sebab-sebab yang muncul pada lebih dari 1 kategori :

Sebab Pokok

Kesimpulan :

Berdasarkan Diagram Fishbone tersebut diketahui bahwa akar penyebab masalah (sebab pokok) Bahaya Radikalisme tersebut adalah **insentif yang tidak cukup**.

HAK DAN KEWAJIBANKU • BELA NEGARA •

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan · kuntabel · ompeten · harmonis · oyal · daptif · olaboratif
#bangga melayani bangsa

TABEL REKOMENDASI ALTERNATIF PENYELESAIAN ISU

ISU : ***Bahaya Radikalisasi***

PENYEBAB : ***Insentif tidak cukup***

NO.	ALTERNATIF PENYELESAIAN	TAHAPAN SETIAP ALTERNATIF	HASIL YANG DIHARAPKAN	PARA PIHAK
1		a. b. c.		
2		a. b. c.		

HAK DAN KEWAJIBANKU • BELA NEGARA •

ESENSI MODUL 2

"Kita sebagai ASN harus memiliki **kepekaan** dan **kepedulian** serta bersedia memberikan kontribusi nyata dengan mengembangkan kemampuan berpikir **kritis** dan **kreatif (inovatif)** dalam menghadapi berbagai **Isu Kontemporer** yang berpotensi menimbulkan **AGHT** terhadap keutuhan dan kedaulatan NKRI sebagai wujud dari upaya **Bela Negara**".

NARKOBA
KORUPSI
TERORISME/ RADIKALISME
COVID-19
Isu-Isu Strategis Kontemporer (AGHT)
KONFLIK KEPENTINGAN
MASS COMMUNICATION
MONEY LAUNDRING
PROXY WAR
HAK DAN • BELA NEGARA • KEWAJIBANKU
SIAP-SIAGA

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

TERIMA KASIH

INTEGRITAS PROFESIONAL INOVASI PEDULI

MODUL
PELATIHAN DASAR CALON PNS
KESIAPSIAGAAN BELA NEGARA

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
NATIONAL INSTITUTE of PUBLIC ADMINISTRATION

KESIAPSIAGAAN BELA NEGARA

MODUL III

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
GOLONGAN II, DAN GOLONGAN III

Lembaga Administrasi Negara
Republik Indonesia
2019

Hak Cipta © Pada:

Lembaga
Administrasi
Negara Edisi
Tahun 2019

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta 10110
Telp. (62 21) 3868201-06 Ext. 193, 197
Fax. (62 21) 3800188

KESIAPSIAGAAN BELA NEGARA

Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan II dan Golongan III

TIM PENGARAH SUBSTANSI:
1. Dr. Adi Suryanto, M.Si
2. Dr. Muhammad Taufiq, DEA

TIM PENULIS MODUL:
1. Kolonel Inf Sammy Ferrijana;
2. Bambang Suhartono, S.Sos, ME;
3. Sandra Erawanto, SSTP, M.Pub. Pol.

TIM EDITING:
1. Letkol Inf Faisal Ahmadani
2. La Mimi, S.Sos., M.Si
3. Mulyanto, S.Sos

REKA CETAK : Anton Sri Pambudi, SAP., M.Si
COVER : Musthofa, S.Kom

Jakarta – LAN – 2019

ISBN: 978-602-7594-38-8

KATA PENGANTAR

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan Instansi Pemerintah untuk wajib memberikan Pendidikan dan Pelatihan terintegrasi bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) selama 1 (satu) tahun masa percobaan. Tujuan Pelatihan terintegrasi ini adalah untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Dengan demikian Undang-Undang ASN mengedepankan penguatan nilai-nilai dan pembangunan karakter dalam mencetak PNS.

Lembaga Administrasi Negara menerjemahkan amanat Undang-Undang tersebut dalam bentuk Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan yang tertuang dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar CPNS. Pelatihan ini memadukan pembelajaran klasikal dan non klasikal di tempat kerja, yang memungkinkan peserta mampu untuk menginternalisasi, menerapkan, dan mengaktualisasikan, serta membuatnya menjadi kebiasaan (habituasi), dan merasakan manfaatnya, sehingga terpatri dalam dirinya sebagai karakter PNS yang profesional sebagai wujud nyata bela negara.

Demi terjaga kualitas keluaran Pelatihan dan kesinambungan Pelatihan di masa depan serta dalam rangka penetapan standar kualitas Pelatihan, maka Lembaga Administrasi Negara menyusun Modul Pelatihan Dasar CPNS ini.

Atas nama Lembaga Administrasi Negara, kami mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada tim penyusun yang telah bekerja keras menyusun modul ini. Begitu pula halnya dengan instansi dan narasumber yang telah memberikan *review* dan masukan, kami ucapkan terimakasih.

Kami sangat menyadari bahwa modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan konstruktif guna penyempurnaan selanjutnya, semoga modul ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Februari 2019
Kepala
Lembaga Administrasi Negara

Adi Suryanto

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR…… i
DAFTAR ISI…… ii

BAB I PENDAHULUAN…… 1
A. Latar Belakang…… 1
B. Deskripsi Singkat…… 4
C. Tujuan Pembelajaran…… 5
D. Pokok Bahasan…… 5
E. Media Pembelajaran…… 6
F. Waktu…… 6

BAB II KERANGKA KESIAPSIAGAAN BELA NEGARA…… 7
A. Konsep Kesiapsiagaan Bela Negara…… 7
B. Kesiapsiagaan Bela Negara Dalam Latsar CPNS…… 9
C. Manfaat Kesiapsiagaan Bela Negara…… 13
D. Keterkaitan Modul 1, Modul 2, dan Modul 3…… 13

BAB III KEMAMPUAN AWAL BELA NEGARA…… 16
A. Kesehatan Jasmani dan Mental…… 16
B. Kesiapsiagaan Jasmani dan Mental…… 46
C. Etika, Etiket dan Moral…… 85
D. Kearifan Lokal…… 107

BAB IV RENCANA AKSI BELA NEGARA…… 113
A. Program Rencana Aksi…… 114
B. Penyusunan Rencana Aksi Bela Negara…… 125

BAB V KEGIATAN KESIAPSIAGAAN BELA NEGARA…… 127
A. Baris Berbaris dan Tata Upacara……127
B. Keprotokolan…… 173
C. Kewaspadaan Diri…… 212
D. Membangun Tim…… 242
E. Caraka Malam dan Api Semangat Bela Negara…… 253

BAB VI PENUTUP…… 268

REFERENSI…… 269

LAMPIRAN-LAMPIRAN…… 274

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan Karakter Bangsa diselenggarakan salah satunya melalui pembinaan kesadaran bela negara bagi setiap warga negara Indonesia dalam rangka penguatan jati diri bangsa yang berdasarkan kepribadian dan berkebudayaan berdasarkan Pancasila dan UUD Negara RI 1945. Komitmen dan kepatuhan seluruh warga negara dalam membangun kekuatan bangsa dengan segenap pranata, prinsip dan kondisi yang diyakini kebenarannya serta digunakan sebagai instrumen pengatur kehidupan moral, identitas, karakter serta jatidiri bangsa yang berdasarkan Pancasila dan UUD Negara RI 1945 merupakan modali dasar yang mampu mendinamisasikan pembangunan nasional di segala bidang.

Kesiapsiagaan bela negara merupakan aktualisasi nilai-nilai bela negara dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara sesuai peran dan profesi warga negara, demi menjaga kedaulatan negara, keutuhan wilayah dan keselamatan segenap bangsa dari segala bentuk ancaman yang pada hakikatnya mendasari proses *nation and character building.* Proses *nation and character building* tersebut didasari oleh sejarah perjuangan bangsa, sadar akan ancaman bahaya nasional yang tinggi serta memiliki semangat cinta tanah air, kesadaran berbangsa dan bernegara, yakin Pancasila sebagai idiologi negara, kerelaan berkorban demi bangsa dan Negara.

Kesiapsiagaan Bela Negara merupakan kondisi Warga Negara yang secara fisik memiliki kondisi kesehatan, keterampilan dan jasmani yang prima serta secara kondisi psikis yang memiliki kecerdasan intelektual, dan spiritual yang baik, senantiasa memelihara jiwa dan raganya memiliki sifat-sifat disiplin, ulet, kerja keras dan tahan uji, merupakan sikap mental

dan perilaku warga negara yang dijiwai oleh kecintaan kepada NKRI yang berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945 dalam menjamin kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara.

Kesiapsiagaan bela negara diarahkan untuk menangkal faham-faham, ideologi, dan budaya yang bertentangan dengan nilai kepribadian bangsa Indonesia, merupakan kesiapsiagaan yang terintegrasi guna menghadapi situasi kontijensi dan eskalasi ancaman sebagai dampak dari dinamika perkembangan lingkungan strategis yang juga mempengaruhi kondisi dalam negeri yang dipicu oleh faktor ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan. Dewasa ini lingkungan strategis berkembang sangat dinamis, penuh ketidakpastian dan kompleks, sehingga sangat sulit bagi suatu negara untuk mengetahui potensi dan hakikat ancaman serta tantangan terhadap kepentingan nasionalnya. Sejalan dengan perkembangan zaman, proses globalisasi telah mengakibatkan munculnya fenomena baru yang dapat berdampak positif yang harus dihadapi bangsa Indonesia, seperti demokratisasi, penghormatan terhadap hak asasi manusia, tuntutan supremasi hukum, transparansi, dan akuntabilitas. Fenomena tersebut juga membawa dampak negatif yang merugikan bangsa dan negara yang pada gilirannya dapat menimbulkan ancaman terhadap kepentingan nasional.

Perjuangan bangsa Indonesia telah memberikan pengalaman berharga dengan nilai-nilai luhur yang masih terus dipertahankan. Hal ini terwujud melalui perjuangan bangsa dalam merebut dan mempertahankan kemerdekaan Indonesia yang senantiasa melibatkan warga negara. Pemantapan kesiapsiagaan bela negara bagi warga negara, merupakan implementasi pencapaian sasaran strategis terhadap nilai-nilai bela Negara dalam rangka menjaga eksistensi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebagai calon aparatur pemerintahan sudah seharusnya mengambil bagian di lini terdepan dalam setiap upaya bela negara, sesuai bidang tugas dan tanggungjawab masing-masing. Kesiapsiagaan bela negara bagi CPNS adalah kesiapan untuk mengabdikan diri secara total kepada negara dan bangsa dan kesiagaan untuk menghadapi berbagi ancaman multidimensional yang bisa saja terjadi di masa yang akan dating, Kesiapsiagaan bela negara bagi CPNS menjadi titik awal langkah penjang pengabdian yang didasari oleh nilai-nilai dasar negara. Ketangguhan mental yang didasarkan pada nilai-nilai cinta tanah air, kesadaran berbangsa dan bernegara, yakin Pancasila sebagai idiologi negara, kerelaan berkorban demi bangsa dan negara akan menjadi sumber energi yang luar biasa dalam pengabian sebagai abdi negara dan abdi rakyat.

Cinta Tanah Air Kesadaran Berbangsa dan bernegara, misalnya yakin terhadap Pancasila sebagai ideologi negara dan rela berkorban untuk bangsa dan negara, ini adalah contoh awal kesediaan bela negara. Banyak contoh lain misalnya melestarikan budaya, mentaati aturan. Beberapa contoh lain diantaranya adalah kesadaran untuk melestarikan khasanah budaya bangsa yang adi luhung, terutama kebudayaan daerah dari sabang sampai merauke yang beraneka ragam.

Jangan sampai terjadi pengakuan dari negara lain yang menyebutkan kekayaan daerah Indonesia sebagai hasil kebudayaan asli mereka. Sudah banyak contoh kebudayaan asli Indonesia yang di klaim sebagai kebudayaan asli mereka, karena kita tidak pernah mencintai apalagi menjaganya. Sudah banyak juga contoh orang asing yang belajar habis-habisan kebudayaan Indonesia dipentaskan di negaranya, kita sebagai pewarisnya justru sebagai penonton saja.

Hal lain yang bisa dicontohkan adalah adanya kepatuhan dan ketaatan pada hukum yang berlaku. Hal ini sebagai

perwujudan rasa cinta tanah air dan bela bangsa. Karena dengan taat pada hukum yang berlaku akan menciptakan keamanan dan ketentraman bagi lingkungan serta mewujudkan rasa keadilan di tengah masyarakat. Meninggalkan korupsi. Korupsi merupakan penyakit bangsa karena merampas hak warga negara lain untuk mendapatkan kesejahteraan. Dengan meninggalkan korupsi, kita akan membantu masyarakat dan bangsa dalam meningkatkan kualitas kehidupan.

Kesiapsiagaan bela negara bagi CPNS bukanlah kesiapsiagaan untuk melaksanaan perjuangan fisik seperti para pejuang terdahulu, tetapi bagaimana melanjutkan perjuangan mereka dengan pranata nilai yang sama demi kejayaan bangsa dan negara Indonesia.

B. DISKRIPSI SINGKAT

Mata pelatihan ini membekali peserta untuk dapat memahami kerangka bela negara dalam Latsar CPNS dan dasar-dasar kesiapsiagaan bela negara, menyusun rencana aksi bela negara dan melakukan kegiatan kesiapsiagaan bela negara sebagai kemampuan awal bela negara dengan menunjukkan sikap perilaku bela negara melalui aktivitas di luar kelas melalui kegiatan praktik peraturan baris berbaris, tata upacara sipil, dan keprotokolan, bermain peran sebagai badan pengumpul keterangan, kemudian diakhiri dengan melakukan kegiatan ketangkasan fisik dan penguatan mental dengan penekanan pada aspek kedisiplinan, kepemimpinan, kerjasama, dan prakarsa menggunakan metode-metode pembelajaran di alam terbuka dalam rangka membangun komitmen dan loyalitas terhadap negara dalam menjalankan tugas sebagai PNS profesional pelayan masyarakat.

C. TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Kompetensi Dasar:

Kompetensi yang diharapkan setelah mempelajari materi modul ini, peserta mampu memahami kerangka bela negara dalam Latsar CPNS dan kemampuan awal kesiapsiagaan bela negara, menyusun rencana aksi bela negara dan melakukan kegiatan kesiapsiagaan bela negara.

2. Indikator Keberhasilan

Setelah mengikuti mata pelatihan ini para peserta diharapkan mampu:.

a. Menjelaskan kerangka bela negara dalam Latsar CPNS;
b. Menjelaskan kemampuan awal kesiapsiagaan bela negara;
c. Menyusun rencana aksi bela negara; dan
d. Melakukan kegiatan kesiapsiagaan bela negara.

D. POKOK BAHASAN

Pokok bahasan pada Modul Kesiapsiagaan Bela Negara ini meliputi:

1. Kerangka Kesiapsiagaan Bela Negara
   a. Konsep Kesiapsiagaan Bela Negara
   b. Kesiapsiagaan Bela Negara Dalam Latsar CPNS
   c. Manfaatan Kesiapsiagaan Bela Negara
   d. Keterkaitan Modul 1, Modul 2, dan Modul 3
2. Kemampuan Awal Bela Negara
   a. Kesehatan Jasmani dan Mental
   b. Kesiapsiagaan Jasmani dan Mental
   c. Etika, Etiket dan Moral
   d. Kearifan Lokal
3. Rencana Aksi Bela Negara
   a. Program Rencana Aksi
   b. Penyusunan Rencana Aksi Bela Negara
4. Kegiatan Kesiapsiagaan Bela Negara

a. Baris Berbaris dan Tata Upacara
b. Keprotokolan
c. Kewaspadaan Dini
d. Membangun Tim
e. Caraka Malam dan Api Semangat Bela Negara

E. MEDIA BELAJAR

Guna mendukung pembelajaran dalam modul ini, dibutuhkan sejumlah media pembelajaran yang kondusif antara lain: modul yang menarik, video, berita, kasus yang kesemuanya relevan dengan materi pokok. Disamping itu, juga dibutuhkan instrument untuk melaksanakan kegiatan dalam kesiapsiagaan Bela Negara.

F. WAKTU

Materi pembelajaran disampaikan di dalam kelas selama 30 jam pelajaran.

BAB II
KERANGKA KESIAPSIAGAAN BELA NEGARA DALAM PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. KONSEP KESIAPSIAGAN BELA NEGARA

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

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

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

Sedangkan beberapa ahli memberikan konsep negara sebagai berikut:

1. Professor R. Djokosoetono Negara adalah suatu organisasi manusia atau kumpulan manusia yang berada di bawah suatu pemerintahan yang sama.
2. Logemann, Negara adalah suatu organisasi kekuasaan yang menyatukan kelompok manusia yg kemudian disebut bangsa.
3. Robert M. Mac. Iver, Negara adalah asosiasi yang berfungsi memelihara ketertiban dalam masyarakat berdasarkan sistem hukum yang diselenggarakan oleh pemerintah yang diberi kekuasaan memaksa.
4. Max Weber, Negara adalah suatu masyarakat yang

mempunyai monopoli dalam penggunaan kekerasan fisik secara sah dalam suatu wilayah

5. Hegel, Negara individu merupakan organisasi kesusilaan yang timbul sebagai sintesis antara kemerdekaan dengan kemerdekaan universal.
6. Rousseau, kewajiban negara adalah memelihara kemerdekaan individu dan menjaga ketertiban kehidupan manusia.
7. George Jellinek, Negara adalah organisasi kekuasaan dari sekelompok manusia yang telah berkediaman di wilayah tertentu
8. Menurut George H. Sultou, Negara adalah alat atau wewenang yang mengatur atau mengendalikan persoalan bersama atas nama masyarakat.
9. Menurut Roelof Krannenburg, Negara adalah suatu organisasi yang timbul karena kehendak dari suatu golongan atau bangsanya sendiri.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa bela negara adalah adalah kebulatan sikap, tekad dan perilaku warga negara yang dilakukan secara ikhlas, sadar dan disertai kerelaan berkorban sepenuh jiwa raga yang dilandasi oleh kecintaan terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) berdasarkan Pancasila dan UUD NKRI 1945 untuk menjaga, merawat, dan menjamin kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara.

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

Dari uraian diatas dapat ditarik keseimpulan bahwa

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

B. KESIAPSIAGAN BELA NEGARA DALAM LATSAR CPNS

Dalam modul ini, kesiapsiagaan yang dimaksud adalah kesiapsiagan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dalam berbagai bentuk pemahaman konsep yang disertai latihan dan aktvitas baik fisik maupun mental untuk mendukung pencapaian tujuan dari Bela Negara dalam mengisi dan menjutkan cita cita kemerdekaan.

Adapun berbagai bentuk kesiapsiagaan dimaksud adalah kemampuan setiap CPNS untuk memahami dan melaksanakan kegiatan olah rasa, olah pikir, dan olah tindak dalam pelaksanaan kegiatan keprotokolan yang di dalamya meliputi pengaturan tata tempat, tata upacara (termasuk kemampuan baris berbaris dalam pelaksaan tata upacara sipil dan kegiatan apel), tata tempat, dan tata penghormatan yang berlaku di Indonesia sesuai peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Aplikasi kesiapsiagaan Bela Negara dalam Latsar CPNS selanjutnya juga termasuk pembinaan pola hidup sehat disertai pelaksanaan kegiatan pembinaan dan latihan ketangkasan fisik dan pembinaan mental lainnya yang disesuaikan dan berhubungan dengan kebutuhan serta ruang lingkup pekerjaan, tugas, dan tanggungjawab, serta hak dan kewajiban PNS di berbagai lini dan sektor pekerjaan yang bertugas diseluruh

wilayah Indonesia dan dunia.

Selain hal tersebut diatas, pelaksanan kesiapsiagaan bela negara PNS dalam modul ini juga akan memberikan pembinaan, pemahaman, dan sekaligus praktek latihan aplikasi dan impelementasi wawasan kebangsaan dan analisis stratejik yang meliputi analisis inteilijen dasar dan pengumpulan keterangan yang akan sangat berguna dalam berbagai permasalahan yang sering terjadi di lingkungan birokrasi, baik permasalahan yang sifatnya internal maupun eksternal.

Akhirnya, aplikasi dari latihan kesiapsiagaan Bela Negara ini juga akan menjadi modal penguatan jasmani, mental dan spiritual dalam pelaksaaan tugas CPNS yang memiliki fungsi utama sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan sebagai perekat dan pemersatu Negara bangsa dari segala Ancaman, Ganguan, Hambatan, dan Tantangan (AGHT) baik dari dalam maupun luar negeri. Sehingga, setiap Calon Pegawai Negeri Sipil dapat selalu siap dan memberikan pelayanan yang terbaik. Oleh karena itu setiap CPNS diharapkan selalu membawa motto “melayani untuk membahagiakan” dimanapun dan dengan siapapun mereka bekerja, dalam segala kondisi apapun serta kepada siapapun mereka akan senantiasa memberikan pelayanan terbaik dan profesional yang merupakan implementasi kesiapsiagaan Bela Negara.

Perilaku kesiapsiagaan akan muncul bila tumbuh keinginan CPNS untuk memiliki kemampuan dalam menyikapi setiap perubahan dengan baik. Berdasarkan teori Psikologi medan yang dikemukakan oleh Kurt Lewin (1943) kemampuan menyikapi perubahan adalah hasil interaksi faktor-faktor biologis-psikologis individu CPNS, dengan faktor perubahan lingkungan (perubahan masyarakat, birokrasi, tatanan dunia dalam berbagai dimensi).

CPNS yang siap siaga adalah CPNS yang mampu meminimalisir terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan terkait dengan pelaksanaan kerja. Dengan memiliki kesiapsiagaan yang baik, maka CPNS akan mampu mengatasi segala ancaman,

tantangan, hambatan, dan gangguan (ATHG) baik dari dalam maupun dari luar. Sebaliknya jika CPNS tidak memiliki kesiapsiagaan, maka akan sulit mengatasi ancaman, tantangan, hambatan, dan ganguan (ATHG) tersebut. Oleh karena itu melalui Pelatihan Dasar CPNS ini, peserta diberikan pembekalan berupa pengetahuan/kesadaran dan praktek internalisasi nilai-nilai berbagai kegiatan kesiapsiagaan.

Untuk pelatihan kesiapasiagaan bela negara bagi CPNS ada beberapa hal yang dapat dilakukan, salah satunya adalah tanggap dan mau tahu terkait dengan kejadian-kejadian permasalahan yang dihadapi bangsa negara Indonesia, tidak mudah terprovokasi, tidak mudah percaya dengan barita gosip yang belum jelas asal usulnya, tidak terpengaruh dengan penyalahgunaan obat-obatan terlarang dan permasalahan bangsa lainnya, dan yang lebih penting lagi ada mempersiapkan jasmani dan mental untuk turut bela negara.

Untuk melakukan bela negara, diperlukan suatu kesadaran bela negara. Dikatakan bahwa kesadaran bela negara itu pada hakikatnya adalah kesediaan berbakti pada negara dan kesediaan berkorban membela negara. Cakupan bela negara itu sangat luas, dari yang paling halus, hingga yang paling keras. Mulai dari hubungan baik sesama warga negara sampai bersama-sama menangkal ancaman nyata musuh bersenjata. Tercakup didalamnya adalah bersikap dan berbuat yang terbaik bagi bangsa dan negara. Sebagaimana tercantum dalam Modul I Pelatihan Dasar CPNS tentang Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara, bahwa ruang lingkup Nilai-Nilai Dasar Bela Negara mencakup:

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

Beberapa contoh bela negara dalam kehidupan sehari-

hari di zaman sekarang di berbagai lingkungan:

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

Terkait dengan Pelatihan Dasar bagi CPNS, sudah barang tentu kegiatan bela negara bukan memanggul senjata sebagai wajib militer atau kegiatan semacam militerisasi, namun lebih bagaimana menanamkan jiwa kedisiplinan, mencintai tanah air (dengan menjaga kelestarian hayati), menjaga asset bangsa, menggunakan produksi dalam negeri, dan tentu ada beberapa kegiatan yang bersifat fisik dalam rangka menunjang kesiapsiagaan dan meningkatkan kebugaran sifik saja.

Oleh sebab itu maka dalam pelaksanaan pelatihan dasar bagi CPNS, peserta akan dibekali dengan kegiatan-kegiatan dan latihan-latihan seperti :

1. Kegiatan Olah Raga dan Kesehatan Fisik;
2. Kesiapsiagaan dan kecerdasan Mental;
3. Kegiatan Baris-berbaris dan Tata Upacara;
4. Keprotokolan;
5. Pemahaman Dasar Fungsi-fungsi Intelijen dan Badan Pengumpul Keterangan;
6. Kegiatan Ketangkasan dan Permainan dalam Membangun Tim;

7. Kegiatan Caraka Malam dan Api Semangat Bela Negara (ASBN);
8. Membuat dan melaksanakan Rencana Aksi.

C. MANFAAT KESIAPSIAGAAN BELA NEGARA

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

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

D. KETERKAITAN MODUL 1, MODUL 2 DAN MODUL 3

Ketiga Modul Bela Negara, pada dasarnya menjadi satu kesatuan yang utuh, karena Modul1, Modul 2 dan Modul 3 saling terkait satu dengan yang lainnya. Di dalam Modul 1 yang membahas tentang Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Dasar Bela Negara, modul ini akan membuka pandangan para peserta Pelatihan Dasar CPNS terkait dengan Bela Negara untuk

memahami bahwa bangsa Indonesia terdiri dari berbagai pulau besar dan kecil yang berjajar dari Sabang sampai Merauke, dan nilai-nilai untuk memahami arti Bela Negara. Modul 2 dikenalkan dengan berbagai isu kontemporer dan cara untuk melakukan analisis isu strategis kontemporer yang terjadi di zaman sekarang dan paling hit dan hot yang terjadi secara riil di lingkungan masyarakat Indonesia saat ini (Zaman Now).

Dengan telah memahami wawasan kebangsaan dan nilai-nilai bela negara diharapkan dalam menghadapi perubahan lingkungan pada zaman sekarang sudah dapat memilah dan memilih perubahan lingkungan yang seperi apa yang cocok dan sesuai dengan nilai-nilai dasar Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana di amanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Selanjutnya untuk mempelajari dan mempraktekkan kedua modul 1 dan 2, maka disusunlah Modul 3 tentang Kesiapsiagaan Bela Negara. Didalam modul 3 ini dikenalkan bagaimana cara mendisiplinkan diri sendiri dengan baris berbaris, tata upacara dan protokol, kegiatan-kegiatan ini sebagai sarana untuk mendisiplinkan diri termasuk dalam menghadapi perubahan lingkungan. Selain itu dalam modul 3 ini juga dikenalkan kesiapsiagaan dan kesehatan jasmani dan mental, ini dikenalkan untuk menghadapi hal-hal yang terjadi maka diperlukan jasmani dan mental yang kuat dalam menangkal hal-hal yang buruk yang sangat cepat mengalir ke Indonesia. Beberapa latihan ketangkasan lainnya juga diperkenalkan baik dalam berlatih kepemimpinan, kerjasama, dan berlatih mengasah ide pemikiran dan prakarsa dengan menggunakan berbagai metode pembelajaran di alam terbuka dan lebih ditekankan pada aspek fisik. Sedangkan untuk dapat melaporkan kegiatan yang dilakukan oleh para peserta Latsar CPNS dalam berlatih dikenalkan pula dengan latihan intilijen awal untuk menyaring informasi yang benar dan layak diteruskan atau dilaporkan

kepada pimpinan dan rekan kerja dan dapat memilih mana informasi yang cukup disimpan saja, dan dibekali pula dengan ilmu dan latihan membuat telaahan staf atau badan pengumpul keterangan atau yang disebut Bapulket melalui alat 5W + 1 H, sebagai implementasi dari kewaspadaan dini, maka lengkaplah Bela Negara untuk peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

BAB III
KEMAMPUAN AWAL BELA NEGARA

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

Dengan demikian, maka untuk bisa melakukan internalisasi dari nilai-nilai dasar bela negara tersebut, kita harus memiliki kesehatan dan kesiapsiagaan jasmani maupun mental yang mumpuni, serta memiliki etika, etiket, moral dan nilai kearifan lokal sesuai dengan jati diri bangsa Indonesia.

Oleh karena itu dalam Bab III ini sebagai wujud bahwa kita memiliki kemampuan awal bela negara, maka kita akan membahas tentang Kesehatan Jasmani dan Mental; Kesiapsiagaan Jasmani dan Mental; Etika, Etiket dan Moral; serta Kearifan Lokal.

A. KESEHATAN JASMANI DAN MENTAL

1. Kesehatan Jasmani

a. Pengertian Kesehataan Jasmani

Kesehatan jasmani menjadi bagian dari definisi sehat dalam Undang-Undang Kesehatan No. 36 tahun 2009. Artinya Anda dikatakan sehat salah satunya adalah dengan melihat bahwa jasmani atau fisik Anda sehat. Kesehatan jasmani mempunyai fungsi yang penting dalam menjalani aktifitas sehari-hari. Semakin tinggi kesehatan jasmani seseorang, semakin meningkat daya tahan tubuh sehingga mampu untuk mengatasi beban kerja yang diberikan.

Dengan kata lain dengan jasmani yang sehat, produktifitas kerja Anda akan semakin tinggi.

Kesehatan jasmani atau kesegaran jasmani adalah kemampuan tubuh untuk menyesuaikan fungsi alat-alat tubuhnya dalam batas fisiologi terhadap keadaan lingkungan (ketinggian, kelembapan suhu, dan sebagainya) dan atau kerja fisik yang cukup efisien tanpa lelah secara berlebihan (Prof. Soedjatmo Soemowardoyo). Kesehatan jasmani merupakan kesanggupan dan kemampuan untuk melakukan kerja atau aktifitas, mempertinggi daya kerja dengan tanpa mengalami kelelahan yang berarti atau berlebihan (Agus Mukholid, 2007). Kesehatan jasmani dapat juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk menunaikan tugas dengan baik walaupun dalam keadaan sukar, dimana orang dengan kesehatan jasmani yang kurang tidak mampu untuk melaksanakan atau menjalaninya.

Kesehatan jasmani salah satunya dipengaruhi oleh aktifitas fisik. Dengan kondisi kemajuan teknologi seperti saat ini, banyak aktifitas kita yang dimudahkan oleh bantuan teknologi tersebut. Penggunaan lift, remote control, komputer, kendaraan bermotor dan sebagainya menyebabkan kita mengalami penurunan aktifitas fisik. Sebagai akibat dari penurunan aktifitas fisik, aktifitas organ tubuh juga menurun dan ini disebut kurang bergerak (hypokinetic). Pada kondisi kurang gerak, organ tubuh yang biasanya mengalami penurunan aktifitas adalah organ-organ vital seperti jantung, paru-paru dan otot yang amat berperan pada kesehatan jasmani seseorang.

Gaya hidup duduk terus menerus dalam bekerja dan kurang gerak, serta ditambah adanya faktor gaya hidup yang kurang sehat (makan tidak sehat atau merokok) dapat menimbulkan penyakit-penyakit tidak menular seperti penyakit jantung, penyakit tekanan darah tinggi, penyakit

kencing manis ataupun berat badan yang berlebih. Studi WHO pada faktor-faktor resiko menyatakan bahwa gaya hidup duduk terus menerus dalam bekerja adalah 1 dari 10 penyebab kematian dan kecacatan di dunia (Depkes, 2002).

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

Tabel 1
Aktifitas Fisik Dan Kalori Yang Dikeluarkan

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

Berbagai aktifitas fisik di atas memberi banyak manfaat baik manfaat bagi fisik maupun bagi psikis / mental. Lakukan aktifitas fisik sekurang-kurangnya 30 menit per hari dengan baik dan benar agar memberi manfaat bagi kesehatan. Jika belum terbiasa dapat dimulai beberapa menit setiap hari dan ditingkatkan secara bertahap. Aktivitas fisik dapat dilakukan dimana saja baik di rumah, di tempat kerja, atau di tempat umum dengan memperhatikan lingkungan yang aman dan nyaman, bebas polusi, serta tidak beresiko menimbulkan cedera.

b. Kebugaran Jasmani dan Olahraga

Sebagai Aparatur Sipi Negara, anda tidak hanya membutuhkan jasmani yang sehat, tetapi juga memerlukan jasmani yang bugar. Kebugaran jasmani ini diperlukan agar dapat menjalankan setiap tugas jabatan Anda dengan baik tanpa keluhan. Kebugaran jasmani setiap orang berbeda-beda sesuai dengan tugas/profesi masing-masing, tergantung dari tantangan fisik yang dihadapinya. Contohnya Anda sebagai pegawai kantor tentu membutuhkan kebugaran jasmani yang berbeda dengan seorang kuli panggul dimana mereka harus memiliki kekuatan otot maupun daya tahan otot yang lebih baik.

Sumosardjono (1990) mendefinisikan kebugaran sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan / tugasnya sehari-hari dengan mudah, tanpa merasa kelelahan yang berlebihan, dan masih mempunyai sisa atau cadangan tenaga untuk menikmati waktu senggangnya untuk keperluan-keperluan yang mendadak. Dari hasil seminar kebugaran nasional pertama yang dilaksanakan di Jakarta pada tahun 1971 dijelaskan bahwa fungsi kebugaran jasmani adalah untuk mengembangkan kekuatan, kemampuan, dan kesanggupan daya kreasi serta daya tahan

dari setiap manusia yang berguna untuk mempertinggi daya kerja dalam pembangunan dan pertahanan bangsa dan negara. Kebugaran jasmani memberi kesanggupan kepada seseorang untuk menjalankan hidup yang produktif dan dapat menyesuaikan diri pada tiap pembebanan fisik yang layak.

Kebugaran jasmani terdiri dari komponen-komponen yang dikelompokkan menjadi kelompok yang berhubungan dengan kesehatan (*Health Related Physical Fitness*) dan kelompok yang berhubungan dengan keterampilan (*Skill related Physical Fitness*). Komponen kebugaran jasmani yang berhubungan dengan kesehatan dan dapat diukur adalah :

1) Komposisi tubuh

Komposisi tubuh adalah persentase lemak dari berat badan total dan Indeks Massa Tubuh (IMT). Komposisi tubuh ini memberi bentuk tubuh. Bentuk tubuh proporsional adalah keadaan di mana komposisi tubuh seseorang yang terdiri dari lemak dan massa bebas lemak sesuai dengan kondisi normal serta tidak terdapat timbunan lemak yang berlebihan di bagian tubuh tertentu. Penentuan komposisi tubuh ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat *Body Composition Analyzer*.

Perhitungan BMI menggunakan rumus sebagai berikut:

$$BMI = \frac{\text{BERAT BADAN (Kg)}}{\text{TINGGI BADAN (M) X TINGGI BADAN (M)}}$$

Contoh: Berat badan= 60 kg, Tinggi badan = 160 cm

$$BMI \quad \frac{(60\ kg)}{(1{,}6\ m)\ x\ (1{,}6\ m)} = \frac{60}{2{,}56} = 23{,}4\ kg\ /\ m2$$

Tabel 2
Klasifikasi IMT

KATEGORI	IMT (Kg/m^2)	
	Laki-laki	**Perempuan**
Kurus	< 17 kg/m^2	< 18 kg/m^2
Normal	17 – 23 kg/m^2	18 – 25 kg/m^2
Kegemukan	23 – 27 kg/m^2	25 – 27 kg/m^2
Obesitas	> 27 kg/m^2	> 27 kg/m^2

(Sumber: Pedoman Praktis Terapi Gizi Medis Departemen Kesehatan RI, 2003)

2) **Kelenturan / fleksibilitas tubuh**

Kelenturan / fleksibilitas tubuh adalah luas bidang gerak yang maksimal pada persendian tanpa dipengaruhi oleh suatu paksaan atau tekanan. Kelenturan otot ini dipengaruhi oleh jenis sendi, struktur tulang, dan jaringan sekitar sendi, otot, tendon, dan ligamen. Dengan adanya kelenturan / fleksibilitas tubuh ini Anda dapat menyesuaikan diri untuk segala aktifitas Anda dengan penguluran tubuh yang luas. Dengan kelenturan otot ini dapat mengurangi resiko cedera (orang yang kelenturannya tidak baik cenderung mudah mengalami cedera). Pengukuran kelenturan

dapat dengan pengukuran Duduk tegak depan (sit and reach test), Flexometer.

3) **Kekuatan Otot**

Kekuatan otot adalah kontraksi maksimal yang dihasilkan otot, merupakan kemampuan untuk membangkitkan tegangan terhadap suatu tahanan. Kekuatan otot ini menggambarkan kondisi fisik seseorang tentang kemampuannya dalam menggunakan otot untuk menerima beban sewaktu bekerja. Untuk kekuatan otot ini dapat diukur dengan Dinamometer.

4) **Daya tahan jantung paru**

Daya tahan **jantung** paru ini merupakan komponen kebugaran jasmani paling penting. Adalah kemampuan jantung, paru, dan pembuluh darah untuk berfungsi secara optimal pada waktu kerja dalam mengambil oksigen secara maksimal dan menyalurkannya ke seluruh tubuh terutama jaringan aktif sehingga dapat digunakan untuk proses metabolisme tubuh. Daya tahan jantung paru ini menggambarkan kemampuan seseorang dalam menggunakan sistem jantung paru dan peredaran darahnya secara efektif dan efisien untuk menjalankan kerja terus menerus yang melibatkan kontraksi otot-otot dengan intensitas tinggi dalam waktu yang cukup lama. Pengukuran daya tahan jantung paru ini adalah dengan tes Harvard, tes lari 2,4 km (12 menit), Ergocycles test.

5) **Daya tahan otot**

Daya tahan otot adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan ototnya untuk berkontraksi terus

menerus dalam waktu relatif lama dengan beban tertentu. Daya tahan otot ini menggambarkan kemampuan untuk mengatasi kelelahan. Pengukurannya adalah dengan *push up test, sit up test*.

Komponen-komponen kebugaran tersebut dapat menggambarkan seberapa baik penyesuaian fisik terhadap beban dan tugas fisik yang dilakukan dan seberapa cepat proses pulih asal dari kelelahannya. Semakin baik tingkat penyesuaiannya terhadap tugas fisik dan kecepatan pulih asalnya, maka semakin baik pula tingkat kebugaran yang dimilikinya (Saqurin A, 2013).

Untuk mencapai kebugaran dapat dilakukan dengan melakukan olahraga. Olahraga adalah suatu bentuk aktifitas fisik yang terencana dan terstruktur, yang melibatkan gerakan tubuh berulang-ulang dan ditujukan untuk meningkatkan kebugaran jasmani (Depkes, 2002). Adapun konsep olahraga kesehatan adalah padat gerak, bebas stres, cukup waktu (10 – 30 menit), mudah, murah, meriah dan fisiologis (bermanfaat bagi kesehatan). Beberapa manfaat olahraga antara lain :

1) Meningkatkan kerja dan fungsi jantung, paru-paru, dan pembuluh darah
2) Meningkatkan kekuatan otot dan kepadatan tulang
3) Meningkatkan kelenturan (fleksibilitas) pada tubuh sehingga dapat mengurangi cedera
4) Meningkatkan metabolisme tubuh untuk mencegah kegemukan dan mempertahankan berat badan ideal
5) Mengurangi resiko berbagai macam penyakit seperti tekanan darah tinggi, kencing manis, penyakit jantung

6) Meningkatkan sistem hormonal melalui peningkatan sensitifitas hormon terhadap jaringan tubuh
7) Meningkatkan aktivitas sistem kekebalan tubuh terhadap penyakit melalui peningkatan pengaturan kekebalan tubuh

Selain berbagai manfaat di atas, seseorang yang melakukan olahraga maka dalam otaknya akan terjadi perubahan biokimiawi yang menyebabkan seseorang menjadi gembira dan baik suasana hatinya. Olahraga yang dilakukan secara teratur dan terukur dapat menurunkan berat badan, mencegah penyakit, dan mengurangi stres. Olahraga kesehatan membuat manusia menjadi sehat jasmani, mental, spiritual, dan sosial (Suryanto, 2011).

Dengan melakukan olahraga secara teratur tubuh akan bugar. Dampak yang dihasilkan dari meningkatnya kualitas kebugaran jasmani adalah menurunnya angka bolos kerja, masa sembuh sakit menjadi lebih cepat, waktu pulih asal dari kelelahan juga lebih singkat, lebih bergairah karena produksi hormon norepinefrin lebih tinggi, sehingga memberikan efek pada prestasi kerja, kreatifitas, dan kecerdasan (Siregar Y.I, 2010).

c. Pola Hidup Sehat

Kebugaran jasmani seseorang dipengaruhi juga oleh pola hidup sehat. Walaupun aktifitas fisik sudah dilakukan dengan optimal, tapi jika tidak dibarengi dengan pola hidup sehat maka tidaklah akan menghasilkan jasmani yang sehat dan bugar. Pola hidup sehat yaitu segala upaya guna menerapkan kebiasaan baik dalam menciptakan hidup

yang sehat dan menghindarkan diri dari kebiasaan buruk yang dapat mengganggu kesehatan. Pola hidup sehat diwujudkan melalui perilaku, makanan, maupun gaya hidup menuju hidup sehat baik itu sehat jasmani ataupun mental.

Kebiasaan-kebiasaan baik dalam pola hidup sehat yang perlu Anda laksanakan dalam kehidupan sehari-hari adalah dengan cara :

1) Makan Sehat

Pola makan kita harus berpedoman pada gizi seimbang. Pemenuhan gizi seimbang telah dikembangkan dan dijabarkan lebih lanjut dalam Pedoman Umum Gizi Seimbang (PUGS), diantaranya yaitu makanlah beraneka ragam makanan, makanlah makanan yang mempunyai kecukupan energi, makanlah makanan sumber karbohidrat ½ dari kebutuhan energi dan batasi konsumsi lemak & minyak sampai 1/4 dari kebutuhan energi makanan.

Dalam PUGS juga disampaikan untuk minum air bersih dalam jumlah yang cukup dan aman. Orang dewasa di Indonesia disarankan untuk mengkonsumsi air minum sebanyak 2 liter atau 8 gelas per hari untuk menjaga kesehaan tubuh serta mengoptimalkan kemampuan fisiknya (Depkes, 2004). Pengaturan asupan air yang baik dan benar dapat mencegah atau mengurangi resiko berbagai penyakit, dan turut berperan dalam proses penyembuhan penyakit (Santoso, 2012).

Jangan lupa pula kebutuhan tubuh akan vitamin dan mineral yang akan memperlancar proses metabolisme tubuh. Orang dewasa yang telah bekerja jika tanpa diimbangi dengan makanan bergizi yang dimakannya setiap hari maka dalam waktu dekat ia

akan menderita kekurangan tenaga, lemas, dan tidak bergairah untuk melakukan pekerjaannya (Kartasapoetra & Marsetyo, 2005).

Tabel 3
Rata-rata Kecukupan pada Orang Dewasa Bekerja Sedang
Menurut Golongan Umur

Golongan Umur (Tahun)	Laki-laki 65 kg (kalori)	Wanita 55 kg (kalori)
20 – 39	3000	2200
40 – 49	2850	2090
50 – 59	2700	1980
60 – 69	2400	1760
70 ke atas	2100	1540

Sumber : FAO/WHO (1973) Energy and Protein Requirement, Genewa

2) Aktifitas Sehat

Aktif bergerak agar tubuh kita jadi bugar. Lakukan aktifitas fisik dengan teratur. Berperilaku seksual yang sehat. Hindarkan dari kebiasaan minum beralkohol dan tidak mengkonsumsi narkoba.

3) Berpikir Sehat

Senantiasa berpikir positif dan mengendalikan stres. Senantiasa berpikir positif dapat membuat hidup bahagia serta menyempurnakan kesehatan mental. Berpikirlah ke depan dan tetap optimis dan tidak lupa bersyukur atas nikmat Tuhan. Kita tidak mungkin menghindari stres, namun kita harus mampu untuk mengendalikan stres. Lebih jauh tentang berpikir sehat

ini akan dijelaskan dalam pembahasan Kesehatan Mental.

4) Lingkungan Sehat

Lingkungan Anda harus sehat artinya hindari polusi karena polusi akan melepaskan radikal bebas di tubuh Anda yang akan merusak sel tubuh. Salah satu yang tersering melepaskan radikal bebas adalah rokok. Jadi kalau Anda ingin sehat berhentilah merokok.

5) Istirahat Sehat

Sisihkan waktu untuk istirahat. Istirahat adalah untuk memulihkan kesegaran tubuh dengan relaksasi atau tidur. Anda harus tidur yang berkualitas artinya butuh sekitar 6-8 jam sehari, tidur dalam keadaan dalam dan pulas. Istirahat wajib bagi kesehatan kita. Bila Anda mempunyai waktu luang di siang hari sempatkanlah istirahat sekitar 15 – 30 menit sehingga akan mengembalikan kesegaran tubuh Anda.

Dengan menjalani kebiasaan-kebiasaan baik seperti telah disampaikan sebelumnya, akan didapatkan manfaat yang bisa dirasakan secara langsung dan tidak langsung bagi yang menjalaninya, antara lain :

a) Menghindarkan diri dari penyakit
b) Dapat menjaga fungsi tubuh berjalan optimal
c) Meningkatkan mood dan memberi ketenangan hati, sehingga terhindar dari rasa cemas atau bahkan depresi
d) Memiliki penampilan sehat / percaya diri
e) Dapat berpikir positif dan sehat
f) Menjaga daya tahan tubuh tetap dalam kondisi fit (tubuh tidak udah capek)

Apabila Anda sudah membaca dan memahami tentang pola hidup sehat sebagaimana telah dikemukakan di atas, coba diskusikan dengan teman sejawat dan tuliskan dalam lembar terpisah pola hidup sehat seperti apa yang telah Anda lakukan selama ini. Apa manfaat yang Anda rasakan setelah menjalani pola hidup sehat selama ini?

d. Gangguan Kesehatan Jasmani

Sebelum Anda mengenal beberapa gangguan pada kesehatan jasmani yang bisa mengganggu produktifitas kerja kita, ada baiknya Anda mengetahui apa saja ciri jasmani yang sehat. Beberapa ciri jasmani yang sehat adalah :

1) Normalnya fungsi alat-alat tubuh, terutama organ-organ vital (jantung, paru). Tanda-tanda vital normal tubuh misalnya : tekanan darah sekitar 120/80 mmHg, frekuensi pernafasan sekitar 12 – 18 nafas per menit, denyut nadi antara 60 – 80 kali per menit, serta suhu tubuh antara 36^0 – 37^0 Celcius.
2) Punya energi yang cukup untuk melakukan tugas harian (tidak mudah merasa lelah)
3) Kondisi kulit, rambut, kuku sehat: menggambarkan tingkat nutrisi tubuh
4) Memiliki pemikiran yang tajam: asupan dan pola hidup yang sehat akan membuat otak bekerja baik

Ciri-ciri jasmani yang sehat tadi tentu didapat karena Anda melakukan aktifitas dan pola hidup sehat. Namun jika pola hidup sehat tidak Anda laksanakan maka muncullah berbagai gangguan kesehatan jasmani. Gangguan pada kesehatan jasmani secara tidak langsung akan menghambat produktifitas kerja kita. Anda menjadi tidak bisa melaksanakan tugas jabatan dengan baik.

Psikosomatis merupakan salah satu gangguan kesehatan jasmani. Psikosomatis dapat diartikan sebagai penyakit fisik / jasmani yang dipengaruhi oleh faktor psikologis. Kartini Kartono (1989) mendefinisikan psikosomatis sebagai bentuk macam-macam penyakit fisik yang ditimbulkan oleh konflik-konflik psikis / psikologis dan kecemasan-kecemasan kronis. Konflik-konflik psikis dan kecemasan tersebut bisa juga menjadi penyebab semakin beratnya suatu penyakit jasmani yang telah ada.

Gangguan kesehatan jasmani lainnya biasa disebut sebagai penyakit orang kantoran. Di zaman modern sekarang ini, para pegawai lebih banyak menghabiskan waktunya di belakang meja. Jumlah pekerjaan yang menghabiskan aktifitas fisik memang telah berkurang. Gangguan kesehatan jasmani seperti nyeri punggung, mata lelah, hingga gangguan tidur bisa ditimbulkan dari gaya hidup kurang gerak. Selain itu gedung kantor dan peralatan kantor seperti komputer, pendingin ruangan, lift, serta pencahayaan ruangan dapat menjadi sumber gangguan kesehatan jasmani. Beberapa penyakit orang kantoran lainnya adalah : masalah persendian, nyeri leher, pusing, nyeri kepala, penyakit kulit, dan gangguan ginjal.

Coba Anda perhatikan dan rasakan apa saja biasanya keluhan yang biasanya Anda rasakan jika duduk terlalu lama di depan komputer? Atau misalnya karena terlalu banyak pekerjaan sehingga Anda lupa untuk minum air putih atau malah menahan keinginan buang air kecil. Pernahkah Anda mengalaminya? Apa akibatnya?

2. Kesehatan Mental

a. Pengertian Kesehatan Mental

Dalam kegiatan belajar ini, Anda akan mengkaji beberapa hal yang berkaitan dengan peranan kesehatan

mental. Setelah mengikuti kegiatan belajar ini Anda diharapkan dapat: menjelaskan pengertian kesehatan mental, menjelaskan tentang dua sistem berpikir (*rational thinking* dan *emotional thinking*), menjelaskan tentang berpikir yang menyimpang (*distorted thinking*) dan kesesatan berpikir (*fallacy*), menjelaskan sistem kendali diri manusia, menjelaskan manajemen stres, menjelaskan tentang emosi positif, menjelaskan kaitan makna hidup bekerja dengan pengabdian pada sang Pencipta.

Dengan menguasai materi kajian dalam kegiatan belajar ini, Anda akan lebih bisa membangun kesehatan mental sehingga Anda sebagai pelayan masyarakat dapat menghadapi dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi Aparatur Sipil Negara dengan penuh keyakinan diri dan mampu menyesuaikan diri secara wajar terhadap perkembangan yang terus menerus berlangsung serta mencintai pekerjaan yang menjadi tugas jabatannya. Oleh karena itu, sebaiknya Anda pelajari uraian di bawah ini dengan cermat, kerjakan tugas-tugas dan diskusikan dengan teman, serta kerjakan tes formatif untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap isi modul ini. Kedisiplinan Anda dalam mengerjakan tugas-tugas yang terintegrasi dalam uraian modul akan sangat membantu keberhasilan Anda.

Mental (*Mind, Mentis, jiwa*) dalam pengertiannya yang luas berkaitan dengan interaksi antara pikiran dan emosi manusia. Dalam konteks modul ini, kesehatan mental akan dikaitkan dengan dinamika pikiran dan emosi manusia. Kedua komponen inilah yang menjadi titik penting dari kehidupan manusia. Keduanya dapat diibaratkan bandul yang saling mempengaruhi naik-

turun bandul tersebut. Pikiran berada di satu sisi dan emosi berada di sisi lainnya. Keduanya berinteraksi secara dinamis.

Pikiran mewadahi kemampuan manusia untuk memahami segala hal yang memungkinkan manusia bergerak ke arah yang ditujunya, sementara emosi memberi warna dan nuansa sehingga pikiran yang bergerak itu memiliki gairah dan energi. Dalam banyak hal kehidupan manusia diarahkan oleh kedua komponen ini. Daniel Kahneman menggunakan istilah *sistem 1* (yang cenderung ke emosi) dan *sistem 2* (yang cenderung rasional) (Kahneman, 2011: 20-25). Kerja sama dinamis kedua sistem inilah yang menjadi dasar dari kesehatan mental dan spiritual manusia. Bergantung pada situasi, tantangan yang dihadapi dan tingkat kesulitan, kedua sistem ini bergerak dalam arah yang dinamis.

Secara neurobiologis, kedua sistem itu merepresentasikan dinamika antara *cortex prefrontali*s (sistem 2) dan *sistem limbik* (sistem 1). Hubungan kesehatan jasmani, mental, sosial dan spiritual, dilakukan secara neurobiologis oleh 2 (dua) sistem ini. Dalam konteks modul ini, pengaturan yang tepat dari kerja kedua sistem ini akan terwujud dalam pengaturan yang tepat dari kendali diri (*self control*) manusia.

Inti dari suatu kesehatan mental adalah sistem kendali diri yang bagus. Itu sebabnya, salah satu cara mendapatkan kendali diri yang baik adalah dengan memelihara kesehatan otak (*healthy brain*) lebih dari sekadar kenormalan otak (*normal brain*). Dengan mempertimbangkan sifat neuroplastisitas otak—dimana otak dan lingkungan bisa saling pengaruh memengaruhi—maka kesehatan otak dapat dibangun melalui kesehatan jasmani, mental, sosial dan spiritual.

Otak merupakan salah satu komponen tubuh penting yang harus diberikan perhatian yang serius.

Disinilah letak peranan kesehatan jasmani, seperti makan, berolahraga dan rileksasi, harus mendapat perhatian. Termasuk juga kemampuan mengelola stres. Manajemen stres dan kendali diri harus berubah dari sekadar reaktif menjadi ketrampilan aktif (*skill*). Keduanya harus dilatih sedemikian rupa sehingga seseorang memiliki kemampuan-kemampuan utama dalam membangun kesehatan mental dan kesehatan spiritual. Pada gilirannya, dua ketrampilan utama ini akan berkontribusi dalam pembentukan karakter dan integritas diri sebagai ASN.

b. Sistem Berpikir

Hubungan kesehatan jasmani, mental, sosial dan spiritual, dilakukan secara neurobiologis oleh 2 (dua) sistem yaitu sistem 1 dan sistem 2.

Sistem 1

Jika sistem 1 yang bekerja, maka bagian otak bernama *limbik* lah yang mendominasi kinerja otak. Limbik dikelompokkan sebagai salah satu komponen "otak tua" (*paleocortex*). Ini bagian otak yang lebih dulu ada dalam otak manusia dan dimiliki semua mahluk dengan bentuk yang berbeda, terutama dimiliki reptil. Limbik dan batang otak kadang disebut bersama sebagai *reptilian-mammalian brain*. Limbik diciptakan oleh Tuhan untuk membantu manusia merespon sebuah kejadian yang membutuhkan keputusan cepat.

Pada keadaan panik, limbik bekerja secepat kilat dan membombardir otak dengan sejumlah zat kimia agar otak tubuh siaga; nafas memburu, denyut jantung

bertambah cepat, otot mengeras, pupil mata membesar dan kelenjar keringat melebar. Tubuh yang siaga ini segera menjadi kuat luar biasa dan siap menerjang lawan (*fight*) atau ambil langkah seribu (*flight*). Boleh dikata, pada keadaan kalut dan panik seseorang hampir-hampir tidak 'memiliki' otak untuk berpikir dengan waras. Bisa dibayangkan apabila urusan yang maha penting, seperti urusan Negara harus diputuskan oleh otak yang seperti ini.

Menurut teori Daniel Golleman (2004) yang terkenal karena teorinya tentang kecerdasan emosi; jika sistem 1 ini bekerja maka kemungkinan terjadi pembajakan (*hijacking*) terhadap pikiran rasional sangatlah besar. Saat ini terjadilah 'buta pikiran'. "Buta pikiran" dapat terjadi juga karena data kurang lengkap, bias dan menyimpang dan saat yang sama keputusan cepat harus diambil.

Sistem 2

Sistem 2 bekerja lambat, penuh usaha, analitis dan rasional. Komponen otak yang bekerja adalah *cortex prefrontal* yang dikelompokkan sebagai *Neocortex* ("otak baru") karena secara evolusi ia muncul lebih belakangan pada primata dan terutama manusia. Disinilah, data dianalisis, dicocokkan dengan memori, dan diracik kesimpulan yang logis. Karena urut-urutan ini, maka prosesnya lambat dan lama. Namun, dengan tingkat akurasi dan presisi yang jauh lebih baik. sistem berpikir-2 ini ciri khas manusia yang membuat pengambilan keputusan menjadi sesuatu yang sangat rumit, tetapi umumnya tepat. Akurasi dan validitas data menjadi salah satu komponen pentingnya. Lalu, analisis yang tajam dan berakhir pada kesimpulan yang pas. Pada mereka yang

terlatih dengan baik sistem 2 ini dapat bekerja lebih cepat dari sistem 1 dengan akurasi dan presisi kesimpulan yang tepat.

c. Kesehatan Berpikir

Sudah disebut di atas bahwa kesehatan mental berkaitan dengan—salah satunya—kemampuan berpikir. Berpikir yang sehat berkaitan dengan kemampuan seseorang menggunakan logika dan timbangan-timbangan rasional dalam memahami dan mengatasi berbagai hal dalam kehidupan. Dalam memahami pelbagai hal dalam kehidupan seseorang tidak saja dituntut berpikir logis, tetapi juga kritis dan kreatif.

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 realistik terhadap pelbagai kejadian di sekitar.

Kesalahan-kesalahan berpikir itu antara lain :

a) Berpikir 'ya' atau 'tidak' sama sekali (*Should/must thinking*)
b) Generalisasi berlebihan (*overgeneralization*)
c) Magnifikasi-minimisasi (*magnification-minimization*)
d) Alasan-alasan emosional (*emotional reasoning*)
e) Memberi label (*labeling*)

f) Membaca pikiran (*mind reading*)

Pikiran-pikiran yang menyimpang di atas menjadi dasar dari lahirnya cara berpikir yang salah atau kesesatan berpikir (*fallacy*). Berikut sejumlah cara berpikir yang sesat yang sering tanpa sadar menghinggapi diri seseorang ketika berinteraksi dengan pelbagai perstiwa dan dalam hubungan sosial (Pasiak, 2006: 115-122; Pasiak, 2007: 155-168):

a) Barangkali kita adalah seorang yang menguasai suatu bidang ilmu, suatu gagasan atau konsep suatu pengetahuan. Maka, kita cenderung merasa paling tahu dan paling benar. Kita sering menyamakan pendapat kita sebagai seorang ahli dengan kebenaran itu sendiri. Ringkasnya, kita akan mengatakan: "Kebenaran adalah saya dan saya adalah kebenaran." Kita sering lupa bahwa sekalipun kepakaran seseorang itu lahir dari pendidikan dan pengalaman yang panjang, ada juga peluang orang lain untuk memiliki kepakaran yang sama dengan kita dengan pengalaman yang berbeda. Bukan kita saja satu-satunya yang pantas menjadi rujukan. Orang lain pun bisa juga menjadi rujukan. Inilah pola sesat pikir yang disebut dengan *egocentric righteousness.* Sesat pikir model ini membuat kita selalu merasa lebih superior dibandingkan dengan orang lain. Kita selalu menutup telinga dari pendapat lain. Umumnya sesat pikir ini terjadi di lingkungan akademik yang dihuni orang-orang yang berpendidikan tinggi. Jika di lingkungan birokrasi, sesat pikir ini bisa kita jumpai dalam bentuk arogansi sektoral.

b) Kita cenderung tidak mau mempelajari, mencari tahu, atau menambah wawasan mengenai hal-hal lain yang

bertentangan dengan apa yang kita yakini. Jika kita seorang nasionalis sekuler tulen misalnya, barangkali kita tidak akan mau tahu atau mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan kapitalisme global, komunisme, atau bahkan mungkin syariah. Begitu pula sebaliknya. Dalam kegiatan politik, jika kita seorang partisan dan tokoh dari partai tertentu yang memakai lambang warna merah, atau biru, atau hijau, kita akan cenderung tidak suka warna kuning atau hitam, atau abu-abu. Begitu juga sebaliknya. Setiap warna yang bertentangan dengan milik kita akan dianggap tidak baik atau tidak relevan dan pasti salah. Hal seperti itu pulalah mungkin yang terjadi antara yang pro poligami dan anti poligami, yang Islam, Kristen, Hindu, Budha, Atheis, dsb. Sesat pikir model ini disebut dengan ***egocentric myopia.***

c) Ini barangkali pola sesat pikir yang seringkali terjadi pada kita, namanya ***egocentric memory.*** Saking kuatnya memory dalam otak kita yang mendukung gagasan tertentu, seringkali hal-hal yang salah malah mendapatkan justifikasi atau pembenaran tanpa kita sadari. Pikiran kita kehilangan kontrol.

d) Kita cenderung tidak mempercayai fakta atau data yang menggugat apa yang sudah kita percayai sebelumnya sekalipun fakta itu akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Jika kita sudah percaya tanpa *reserve* bahwa tokoh yang kita puja itu orang baik, maka sevalid apapun data yang diberikan tentang keburukannya tidak akan mengubah pendirian kita. Contoh, ketika seorang ibu guru sudah percaya bahwa muridnya yang bernama si A itu anak yang pintar dan manis, data dan fakta bahwa si A menyontek saat ujian

tidak akan dipercayainya. Inilah pola sesat pikir yang disebut dengan ***egocentric blindness.*** Kita dibutakan oleh kepercayaan membabibuta kita sehingga tidak bisa melihat hal-hal baru yang menggoyahkan kepercayaan dan keyakinan kita.

e) Kita cenderung membuat generalisasi (pukul rata) secepat mungkin atas setiap perasan dan pengalaman kita. Jika kita merasakan ada sesuatu yang tidak beres atau kurang menyenangkan dari suatu kejadian, maka kita menggeneralisasi bahwa sepanjang waktu tertentu kita pasti menjadi sial atau hidup tanpa kesenangan. Misalnya jika di pagi hari ini kita mendapat kesialan karena tiba-tiba diseruduk motor ojek, kita dengan secepatnya akan menggeneralisasi bahwa hari ini adalah hari sial kita. Jika kita datang ke suatu tempat dan disambut dengan tidak ramah, dengan cepat kita akan menggeneralisasi bahwa tempat tersebut memang tidak ramah dan tidak cocok dengan kita. Jika seseorang dengan keyakinan tertentu kebetulan berbuat tidak baik maka semua orang dengan keyakinan tersebut atau bahkan keyakinannya secara keseluruhan akan dianggap tidak baik pula. Pola sesat pikir ini disebut ***over-generalization*** atau ***egocentric immediacy.***

f) Kita cenderung mengabaikan hal-hal yang terasa rumit dan kompleks dalam upaya memperbaiki diri. Sebaliknya, kita lebih suka hal-hal yang sederhana yang tidak memberatkan pikiran dan mudah dilakukan. Cari enaknya saja, begitu barangkali istilahnya. Jika harus memilih antara mengubah kebiasaan suka memanfaatkan orang lain dan menghilangkan kebiasaan minum kopi, sebagian kita akan cenderung

memilih berhenti minum kopi karena itu terasa lebih sederhana dan mudah. Sesat pikir yang disebut ***egocentric over-simplification*** ini membuat kita kehilangan stamina mental untuk berubah. Kita kehilangan kesempatan untuk menguatkan diri dengan latihan menyelesaikannya.

Dengan menghindari pikiran yang menyimpang (*distorted thinking*) tersebut, maka seseorang akan terpelihara dari kesesatan berpikir (*fallacy*). Selain itu, keputusan-keputusan yang dibuat adalah keputusan yang berbasis pada pikiran yang sehat. Membuat keputusan (*decision making*) adalah salah satu kemampuan penting manusia yang bertumpu pada pikiran-pikiran yang sehat.

Makin mendalam pikiran kita terhadap suatu masalah, makin baik keputusan yang akan dihasilkan. Dengan kata lain, keputusan yang diambil dengan pertimbangan rasional akan lebih baik dari keputusan yang diambil secara impulsif karena dorongan emosional.

Dinamika berpikir sehat adalah hubungan saling pengaruh memengaruhi antara bagian *cortex prefrontalis* yang terletak di bagian depan otak, dan *system limbic* yang tersembunyi dan tertanam di bagian dalam otak. Berpikir sehat akan berkaitan dengan kendali diri yang bagus. Inilah inti dari kesehatan mental.

d. Kendali diri (*self control* atau *Self regulation*)

Kendali diri adalah tanda kesehatan mental dan kesehatan spiritual yang paling tinggi. Secara sederhana, kendali diri adalah kemampuan manusia untuk selalu dapat berpikir sehat dalam kondisi apapun. Secara neurobiologis, kendali diri terjadi ketika secara proporsional *cortex prefrontalis* otak mengendalikan

system limbic (Ramachandran, 1998, 2012; Amin, 1998; Cozolino, 2002; LeDoux, 2002; McNamara, 2009; Pasiak, 2012).

Makan terlampau banyak, belanja terlampau banyak, marah yang luar biasa, mengambil sesuatu yang bukan hak sendiri, memaksakan kehendak pada orang lain, adalah beberapa contoh yang berkaitan dengan kendali diri. Seseorang berada pada suatu situasi dimana ia harus menentukan putusan dengan tepat, untuk kepentingan dirinya yang lebih baik tanpa abai terhadap nilai-nilai (*values*).

Pada tingkat yang lebih tinggi kendali diri berkaitan dengan integritas dan karakter. Membangun integritas pribadi (*personal integrity*) bermula dari membangun sistem kendali diri yang baik. Kendali diri sendiri merupakan titik pertemuan (*coordinate*) antara kesehatan mental dan kesehatan spiritual. Dalam perwujudannya kendali diri tampak sebagai kesehatan mental, sedangkan dorongan atau motif yang mendasarinya adalah kesehatan spiritual (Pasiak, 2012).

Kendali diri tidak cukup sebatas pengetahuan. Ia harus menjadi perilaku. Sebagai perilaku, kendali diri mirip dengan kemampuan seseorang mengendarai mobil. Untuk dapat mengendarai mobil dengan baik seseorang harus selalu atau sering mengendarai mobil. Bahkan, ia harus belajar menghadapi kesulitan di jalan, entah itu jalan yang buruk, kemacetan, tanda-tanda lalu lintas atau kebut-kebutan, untuk menjadi seorang pengendara yang baik. Dengan cara ini, mengendarai mobil akan menjadi ketrampilan (*skill*). Kendali diri juga harus dilatih agar itu menjadi ketrampilan, bahkan pada tingkat yang sangat tinggi seseorang bisa menjadi *mastery* dalam pengendalian diri (Pasiak, 2012).

e. Manajemen Stres

Peneliti stress Hans Selye mendefenisikan stres sebagai 'ketidakmampuan seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi pada dirinya maupun terhadap lingkungannya' atau 'respon tidak spesifik dari tubuh atas pelbagai hal yang dikenai padanya' (Greenberg, 2011: 4).

Dengan defenisi ini, stres bisa bersifat positif (disebut *eustress*), misalnya kenaikan jabatan yang membuat seseorang harus beradaptasi; atau bisa juga bersifat buruk (disebut *distress*), misalnya kematian seseorang yang dicintai. Baik eustress maupun distress menggunakan mekanisme fisiologis yang sama.

Masalah stres banyak terjadi juga di dunia kerja. Seorang ASN sepanjang menjalankan tugas jabatannya dimungkinkan akan bersinggungan dengan banyak permasalahan atau stressor yang akan memberi perasaan tidak enak atau tertekan baik fisik ataupun mental yang mengancam, mengganggu, membebani, atau membahayakan keselamatan, kepentingan, keinginan, atau kesejahteraan hidupnya.

Coba Anda perhatikan contoh di bawah ini !

Andi dan Budi adalah dua orang pegawai kantor pemerintah di Jakarta. Mereka sudah 5 tahun menjadi ASN. Suatu saat terjadi mutasi di kantor. Andi yang lulusan sarjana ekonomi di pindahkan ke bagian rumah tangga berbeda jauh dengan tugas yang selama ini dilakukan. Sedangkan Budi yang lulusan sarjana teknik dipindahkan ke bagian keuangan. Andi merasa tidak nyaman di tempat tugas barunya tersebut. Andi menjadi malas bekerja, menjadi jarang masuk kantor karena sakit, dan banyak mengeluh. Sedangkan Budi

walaupun dipindahkan ke bagian yang bukan keahliannya tapi tetap semangat bekerja, mau belajar, dan optimis.

Pikirkan oleh Anda, apakah perbedaan di antara dua orang pegawai kantor tersebut? Dan apa sebabnya kita berkata bahwa Budi adalah individu yang mampu menyesuaikan diri dengan baik sedaangkan Andi gagal untuk menyesuaikan diri?? Siapa diantara keduanya yang mengalami stres? Dan bagaimana seharusnya?

Dikenal 3 hal fase dari stres berdasarkan hasil penelitian Hans Seyle. Ketiga fase ini diistilahkan sebagai *general adaption syndrome* (Greenberg, 2011 : 4).

Fase 1: *Alarm reaction.* Tubuh memberi tanda-tanda (alarm) adanya reaksi stres untuk menunjukkan adanya sesuatu yang bersifat stresor. Tanda-tanda bisa bersifat biologis (denyut jantung bertambah, suhu tubuh meningkat, keringat banyak, nafas makin cepat dll) maupun psikologis (tidak tenang, tidak bisa fokus bekerja, dll). Ini berkaitan dengan HPA Axis.

Fase 2: *stage of resistance.* Tubuh menjadi kebal (resisten) terhadap stressor karena stressor tersebut terjadi berulang. Tubuh sudah bisa beradaptasi dengan stressor yang sama. Tanda-tanda alarm sudah berkurang atau hilang.

Fase 3: *stage of exhaustion.* Akibat stressor yang sama berulang terus sepanjang waktu maka tubuh

mengalami kelelahan (*exhaust*). Tanda-tanda alarm muncul lagi dan bisa membawa akibat fatal bagi tubuh.

Untuk memudahkan mengidentifikasi stres dapat digunakan singkatan ABC. A: *Activating event* atau pemicu atau hal-hal yang menghasilkan respon stress. A ini adalah stressor. Kenalilah stressor. B: *Beliefs,* kepercayaan atau pikiran atau persepsi tentang stressor. C: *Consequence,* akibat yang ditimbulkan karena persepsi atau pikiran kita tentang stres (Elkin, 2013 : 126).

Lima tanda berikut ini menunjukkan bahwa pikiran kita sedang bekerja secara berlebihan dan kemungkinan besar sedang stres (*mind is stressed*) (Elkin, 2013 : 233):

a. Pikiran menjadi sangat cepat, seperti sedang balap.
b. Kontrol terhadap pikiran tersebut menjadi sangat sulit.
c. Menjadi cemas, mudah terangsang dan bingung.
d. Lebih sering dan konsentrasi makin sulit.
e. Menjadi sulit tidur atau sulit tidur kembali.

Dari pelbagai riset diketahui bahwa stres berkaitan dengan 1) kehidupan keluarga (*family history),* 2) kejadian sehari-hari yang penuh stres (*stressful life events*), 3) gaya atau cara berpikir (*thinking style*), 4) ketakmampuan melakukan koping (*poor coping skills*), 5) kepribadian yang khas (*individual personality*), dan 6) dukungan sosial (*social support*) (Gladeana, 2011: 13-19).

Sejumlah cara dan metode telah dikemukakan sebagai cara mengelola stres. Mulai dari meditasi hingga medikasi (penggunaan obat). Pada prinsipnya,

pengelolaan stres mengacu pada 3 hal berikut (Gladeana, 2011 : 30-50):

- A : *Anticipation.* Mengantisipasi aktivitas atau situasi yang berpeluang memicu stres dan menyiapkan respon positif untuk pemicu-pemicu tersebut.
- I : *Identification.* Mengenal sumber utama stres dalam kehidupan sehari-hari.
- D: *Developing.* Mengembangkan suatu mekanisme *stress coping* yang dapat digunakan secara teratur sehingga menjadi biasa dan kapan saja bisa menggunakannya untuk mengelola stres.

Tiga cara berikut ini dapat dilakukan untuk mengelola stress: (Elkin, 2013 : 244., Adamson, 2002 : 71-124)

- Mengelola sumber stress (*stressor*)
- Mengubah cara berpikir, cara merespon stress (*changing the thought*)
- Mengelola respon stress tubuh (*stress response*)

f. Emosi Positif

Kesehatan spiritual terdiri dari 4 komponen**:** 1) Makna Hidup, 2) *emosi positif*, 3) pengalaman spiritual, dan 4) ritual. (Pasiak, 2009;2012).

Emosi Positif merupakan Manifestasi spiritualitas berupa kemampuan mengelola pikiran dan perasaan dalam hubungan intrapersonal sehingga seseorang memiliki nilai-nilai kehidupan yang mendasari kemampuan bersikap dengan tepat. Kata kunci: *syukur* (atas sesuatu yang *given,* yang sudah diberikan oleh Tuhan tanpa melalui usaha sendiri. Syukur bila diberi keberhasilan setelah melakukan usaha

adalah syukur yang lebih rendah nilainya dibandingkan bersyukur atas sesuatu yang diberikan tanpa ada usaha sama sekali), *sabar* (membuat segala sesuatu yang pahit dan tidak nyaman berada di bawah kontrol diri. Jadi, tidak sekadar "menahan") dan *ikhlas* (melepaskan sesuatu secara sadar tanpa ada penyesalan). ***Pengalaman Spiritual*** merupakan Manifestasi spiritualitas di dalam diri seseorang berupa pengalaman spesifik dan unik terkait hubungan dirinya dengan Tuhan dalam pelbagai tingkatannya. Kata kunci: estetika (pengalami indrawi biasa yang bersifat estetis), takjub (pengalaman indrawi yang sensasional; tidak lazim) dan penyatuan (pengalaman non indrawi). ***Ritual*** Manifestasi spiritualitas berupa tindakan terstruktur, sistematis, berulang, melibatkan aspek motorik, kognisi dan afeksi yang dilakukan menutur suatu tata cara tertentu baik individual maupun komunal. Kata kunci: *kebutuhan* (ritual yang didorong oleh kebutuhan. Bukan oleh sebab-sebab lain), *rasa kehilangan sesuatu* (jika tidak melaksanakannya) (Pasiak, 2009;2012).

Pada dasarnya, emosi positif yang disebut di atas—yakni *syukur, sabar* dan *ikhlas*—berkaitan dengan emosi secara keseluruhan, oleh seorang ahli Martin Seligman (2002) dibagi menjadi emosi positif menurut waktu. Emosi positif bisa terkait dengan masa lalu, masa kini dan masa depan seseorang. Emosi positif yang berkaitan dengan masa lalu adalah kepuasan, kesenangan karena kepuasan hati, kelegaan, kebanggaan dan ketentraman. Emosi positif masa kini mencakup kebahagiaan, kegembiraan, ketenangan, semangat, gairah, kenyamanan dan yang terpenting adalah (*flow*) aliran dari emosi-emosi tersebut. Sedangkan emosi positif yang terkait dengan masa depan yaitu optimisme,

harapan, keyakinan (*faith*), dan kepercayaan (*trust*). Seligman (2002) menyebut kebahagiaan jenis ini sebagai kebahagiaan otentik (*Authentic Happiness*).

Kesehatan mental dan kesehatan spiritual akan berujung pada kehidupan yang bahagia, dan bermula dari suatu kemampuan mengelola emosi positif. Martin Seligman (2002, 2008, 2011), mendefinisikan kebahagiaan sebagai keadaan yang berkaitan dengan *well being* manusia. Dia tumbuh dari kemampuan kita untuk mengidentifikasi dan menggunakan kekuatan (*strengths*) yang kita miliki dalam kehidupan sehari-hari untuk menumbuhkan emosi positif dan pikiran yang sehat. Emosi positif terdiri dari sejumlah komponen berikut (Pasiak, 2012):

1) Senang terhadap kebahagiaan orang lain.
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

g. Makna Hidup

Diartikan sebagai Manifestasi spiritualitas berupa penghayatan intrapersonal yang bersifat unik, ditunjukkan dalam hubungan sosial (interpersonal) yang bermanfaat, menginspirasi dan mewariskan sesuatu yang bernilai bagi kehidupan manusia. Kata kunci: *inspiring* (menumbuhkan keinginan meneladani dari orang lain) dan *legacy* (mewariskan sesuatu yang bernilai tinggi bagi

kehidupan). makna hidup dalam kesehatan spiritual merupakan perwujudan dari bakti kepada Tuhan Yang Maha Kuasa. Makna hidup terdiri dari sejumlah komponen berikut ini (Pasiak, 2012):

1) Menolong dengan spontan
2) Memegang teguh janji
3) Memaafkan (diri dan orang lain).
4) Berperilaku jujur.
5) Menjadi teladan bagi orang lain.
6) Mengutamakan keselarasan dan kebersamaan

B. KESIAPSIAGAAN JASMANI DAN MENTAL

1. Kesiapsiagaan Jasmani

a. Pengertian Kesiapsiagaan Jasmani

Salah satu bagian kesiapsiagaan yang wajib dimiliki dan dipelihara oleh PNS adalah kesiapsiagaan jasmani. Kesiapsiagaan jasmani merupakan serangkaian kemampuan jasmani atau fisik yang dimiliki oleh seorang PNS atau CPNS yang akan menjadi calon pegawai.

Kesiapsiagaan jasmani adalah kegiatan atau kesanggupan seseorang untuk melakuksanakan tugas atau kegiatan fisik secara lebih baik dan efisien. Komponen penting dalam kesiapsiagaan jasmani, yaitu kesegaran jasmani dasar yang harus dimiliki untuk dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu baik ringan atau berat secara fisik dengan baik dengan menghindari efek cedera dan atau mengalami kelelahan yang berlebihan.

Kesiapsiagaan jasmani perlu selalu dijaga dan dipelihara, karena manfaat yang didapatkan dengan kemampuan fisik atau jasmaniah yang baik maka

kemampuan psikis yang baik juga akan secara otomatis dapat diperoleh. Ingatkah Anda dengan istilah ***"mensana in corporesano"*** artinya: didalam tubuh yang kuat terdapat jiwa yang sehat. Berdasarkan istilah tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan memiliki kesiapsiagaan jasmani yang baik sebagai upaya menjaga kebugaran PNS, maka disaat yang sama Anda akan memperoleh kebugaran mental atau kesiapsiagaan mental, atau dapat dikatakan sehat Jasmani dan Rohani.

Menurut Freund (1991), berdasarkan kutipan *the International Dictionary of Medicine and Biology*, kesehatan adalah suatu kondisi yang dalam keadaan baik dari suatu organisme atau bagiannya, yang dicirikan oleh fungsi yang normal dan tidak adanya penyakit, dengan kata lain kesehatan adalah suatu keadaan tidak adanya penyakit sebagai salah satu ciri organisme yang sehat.

Dalam Undang Undang Nomor 23 Tahun 1999 menjelaskan bahwa "kesehatan" adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang produktif secara sosial dan ekonomis". Dari definisi tersebut jelas terlihat bahwa kesehatan bukanlah semata-mata keadaan bebas dari penyakit, cacat atau kelemahan, melinkan termasuk juga menerapkan pola hidup sehat secara badan, sosial dan rohani merupakan hak setiap orang. Sedangkan yang di maksudkan dengan "pola hidup sehat" adalah segala upaya guna menerapkan berbagai kebiasaan baik dalam menciptakan hidup yang sehat dan menghindarkan diri dari kebiasaan buruk yang dapat mengganggu kesehatan.

Untuk mengetahui dan memelihara kesiapsiagaan

jasmani yang baik, maka Anda perlu mengetahui serangkaian bentuk kegiatan kesiapsiagaan dan tes unutk mengukur tingkat kesiapsiagaan jasmani yang perlu dimiliki baik pada saat ini Anda sebagai calon PNS maupun kelak pada saat sudah menjadi PNS. Tinggi rendahnya, cepat lambatnya, berkembang dan meningkatnya kesiapsiagaan jasmani seseorang sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari dalam maupun dari luar tubuh. Pusat Pengembangan Kesegaran Jasmani Tahun 2003 membaginya kedalam dua faktor, yaitu:

1) Faktor dalam (endogen) yang ada pada manusia adalah: Genetik, Usia, dan Jenis kelamin.
2) Faktor luar (eksogen) antara lain: aktivitas fisik, kebiasaan merokok, keadaan/status kesehatan, dan Indeks Massa Tubuh (IMT)

b. Manfaat Kesiapsiagaan Jasmani

Manfaat kesiapsiagaan jasmani yang selalu dijaga dan dipelihara adalah:

1) Memiliki postur yang baik, memberikan penampilan yang berwibawa lahiriah karena mampu melakukan gerak yang efisien.
2) Memiliki ketahanan melakukan pekerjaan yang berat dengan tidak mengalami kelelahan yang berarti ataupun cedera, sehingga banyak hasil yang dicapai dalam pekerjaannya.
3) Memiliki ketangkasan yang tinggi, sehingga banyak rintangan pekerjaan yang dapat diatasi, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan cepat dan tepat untuk mencapai tujuan.

c. Sifat dan Sasaran Pengembangan Kesiapsiagaan Jasmani

Pengembangan kesiapsiagaan jasmani pada prinsipnya adalah dengan rutin melatih berbagai aktivitas latihan kebugaran dengan cara mengoptimalkan gerak tubuh dan organ tubuh secara optimal. Oleh karena itu sifat kesiapsiagaan jasmani sebagaimana sifat organ tubuh sebagai sumber kesiapsiagaan dapat dinyatakan, bahwa:

1) Kesiapsiagaan dapat dilatih untuk ditingkatkan.
2) Tingkat kesiapsiagaan dapat meningkat dan/atau menurun dalam periode waktu tertentu, namun tidak datang dengan tiba-tiba (mendadak).
3) Kualitas kesiapsiagaan sifatnya tidak menetap sepanjang masa dan selalu mengikuti perkembangan usia.
4) Cara terbaik untuk mengembangkan kesiapsiagaan dilakukan dengan cara melakukannya.

Sasaran latihan kesiapsiagaan jasmani adalah mengembangkan dan/atau memaksimalkan kekuatan fisik, dengan melatih kekuatan fisik akan dapat menghasilkan:

1) Tenaga (*Power*). Kemampuan untuk mengeluarkan tenaga secara maksimal disertai dengan kecepatan.
2) Daya *tahan* (*endurance*). Kemampuan melakukan pekerjaan berat dalam waktu lama.
3) *Kekuatan* (m*uscle strength*). Kekuatan otot dalam menghadapi tekanan atau tarikan.
4) Kecepatan (s*peed*). Kecepatan dalam bergerak,
5) Ketepatan (*accuracy*). Kemampuan untuk menggerakkan anggota tubuh dengan kontrol yang tinggi.

6) Kelincahan (*agility*). Kemampuan untuk menggerakkan anggota tubuh dengan lincah.
7) Koordinasi (coordination). Kemampuan mengkoordinasikan gerakan otot untuk melakukan sesuatu gerakan yang kompleks.
8) Keseimbangan (balance). Kemampuan melakukan kegiatan yang menggunakan otot secara berimbang.
9) Fleksibilitas (flexibility). Kemampuan melakukan aktivitas jasmani dengan keluwesan dalam menggerakkan bagian tubuh dan persendian

d. Latihan, Bentuk Latihan, dan Pengukuran Kesiapsiagaan Jasmani

1) Latihan Kesiapsiagaan Jasmani

Latihan secara sederhana dapat didefinisikan sebagai proses memaksimalkan segala daya untuk meningkatkan secara menyeluruh kondisi fisik melalui proses yang sistematis, berulang, serta meningkat dimana dari hari ke hari terjadi penambahan jumlah beban, waktu atau intensitasnya.

Tujuannya latihan kesiapsiagaan jasmani adalah untuk meningkatkan volume oksigen (VO2*max*) di dalam tubuh agar dapat dimanfaatkan untuk merangsang kerja jantung dan paru-paru, sehingga kita dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Makin banyak oksigen yang masuk dan beredar di dalam tubuh melalui peredaran darah, maka makin tinggi pula daya/kemampuan kerja organ tubuh.

Tujuan latihan kesiapsiagaan jasmani adalah untuk mencapai tingkat kesegaran fisik (*Physical Fitness*) dalam kategori baik sehingga siap dan siaga dalam

melaksanakan setiap aktivitas sehari-hari, baik di rumah, di lingkungan kerja atau di lingkungan masyarakat.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran latihan kesiapsiagaan jasmani di atas, Anda **perlu memperhatikan faktor usia/umur. Umur merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tingkat kesiapsiagaan Jasmani seseorang. Oleh karena** itu, latihan kesiapsiagaan perlu diklasifikasikan berdasarkan kelompok umur. Selain faktor umur, jenis kelamin juga turut membedakan tingkat kesiapsiagaan seseorang.

2) Bentuk Latihan Kesiapsiagaan Jasmani

Berbagai bentuk latihan kesiapsiagaan Jasmani yang dilakukan dapat diketahui hasilnya dengan mengukur kekuatan stamina dan ketahanan fisik seseorang secara periodik minimal setiap 6 bulan sekali. Berikut ini beberapa bentuk kesiapsiagaan fisik yang sering digunakan dalam melatih kesiapsiagaan jasmani, yaitu; Lari 12 menit, *Pull up, Sit up, Push up, Shutle run* (Lari membentuk angka 8), lari 2,4 km atau *cooper test*, dan Berenang.

Berikut penjelasan dari beberapa item tes di atas:

a) Lari 12 menit

Lari selama 12 menit dilakukan dengan berlari mengelilingi lintasan atletik yang berukuran standar (400 meter). Untuk peserta pria setidaknya dapat mencapai 6 kali putaran (2400 meter) selama 12 menit. Untuk perempuan setidaknya mencapai 5 kali putaran (2000 meter). Agar diperoleh hasil

sesuai dengan kriteria di atas, maka sebaiknya lakukan latihan lari secara rutin dan bertahap.

b) Pull up (pria), dan Chining (perempuan)

Latihan *pull up* diperuntukkan bagi laki-laki dengan cara bergantung pada pegangan tiang vertikal, kemudian dilanjutkan dengan menarik badan ke atas sampai dagu melewati tiang dan kembali turun secara perlahan sampai tangan lurus. Indikator keberhasilan latihan pull up bagi laki-laki adalah dapat melakukan gerakan tersebut sebanyak 10 kali dengan gerakan yang sempurna. Lebih baik sedikit demi sedikit tetapi sempurna dari pada banyak tapi gerakannya tidak sempurna.

Untuk perempuan melakukan *chinning* dengan cara berdiri di depan tiang mendatar, kaki tetap menginjak tanah dan tangan memegang pegangan tiang, gerakan badan ke balakang kemudian tarik badan ke depan (posisi berdiri tegak) dan kembali ke belakang kemudian tarik kembali, Indikator keberhasilan latihan *chinning* bagi perempuan adalah dapat melakukan gerakan tersebut sebanyak 20 kali secara sempurna.

c) *Sit up*

Sit Up dilakukan dalam posisi tidur terlentang dengan kedua kaki rapat dan ditekuk, kemudian lakukan gerakan duduk bangun. Posisi jari tangan dianyam di belakang kepala, ketika bangun upayakan sampai dapat mencium lutut. Lakukan gerakan ini minimal 35 kali untuk pria dan 30 kali untuk perempuan. Indikator keberhasilan latihan

sit up adalah dapat melakukan seluruh gerakan dengan waktu tidak lebih dari 1 menit. Latihan bertujuan untuk kelentukkan dan memperkuat otot perut.

d) Push up

Push Up dilakukan dalam posisi tidur terlungkup kemudian lakukan gerakan naik turun dengan bertumpu pada kedua tangan dan kaki. Untuk laki-laki bertumpu pada ujung kaki, dan perempuan bertumpu pada lutut. Saat turun badan tidak menyentuh tanah, dan pada saat naik tangan kembali dalam posisi lurus. Lakukan gerakan ini minimal 35 kali untuk laki-laki dan 30 kali untuk perempuan. Indikator keberhasilan latihan *push up* adalah dapat melakukan seluruh gerakan tersebut dengan waktu tidak lebih dari 1 menit.

e) Shutle Run (lari membentuk angka 8)

Shuttle run adalah lari membentuk angka 8 diantara 2 buah tiang yang berjarak 10 meter sebanyak 3 kali putaran sampai kembali ke tempat start semula. Latihan ini dilakukan untuk mengukur akselerasi dan kelincahan tiap peserta. Indikator keberhasilan latihan *shuttle run* adalah dapat melakukan seluruh gerakan tersebut dengan waktu tidak lebih dari 20 detik.

f) Lari 2,4 km atau Cooper test

Lari 2,4 km dilakukan dengan berlari mengelilingi lintasan sebanyak 6 kali putaran dengan waktu yang diharapkan tidak lebih dari 9 menit.

g) Berenang

Latihan kesiapsiagaan dengan berenang dapat dilakukan dengan gaya berenang apa saja yang dikuasai. Indikator keberhasilan latihan berenang adalah jika dapat berenang dengan jarak 25 meter dan dengan waktu paling cepat.

Ragam latihan kesiapsiagaan lainnya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesegaran jasmani, diantaranya senam, bersepeda, berjalan cepat, dan lari maraton.

Latihan kesiapsiagaan jasmani berdasarkan ragam di atas merupakan latihan yang bertujuan untuk melatih e*ndurance* pada jantung dan paru-paru. Untuk mencapai tingkat kesegaran menyeluruh (*Total fitness*) perlu dilakukan latihan kombinasi antara: *Pull Ups, Push Ups, Sit Ups, Squat-thrush, Shuttle Run* atau bila memungkinkan latihan dengan alat dalam bentuk latihan beban. Melalui latihan ini dapat dihasilkan detak jantung yang berirama normal dengan daya pompa per menit meningkat, kemudian akan meningkatkan kapasitas O2 dari paru-paru yang diangkut, sehingga pada akhirnya pembentukan sel darah merah akan terpicu dan juga volume darah yang mengalir kesemua jaringan dan organ tubuh akan meningkat (Sumosardjuno, 1992)

Melakukan latihan ebagaimana telah dijelaskan di atas secara teratur dan benar, serta berlangsung dalam waktu yang lama dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan level kesiapsiagaan jasmani seseorang. Hal ini

akan bermanfaat untuk memperbaiki dan mempertahankan serta meningkatkan kesiapsiagaan jasmani dan juga dapat menimbulkan perubahan (postur) fisik.

Oleh sebab itu, perubahan fisiologis tubuh akan terjadi sebagai dampak dari aktivitas olahraga secara teratur dan berlangsung lama seperti:

1. Perubahan fisik bersifat temporer (sesaat), yaitu reaksi tubuh setelah melakukan kegiatan fisik yang cukup berat seperti kenaikan denyut nadi, meningkatnya suhu tubuh disertai produksi keringat yang lebih banyak. Namun, perubahan ini hanya sementara sifatnya dan berangsur akan hilang setelah kegiatan fisik berakhir.

2. Perubahan fisik tetap dapat berupa perubahan pada:
   a) Otot rangka, berupa pembesaran otot rangka dan peningkatan jumlah *mioglobin*.
   b) Sistem jantung dan paru, didapati pembesaran ukuran jantung dan disertai penurunan denyut jantung dan meningkatkan volume per menit.
   c) Perubahan lain, peningkatan kekuatan dan perubahan tulang rawan di persendian. Perubahan ini sifatnya menetap, sehingga apabila perlu dipertahankan akan mewujudkan tingkat kesiapsiagaan jasmani yang baik (Sumosardjuno, 1992).

Pelaksanaan latihan harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang. Setiap orang yang akan latihan kesiapsiagaan jasmani harus dapat menyesuaikan dengan tingkat kesegaran yang dimilikinya dan harus berlatih di zona yang cocok, aturannya adalah dengan menghitung denyut nadi maksimal. Yasin (2003), mengelompokkan zona latihan sebagai berikut:

1. Bagi yang belum biasa melakukan latihan secara teratur, menggunakan daerah latihan dengan maksimal denyut nadi 70% dari denyut nadi maksimal.
2. Bagi yang telah melakukan latihan secara teratur dengan nilai kesegaran di bawah 34 (kategori rendah), maka daerah latihan baginya adalah 70% - 77,5% denyut nadi maksimal.
3. Bagi yang telah melakukan latihan secara teratur dengan nilai kesegaran antara 35 – 45 (kategori sedang), daerah latihan yang cocok adalah antara 77,5% - 83% denyut nadi maksimal.
4. Bagi yang telah melakukan latihan secara teratur dengan nilai kesegaran 45 ke atas (kategori baik), daerah latihan yang cocok antara 83% - 90% denyut nadi maksimal.

3) Lamanya Latihan

Lamanya waktu latihan sangat tergantung dari instensitas latihan. Jika intensitas latihan lebih berat, maka waktu latihan dapat lebih pendek dan sebaliknya jika intensitas latihan lebih ringan/kecil, maka waktu latihannya lebih lama sehingga diharapkan dengan memperhatikan hal tersebut maka hasil latihan dapat optimal. Agar bisa mendapatkan latihan yang bermanfaat bagi kesegaran jasmani, maka waktu latihan minimal berkisar 15 – 25 menit dalam zona latihan (*training zone*). Bila intensitas latihan berada pada batas bawah daerah latihan sebaiknya 20 – 25 menit. Sebaliknya bila intensitas latihan berada pada batas atas daerah latihan maka latihan sebaiknya antara 15 – 20 menit.

4) Tahap-tahap latihan:

a) *Warm up* selama 5 menit; Menaikan denyut nadi perlahan-lahan sampai *training zone.*
b) Latihan selama 15 – 25 menit; Denyut nadi dipertahankan dalam *Training Zone* sampai tercapai waktu latihan. Denyut nadi selalu diukur dan disesuaikan dengan intensitas latihan.
c) *Coolling down* selama 5 menit; Menurunkan denyut nadi sampai lebih kurang 60% dari denyut nadi maksimal.

Frekuensi latihan erat kaitannya dengan intensitas dan lamanya latihan, hal ini didasarkan atas beberapa penelitian yang dapat disimpulkan bahwa: 4x latihan perminggu lebih baik dari 3x latihan, dan 5x latihan sama baik dengan 4x latihan. Bila melaksanakan latihan 3x perminggu maka sebaiknya lama latihan ditambah 5 – 10 menit. Latihan 1-2x perminggu ternyata tidak efektif untuk melatih sistem *kardiovaskular* (sistem peredaran darah). Latihan dengan intensitas/dosis yang terlalu ringan tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan kesegaran jasmani.

Yang perlu Anda perhatikan, apabila terjadi rasa aneh pada detak jantung seperti detak jantung berdebar berlebihan, merasa pusing, mendadak keluar keringat dingin, merasa akan pingsan, merasa mual atau muntah selama/sesudah latihan, merasa capai/lelah sekali sesudah latihan, susah tidur pada malam harinya. Gejala gejala tersebut menunjukkan bahwa latihan yang dilakukan terlalu berat atau belum sesuai dengan kondisi fisik, sehingga intensitas latihan sebaiknya dikurangi sampai lebih kurang 70% denyut dari denyut nadi maksimal.

e. Pengukuran Kesiapsiagaan Jasmani

Cara penilaian terhadap tingkat kesiapsiagaan jasmani dengan melakukan test yang benar dan kemudian menginterpretasikan hasilnya: *cardiorespiratory endurance,* berat badan, kekuatan dan kelenturan tubuh (Musluchatun, 2005). *Cardiorespiratory endurance* adalah konsumsi oksigen maksimal tubuh. Hal ini dapat diukur secara tepat di laboratorium dengan menggunakan *treadmill* atau sepeda ergometer.

Salah satu ukuran yang digunakan untuk mengukur kesiapsiagaan jasmani diantaranya mengukur daya tahan jantung dan paru paru dengan protokol tes lari 12 menit, metode ini ditemukan dari hasil penelitiannya Kenneth cooper, seorang *flight surgeon* yang disebut dengan metode *cooper*. Beberapa keuntungan dari metode cooper adalah:

1) Dapat ditakar secara pasti berat latihan yang dapat memberikan dampak yang baik tanpa ekses yang merugikan.
2) Mudah dilaksanakan, tidak memerlukan biaya dan fasilitas khusus serta pelaksanaannya tidak tergantung oleh waktu. Peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan sederhana dan mudah didapat, yaitu: lapangan atau lintasan, penunjuk jarak dan *stop watch.*
3) Mempunyai sifat universal, tidak terbatas pada usia, jenis kelamin, dan kedudukan sosial.

Prinsip pelaksanaan metode *cooper* adalah sebagai berikut:

1) Peserta harus berlari atau berjalan tanpa berhenti selama 12 menit untuk mencapai jarak semaksimal mungkin sesuai kemampuan masing-masing, kalau lelah dapat diselingi dengan berjalan, namun tidak boleh berhenti.
2) Setelah sampai *finish*, dihitung jarak yang berhasil dicapai kemudian dicatat sebagai prestasi guna menentukan kategori tingkat kesiapsiagaan jasmani.

3) Apabila waktu telah ditentukan, maka sesuai dengan golongan umur dan jenis kelamin, hasil akhir dapat dilihat menurut table Cooper.
4) Cooper membagi tingkat kesiapsiagaan jasmani menjadi lima kategori Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, Baik Sekali

(Pusat Pengembangan Kesegaran Jasmani, 2003).

Hasil pengukuran jarak tempuh selama 12 menit tersebut, kemudian dikonversikan ke dalam tabel dengan memperhatikan gender, sebagai berikut:

TABEL 4

Tabel Penilaian Metode Cooper pada Laki-Laki

Umur	Baik Sekali	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
13-14	>2700m	2400-2700m	2200-2399m	2100-2199m	<2100m
15-16	>2800m	2500-2800m	2300-2499m	2200-2299m	<2200m
17-19	>3000m	2700-3000m	2500-2699m	2300-2499m	<2300m
20-29	>2800m	2400-2800m	2200-2399m	1600-2199m	<1600m
30-39	>2700m	2300-2700m	1900-2299m	1500-1999m	<1500m
40-49	>2500m	2100-2500m	1700-2099m	1400-1699m	<1400m
>50	>2400m	2000-2400m	1600-1999m	1300-1599m	<1300m

TABEL 5

Tabel Penilaian Metode Cooper pada Perempuan

Umur	Baik Sekali	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
13-14	>2000m	1900-2000m	1600-1899m	1500-1599m	<1500m
15-16	>2100m	2000-2100m	1700-1999m	1600-1699m	<1600m
17-19	>2300m	2100-2300m	1800-2099m	1700-1799m	<1700m
20-29	>2700m	2200-2700m	1800-2199m	1500-1799m	<1500m
30-39	>2500m	2000-2500m	1700-1999m	1400-1699m	<1400m
40-49	>2300m	1900-2300m	1500-1899m	1200-1499m	<1200m
>50	>2200m	1700-2200m	1400-1699m	1100-1399m	<1100m

Selain pengukuran di atas, untuk melihat tingkat kesiapsiagaan jasmani seseorang dapat juga diukur dengan melakukan *Pull-Up, Sit-Up, Squat Jump, Push-Up,* dan *Shuttle Run*. Semua latihan tersebut dilakukan maksimal satu menit kecuali *Shuttle Run*.

f. Tips Menjaga Kesiapsiagaan Jasmani

Pada bagian akhir pembahasan tentang Kesiapsiagaan Jasmani pada kegiatan belajar ini, perlu kiranya Anda mengetahui beberapa langkah sederhana yang dapat dilakukan untuk menjaga kesiapsiagaan jasmani antara lain:

a) Makanlah makanan yang bergizi secara teratur dalam porsi yang cukup.
   Terdapat tujuh jenis gizi yang sangat diperlukan oleh tubuh diantaranya; protein, lemak, karbohidrat, vitamin, mineral, air, dan serat. Kualitas asupan makanan yang bergizi ke dalam tubuh dapat diketahui dengan mengukur berat badan ideal. Salah satu rumus yang sering digunakan untuk mengukur berat badan ideal, adalah rumus Brocca:

BB Ideal = (TB-100) - 10% (TB-100)

Hasil pengukuran yang ada dalam batas toleransi adalah hingga 10% dari berat badan ideal, kelebihan hingga 10% dapat dikategorikan kegemukan, dan diatas 20% adalah obesitas.

b) Sediakan waktu yang cukup untuk cukup beristirahat
Istirahat yang terbaik adalah tidur. Waktu normal yang dibutuhkan untuk tidur adalah sepertiga hari atau sekitar 7-8 jam. Tidur yang cukup dapat meningkatkan daya tahan tubuh sehingga menghindarkan dari berbagai serangan penyakit.

c) Biasakan berolah raga
Biasakanlah berolah raga secara teratur, karena dengan itu akan membantu memperlancar peredaran darah, menurunkan kolesterol, mengurangi resiko darah tinggi dan obesitas dengan proses pembakaran lemak dan kalori. Hasil riset Daniel Landers menyatakan bahwa berolah raga yang teratur bermanfaat bagi kesehatan mental. Peneliti lainnya dari Duke University, bahwa 60% penderita Depresi yang melakukan olah raga selama empat bulan dengan frekuensi 3 kali seminggu dengan lama latihan 30 menit dapat mengatasi gejala depresi tanpa obat. Oleh karena itu Biasakanlah berolah raga secara rutin, misalnya 20-30 menit 2 kali dalam seminggu lebih baik daripada 3 jam berolah raga setiap 2 bulan sekali.

d) Perbanyaklah mengkonsumsi air putih
Air didalam tubuh berfungsi untuk membilas racun dan membawa nutrisi ke sel seluruh tubuh, dengan mempertahankan jumlah air dalam tubuh dapat menjaga metabolisme tubuh tetap stabil. Bagian tubuh

yang sangat memerlukan air adalah otak sebesar 90% dan darah 95%. Konsumsilah air putih minimal 2 liter sehari atau kira-kira setara dengan 8 gelas setiap hari.

e) Buang air segera dan jangan ditunda
Buang air besar dan/atau kecil adalah aktivitas yang dilakukan tubuh untuk mengeluarkan zat-zat beracun dan zat yang tidak dibutuhkan oleh tubuh. Dengan menahan keluarnya air besar/kecil artinya sama dengan kita menunda-nunda mengeluarkan racun, kebiasaan jelek ini dapat menimbulkan infeksi kantung kemih dan dapat menyebabkan tumbuhnya batu ginjal, dan kebiasaan menahan buang air besar bisa mengakibatkan wasir.

2. Kesiapsiagaan Mental

a. Pengertian Kesiapsiagaan Mental

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

Anda dapat dikatakan telah memiliki kesiapsiagaan mental, jika Anda mampu menerima dan berbagi rasa aman, kasih sayang, kebahagiaan, dan rasa diterima oleh orang lain dalam melakukan berbagai aktivitas. Sebaliknya Anda dapat dikatakan memiliki kesiapsiagaan mental yang rendah, jika Anda dalam mengikuti atau melakukan suatu aktivitas merasakan

cemas, sedih, marah, kesal, khawatir, rendah diri, kurang percaya diri dan lain-lain.

Melalui pembahasan tentang kesiapsiagaan mental, diharapkan Anda mampu:

1) Terhindar dari gejala-gejala gangguan jiwa (*neurose*) dan dari gejala-gejala penyakit jiwa (*psychose*)
2) Menyesuaikan diri dengan diri sendiri, dengan orang lain dan masyarakat serta lingkungan.
3) Mendapatkan pengetahuan untuk mengembangkan dan memanfaatkan segala potensi dan bakat yang ada semaksimal mungkin, sehingga dapat membawa Anda kepada kebahagiaan.
4) Mempunyai kesanggupan untuk menghadapi masalah yang biasa terjadi, dan merasakan secara positif kebahagiaan dalam menghadapi setiap permasalahan hidup.

Di bawah ini terdapat beberapa gejala yang umum bagi seseorang yang terganggu kesiapsiagaan mentalnya, gejala tersebut dapat dilihat dalam beberapa segi, antara lain pada segi:

1) Perasaan : Yaitu adanya perasaan terganggu, tidak tenteram, rasa gelisah, tidak tentu yang digelisahkan, tapi tidak bisa pula mengatasinya (*anxiety*); rasa takut yang tidak masuk akal atau tidak jelas yang ditakuti itu apa (*phobi*), rasa iri, rasa sedih, sombong, suka bergantung kepada orang lain, tidak mau bertanggung jawab, dan sebagainya.

2) Pikiran : Gangguan terhadap kesehatan mental, dapat pula mempengaruhi pikiran, misalnya anak-anak menjadi bodoh di sekolah, pemalas, pelupa, suka bolos, tidak bisa konsentrasi, dan sebagainya. Demikian pula

orang dewasa mungkin memiliki gangguan terhadap cara berpikirnya dengan merasa bahwa kecerdasannya telah merosot, ia merasa bahwa kurang mampu melanjutkan sesuatu yang telah direncanakannya baik-baik, mudah dipengaruhi orang, menjadi pemalas, apatis, dan sebagainya.

3) **Sikap Perilaku** : Pada umumnya sikap perilaku yang ditunjukkan tidak wajar seperti kenakalan, keras kepala, suka berdusta, menipu, menyeleweng, mencuri, menyiksa orang, menyakiti diri sendiri, membunuh, dan merampok, yang menyebabkan orang lain menderita dan teraniaya haknya

4) **Kesehatan Jasmani**: Kesehatan jasmani dapat terganggu bukan karena adanya penyakit yang betul-betul mengenai jasmani itu, akan tetapi rasa sakinya dapat ditimbulkan akibat jiwa yang tidak tenteram, penyakit yang seperti ini disebut *psychosomatic*. Di antara gejala pada penyakit ini yang sering terjadi adalah; sakit kepala, lemas, letih, sesak nafas, pingsan, bahkan sampai sakit yang lebih berat seperti; lumpuh sebagian anggota jasmani, kelu pada lidah saat bercerita, dan tidak bisa melihat (buta), atau dengan kata lain penyakit jasmani yang tidak mempunyai sebab-sebab fisik sama sekali.

Dalam rangka meningkatkan tingkat kesiapsiagaan mental, Anda perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, yaitu faktor internal dan eksternal. Untuk itu agar setiap orang dapat mencapai tingkat kesiapsiagaan mental yang baik, maka hendaknya:

1) Menerima dan mengakui dirinya sebagaimana adanya (Ikhlas dan bersyukur).
2) Berpikir positif dan bersikap sportif.
3) Percaya diri dan memiliki semangat hidup.

4) Siap menghadapi tantangan dan berusaha terus untuk mengatasinya.
5) Terbuka, tenang, tidak emosi bila menghadapi masalah.
6) Banyak bergaul dan bermasyarakat secara positif.
7) Banyak latihan mengendalikan emosi negatif, dan membiasakan membangkitkan emosi positif.
8) Memiliki integrasi diri atau keseimbangan fungsi-fungsi jiwa dalam mengatasi problema hidup termasuk stress.
9) Mampu mengaktualisasikan dirinya secara optimal guna berproses mencapai kematangan.
10) Mampu bersosialisasi atau menerima kehadiran orang lain.
11) Menemukan minat dan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan.
12) Memiliki falsafah atau agama yang dapat memberikan makna dan tujuan bagi hidupnya.
13) Pengawasan diri atau memiliki kontrol diri terhadap segala keinginan yang muncul.
14) Memiliki perasaan benar dan sikap bertanggung jawab atas perbuatan-perbuatannya.

b. Sasaran Pengembangan Kesiapsiagaan Mental

Sasaran latihan kesiapsiagaan mental adalah dengan mengembangkan dan/atau memaksimalkan kekuatan mental dengan memperhatikan modal insani, diantaranya adalah modal intelektual, modal emosional, modal sosial, modal ketabahan, dan modal etika/moral. Untuk penjelasan lebih lanjut tentang modal insane Anda dapat mempelajari modul ini pada modul 2, kegiatan belajar dua (KB-2), sabar ya.

c. Pengaruh Kesiapsiagaan Mental

Cara menentukan pengaruh mental memang tidak mudah, karena mental tidak dapat dilihat, diraba atau diukur secara langsung. Manusia hanya dapat melihat bekasnya dalam sikap, tindakan dan cara seseorang dalam menghadapi persoalan. Ahli jiwa mengatakan bahwa pengaruh mental itu dapat dilihat pada perasaan, pikiran, kelakuan, dan kesehatan. Penjelasan tentang pengaruh kesiapsiagaan mental akan diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Perasaan

Pengaruh kesehatan mental terhadap perasaan dapat dilihat dari cara pandang orang menghadapi kehidupan. Misalnya ada orang yang menghadapi hal-hal kecil yang mencemaskannya yang oleh orang lain tidak dirasakan berat, akan tetapi bagi dirinya hal itu sudah sangat berat sehingga menyebabkan gelisah, susah tidur, dan hilang nafsu makan. Namun kadangkala mereka sendiri tidak mengerti dan tidak dapat mengatasi kecemasannya. Inilah yang dalam istilah kesehatan mental dinamakan *anxiety* dan *phobia* atau takut yang tidak pada tempatnya. Jadi di antara gangguan perasaan yang disebabkan oleh terganggunya kesehatan mental adalah rasa cemas (gelisah), iri hati, sedih, merasa rendah diri, pemarah, dan ragu (bimbang). Hal ini dapat diantisipasi dengan melatih kemampuan berperasaan positif.

2) Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Pikiran

Pengaruh kesiapsiagaan mental atas pikiran, dapat dilihat berdasarkan gejala yang bisa diamati yaitu

sering lupa, sulit mengkonsentrasikan pikiran kepada sesuatu yang penting, kemampuan berfikir menurun sehingga merasa seolah-olah tidak lagi cerdas, lambat bertindak, lesu, malas, tidak bersemangat kurang inisiatif, dan mudah terpengaruh oleh kritikan-kritikan orang lain. Semuanya itu bukanlah suatu sifat yang datang tiba-tiba dan dapat diubah dengan nasehat dan teguran saja, akan tetapi perlu upaya keras untuk mengubahnya dengan cara melatih kemampuan berpikir positif.

3) **Pengaruh Kesiapsiagaan Mental terhadap Sikap Perilaku**

Pengaruh kesiapsiagaan mental atas sikap dan perilaku, dapat dikenali dengan adanya gejala ketidak-tentraman hati, hal ini dapat mempengaruhi sikap perilaku dan tindakan seseorang, seperti sikap nakal, pendusta, senang menganiaya diri sendiri atau orang lain, dan berbagai kelakuan menyimpang lainnya.

4) **Pengaruh Kesiapsiagaan Mental terhadap Kesehatan Badan**

Pada masa dahulu, penyakit yang sangat mencemaskan adalah penyakit menular dan penyakit-penyakit yang mudah menyerang. Sesungguhnya penyakit tersebut dapat diatasi dengan obat-obatan dan cara-cara pencegahan yang telah ditemukan para ahli kesehatan/obat-obatan. Akan tetapi, pada masyarakat maju muncul suatu penyakit yang lebih berbahaya dan sangat menegangkan yaitu penyakit gelisah, cemas, dan

berbagai penyakit yang tidak dapat diobati oleh ahli pengobatan. Karena penyakit itu timbul bukan karena kekurangan pemeliharaan kesehatan atau kebersihan akan tetapi karena hilangannya ketenangan jiwa.

Dampak yang ditimbulkan dari ketidak-tenangan jiwa menyebabkan nasfsu makan berkurang, susag tidur, malas, sehingga timbul suatu sikap tidak memperdulikan kesehatan dan kebersihan diri dan lingkungannya. Sikap inilah yang menyebabkab adanya pengaruh kesiapsiagaan mental terhadap kesehatan badan.

Berdasarkan pejelasan di atas tentang pengaruh kesiapsiagaan mental terhadap diri sesorang, maka setelah Anda memahami materi ini diharapkan muncul kesimpulan dalam diri Anda, bahwa seseorang yang memiliki kesiapsiagaan mental dapat:

1) Berperilaku menurut norma-norma sosial yang diakui, sikap perilaku tersebut digunakan untuk menuntun tingkah lakunya;
2) Mengelola emosi dengan baik;
3) Mengembangkan berbagai potensi yang dimilik secara optimal;
4) Mengenali resiko dari setiap perbuatan;
5) Menunda keinginan sesaat untuk mencapai tujuan jangka panjang, dan,
6) Menjadikan pengalaman (langsung atau tidak langsung) sebagai guru terbaik.

d. Kecerdasan Emosional

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam kesiapsiagaan mental adalah bagaimana mengelola

emosi, melalui kecerdasaran emosi. Kata **Emosi** berasal dari perkataan **emotus** atau **emovere**, yang artinya mencerca *"to strip up",* yaitu sesuatu yang mendorong terhadap sesuatu. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, **emosi** dapat diartikan sebagai: (1) luapan perasaan yang berkembang dan surut diwaktu singkat; (2) keadaan dan reaksi psikologis dan fisiologis, seperti kegembiraan, kesedihan, keharuan, kecintaan, keberanian yang bersifat subyektif.

Sedangkan menurut Crow & Crow (Efendi dan Praja, 1985:81) mengatakan, bahwa **emosi** merupakan suatu keadaan yang bergejolak pada diri individu yang berfungsi atau berperan sebagai inner adjustment, atau penyesuaian dari dalam terhadap lingkungan untuk mencapai kesejahteraan dan keselamatan individu tersebut.

W. James dan Carl Lange (Efendi dan Praja, 1985:82) mengatakan, bahwa **emosi** ditimbulkan karena adanya perubahan-perubahan pada sistem vasomater "otak-otak" atau perubahan jasmaniah individu. Misalnya, individu merasa senang, karena ia tertawa bukan tertawa karena senang, dan sedih karena menangis.

Menurut Harvey Carr, bahwa **emosi** adalah penyesuaian organis yang timbul secara otomatis pada manusia dalam menghadapi situasi-situasi tertentu. Misalnya, **emosi** marah timbul jika organisme dihadapkan pada rintangan yang menghambat kebebasannya untuk bergerak, sehingga semua tenaga dan daya dikerahkan untuk mengatasi rintangan itu dengan diiringi oleh gejala-gejala seperti denyut jantung yang meninggi, pernafasan semakin cepat, dan sebagainya.

Sedangkan menurut W.B. Cannon, bahwa **emosi** adalah reaksi yang diberikan oleh organisme dalam situasi emergency "darurat". Teori emergency, didasarkan pada pendapat bahwa ada antagonisme (fungsi yang bertentangan) antara saraf-saraf simpatis dengan cabang-cabang oranial dan sacral daripada susunan syaraf otonom. Jadi, apabila saraf-saraf simpatis aktif, maka saraf otonom non aktif, dan demikian sebaliknya.

Dari ungkapan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa **emosi** adalah merupakan warna afektif yang menyertai setiap keadaan atau perilaku individu. Yang dimaksud warna afektif, adalah perasaan-perasaan tertentu yang dialami pada saat menghadapi situasi tertentu, misalnya gembira, bahagia, putus asa, terkejut, benci (tidak senang), iri, cemburu, dan sebagainya.

Apabila ditinjau dari psikologi analisa, maka **emosi** dapat dijelaskan secara berbeda-beda, karena ada dua hal yang mendasari pengertian **emosi** menurut psikologi analisa, yaitu:

1) Naluri kelamin "sexual instinct", yang oleh Freud disebut juga "libido", yaitu merupakan motif utama dan fundamental yang menjadi tenaga pendorong pada bayi-bayi baru lahir.
2) Naluri terdapat pada ego, ini adalah lawan dari libido, yang menganut prinsip kenyataan, karena mengawasi dan menguasai libido dalam batas-batas yang dapat diterima oleh lingkungan. Di lain pihak ego juga berusaha merumuskan libidonya, prinsip ini terdapat pada orang-orang yang sudah lebih dewasa.

Oleh karena itu, apabila seseorang sudah dapat memanage, mengawasi, mengontrol, dan mengatur **emosi**nya dengan tepat, baik ketika orang tersebut berhadapan dengan pribadinya, berhadapan dengan orang lain, orang tua, teman-teman, atau masyarakat, berhadapan dengan pekerjaan, atau masalah-masalah yang muncul, maka orang tersebut sudah dapat dikatakan mempunyai **kecerdasan emosional**.

Karena **kecerdasan emosional** adalah potensi yang dimiliki seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungannya.

Menurut Devies dan rekan-rekannya, bahwa **kecerdasan emosional** adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri dan orang lain, dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir serta perilaku seseorang. Adapun Eko Maulana Ali Suroso (2004:127) mengatakan, bahwa **kecerdasan emosional** adalah sebagai serangkaian kecakapan untuk memahami bahwa pengendalian **emosi** dapat melapangkan jalan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi.

Kecerdasan emosi merupakan kapasitas manusiawi yang dimiliki oleh seseorang dan sangat berguna untuk menghadapi, memperkuat diri, atau mengubah kondisi kehidupan yang tidak menyenangkan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi.

Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan empati pada perasaan orang lain. Orang yang cerdas **emosi**nya, akan menampakkan kematangan dalam pribadinya serta kondisi **emosional**nya dalam keadaan terkontrol.

Kecerdasan emosional merupakan daya

dorong yang memotivasi kita untuk mencari manfaat dan potensi, dan mengaktifkan aspirasi nilai-nilai kita yang paling dalam "inner beauty", mengubahnya dari apa yang dipikirkan menjadi apa yang kita jalani.

Jadi, **kecerdasan emosional** adalah gabungan dari semua **emosional** dan kemampuan sosial untuk menghadapi seluruh aspek kehidupan manusia. Kemampuan **emosional** meliputi, sadar akan kemampuan **emosi** diri sendiri, kemampuan mengelola **emosi**, kemampuan memotivasi diri, kemampuan menyatakan perasaan orang lain, dan pandai menjalin hubungan dengan orang lain. Kemampuan ini, merupakan kemampuan yang unik yang terdapat di dalam diri seseorang, karenanya hal ini merupakan sesuatu yang sangat penting dalam kemampuan psikologi seseorang. Dan apabila kemampuan untuk memahami dan mengendalikan **emosi** Peserta dalam belajar sudah baik, maka hal itu akan menumbuhkan semangat, motivasi, dan minat untuk belajar pada diri Peserta.

e. <u>Kompetensi Kecerdasan Emosional</u>

Dalam menelaah kompetensi seseorang yang didasarkan pada tingkat **kecerdasan emosional**, maka dapat dikelompokkan ke dalam empat dimensi, yaitu:

1) Kesadaran diri sendiri.

Kemampuan seseorang sangat tergantung kepada kesadaran dirinya sendiri, juga sangat tergantung kepada pengendalian **emosional**nya. Apabila seseorang dapat mengendalikan **emosi**nya dengan sebaik-baiknya, memanfaatkan mekanisme berpikir yang tersistem dan kontruksi dalam otaknya, maka orang tersebut akan mampu mengendalikan **emosi**nya sendiri dan menilai

kapasitas dirinya sendiri. Orang dengan kesadaran diri yang tinggi, akan memahami betul tentang impian, tujuan, dan nilai yang melandasi perilaku hidupnya. Apabila seseorang telah mengetahui akan dirinya sendiri, maka akan muncul pada dirinya kesadaran akan **emosi**nya sendiri, penilaian terhadap dirinya secara akurat, dan percaya akan dirinya sendiri.

2) Pengelolaan diri sendiri

Seseorang, sebelum mengetahui atau menguasai orang lain, ia harus terlebih dahulu mampu memimpin atau menguasai dirinya sendiri. Orang tersebut harus tahu tingkat **emosional**, keunggulan, dan kelemahan dirinya sendiri. Apabila tingkat **emosional** tidak disadari, maka orang tersebut akan selalu bertindak mengikuti dinamika **emosi**nya. Manakala kebetulan resonansi yang dipancarkan dari amygdale-nya, maka gelombang positif yang dapat ditangkap oleh orang lain secara efektif, dan komunikasi pun dapat berjalan dengan baik. Tetapi manakala yang terpancar dari amygdale-nya disonansi, maka yang dapat ditangkap oleh orang lain hanyalah kemarahan dan**emosional** yang tak terkendali, akhirnya komunikasi tidak berjalan dengan baik.

Untuk menciptakan tingkat kompetensi pengelolaan diri sendiri yang tinggi, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu pengontrolan terhadap diri sendiri, transparansi, penyesuaian diri, pencapaian prestasi, inisiatif, dan optimistis.

3) Kesadaran Sosial

Sebagai makhluk sosial, kita harus dan selalu berhubungan dan bergesekan dengan orang lain, baik dalam lingkungan keluarga maupun lingkungan masyarakat, karena kita tidak akan dapat hidup sendiri tanpa orang lain.

Oleh karena itu, semua orang harus memiliki kesadaran sosial, dan apabila seseorang telah mempunyai kesadaran sosial, maka dalam dirinya akan muncul empati, kesadaran, dan pelayanan.

f. **Manajemen Hubungan Sosial**

Apabila seseorang telah memiliki kemampuan yang tinggi untuk mengendalikan secara efektif **emosional**nya, memanage dirinya sendiri, dan memiliki kesadaran sosial yang tinggi, maka perlu satu langkah lagi, yaitu bagaimana memanage hubungan sosial yang telah berhasil dibangun agar dapat bertahan bahkan berkembang lebih baik lagi. Hal ini, yang disebut sebagai manajemen hubungan sosial. Jadi, manajemen hubungan sosial merupakan muara dari derajat kompetensi **emosional** dan intelegensi.

Dalam rangka memanage hubungan sosial tersebut, seseorang harus memiliki kemampuan sebagai inspirator, mempengaruhi orang lain, membangun kapasitas, katalisator perubahan, kemampuan memanage konflik, dan mendorong kerjasama yang baik dengan orang lain atau masyarakat.

g. **Cara Meningkatkan Kecerdasan Emosional**

Norman Rosenthal, MD, bukunya yang berjudul "The Emotional Revolution", menjelaskan cara untuk meningkatkan kecerdasan emosional, yaitu:

a. Coba rasakan dan pahami perasaan anda. Jika perasaan tidak nyaman, kita mungkin ingin menghindari karena mengganggu. Duduklah, setidaknya dua kali sehari dan bertanya, "Bagaimana perasaan saya?" mungkin memerlukan waktu sedikit untuk merasakannya. Tempatkan diri Anda di ruang yang nyaman dan terhindar dari gangguan luar.

b. Jangan menilai atau mengubah perasaan Anda terlalu cepat. Cobalah untuk tidak mengabaikan perasaan Anda sebelum Anda memiliki kesempatan untuk memikirkannya. Emosi yang sehat sering naik dan turun dalam sebuah gelombang, meningkat hingga memuncak, dan menurun secara alami. Tujuannya adalah jangan memotong gelombang perasaan Anda sebelum sampai puncak.

c. Lihat bila Anda menemukan hubungan antara perasaan Anda saat ini dengan perasaan yang sama di masa lalu. Ketika perasaan yang sulit muncul, tanyakan pada diri sendiri, "Kapan aku merasakan perasaan ini sebelumnya?" Melakukan cari ini dapat membantu Anda untuk menyadari bila emosi saat ini adalah cerminan dari situasi saat ini, atau kejadian di masa lalu Anda.

d. Hubungkan perasaan Anda dengan pikiran Anda. Ketika Anda merasa ada sesuatu yang menyerang dengan luar biasa, coba untuk selalu bertanya, "Apa yang saya pikirkan tentang itu?" Sering kali, salah satu dari perasaan kita akan bertentangan dengan pikiran. Itu normal. Mendengarkan perasaan Anda adalah seperti mendengarkan semua saksi dalam kasus persidangan. Hanya dengan mengakui semua

bukti, Anda akan dapat mencapai keputusan terbaik.

e. Dengarkan tubuh Anda. Pusing di kepala saat bekerja mungkin merupakan petunjuk bahwa pekerjaan Anda adalah sumber stres. Sebuah detak jantung yang cepat ketika Anda akan menemui seorang gadis dan mengajaknya berkencan, mungkin merupakan petunjuk bahwa ini akan menjadi "sebuah hal yang nyata." Dengarkan tubuh Anda dengan sensasi dan perasaan, bahwa sinyal mereka memungkinkan Anda untuk mendapatkan kekuatan nalar.

f. Jika Anda tidak tahu bagaimana perasaan Anda, mintalah bantuan orang lain. Banyak orang jarang menyadari bahwa orang lain dapat menilai bagaimana perasaan kita. Mintalah seseorang yang kenal dengan Anda (dan yang Anda percaya) bagaimana mereka melihat perasaan Anda. Anda akan menemukan jawaban yang mengejutkan, baik dan mencerahkan.

g. Masuk ke alam bawah sadar Anda. Bagaimana Anda lebih menyadari perasaan bawah sadar Anda? Coba asosiasi bebas. Dalam keadaan santai, biarkan pikiran Anda berkeliaran dengan bebas. Anda juga bisa melakukan analisis mimpi. Jauhkan notebook dan pena di sisi tempat tidur Anda dan mulai menuliskan impian Anda segera setelah Anda bangun. Berikan perhatian khusus pada mimpi yang terjadi berulang-ulang atau mimpi yang melibatkan kuatnya beban emosi.

h. Tanyakan pada diri Anda: Apa yang saya rasakan saat ini. Mulailah dengan menilai besarnya kesejahteraan yang anda rasakan pada skala 0 dan 100 dan menuliskannya dalam buku harian. Jika perasaan Anda terlihat ekstrim pada suatu hari, luangkan waktu satu atau dua menit untuk memikirkan hubungan antara pikiran dengan perasaan Anda.

i. Tulislah pikiran dan perasaan Anda ketika sedang menurun.

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa dengan menuliskan pikiran dan perasaan dapat sangat membantu mengenal emosi Anda. Sebuah latihan sederhana seperti ini dapat dilakukan beberapa jam per minggu.

j. Tahu kapan waktu untuk kembali melihat keluar. Ada saatnya untuk berhenti melihat ke dalam diri Anda dan mengalihkan fokus Anda ke luar. Kecerdasan emosional tidak hanya melibatkan kemampuan untuk melihat ke dalam, tetapi juga untuk hadir di dunia sekitar Anda.

h. <u>Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional</u>

Menurut Goleman terdapat dua **faktor yang mempengaruh**i **kecerdasan emosional**, yaitu: Faktor internal, yakni faktor yang timbul dari dalam diri individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional seseorang. Otak emosional dipengaruhi oleh amygdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prrefrontal dan hal-hal yang berada pada otak emosional, dan Faktor Eksternal yakni faktor yang datang dari luar individu dan mempengaruhi atau mengubah sikap pengaruh luar yang bersifat individu dapat secara perorangan, secara kelompok, antara individu dipengaruhi kelompok atau sebaliknya, juga dapat bersifat tidak langsung yaitu melalui perantara misalnya media massa baik cetak maupun elektronik serta informasi yang canggih lewat jasa satelit.

Sedangkan menurut Agustian (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi **kecerdasan emosional**, yaitu: faktor psikologis, faktor pelatihan emosi dan faktor pendidikan

1) Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor internal ini akan

membantu individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan dan mengkoordinasikan keadaan emosi agar termanifestasi dalam perilaku secara efektif. Menurut Goleman (2007) kecerdasan emosi erat kaitannya dengan keadaan otak emosional. Bagian otak yang mengurusi emosi adalah sistem limbik. Sistem limbik terletak jauh dalam hemisfer otak besar dan terutama bertanggung jawab atas pengaturan emosi dan impuls. Peningkatan kecerdasan emosi secara fisiologis dapat dilakukan dengan puasa. Puasa tidak hanya mengendalikan dorongan fisiologis manusia, namun juga mampu mengendalikan kekuasaan impuls emosi. Puasa yang dimaksud salah satunya yaitu puasa sunah Senin Kamis.

2) Faktor pelatihan emosi

Kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang akan menciptakan kebiasaan, dan kebiasaan rutin tersebut akan menghasilkan pengalaman yang berujung pada pembentukan nilai (value). Reaksi emosional apabila diulang-ulang pun akan berkembang menjadi suatu kebiasaan. Pengendalian diri tidak muncul begitu saja tanpa dilatih. Melalui puasa sunah Senin Kamis, dorongan, keinginan, maupun reaksi emosional yang negatif dilatih agar tidak dilampiaskan begitu saja sehingga mampu menjaga tujuan dari puasa itu sendiri. Kejernihan hati yang terbentuk melalui puasa sunah Senin Kamis akan menghadirkan suara hati yang jernih sebagai landasan penting bagi pembangunan kecerdasan emosi.

3) **Faktor pendidikan**

Pendidikan dapat menjadi salah satu sarana belajar individu untuk mengembangkan kecerdasan emosi. Individu mulai dikenalkan dengan berbagai bentuk emosi dan bagaimana mengelolanya melalui pendidikan. Pendidikan tidak hanya berlangsung di sekolah, tetapi juga di lingkungan keluarga dan masyarakat. Sistem pendidikan di sekolah tidak boleh hanya menekankan pada kecerdasan akademik saja, memisahkan kehidupan dunia dan akhirat, serta menjadikan ajaran agama sebagai ritual saja. Pelaksanaan puasa sunah Senin Kamis yang berulang-ulang dapat membentuk pengalaman keagamaan yang memunculkan kecerdasan emosi. Puasa sunah Senin Kamis mampu mendidik individu untuk memiliki kejujuran, komitmen, visi, kreativitas, ketahanan mental, kebijaksanaan, keadilan, kepercayaan, peguasaan diri atau sinergi, sebagai bagian dari pondasi kecerdasan emosi

i. **Melatih kecerdasan emosional**

Ada prinsip-prinsip utama yang perlu dipenuhi untuk melatih kecerdasan emosional. Silakan simak 9 tips yang bisa Anda contek berikut ini.

1) **Kenali emosi yang Anda rasakan**

Selalu tanyakan pada diri Anda sendiri apa yang sedang Anda rasakan. Baik saat Anda mengalami kejadian tak mengenakkan, mendapat kabar baik, bahkan ketika Anda sedang bosan dan tidak bersemangat. Jangan menyepelekan proses ini. Mengenal perasaan Anda sendiri bisa membantu Anda memprediksi tindakan apa yang akan Anda lakukan ketika menghadapi situasi tertentu. Anda pun jadi bisa mengendalikan diri dan mencegah perbuatan-perbuatan yang akan Anda sesali di kemudian hari.

Misalnya ketika Anda baru saja ditegur oleh atasan. Cobalah untuk bertanya pada diri sendiri apakah yang Anda rasakan secara dominan adalah kecewa pada diri sendiri, marah pada anggota tim yang lain, atau Anda justru tidak merasakan apa pun. Dari sini, Anda bisa mencari tahu langkah selanjutnya dan memastikan kejadian ini tak terulang lagi.

2) **Minta pendapat orang lain**

Kadang, Anda butuh pendapat dari orang lain untuk memahami diri Anda sendiri. Tak masalah, Anda bisa mencoba bertanya pada orang-orang terdekat soal pandangan mereka terhadap diri Anda. Misalnya saat Anda kelelahan, apa yang biasanya Anda lakukan atau keluhkan? Bagaimana hal tersebut memengaruhi orang-orang di sekitar Anda? Ini akan membantu Anda mengenali pola perilaku Anda sendiri sekaligus memahami perasaan orang-orang yang dekat dengan Anda.

3) **Mengamati setiap perubahan emosi dan mood Anda.**

Biasakan untuk mengamati dan merasakan setiap perubahan emosi, suasana hati, atau pola perilaku Anda. Anda pun tak akan lagi mengalami *mood swing* yang tidak jelas asal-usulnya. Dengan begitu, Anda jadi bisa mengatasi masalah-masalah yang tadinya tidak begitu Anda sadari. Sebagai contoh, Anda tiba-tiba bangun pagi dalam keadaan uring-uringan. Jika Anda terbiasa untuk mengamati dinamika perasaan dan peristiwa dalam hidup Anda, Anda mungkin menyadari bahwa penyebabnya adalah rasa gugup lantaran Anda harus presentasi di depan *supervisor* Anda siang ini.

4) **Menulis jurnal atau buku harian.**

Supaya Anda lebih cepat menguasai berbagai teknik untuk mengelola emosi, catat segala aktivitas dan perasaan Anda dalam sebuah jurnal atau buku harian. Dengan begitu, Anda akan semakin mahir mendeteksi emosi yang Anda rasakan, penyebabnya, dan cara menangani emosi tersebut. Hal ini juga berlaku bagi emosi yang dirasakan orang lain. Dengan menuliskan dinamika ketika berhubungan dengan orang lain, Anda akan melatih diri untuk mencari tahu apa yang orang lain rasakan, penyebabnya, dan cara terbaik menghadapi orang tersebut.

5) **Berpikir sebelum bertindak.**

Untuk melatih kecerdasan emosional Anda, jangan terburu-buru dalam mengambil keputusan atau melakukan sesuatu. Anda perlu waktu untuk mempertimbangkan segala kemungkinan. Selain itu, Anda juga jadi bisa melihat dampak yang ditimbulkan tindakan Anda bagi diri sendiri dan orang lain. Kesannya memang lebih mudah dikatakan daripada dilakukan, tetapi triknya adalah dengan belajar lebih banyak mendengarkan daripada berbicara. Dengan begitu, Anda akan terbiasa untuk mengendalikan diri sebelum mengatakan atau berbuat sesuatu.

6) **Gali akar permasalahannya**

Kadang, tantangan tersulit dalam melatih kecerdasan emosional adalah memahami orang lain. Maka, yang perlu Anda lakukan adalah mengasah empati. Anda bisa mengembangkan empati dengan menanyakan empat pertanyaan penting ini:

a) Perasaan apa yang sedang dia sampaikan lewat tindakan atau kata-katanya?
b) Mengapa dia merasa demikian?
c) Apa yang mungkin dialami atau dipikirkan olehnya tapi tidak kuketahui?
d) Mengapa aku tidak merasakan apa yang dia rasakan?

Dengan memahami orang lain, Anda pun bisa menggali akar permasalahan yang dihadapi oleh Anda dan orang lain tersebut. Karena itu,

penyelesaian masalah akan jadi lebih mudah dan lancar.

7) **Berintrospeksi saat menerima kritik**

Melatih kecerdasan emosional juga penting untuk dilakukan saat Anda mengalami kejadian yang kurang mengenakkan seperti dikritik orang lain. Tanpa Anda sadari, kritik adalah hal yang Anda perlukan untuk mengembangkan diri. Maka, daripada berkecil hati atau marah-marah, sebaiknya gunakan kesempatan ini untuk berintrospeksi. Meskipun Anda dikritik dengan cara yang kurang sopan atau tidak menghargai, usahakan untuk fokus pada isi kritiknya, bukan cara penyampaiannya. Tanyakan pada diri Anda sendiri apa yang kira-kira membuat orang lain mengkritik diri Anda sedemikian rupa? Cobalah untuk mengesampingkan sejenak rasa sakit hati atau malu yang menyelimuti Anda dan pikirkan apakah kritik tersebut ada benarnya. Setelah itu, pikirkan juga bagaimana cara untuk memperbaiki diri Anda.

8) **Memahami tubuh Anda sendiri**

Kecerdasan emosional berkaitan langsung dengan kondisi tubuh Anda. Ini karena setiap saraf dan sel dalam tubuh Anda saling berpengaruh. Jika Anda stres, Anda bisa jadi kehilangan selera makan atau sulit tidur. Atau jangan-jangan Anda merasa mual karena sedang gugup. Belajar untuk memahami tubuh Anda sendiri akan membantu Anda menyadari perasaan dan reaksi Anda terhadap situasi tertentu.

9) Terus melatih kebiasaan tersebut

Cara terbaik untuk melatih kecerdasan emosional adalah dengan terus mempraktekkan langkah-langkah di atas. Proses melatih kecerdasan emosional bisa berlangsung sepanjang hidup Anda. Namun, semakin Anda giat berusaha, hasilnya pun akan semakin baik dan terasa dalam kehidupan sehari-hari tanpa harus menunggu bertahun-tahun lamanya. Anda juga tak perlu susah-susah mengikuti terapi atau seminar pengembangan diri yang harganya tidak murah. Jika Anda memang percaya bahwa kemampuan mengelola emosi mampu meningkatkan kualitas hidup, Anda hanya butuh satu kunci sederhana, yaitu terus mendorong diri sendiri untuk melatih kecerdasan emosional.

C. ETIKA, ETIKET DAN MORAL

1. Etika

Secara Etimologi Pengertian Etika berasal dari bahasa Yunani kuno dalam bentuk tunggal yaitu "Ethos", yang berarti watak kesusilaan atau adat kebiasaan (custom). Ethos mempunyai banyak arti yaitu : tempat tinggal yang biasa, padang rumput, kandang, kebiasaan/adat, akhlak, watak, perasaan, sikap, cara berpikir. Sedangkan bentuk jamaknya yaitu "Ta etha", berarti adat kebiasaan. Arti dari bentuk jamak inilah yang melatar-belakangi terbentuknya istilah Etika yang oleh Aristoteles dipakai untuk menunjukkan filsafat moral. Jadi, secara etimologis (asal usul kata), etika mempunyai arti yaitu ilmu tentang apa yang biasa dilakukan atau ilmu tentang adat kebiasaan (Bertens dalam Erawanto, 2013).

Dalam Kamus Bahasa Indonesia yang lama (Poerwadarminta dalam Bertens, 2011), etika mempunyai arti sebagai: "ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak (moral)".

Kata 'etika' menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia terbitan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan seperti yang dikutip oleh Agoes dan Ardana (2009) merumuskan sebagai berikut:

a. Ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk, dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak);
b. Kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak;
c. Nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat.

Ada juga beberapa pengertian etika lainnya seperti yang dikutip oleh (Agoes dan Ardana 2011), sebagai berikut:

a. Menurut David P. Baron, etika adalah suatu pendekatan sistematis dan penilaian moral yang didasarkan atas penalaran, analisis, sistesis, dan reflektif;
b. Menurut Lawrence, Weber, dan Post, etika adalah suatu konsepsi tentang perilaku benar dan salah. Etika menjelaskan kepada kita apakah perilaku kita bermoral atau tidak dan berkaitan dengan hubungan kemanusiaan yang fundamental, bagaimana kita berpikir dan bertindak terhadap orang lain dan bagaimana kita inginkan mereka berpikir dan bertindak terhadap kita.

Selanjutnya, sesuai standar etika organisasi pemerintahan, maka seorang aparatur harus dapat menjadikan dirinya sebagai model panutan tentang kebaikan dan moralitas pemerintahan terutama yang berkenaan dengan pelayanan kepada publik (Fernanda,

2006). Dia akan senantiasa menjaga kewibawaan dan citra pemerintahan melalui kinerja dan perilaku sehari hari dengan menghindarkan diri dari perbuatan yang tercela yang dapat merugikan masyarakat dan negara. Jadi etika pada dasarnya merupakan upaya menjadikan moralitas sebagai landasan bertindak dan berperilaku dalam kehidupan bersama termasuk di lingkungan profesi administrasi. (Ryass Rasyid dalam Fernanda, 2006).

Dengan demikian, etika dapat juga disimpulkan sebagai suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kesediaan dan kesanggupan seorang secara sadar untuk mentaati ketentuan dan norma kehidupan melalui tutur, sikap, dan perilaku yang baik serta bermanfaat yang berlaku dalam suatu golongan, kelompok, dan masyarakat serta pada institusi formal maupun informal (Erawanto, 2013)

2. Etiket

Etiket berasal dari beberapa bahasa. Namun dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia diberikan beberapa arti dari kata "etiket", yaitu :

a. Etiket (Belanda "etiquette") adalah secarik kertas kecil yang ditempelkan pada kemasan barang-barang (dagang) yang bertuliskan nama, isi, dan sebagainya tentang barang itu.
b. Etiket (Perancis "etiquette") adalah adat sopan santun atau tata krama yang perlu selalu diperhatikan dalam pergaulan agar hubungan selalu baik.

Namun jika ditelusuri lebih jauh, arti kata etiquette ini muncul dari tahun 1740 estiquette (ticket, memorandum) dan pada zaman Raja Perancis Louis XIV menggunakan istilah ini yang tidak lain adalah secarik kertas yang ditempelkan agar para pengunjung istana tidak

menginjak rumput dan mematuhi peraturan-peraturan lainnya.

Dari sekian banyaknya istilah lain yang digunakan untuk mendefinisikan kata etiket ini, maka dapat kita pahami bahwa etiket ini sebagai bentuk aturan tertulis maupun tidak tertulis mengenai aturan tata krama, sopan santun, dan tata cara pergaulan dalam berhubungan sesama manusia dengan cara yang baik, patut, dan pantas sehingga dapat diterima dan menimbulkan komunikasi, hubungan baik, dan saling memahami antara satu dengan yang lain.

a. Bentuk Etiket Secara Umum

1) Etiket Kerapihan Diri dan Tata Cara Berpakaian (*Grooming*)

Dalam pelaksanaan tugas kedinasan, hal yang paling utama dan pertama manjadi standar patokan dan ukuran adalah penampilan diri kita. Hal ini tercermin dari tampilan dan cerminan kebersihan, kesehatan, dan sikap (gesture) tubuh/diri pribadi serta ketepatan pemilihan busana atau pakaian beserta kelengkapan dan asesoris yang digunakan.

Sebagai ASN, adalah suatu keharusan untuk menunjukkan contoh dan gambaran yang mampu menjadi panutan bagi siapapun dalam suatu acara. Mengapa demikian? Karena para ASN yang bertugas sebagai pengatur acara keprotokolan yang paling pertama dan mencolok terlihat sebagai sosok paling aktif dalam suatu acara. Tentunya, dengan posisi yang sangat penting untuk menjamin kesuksesan dan kelancaran suatu acara, baik sebagai sebagai penanggung jawab sekaligus

pengatur (manager), pengarah (guider), dan pelayan (servant/helper), maka tentunya para petugas protokol inilah yang akan menjadi posisi kunci terlaksana dan lancarnya suatu acara sesuai dengan rencana yang telah disusun atau direncanakan.

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

a) Berpenampilan yang rapi dan menarik (very good grooming)
b) Postur tubuh yang tepat (correct body posture)
c) Kepercayaan diri yang positif (confidence)
d) Keterampilan komunikasi yang baik (communication skills)

Sejalan dengan hal tersebut, siapapun ASN, baik pria maupun wanita, maka kewajiban untuk menunjukkan bentuk tubuh (posture) dan sikap tubuh (gesture) serta penampilan terbaik dalam berpakaian sangat mutlak dan utama (the first dan foremost). Dengan memiliki penampilan dan sikap tubuh yang baik dan tepat akan mampu melahirkan dan menumbuhkan kepercayaan diri yang positif sehingga mampu memacu dan mengembangkan diri untuk belajar dan menambah kompetensi pribadi dalam segala hal sesuai dengan tuntutan tugas dan pekerjaan.

Pengertian dan istilah Grooming dalam modul ini mesti dibedakan dengan istilah grooming yang sering terlihat pada salon atau toko perawatan hewan. Meskipun sama-sama mengacu pada

perawatan diri dan kerapihan namun dalam konteks ini berbeda.\

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

a) pemilihan pakaian sesuai ukuran tubuh, tinggi badan, dan bentuk postur
b) pilihlah pakaian sesuai dengan jenis acara yang akan dihadiri
c) Selain pakaian seragam, bagian atasan selalu memiliki warna yang lebih muda daripada bagian bawah yang lebih gelap (celana panjang/rok)
d) Pemilihan bahan pakaian disesuaikan dengan kondisi tempat acara dilaksanakan (seperti katun, satin, wooven, sutera, wool, dll) karena sangat menentukan kenyamanan berpakaian.
e) Gunakan riasan kosmetik dan pewangi yang tepat dan pas serta tidak berlebihan
f) Gunakan asesoris yang minimalis (bagi pria 3 titik dan wanita berjilbab 5 titik/non jilbab 7 titik)
g) Tinggi hak wanita harian 2 centimeter (cm) dan 3 cm serta untuk acara tertentu maksimal 5 cm dengan hak bawah yang tebal dan kokoh

h) Sepatu buat bagi pria dan wanita pastikan selalu hitam untuk acara kedinasan
i) Sepatu pria dan wanita harus selalu dalam keadaan bersih dan mengkilat.

2) Etiket Berdiri

Dalam ruang lingkup keprotokolan, sikap dan tingkah laku bagi seorang ASN baikm sebagai petugas protokol langusng maupun sebagai tamu, maka sangatlah penting untuk menjaga citra positif individu, instansi hingga kepada negara asal petugas ASN maupun petugas protokol tersebut.

Oleh karenanya, memang dibutuhkan pengorbanan dan kesabarann serta komitmen yang kuat bagi setiap orang yang melaksanakan, baik dalam melaksanakan tugas kedinasan maupun dalam kehidupan pribadi sehari-hari.

Dalam hal berdiri, sudah sepantasnya untuk berdiri ditempat yang pantas sesuai dengan jenis pakaian yang digunakan. Selain itu, sangat penting juga untuk menggunakan pakaian yang disesuaikan dengan jenis acara dan norma sosial, budaya, dan agama yang berlaku di lingkungan pelaksanan suatu acara berlangsung.

Bagi seorang pria, cara berdiri yang disarankan adalah berdiri dengan tegak, posisi kaki terbuka dan sejajar dengan lebar bahu, sedangkan bagi wanita berdiri dengan posisi badan tegak serta posisi kedua tumit kaki agak dirapatkan. Kedua tangan sebaiknya tetap bergantungan dengan santai disamping badan kecuali sedang memegang alat komunikasi maupun benda/alat bantu lainnya

yang berhubungan dengan tugas kedinasan yang sedang dilaksanakan.

3) Etiket Duduk

Pada saat bertugas maupun bertamu, posisi dan cara duduk juga dapat mencerminkan kepribadian dan etiket kita. Adapun beberapa tata cara yang perlu diperhatikan adalah:

a) Sebaiknya duduk dengan tegak ditempat yang pantas, terutama pada acara resmi;
b) Pada saat duduk, maka sebaiknya kita berdiri apabila ada orang yang lebih tua atau patut dihormati mendatangi atau mengajak bicara;
c) Bagi Pria, sebaiknya duduk dengan postur tubuh yang tegak dan posisi kaki tidak boleh terbuka lebih lebar daripada lebar bahu;
d) Bagi wanita, selain duduk dengan postur tubuh yang tegak, posisi kaki ditekuk dengan kedua paha rapat tidak boleh terbuka lebar. Bagi wanita yang memakai rok pendek, disarankan untuk duduk dengan posisi kedua kaki agak diserongkan ke kiri atau kekanan dengan posisi pandangan dan tubuh menghadap kearah lawan bicara;
e) Pada saat duduk kita dapat melipat kaki tidak diperkenankan sama sekali untuk memperlihatkan sol sepatu.

4) Etiket Berjalan

Pada saat berjalan, sebaiknya dilakukan dengan langkah yang wajar, posisi badan tegak dengan dada sedikit dibusungkan serta menahan perut agar terlihat kesan yang berwibawa. Tidak

diperkenankan memasukkan tangan ke dalam saku celana maupun baju serta melakukan sikap lain yang kurang pantas.

Pada saat berjalan melewati kumpulan orang, perhatikan sopan santun dan adat istiadat atau kebiasaan yang berlaku di wilayah/daerah setempat. Di Indonesia, lazimnya kita mengatakan ”permisi” (baik dengan bahasa Indonesia maupun dengan bahasa daerah setempat) sembari sedikit membungkukkan badan pada saat berjalan hingga melewati kumpulan orang tersebut . Apabila berjalan bersama orang lain yang lebih tua atau patut dihormati, sebaiknya kita menempatkan diri disebelah kiri. Begitu pula sebaliknya apabila kita berjalan bersama orang yang lebih muda atau patut untuk dilindungi, maka sebaiknya kita menempatkan diri dan berjalan disebelah kanan (Erawanto, 2013).

Dalam cara tertentu, dimana terdapat sekumpulan orang/penonton di hadapan tamu penting VIP, maka sebaiknya kita berjalan didepan untuk membuka jalan sambil dengan sopan dan simpatik namun tegas untuk meminta jalan kepada kumpulan orang dihadapan tamu yang dikawal tersebut untuk mundur atau memberi jalan, sehingga tamu tersebut dapat dengan mudah berjalan mencapai pintu ruangan atau kendaraan yang dituju.

Apabila berjumpa dengan orang lain, sebaiknya kita menyapa dengan mengucapkan salam maupun ungkapan umum seperti ”Halo”, ”apa kabar” atau ”selamat pagi/siang/malam”. Hal ini tidak lain adalah untuk menunjukkan perhatian

dan sikap bersahabat kita kepada siapa saja tanpa mengenal status, pangkat, dan jabatan.

Perlu juga dihindari untuk tidak berjalan sambil bermain telepon genggam (handphone/blackberry) atau membaca/membalas sms karena terkesan kurang etis dan bisa membawa akibat yang buruk kepada yang bersangkutan apabila seandainya tersandung atau tertahan sesuatu yang tidak dilihatnya akibat hanya fokus pada telepon genggam. Hal ini juga berlaku pada saat memasuki mesin pengangkat (lift) ataupun tangga berjalan (elevator) karena dapat membahayakan dan mencelakai diri sendiri maupun membuat perasaan yang tidak nyaman pada orang lain yang menggunakan fasilitas tersebut.

5) Etiket Berkenalan dan Bersalaman

Pertemuan pertama akan melahirkan kesan atau imej tertentu pada masing-masing individu yang saling berkenalan. Itulah yang menjadi patokan utama dalam menilai seseorang.

Dalam hal ini, ada tiga hal yang harus dilakukan saat berkenalan (Uno dalam Erawanto,2013:

a) Bersalaman/jabat tangan dengan erat;
b) Kontak mata;
c) Ucapkan nama dengan jelas.

Sebagai tambahan, ketika berkenalan dengan orang lain, perlu juga untuk memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

a) Senyum;

b) Pandai mengendalikan emosi;
c) Tingkah laku yang baik;
d) Nada suara yang jelas dan enak di dengar;
e) Pengucapan kata kata yang jelas, dan mudah di mengerti;
f) Jabatan tangan yang sopan;
g) Sikap dalam tugas berhadapan dengan tamu.

Selanjutnya, cara yang pantas memperkenalkan orang lain adalah:

a) Yang lebih muda kepada yang lebih tua;
b) Yang lebih rendah jabatanya kepada yang lebih tinggi jabatannya;
c) Pria diperkenalkan kepada wanita;
d) Berilah keterangan tentang orang yang anda perkenalkan.

Pada saat berjabat tangan, haruslah dilakukan dengan penuh kehangatan dan dengan genggaman yang erat dan bersemangat penuh antusiaisme. Genggaman yang tepat (tidak terlalu keras dan terlalu lemah) akan memberikan efek psikologis postif pada lawan bicara kita dan hal ini tentunya akan memberikan kesan positif pada diri kita tentang.

Bagi pria, sudah sepantasnya bersalaman dengan penuh semangat apabila bersalaman dengan sesama pria. Namun pada saat bersalaman dengan wanita, hendaknya menyesuaikan dan mengurangi tekanan pada genggaman tangan agar tidak menyakiti wanita yang disalami.

Di Indonesia dan beberapa negara muslim, karena alasan pribadi dan agama, maka cara salaman tidaklah harus dilakukan dengan bersentuhan langsung. Namun, biasanya cukup dengan mengangkat kedua tangan dengan seluruh jari-jari rapat dan diletakkan didepan dada, bersalaman dengan hanya akan menyentuhkan ujung-ujung jari maupun dengan hanya seolah-olah bersalaman dengan jarak jauh yang hanya dilakukan dengan senyuman dan tatapan mata ke arah orang yang disalami (Erawanto, 2013).

6) Etiket Berbicara

Pada saat berbicara maupun membuka pembicaraan, perlu juga diperhatikan beberapa hal penting mengenai topik/poin pembicaraan yang akan dibahas sebagai berikut:

a) Yang menarik perhatian lawan bicara;
b) Yang mau membuat ia bercerita tentang pekerjaanya;
c) Membuat pujian;
d) Membicarakan hobby.

Pada saat berbicara, suara dibuat menarik, ekspresi wajah yang sesuai dengan topik yang dibicarakan, serta dibarengi sikap yang menyenangkan.

Dalam berbicara maupun pada saat terlibat dalam percakapan, ada baiknya untuk memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

a) Sikap tenang;

b) Kontak mata;
c) Jangan suka memotong pembicaraan;
d) Jangan cepat memberi pernyataan; salah, bukan begitu;
e) Jangan bertanya kepada seorang wanita terutama orang asing mengenai: usia, status menikah atau anak;
f) Percakapan yang menarik yaitu; musik, hobby, peristiwa aktual, olahraga;
g) Jangan bergosip;
h) Pujian dengan senyum dan terima kasih;
i) Jangan menguraikan kesulitan pribadi atau mengeluh tentang penyakit;
j) Bila lawan bicara pemalu, buka pembicaraan tentang hobby, keluarga atau hal yang menarik;
k) Tiga kalimat ajaib (Three Magic Words) yaitu tolong, terima kasih, dan maaf.
l) Kunci sukses kita dapat pergaulan dan menjadi pembicara yang baik seperti nyaman dipandang, suara dan intonasi yang sopan, dan erpihan dalam berbusana.

Dengan menjaga sikap dan cara yang baik dan benar akan menimbulkan kehangatan serta komunikasi yang baik dengan lawan bicara kita, sehingga dapat memudahkan kita dalam melakukan pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari.

7) Etiket dalam Jamuan

m

Keterangan:

A. Napkin
B. Salad Fork
C. Dinner Fork
D. Fish Fork
E. Soup Bowl
F. Soup Plate
G. Dinner Plate
H. Dinner Knife
I. Fish Knife
J. Soup Spoon
K. Bread Plate
L. Butter Knife
M. Dessert Spoon
N. Dessert Fork
O. Water Goblet
P. Red Wine Glass
Q. White Wine Glass

Pengetahuan dan keterampilan tentang Table Manners bagi setiap petugas protokol adalah mutlak dan wajib dimiliki, karena yang pasti, keterlibatan dalam pelaksanaan tugas pada acara jamuan kenegaraan/resmi (state banquet atau diplomatic function) yang dilaksanakan di instansi masing-masing maupun di tempat lainnya tidak dapat dihindari.

Pengertian Table Manners adalah suatu tata cara makan yang baik dan benar, sesuai ketentuan dan kelaziman yang berlaku secara Internasional. Termasuk didalamnya adalah tata

cara menggunakan peralatan makan untuk jenis makanan yang berbeda.

Adapun manfaat dari pengetahuan mengenai Table Manners adalah Mengetahui dan memahami bagaimana seharusnya makan dan minum yang baik dan benar sesuai tata cara pergaulan internasional, sehingga dapat mengangkat harkat dan martabat dari seseorang untuk menciptakan hubungan yang baik dan harmonis dengan siapapun juga. Selain itu, dalam hubungan diplomatik, terdapat beberapa manfaat lain dari suatu jamuan (PPN, 2005):

a) Negosiasi, lobi, dan untuk mengetahui sikap/posisi kebijakan pemerintah negara lain terhadap suatu permasalahan untuk kepentingan negaranya;
b) Memperoleh infomrasi aktual mengenai permasalah aktual yang sedang berkembang;
c) Menyampaikan keinginan dalam urusan yang memerlukan pendapat dan saran dari berbagai pihak; dan
d) Menampilkan atau mempromosikan cita rasa dan kebudayaan bangsa.

Secara umum, table manner dilaksanakan di tiga tempat:

a) Hotel atau restoran;
b) Jamuan makan resmi di kediaman pribadi;
c) Jamuan kenegaraan (State Banquet atau diplomatic function).

Secara umum dan lazim, menjamu tamu dengan table manner dilakukan di restoran (selain jamuan kenegaraan). Dalam hal ini, perlu juga diketahui tentang dua macam restoran:

a) **Formal Restaurant**

Apabila pelaksanaan dilakukan di restoran ini, maka semua tamu harus berbusana resmi dan lengkap. Begitupun petugas pelayannya, biasanya berseragam resmi, pelayannya umunya ready plate atau banquette with fix menu, makanan yang disajikan mewah dan mahal. Restoran ini populer untuk menjamu mitra bisnis, juga dikenal sebagai "Main Dining Room" atau "Super Club".

b) **Informal Restaurant**

Pada pelaksaan jamua ditempat ini, maka busana yang dikenakan tamu bebas/santai. Adapun jenis pelayanan yang diberikan adalah umumnya dengan "American Service", harga makannya masih relatih terjangkau (middle to high class people). Juga lebih dikenal sebagai Coffe Shop, Fast Food, Cafetaria dll.

Ketika mengadiri acara jamuan formal, maka sangat perlu untuk memahami etiket dan tata cara yang berlaku secara universal untuk menghindari hal-hal yang dapat merusak suasana dalam jamuan, mempermalukan dan merusak citra diri sendiri maupun citra bangsa.

Ada dua jenis jamuan yang berlaku secara internasional, yaitu jamuan duduk dan jamuan berdiri. Adapun penjelasan kedua jenis jamuan tersebut adalah:

a) Jamuan dengan posisi hadirin duduk terbagi menjadi dua jenis, yaitu:
   - fix menu atau d'hote banquettete, adalah jenis jamuan dengan menu makanan yang lengkap dan disajikan oleh pelayan secara teratur satu persatu, mulai dari makanan pembuka hingga penutup. Formasi tempat duduk juga sudah diatur sedemikian rupa;
   - Buffet yang cara penyajian jamuannya dilakukan dalam bentuk prasmanan, dimana para tamu mengambil makanannya sendiri pada meja yang disediakan khusus untuk hidangan. Tempat duduk tamu dapat bebas memilih di mana saja dan tidak ditentukan secara formal. Kecuali untuk tuan rumah atau tamu khusus.

b) Jamuan dengan posisi hadirin berdiri terbagi menjadi dua jenis pula:
   - Standing party atau reception, atau lebih dikenal juga dengan istilah standing buffett. Dalam jamuan jenis ini, seluruh tamu undangan akan berdiri sejak acara di mulai hingga selesai. Menu makanan yang disiapkan biasanya sama dengan fix menu. Dalam jamuan sperti ini, bisanya ada

pelayan yang akan berjalan membawa makanan kecil atau minuman;

- Kedua adalah cocktail party. Jamuan ini mirip dengan pola pelayanan pada standing buffet. Namun, yang lebih mendominasi adalah aneka minuman beserta makan kecil (refreshments) dan tidak ada penyediaan makana dengan fix menu.

Dalam hal etiket jamuan, ada beberapa hal yang sangat penting yang semestinya dipahami dan dilaksanakan untuk menunjang kelancaran acara jamuan yang dihadiri. Beberapa hal tersebut adalah sebagai berikut:

Cara berbusana:

Umumnya, ketentuan mengenai cara berbusana (dress code) tertera dengan jelas dalam undangan dari tuan rumah (host). Namun, umumnya, pakaian pria dari kalangan sipil mengenakan jas lengkap atau Pakaian Sipil Lengkap (PSL) warna gelap (dark suit). Pria dari kalangan militer mengenakan Pakaian Dinas Upacara 2 (PDU 2) atau service dress.

Khusus di Indonesia atau di kantor perwakiIan Indonesia di luar negeri, lazimnya dapat menggunakan batik lengan panjang dan wanita dengan pakaian nasional (national dress) berupa kebaya (tergantung jenis acara dan

undangan). Hadirin wanita pada umunya menyesuaikan dengan pakaian pria;

Disiplin waktu:
Usahakan untuk datang di lingkungan/kompleks acara minimal setengah jam (30 menit) dari waktu yang ditentukan dalam undangan. Preseance lebih rendah harus tiba lebih awal di tempat acara;

Cara berbicara:
Pada saat acara berlangsung, sebaiknya tetap tenang dan tidak saling berbicara, terutama saat perwakilan penyelenggara, tamu VIP, atau tuan rumah sedang berbicara. Pada saat bersantap, sabaiknya hindari berbicara pada saat mulut penuh makanan, jangan menyela pembicaraan orang lain, dan usahakan teman bicara juga memahami isi pembicaraan pada saat mengobrol bersama di meja makan;

Cara duduk dan berdiri:
Beberapa hal yang perlu diperhatikan:

- Dahulukan tamu wanita/istri/pasangan untuk duduk lalu diikuti oleh pria;
- Duduk dengan tegak namun santai namun tidak bersandar pada sandra kursi;
- Aturlah posisi duduk agar kursi tidak berjarak jauh dari meja;
- Letakkan tangan pada sisi dari Table cover atau di lengan kursi;

- Usahakan agar siku selalu dalam posisi yang dekat dengan tubuh;
- Matikan atau atur telepon genggam ke posisi diam (silent)/bergetar saat memasuki ruangan dan jangan menelpon saat sedang berada dimeja makan. Apabila terpaksa harus menerima telepon yang sangat penting, mintalah ijin kepada rekan yang ada dimeja makan dan terimalah telepon di luar ruangan jamuan;
- Gunakan lap yang disesian hanya untuk membersihakan makanan, bukan untuk membersihkan wajah;
- Bagi wanita yang membawa tas, biasanya di sediakan gantungan kecil khusus di kursi, meja kecil dekat meja/kursi atau jika tidak disediakan diletakkan di atas pangkuan;
- Apabila ingin ke kamar kecil, mintalah ijin kepada tuan/nyonya rumah/rekan di meja makan. Apabila wanita yang meminta ijin, maka semua pria harus berdiri sebelum wanita tersebut meninggalkan dan kembali ke meja makan, dan lain sebagainya.

Cara makan dan minum:

- Buka dan letakkan serbet di pangkuan anda;
- Pergunakan peralatan makan yang terletak paling luar sebelah kanan dengan

pasanganya di sebelah kiri (kalau ada) untuk makanan pertama, dan seterusnya;

- Peralatan makan yang terletak disebelah atas napkin/show plate adalah untuk hidangan penutup;
- Minumlah disaat mulut tidak berisi makanan;
- Tidak menimbulkan suara gaduh saat cutlery (pisau garpu) beradu dengan piring;
- Garpu untuk membawa makanan ke mulut, pisau untuk memotong hendaknya digunakan secara wajar;
- Hadirin dengan preseance lebih rendah sebaiknya menyesuaikan diri porsi dan kecepatan menyantap hidangan terhadap hadirin dengan preseance lebih tinggi;
- Bila makan hendaknya makanan digerakkan menuju mulut, bukan sebaliknya;
- Jangan menimbulkan suara saat memakan sup;
- Jangan lupakan satu hal yang umum, jangan lupa untuk selalu mengatakan 'tolong' dan 'terima kasih' setiap kali anda meminta bantuan dan lain sebagainya.

Cara toast dan berpamitan:

Pada saat *toast* diharapkan seluruh hadirin berdiri. Pada posisi ini, host akan memberikan kata sambutan singkat yang ditujukan kepada

guest of honor dengan mengajak seluruh hadirin mengangkat gelas dan menyentuhkannya dengan lembut kepada gelas guest of honor dan dengan hadirin di sebelahnya. Sesudahnya, guest of honor memberikan balasan untuk pertama kalinya. Dalam hal berpamitan, guest of honor beserta pendamping akan mendapatkan kesempatan pertama. Tuan dan nyonya rumah akan menerima ucapan terima kasih dari para tamu/undangan lainnya yang berpamitan setelahnya sesuai preseance (Heine 2008; KPN 2005 dalam Nugroho, Taufik, dan Erawanto, 2013).

3. Moral

Etika biasanya berkaitan erat dengan perkataan moral yang merupakan istilah dari bahasa Latin. Istilah Moral berasal dari bahasa Latin. Bentuk tunggal kata 'moral' yaitu mos sedangkan bentuk jamaknya yaitu mores yang masing-masing mempunyai arti yang sama yaitu kebiasaan, adat. Bila kita membandingkan dengan arti kata 'etika', maka secara etimologis, kata 'etika' sama dengan kata 'moral' karena kedua kata tersebut sama-sama mempunyai arti yaitu kebiasaan, adat.

Dengan kata lain, kalau arti kata 'moral' sama dengan kata 'etika', maka rumusan arti kata 'moral' adalah nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Sedangkan yang membedakan hanya bahasa asalnya saja yaitu 'etika' dari bahasa Yunani dan 'moral' dari bahasa Latin (Kanter dalam Agoes dan Ardana, 2011).

Jadi bila kita mengatakan bahwa perbuatan pengedar narkotika itu tidak bermoral, maka kita menganggap perbuatan orang itu melanggar nilai-nilai dan norma-norma etis yang berlaku dalam masyarakat. Atau bila kita mengatakan bahwa pemerkosa itu bermoral bejat, artinya orang tersebut berpegang pada nilai-nilai dan norma-norma yang tidak baik.

Selanjutnya, 'Moralitas' (dari kata sifat Latin moralis) mempunyai arti yang pada dasarnya sama dengan 'moral', hanya ada nada lebih abstrak. Berbicara tentang "moralitas suatu perbuatan", artinya segi moral suatu perbuatan atau baik buruknya perbuatan tersebut. Moralitas adalah sifat moral atau keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan baik dan buruk.

D. KEARIFAN LOKAL

Terkait dengan konsep kearifan lokal penyusun mengambil sumber dari Buku Modul Utama Pembinaan Bela Negara tentang Konsepsi Bela Negara (pada bagian yang membahas tentang kearifan lokal) yang diterbitkan oleh Dewan Ketahanan Nasional Tahun 2018 yang dijadikan sebagai referensi utama oleh seluruh Kementerian dan Lembaga dalam menyusun Modul Khusus sesuai tugas, fungsi dan kekhasan masing-masing dalam rangka Rencana Aksi Nasional Bela Negara sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 2018 tentang Rencana Aksi Nasional Bela Negara Tahun 2018-2019.

1. Konsep Kearifan Lokal

Guna memahami arti "kearifan lokal", dapat ditelusuri dalam referensi pustaka, seperti hasil penelitian dari para ahli dan pakar ilmu yang menyampaikan pendapatnya sebagai berikut:

a. Prof. Haryati Soebadio, Menteri Sosial Republik Indonesia (1988-1993), yang juga seorang pakar antropologi menyatakan, bahwa kearifan lokal adalah identitas atau kepribadian budaya suatu bangsa yang menyebabkan bangsa tersebut mampu menyerap dan mengolah kebudayaan asing sesuai watak dan kemampuan sendiri (Ayatrohaedi, 1986).
b. Antariksa (2009) seorang ahli arsitektur berpendapat, bahwa kearifan lokal adalah perilaku positif manusia yang berhubungan dengan lingkungan alam dan sosial di sekitarnya. Kearifan lokal dapat dipahami sebagai gagasan setempat yang bijaksana, bernilai luhur, dan ditumbuh-kembangkan oleh masyarakat (Dahliani, dkk, 2015).
c. Nurma Ali Ridwan (2007) seorang ahli ilmu agama dan budaya mengemukakan, bahwa kearifan lokal dapat dipahami sebagai usaha manusia dengan menggunakan akal budinya untuk bertindak dan bersikap terhadap sesuatu, objek atau peristiwa yang terjadi di dalam ruang tertentu dengan batasan pengertian kearifan sebagai suatu nilai kebijaksanaan, dan pengertian local sebagai suatu ruang interaksi dan sistem nilai yang terbatas.
d. Nakornthap (1996) seorang ahli ilmu sosial menyatakan, bahwa kearifan lokal adalah pengetahuan dasar yang dihasilkan oleh manusia dalam hidup berinteraksi secara seimbang dengan alam sekitarnya. Kearifan lokal ini dapat berwujud abstrak dan konkrit, namun keduanya dihasilkan dari pengalaman nyata atau kebenaran yang diperoleh dari aktifitas hidup manusia. Kearifan lokal yang diperoleh dari

pengalaman hidup menandakan adanya pengalaman jasmani, rohani dan lingkungan sekitar secara langsung. Kearifan lokal memiliki kecenderungan untuk menghormati para leluhur dan nilai-nilai moral di atas nilai material (Mungmachon, 2012).

Merujuk pada penjelasan yang diuraikan sebelumnya, dapat dinyatakan bahwa kearifan lokal adalah hasil pemikiran dan perbuatan yang diperoleh manusia di tempat ia hidup dengan lingkungan alam sekitarnya untuk memperoleh kebaikan. Kearifan Lokal dapat berupa ucapan, cara, langkah kerja, alat, bahan dan perlengkapan yang dibuat manusia setempat untuk menjalani hidup di berbagai bidang kehidupan manusia. Kemudian Kearifan Lokal pun dapat berupa karya terbarukan yang dihasilkan dari pelajaran warga setempat terhadap bangsa lain di luar daerahnya.

2. Prinsip Kearifan Lokal

Kearifan lokal yang melekat pada setiap bangsa di dunia ini mengandung nilai-nilai jati diri bangsa yang luhur dan terhormat; apakah dari satu suku atau gabungan banyak suku di daerah tempat tinggal suatu bangsa. Lebih lanjut, kearifan lokal memiliki prinsip- prinsip sebagai berikut:

a. Bentuk kearifan lokal dapat berupa gagasan, ide, norma, nilai, adat, benda, alat, rumah tinggal, tatanan masyarakat, atau hal lainnya yang bersifat abstrak atau konkrit; sebagai hasil dari budi pekerti pengetahuan, keterampilan dan sikap mulia manusia di suatu daerah.
b. Segala bentuk kearifan lokal yang dihasilkan oleh manusia mengandung nilai kebaikan dan manfaat yang

diwujudkan dalam hubungannya dengan lingkungan alam, lingkungan manusia dan lingkungan budaya di sekitarnya; di tempat manusia itu hidup;

c. Kearifan lokal yang sudah terbentuk akan berkembang dengan adanya pengaruh kegiatan penggunaan, pelestarian, dan pemasyarakatan secara baik dan benar sesuai aturan yang berlaku di lingkungan manusia itu berada;

d. Kearifan lokal dapat sirna seiring dengan hilangnya manusia atau masyarakat yang pernah menggunakannya, sehingga tidak lagi dikenal kearifan lokal tersebut; atau karena adanya pengalihan dan penggantian bentuk kearifan lokal yang ada dengan hal-hal baru dalam suatu lingkungan manusia yang pernah menggunakannya;

e. Kearifan lokal memiliki asas dasar keaslian karya karena faktor pembuatan oleh manusia setempat dengan pemaknaan bahasa setempat, kegunaan dasar di daerah setempat, dan penggunaan yang massal di daerah setempat.

f. Kearifan lokal dapat berupa pengembangan kearifan yang berasal dari luar namun telah diadopsi dan diadaptasi sehingga memiliki ciri baru yang membedakannya dengan kearifan aslinya serta menunjukkan ciri-ciri lokal.

3. Urgensi Kearifan Lokal

Keberadaan bentuk-bentuk kearifan lokal bagi masyarakat setempat yang membuatnya adalah identitas atau jati diri bagi mereka; yang tidak dimiliki oleh masyarakat lain dalam wujud yang mutlak sama persisnya; baik jika ditinjau

dari dimensi bahasa, tempat pembuatan, nilai manfaat dan penggunaan bentuk kearifan lokal itu di dalam lingkungan masyarakat.

Suatu tatanan dalam masyarakat tidak mungkin tidak memiliki kearifan lokal selayaknya jati dirinya sendiri. Demikian pula dengan bangsa yang besar seperti Indonesia, ada jati diri bangsa yang dihasilkan dari jati diri seluruh suku yang ada di dalam bangsa Indonesia. Hal tersebut tidak mudah dan tidak bisa ditiru oleh bangsa lain untuk diakui sebagai bentuk kearifan lokal bangsa lain tersebut.

Analisis urgensi kearifan lokal dapat dibedakan atas skala makro dan skala mikro. Kearifan lokal skala makro merupakan analisis dalam kontek negara dalam tataran internasional. Pernyataan yang berbunyi "bahwa kemerdekaan adalah hak segala bangsa..." dan "...turut menciptakan perdamaian dunia..." yang termaktub di dalam pembukaan UUD NRI 1945 merupakan kearifan lokal yang bernilai universal khas bangsa Indonesia.

Adapun kearifan lokal skala mikro merupakan analisis urgensi dalam kontek wilayah dalam satu negara. Kearifan lokal dalam konteks mikro yang dimiliki bangsa Indonesia tidak hanya dimanfaatkan dalam perang melawan penjajah, tetapi juga telah terbukti menjadi sarana pembentukan bangsa.

Satu Nusa, Satu Bangsa dan Satu Bahasa sebagai esensi Sumpah Pemuda yang dinyatakan pada tanggal 28 Oktober 1928 merupakan kearifan lokal dalam tataran nasional. Sumpah tersebut sarat dengan kearifan lokal, terutama kesadaran, keikhlasan, dan komitmen untuk mengutamakan persatuan dan kesatuan daripada kepentingan individu, kelompok, suku, golongan dan kerajaan. Dengan demikian

Sumpah pemuda yang dibangun dalam suasana kebatinan didasarkan pada kearifan lokal, kemudian tumbuh kembang menjadi keunggulan lokal. Hasilnya, sumpah pemuda telah menjelma menjadi senjata non fisik sebagai salah satu modalitas memproklamasikan kemerdekaannya sebagai bangsa yang besar dan berdaulat pada tanggal 17 Agustus 1945.

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dengan menjaga dan melestarikan kearfian lokal yang mengandung nilai-nilai jati diri bangsa yang luhur dan terhormat tersebut merupakan sesuatu hal yang tidak bisa terbantahkan lagi sebagai salah satu modal yang kita miliki untuk melakukan bela negara.

BAB IV
RENCANA AKSI BELA NEGARA

Dengan mengacu dalam Modul Utama Pembinaan Bela Negara tentang Implementasi Bela Negara yang diterbitkan oleh Dewan Ketahanan Nasional Tahun 2018, disebutkan bahwa Aksi Nasional Bela Negara memiliki elemen-elemen pemaknaan yang mencakup: 1) rangkaian upaya-upaya bela negara; 2) guna menghadapi segala macam Ancaman, Gangguan, Hambatan, dan Tantangan; 3) dalam menjamin kelangsungan hidup bangsa dan negara, 4) yang diselenggarakan secara selaras, mantap, sistematis, terstruktur, terstandardisasi, dan massif; 5) dengan mengikutsertakan peran masyarakat dan pelaku usaha; 6) di segenap aspek kehidupan nasional; 7) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, 8) serta didasari oleh Semangat Mewujudkan Negara yang Berdaulat, Adil, dan Makmur sebagai penggenap Nilai-Nilai Dasar Bela Negara, 9) yang dilandasi oleh keinsyafan akan anugerah kemerdekaan, dan; 10) keharusan bersatu dalam wadah Bangsa dan Negara Indonesia, serta; 11) tekad untuk menentukan nasib nusa, bangsa, dan negaranya sendiri.

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

Sebagai bentuk yuridis dalam modul pembelajaran Agenda Bela Negara ini yang tertuang dalam Inpres No. 7 Tahun 2018 mengamanatkan setiap K/L dan Pemda untuk melaksanakan program-program Aksi Nasional Bela Negara yang aplikatif sesuai dengan spesifikasi, tugas dan fungsinya masing-masing dan

melibatkan seluruh komponen bangsa dan mencakup seluruh segmentasi masyarakat.

A. PROGRAM RENCANA AKSI BELA NEGARA

Terkait dengan penjelasan diatas, maka peserta Latsar CPNS pada akhir kegiatan diberikan tugas untuk membuat Rencana Aksi sebagai bentuk dari penjabaran kegiatan bela negara yang akan dilakukan baik selama *on campus* di lembaga diklat maupun selama *off campus* di instansi tempat bekerja peserta Latsar CPNS masing-masing.

Sebagai wujud internalisasi dari nilai-nilai Bela Negara, maka tugas membuat Rencana Aksi tersebut yang diberikan kepada peserta Latsar CPNS merupakan bagian unsur penilaian Sikap Perilaku Bela Negara selama mengikuti Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Adapun bentuk kegiatan dan cara membuat Rencana Aksi tersebut, dapat dilihat pada bagan berikut ini.

Contoh Rencana Aksi Bela Negara

RENCANA AKSI BELA NEGARA
PESERTA LATSAR CPNS

Instansi : Instansi asal peserta Latsar CPNS

Nama : NDH 1, NDH2, NDH3, NDH 4, ...dst. (Nomor Daftar Hadir Peserta Latsar CPNS)

Pendamping : Bayu (Nama Pendamping Peserta Latsar CPNS)

Tempat : Pusdiklat LAN Pejompongan (Lembaga Diklat Penyelenggara Latsar CPNS selama On Campus).

NO	NILAI BELA NEGARA	INDIKATOR SIKAP DAN PERILAKU	AKSI	TEMPAT DAN WAKTU PELAKSANAAN	PENANGGUNG JAWAB AKSI	PARAF PENDAMPING
1	Cinta Tanah Air	Mencintai, menjaga dan melestarikan Lingkungan hidup	• Menjaga kebersihan • membuang sampah pada tempatnya • memelihara pohon • Menanam pohon	Di semua tempat dan waktunya terus menerus	NDH 1 NDH 2 NDH 3 NDH 4	

				Jumat, 2 Nopember 2018, Pukul 06.30 WIB, Tempat Halaman Pusdiklat		
2	Sadar Berbangsa dan Berrnegara	Menghargai dan menghormati keanekaragaman suku, agama, ras dan antar golongan	• Mengingatkan kepada teman saat memasuki waktu ibadah • Belajar menari dari temen latsar CPNS yang berasal dari suku lain • Belajar bahasa daerah dari temen latsar CPNS yang berasal dari suku lain • Memakai pakaian batik dari daerah lain.	Di semua tempat dan waktunya terus menerus Setiap Hari jumat pada saat pembelajaran, Tempat di	NDH 5 NDH 6 NDH 16 NDH 17	

				Lembaga Diklat.		
3	Setia kepada Pancasila	Meyakini Pancasila sebagai dasar negara serta Menjadikan Pancasila sebagai pemersatu bangsa dan negara	• Melakukan musyawarah mufakat pada setiap diskusi dalam mengambil keputusan yang disepakati. • Membuat komitmen belajar dalam rangka menciptakan suasana kelas yang koundusif untuk menjaga dan memelihara kekompakan di kelas.	Di semua tempat dan waktunya terus menerus	NDH 7 NDH 8	
4.	Rela Berkorban untuk Bangsa	Menyumbangkan tenaga, pikiran, kemampuan untuk	• Menolong teman apabila membutuhkan bantuan.	Di semua tempat dan waktunya terus menerus	NDH 9 NDH 10	

	dan Negara	kepentingan masyarakat, kemajuan bangsa dan negara	• Memberi dan menerima masukan pada saat diskusi di kelas.			
5.	Memiliki kemampuan awal bela negara	Senantiasa menjaga kesehatannya sehingga memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik	• Melakukan olah raga secara teratur dan terukur. • Menjaga pola makan yang sehat. • Melakukan General Check Up.	Di semua tempat dan waktunya terus menerus Di Rumah Sakit dalam setiap 6 bulan sekali	NDH 12 NDH 13 NDH 14	
6.	Semangat Mewujudkan Negara yang berdaulat,	Mempraktekkan Clean and Good Governance dalam bermasyarakat	• Tidak memberikan sesuatu kepada panitia penyelenggara, fasislitator, pendamping	Di semua tempat dan waktunya terus menerus	NDH 15	

	adil dan makmur	berbangsa dan bernegara	maupun coach dalam bentuk apapun terkait dengan nilai akademik selama mengikuti Latsar CPNS. • Tidak melakukan plagiat • Menyelesaikan tugas tepat waktu.		NDH 20 NDH 21	

Instansi : **Instansi asal peserta Latsar CPNS**

Nama : **NDH 1, NDH2, NDH3, NDH 4, ...dst. (Nomor Daftar Hadir Peserta Latsar CPNS)**

Mentor : **Budi (nama atasan langsung peserta Latsar CPNS)**

Tempat : **Lembaga Administrasi Negara (Instansi tempat peserta Latsar CPNS bekerja selama Off Campus)**

NO	NILAI BELA NEGARA	INDIKATOR SIKAP DAN PERILAKU	AKSI	TEMPAT DAN WAKTU PELAKSANAAN	PENANGGUNG JAWAB AKSI	PARAF MENTOR
1	Cinta Tanah Air	Mencintai, menjaga dan melestarikan Lingkungan hidup	• Menjaga kebersihan • membuang sampah pada tempatnya • memelihara pohon • Menanam pohon	Di semua tempat dan waktunya terus menerus Jumat, 30 Nopember 2018, Pukul 16.00 WIB, Tempat	NDH 1 NDH 2 NDH 3 NDH 4	

				Halaman samping Kantor LAN		
2	Sadar Berbangsa dan Berrnegara	Menghargai dan menghormati keanekaragaman suku, agama, ras dan antar golongan	• Mengingatkan kepada rekan kerja saat memasuki waktu ibadah • Belajar menari dari rekan kerja yang berasal dari suku lain • Belajar bahasa daerah dari rekan kerja yang berasal dari suku lain	Di semua tempat dan waktunya terus menerus Setiap Hari jumat pada saat pembelajaran, Tempat di Lembaga Diklat.	NDH 5 NDH 6 NDH 16 NDH 17	

			• Memakai pakaian batik dari daerah lain.			
3	Setia kepada Pancasila	Meyakini Pancasila sebagai dasar negara serta Menjadikan Pancasila sebagai pemersatu bangsa dan negara	• Melakukan musyawarah mufakat pada setiap diskusi dalam mengambil keputusan yang disepakati. • Membuat komitmen kerja dalam rangka menciptakan suasana kerja yang koundusif untuk menjaga dan	Di semua tempat dan waktunya terus menerus	NDH 7 NDH 8	

			memelihara kekompakan di tempat kerja.			
4.	Rela Berkorban untuk Bangsa dan Negara	Menyumbangkan tenaga, pikiran, kemampuan untuk kepentingan masyarakat, kemajuan bangsa dan negara	• Menolong teman apabila membutuhkan bantuan. • Memberi dan menerima masukan pada saat diskusi di tempat kerja	Di semua tempat dan waktunya terus menerus	NDH 9 NDH 10	
5.	Memiliki kemampuan awal bela negara	Senantiasa menjaga kesehatannya sehingga memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik	• Melakukan olah raga secara teratur dan terukur. • Menjaga pola makan yang sehat.	Di semua tempat dan waktunya terus menerus	NDH 12 NDH 13	

6.	Semangat Mewujudkan Negara yang berdaulat, adil dan makmur	Mempraktekkan Clean and Good Governance dalam bermasyarakat berbangsa dan bernegara	• Tidak menerima hadiah atau barang atau sesuatu dalam bentuk apapun terkait pelayanan yang diberikan dalam pekerjaan di kantor. • Menyelesaikan tugas tepat waktu.	Di semua tempat dan waktunya terus menerus	NDH 15 NDH 20	

B. PENYUSUNAN RENCANA AKSI BELA NEGARA

Dalam rangka penyusunan Rencana Aksi Bela Negara bagi peserta Latsar CPNS secara garis besar terbagi atas dua tahapan, yaitu:

1. Tahap Pertama.

Tahapan ini dilakukan pada saat *On Campus*, dimana masing-masing peserta Latsar CPNS dapat menyusun Rencana Aksi-nya yang terkait dengan seluruh rangkaian kegiatan dan tidak terlepas dari Nilai-nilai Dasar Bela Negara dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan siklus yang dialami selama pembelajaran di dalam lingkungan penyelenggaraan diklat (*On Campus*) selama 21 Hari sejak hari pertama memasuki lembaga diklat (tempat penyelenggaraan Latsar CPNS).

Penyusunan Rencana Aksi Bela Negara Tahap Pertama bagi peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) ini dilaksanakan pada saat setelah selesai mengikuti kegiatan pembelajaran pada Modul I, Modul II, dan Modul III pada Agenda I Sikap Perilaku Bela Negara dan sebelum memasuki kegiatan pembelajaran pada Agenda selanjutnya.

Dalam penyusunan Rencana Aksi Bela Negara Tahap Pertama ini, masing-masing peserta/secara kolektif per kelas menunjuk satu orang sebagai penanggung jawab kegiatan tersebut dan tetap berada dibawah kendali seorang pendamping yang memliki kewenangan memberikan

pengesahan (paraf) maupun nilai atas kegiatan pada Rencana Aksi Bela Negara dimaksud.

2. **Tahap Kedua.**

Tahapan ini dilakukan pada saat *Off Campus*, dimana masing-masing peserta Latsar CPNS saat kembali ke instansinya masing-masing dalam kurun waktu dan tempat sesuai dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerja masing-masing selama 30 Hari, terhitung sejak *Off Campus* sampai *On Campus* kembali kedua kalinya. Dalam penyusunan Rencana Aksi ini tidak terlepas dari Nilai-nilai Dasar Bela Negara dalam kehidupan sehari-hari bagi peserta Latsar CPNS.

Dalam rangka menyusun Rencana Aksi Bela Negara selama off campus masing-masing peserta Latsar CPNS, dapat menuliskan jenis kegiatan/pekerjaan yang dilaksanakan di instansinya masing-masing sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) maupun tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan maupun atasan langsung.

Dalam penyusunan Rencana Aksi Bela Negara Tahap Kedua ini, masing-masing peserta/secara kolektif per kelas menunjuk satu orang sebagai penanggung jawab kegiatan tersebut dan tetap berada dibawah kendali seorang mentor/atasan langsung peserta yang memliki kewenangan memberikan pengesahan (paraf) maupun nilai atas kegiatan pada Rencana Aksi Bela Negara dimaksud.

BAB V
KEGIATAN KESIAPSIAGAAN BELA NEGARA

A. PERATURAN BARIS BERBARIS

1. Pengertian Baris Berbaris

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

Pokok-pokok materi baris berbaris diberikan kepada peserta Latsar CPNS dalam mengikuti siklus kehidupan selama on campus maupun out campus termasuk rangkaian kegiatan apel, upacara dengan melakukan gerakan ditempat dan berjalan yang dengan tertib guna mendukung penegakan disiplin dalam pelaksanaan baris berbaris.

2. Manfaat

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

Menumbuhkan sikap jasmani yang tegap dan tangkas adalah mengarahkan pertumbuhan tubuh yang diperlukan oleh tugas pokok tersebut dengan sempurna. Pengertian rasa persatuan adalah adanya rasa senasib sepenanggungan serta terbangunnya ikatan batin yang sangat diperlukan dalam menjalankan tugas; Disiplin adalah mengutamakan kepentingan tugas diatas kepentingan individu yang hakekatnya tidak lain daripada keikhlasan menyisihkan pilihan hati sendiri; Rasa tanggung jawab adalah keberanian untuk bertindak yang mengandung resiko terhadap dirinya tetapi menguntungkan tugas atau sebaliknya tidak mudah melakukan tindakan yang akan dapat merugikan kelompok.

Praktik pelaksanaan PBB sangat bermanfaat bagi peserta Latsar CPNS selama mengikuti Diklat maupun setelah Diklat, guna mendukung tugas pokok, pembinaan disiplin dan memupuk rasa kebersamaan antar peserta yang dilatih melalui kegiatan PBB, dengan melakukan gerakan-gerakan enerjik berdisiplin yang tinggi, serta penciptaan rasa karsa dari latihan PBB sebagai bekal dalam pelaksanaan tugas.

Ketentuan umum merupakan segala sesuatu yang mutlak dipahami oleh pengajar, widyaiswara/fasilitator, pelatih yang akan memberikan materi, agar proses belajar mengajar berjalan efektif dan efisien, untuk itu pengajar, widyaiswara/fasilitator, pelatih harus berpegang teguh pada ketentuan-ketentuan umum.

3. Aba-aba dan Gerakan dalam Peraturan Baris Berbaris

a) **Aba-aba.** Aba-aba adalah perintah yang diberikan oleh seorang Ketua Kelas/pemimpin/pejabat tertua/pejabat

yang ditunjuk kepada pasukan/sekelompok orang untuk dilaksanakan pada waktunya secara serentak atau berturut-turut dengan tepat dan tertib.

Aba-aba petunjuk adalah dipergunakan hanya jika perlu, untuk menegaskan maksud dari pada aba-aba peringatan/pelaksanaan. Aba-aba petunjuk dipergunakan hanya jika perlu untuk menegaskan maksud dari aba-aba peringatan/pelaksanaan.

Contoh: "UNTUK PERHATIAN", "KEPADA KOMANDAN KOMPI" atau "KOMPI A".

1) Aba-aba peringatan adalah inti perintah yang harus jelas untuk dapat dilaksanakan tanpa ragu-ragu. Contoh: "LENCANG KANAN", "DUDUK SIAP" atau "ISTIRAHAT DI TEMPAT".
2) Aba-aba pelaksanaan adalah ketegasan mengenai saat untuk melaksanakan aba-aba petunjuk/peringatan dengan cara serentak atau berturut-turut. Contoh : "GERAK'', "JALAN" atau "MULAI".

b) **Ketentuan pemberian aba-aba.** Ketentuan pemberian aba-aba diatur sebagai berikut :
   1) Pemberi aba-aba harus berdiri dengan sikap sempurna menghadap pasukan, kecuali aba-aba yang diberikan itu berlaku juga bagi pemberi aba-aba maka pemberi aba-aba tidak perlu menghadap pasukan. Contoh: Waktu Ketua Kelas Upacara memberi aba-aba penghormatan kepada pelatih : "HORMAT = GERAK". Pelaksanaan: Pada waktu memberi aba-aba pelatih menghadap ke arah

pelatih sambil melakukan gerakan penghormatan bersama-sama dengan pasukan. Setelah penghormatan selesai dibalas oleh pelatih maka dalam sikap "Sedang memberi hormat" pelatih memberikan aba-aba "TEGAK = GERAK". dan setelah aba-aba itu pelatih bersama-sama pasukan kembali ke sikap sempurna.

2) Aba-aba diucapkan dengan suara lantang, tegas dan bersemangat.
   Ada 4 jenis aba-aba pelaksanaan yang digunakan dalam Peraturan Baris-Berbaris, yaitu:
   a. **GERAK** adalah aba-aba pelaksanaan untuk gerakan-gerakan yang menggunakan kaki, tangan dan anggota tubuh serta alat lainnya baik dalam keadaan berjalan maupun berhenti.
   b. **JALAN** adalah aba-aba pelaksanaan untuk gerakan-gerakan kaki yang dilakukan dengan meninggalkan tempat.
   c. **MULAI** adalah aba-aba pelaksanaan untuk gerakan-gerakan pelaksanaan perintah yang harus dikerjakan berturut-turut.
   d. **SELESAI** adalah suatu aba-aba gerakan akhir kegiatan yang aba–aba pelaksanaan diawali dengan "MULAI".

c) **Langkah biasa** adalah langkah bergerak maju dengan panjang langkah dan tempo tertentu dengan cara meletakan kaki di atas tanah tumit lebih dahulu, disusul dengan seluruh tapak kaki kemudian ujung kaki meninggalkan tanah pada waktu membuat langkah berikutnya.

d) **Langkah tegap** adalah langkah yang dipersiapkan untuk memberikan penghormatan dan diberi hormat terhadap pasukan, Pos jaga kesatrian, penghormatan terhadap Pati serta digunakan untuk kegiatan-kegiatan tertentu.

e) **Langkah defile** adalah langkah tegap yang menggunakan aba-aba "LANGKAH DEFILE JALAN" digunakan pada acara tambahan dari suatu upacara yang kegiatannya dilaksanakan oleh pasukan dalam susunan tertentu, dipimpin seorang Ketua Kelas yang bergerak maju melewati depan Irup dan menyampaikan penghormatan kepada mereka yang berhak menerima.

f) **Langkah ke samping** adalah langkah untuk memindahkan pasukan/sebagian ke kiri/ke kanan, menghindarkan aba-aba "Berhenti", maka jumlah langkah-langkah maksimal 4 langkah, sekaligus telah diucapkan pada aba-aba peringatan dimulai melangkah dengan kaki kiri.

g) **Langkah ke belakang** adalah langkah untuk memindahkan pasukan/sebagian ke belakang, menghindarkan aba-aba "Berhenti", maka jumlah langkah-langkah maksimal 4 langkah, sekaligus telah diucapkan pada aba-aba peringatan, dimulai melangkah dengan kaki kiri.

h) **Langkah ke depan** adalah memindahkan pasukan/sebagian dari pada pasukan sebanyak-banyaknya 4 langkah ke depan dan cara melangkah adalah seperti langkah tegap tetapi dengan tempo yang lebih lambat serta langkah yang lebih pendek, tidak melenggang.

i) **Langkah lari** adalah langkah melayang yang dimulai dengan menghentakkan kaki kiri 1 langkah, telapak kaki diletakkan dengan ujung telapak kaki terlebih dahulu, lengan dilenggangkan dengan panjang langkah 80 CM dan tempo langkah 165 tiap menit.

j) **Sikap sempurna** adalah sikap siap posisi berdiri dan duduk dalam pelaksanaannya sikap tidak ada gerakan bagi peserta tubuh/anggota tubuh dengan ketentuan yang telah diatur pada tiap-tiap bentuk posisi sikap sempurna.

k) **Sikap istirahat** adalah sikap posisi berdiri dan duduk dalam pelaksanaannya sikap rilek bagi peserta tubuh/anggota tubuh dengan ketentuan yang telah diatur pada tiap-tiap bentuk posisi sikap istirahat.

l) **Periksa kerapihan** adalah suatu kegiatan dengan posisi berdiri yang dilaksanakan dengan dua cara biasa dan parade dilakukan untuk memperbaiki dan merapihkan pakaian dan perlengkapan yang melekat pada tubuh dengan ketentuan yang telah diatur pada kedua cara yang berbeda. Untuk gerakan kelompok/pasukan dilaksanakan secara serentak bersama-sama.

Ketentuan umum dalam sikap sempurna sebagai berikut :

a) Sikap sempurna diawali dari sikap istirahat.

b) Aba-aba dalam sikap sempurna terdiri atas :

    1) Pada posisi berdiri "**SIAP = GERAK**".

    2) Pada posisi duduk "**DUDUK SIAP** = **GERAK**".

Pelaksanaan **sikap sempurna posisi berdiri** diatur dengan ketentuan sebagai berikut :

a) Sikap berdiri badan tegak.

b) Kedua tumit rapat dengan kedua telapak kaki membentuk sudut **45°.**
c) Lutut lurus dan paha dirapatkan, tumpuan berat badan dibagi atas kedua kaki.
d) Perut ditarik dan dada dibusungkan.
e) Pundak ditarik sedikit kebelakang dan tidak dinaikkan.
f) Kedua tangan lurus dan rapat disamping badan, pergelangan tangan lurus, jari-jari tangan menggenggam tidak terpaksa dirapatkan pada paha.
g) Punggung ibu jari menghadap kedepan merapat pada jahitan celana.
h) Leher lurus, dagu ditarik sedikit ke belakang.
i) Mulut ditutup, pandangan mata lurus mendatar kedepan, bernapas sewajarnya.

4. Pelaksanaan sikap sempurna posisi duduk di kursi diatur dengan ketentuan sebagai berikut :

a) Sikap duduk dengan badan tegak, punggung tidak bersandar pada sandaran kursi.
b) Kedua tumit dirapatkan dengan kedua telapak kaki membentuk sudut **45**°.
c) Berat badan bertumpu pada pinggul.
d) Lutut dan paha dibuka selebar bahu.
e) Khusus Peserta Wanita saat menggunakan rok lutut dan paha dirapatkan.
f) Perut ditarik dan dada dibusungkan sewajarnya.
g) Kedua tangan menggenggam lurus kedepan diletakkan di atas lutut dengan punggung tangan menghadap keatas.
h) Leher lurus, dagu ditarik ke belakang sewajarnya.
i) Mulut ditutup, pandangan mata lurus mendatar kedepan, bernapas sewajarnya.

5. **Pelaksanaan sikap sempurna posisi duduk bersila diatur dengan ketentuan sebagai berikut :**
   a) Sikap duduk bersila dengan badan tegak.
   b) Kaki kiri berada di bawah kaki kanan.
   c) Berat badan bertumpu pada pinggul.
   d) Perut ditarik dan dada dibusungkan sewajarnya.
   e) Kedua tangan menggenggam lurus kedepan diletakkan di atas lutut dengan punggung tangan menghadap keatas.
   f) Leher lurus, dagu ditarik ke belakang sewajarnya.
   g) Mulut ditutup, pandangan mata lurus mendatar kedepan, bernapas sewajarnya.
   h) Peserta Wanita yang menggunakan rok, kedua kaki dilipat dibawah pinggul posisi lutut di depan rapat.

6. **Ketentuan umum dalam istirahat sebagai berikut :**
   a) Sikap istirahat diawali dari sikap sempurna.
   b) Aba-aba dalam sikap istirahat adalah :
      1) Istirahat biasa "**ISTIRAHAT DI TEMPAT** = **GERAK**".
      2) Istirahat perhatian "**UNTUK PERHATIAN**, **ISTIRAHAT DITEMPAT** = GERAK".
      3) Istirahat Parade "**PARADE**, **ISTIRAHAT DITEMPAT** = **GERA**K".
   c) Khusus gerakan istirahat perhatian dan parade, pandangan mata ditujukan kepada yang memberi perhatian maksimal **45º**.

7. **Pelaksanaan sikap istirahat posisi berdiri diatur dengan ketentuan sebagai berikut :**

a) Kaki kiri dipindahkan kesamping kiri, dengan jarak selebar bahu.
b) Kedua belah tangan dibawa kebelakang, tangan kiri memegang pergelangan tangan kanan dengan ibu jari dan jari telunjuk tepat dipergelangan tangan kanan.
c) Punggung tangan kiri diletakkan dipinggang/kopelrim.
d) Tangan kanan **menggenggam**.
e) Pandangan mata tetap lurus ke depan.
f) Khusus istirahat parade posisi kedua kepalan tangan diletakkan di atas pinggang/kopelrim bagian belakang.

8. **Pelaksanaan sikap istirahat posisi duduk di kursi diatur dengan ketentuan sebagai berikut :**
   a) Kedua kaki dibuka **selebar bahu**.
   b) Peserta Wanita yang menggunakan celana panjang kedua tumit dan lutut tetap dibuka selebar bahu. Peserta Wanita yang **menggunakan rok**, **tumit** dan **lutut tetap rapat**.
   c) Badan dikendorkan.
   d) Lengan dibengkokan/ditekuk, **jari-jari tangan dibuka**, punggung tangan menghadap keatas, tangan kiri diletakkan di atas paha kiri dan tangan kanan di atas paha kanan.
   e) Pandangan mata lurus ke depan.

9. **Pelaksanaan sikap istirahat posisi duduk bersila diatur dengan ketentuan sebagai berikut :**
   a) Badan dikendorkan.
   b) Kedua lengan dibengkokkan didepan badan, dan kedua lengan bersandar diatas paha.

c) **Tangan kanan memegang pergelangan tangan kiri** dengan **ibu jari** dan **jari telunjuk**, punggung kedua tangan menghadap ke atas.
d) Kedua kaki tetap bersila rapat.
e) Kaki kiri berada di bawah kaki kanan diatas.
f) Tumpuan berat badan bertumpu pada pinggul.
g) Pandangan lurus kedepan.
h) Peserta Wanita yang menggunakan celana panjang mengikuti ketentuan yang berlaku.
i) Peserta Wanita yang menggunakan rok, kedua kaki dilipat dibawah pinggul posisi lutut di depan rapat.

10. Ketentuan umum dalam periksa kerapian sebagai berikut:

a) Diawali dari posisi istirahat.
b) Khusus dilaksanakan pada pasukan yang dalam posisi berdiri
c) Aba-aba dalam periksa kerapian:
   1) Periksa kerapian biasa "PERIKSA KERAPIHAN = MULAI = SELESAI ".
   2) Periksa kerapian parade "PARADE PERIKSA KERAPIHAN = MULAI = SELESAI ".

11. Tata cara periksa kerapian biasa dan parade dilaksanakan dengan urutan sebagai berikut:

a) Saat aba-aba "**MULAI**" melaksanakan sikap sempurna.
b) Badan dibungkukkan 90 derajat ke depan, kaki lurus.
c) Kedua tangan tergantung lurus kebawah, kelima jari dibuka.
d) Selanjutnya merapihkan bagian bawah secara berurutan.

e) Dimulai dari kaki kiri dan kaki kanan (bagian tali sepatu).
f) Dilanjutkan merapihkan saku celana bagian lutut sebelah kiri dan kanan (bila menggunakan PDL).
g) Berikutnya menarik ujung baju bagian bawah depan.
h) Menarik ujung baju bagian bawah belakang.
i) Merapihkan lidah/tutup saku dada bagian kiri dan kanan.
j) Merapihkan kerah baju bagian kiri dan kanan.
k) Membetulkan tutup kepala (topi/baret).
l) Selanjutnya tangan kembali ke sikap sempurna.
m) Setelah ada aba-aba pelaksanaan "**SELESAI**" kembali ke sikap istirahat.

12. Berhitung dalam bentuk formasi bersaf.

a) Dari sikap sempurna berdiri
b) Aba-aba: "HITUNG = MULAI".
c) Pelaksanaan:
   1) Setelah ada aba-aba peringatan : "HITUNG", barisan yang berada di saf paling depan memalingkan kepala secara serentak ke arah kanan 45º, kecuali Peserta yang bertindak sebagai penjuru kanan pandangan lurus kedepan.
   2) Aba-aba pelaksanaan : "MULAI" hitungan pertama (satu) diawali dari penjuru kanan dengan kepala tidak dipalingkan.
   3) Untuk urutan kedua dan seterusnya bersamaan dengan menyebut hitungan dua dan seterus kepala dipalingkan ke arah semula (lurus ke depan).
   4) Untuk Peserta paling kiri belakang melaporkan dari tempat jumlah kekurangan "KURANG ..." atau "LENGKAP".

13. **Berhitung dalam bentuk formasi berbanjar.**
    a) Dari sikap sempurna berdiri.
    b) Aba-aba : “HITUNG = MULAI”
    c) Pelaksanaan :
        1) Peserta paling depan banjar kanan mengawali hitungan pertama dan berturut-turut ke belakang menyebutkan nomornya masing-masing dengan kepala tetap tegak.
        2) Peserta paling kiri belakang melaporkan dari tempat jumlah kekurangan “KURANG...”atau “LENGKAP”.

14. **Ketentuan umum Lencang Kanan/Kiri setengah lengan lencang kanan/kiri dan lencang depan sebagai berikut :**
    a) Pasukan dalam posisi sikap sempurna.
    b) Aba-aba sebagai berikut :
        1) Untuk lencang kanan/kiri “LENCANG KANAN/KIRI = GERAK “.
        2) Untuk setengah lengan lencang kanan/kiri “SETENGAH LENGAN LENCANG KANAN/KIRI = GERAK “.
        3) Untuk lencang depan “LENCANG DEPAN = GERAK”.
    c) Dilaksanakan dalam formasi bersaf dan berbanjar.

15. **Tata cara lencang kanan dan atau lencang kiri diatur dengan ketentuan sebagai berikut :**
    a) Dilaksanakan pada saat pasukan dalam formasi bersaf.
    b) Pada aba-aba pelaksanaan saf paling depan mengangkat lurus lengan kanan/kiri mengambil jarak satu lengan sampai tangan menyentuh bahu orang yang berada di

sebelahnya. Jari-jari tangan mengenggam dan kepala dipalingkan ke kanan/kiri dengan tidak terpaksa.

c) Penjuru saf tengah dan belakang, melaksanakan lencang depan 1 lengan ditambah 2 kepal, setelah lurus menurunkan tangan secara bersama-sama kemudian ikut memalingkan muka ke samping kanan/kiri dengan tidak mengangkat tangan.
d) Masing-masing saf meluruskan diri hingga dapat melihat dada orang-orang yang berada disebelah kanan/kiri sampai kepada penjuru kanan/kirinya.
e) Penjuru kanan/kiri tidak berubah tempat.
f) Setelah lurus aba-aba "TEGAK = GERAK".
g) Kepala dipalingkan kembali ke depan bersamaan tangan kanan kembali ke sikap sempurna.

16. Tata cara setengah lengan lencang kanan dan atau setengah lengan lencang kiri diatur dengan ketentuan sebagai berikut :

a) Secara umum pelaksanannya sama seperti lencang kanan/kiri.
b) b. Tangan kanan/kiri diletakkan dipinggang **(bertolak pinggang)** dengan siku menyentuh lengan orang yang berdiri disebelah kanan/kirinya, pergelangan tangan lurus, ibu jari disebelah belakang dan empat jari lainnya rapat disebelah depan.
c) Pada aba-aba "TEGAK = GERAK" semua serentak menurunkan lengan memalingkan muka kembali ke depan dan berdiri dalam sikap sempurna.

17. Tata cara lencang depan diatur dengan ketentuan sebagai berikut :

a) Dilaksanakan pada saat pasukan dalam formasi berbanjar.

b) Penjuru tetap sikap sempurna sedangkan banjar kanan nomor dua dan seterusnya meluruskan ke depan dengan mengangkat tangan jari-jari tangan **menggenggam**, punggung tangan menghadap ke atas **jarak 1 lengan ditambah 2 kepal orang yang di depannya.**

c) Banjar dua dan tiga saf terdepan mengambil antara satu lengan/ setengah lengan disamping kanan, setelah lurus menurunkan tangan, serta menegakkan kepala kembali dengan serentak.

d) Pada aba-aba "TEGAK = GERAK" banjar kanan kecuali penjuru secara serentak menurunkan lengan dan berdiri dalam sikap sempurna.

18. Ketentuan umum pelaksanaan perubahan arah gerakan ditempat tanpa senjata diatur sebagai berikut :

a) Semua gerakan diawali dari posisi sikap sempurna.

b) Gerakan perubahan arah meliputi :

1) Hadap kanan.

2) Hadap kiri.

3) Serong kanan.

4) Serong kiri.

5) Balik kanan.

19. Urutan kegiatan hadap kanan diatur dengan ketentuan sebagai berikut :

a) Aba-aba "HADAP KANAN = GERAK".

b) Saat aba-aba pelaksanaan kaki kiri diajukan melintang di depan kaki kanan dengan lekukan kaki kiri berada di ujung kaki kanan, berat badan berpindah ke kaki kananpandangan mata tetap lurus kedepan.

c) Tumit kaki kanan dan badan diputar ke kanan **90 º** dengan poros tumit kaki kanan.
d) Kaki kiri dirapatkan kembali ke kaki kanan seperti dalam keadaan sikap sempurna.

20. Urutan kegiatan hadap kiri diatur dengan ketentuan sebagai berikut :

a) Aba-aba "HADAP KIRI = GERAK".
b) Saat aba-aba pelaksanaan kaki kanandiajukan melintang di depan kaki kiri dengan lekukan kaki kanan berada di ujung kaki kiri, berat badan berpindah ke kaki kiripandangan mata tetap lurus kedepan.
c) Tumit kaki kiridan badan diputar ke kiri **90º** dengan poros tumit kaki kiri.
d) Kaki kanan dirapatkan kembali ke kaki kiri seperti dalam keadaan sikap sempurna.

21. Urutan kegiatan hadap serong kanan diatur dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Aba-aba "HADAP SERONG KANAN = GERAK".
b) Pada aba-aba pelaksanaan kaki kiri digeser sejajar dengan kaki kanan, berjarak ± 20 cm atau selebar bahu, posisi badan dan pandangan mata tetap lurus kedepan.
c) Kaki kanan dan badan diputar ke kanan **45º** dengan poros tumit kaki kanan.
d) Tumit kaki kiri dirapatkan ke tumit kaki kanan dengan tidak diangkat.

22. Urutan kegiatan hadap serong kiri diatur dengan ketentuan sebagai berikut :

a) Aba-aba "HADAP SERONG KIRI = GERAK"

b) Pada aba-aba pelaksanaan kaki kanan digeser sejajar dengan kaki kiri, berjarak ± 20 cm atau selebar bahu, posisi badan dan pandangan mata tetap lurus kedepan.
c) Kaki kiri dan badan diputar ke kiri **45º** dengan poros tumit kaki kiri.
d) Tumit kaki kanan dirapatkan ke tumit kaki kiridengan tidak diangkat.

23. Urutan kegiatan balik kanan diatur sebagai berikut :

a) Aba-aba "BALIK KANAN = GERAK".
b) Kaki kiri diajukan melintang di depan kaki kanan, lekukan kaki kiri di ujung kaki kanan membentuk huruf "T" dengan jarak satu kepalan tangan, tumpuan berat badan berada di kaki kiri, posisi badan dan pandangan mata tetap lurus kedepan.
c) Kaki kanan dan badan diputar ke kanan **180º** dengan poros tumit kaki kanan.
d) Tumit kaki kiri dirapatkan ke tumit kaki kanan tidak diangkat (kembali seperti dalam keadaan sikap sempurna).

24. Membuka/menutup barisan :

a) Ketentuan Buka barisan.
   1) Diawali dari posisi sikap sempurna dengan formasi berbanjar.
   2) Aba-aba adalah "BUKA BARISAN = JALAN".
   3) Pada aba-aba pelaksanaan banjar kanan dan kiri melangkah satu langkah ke samping kanan dan kiri, sedangkan banjar tengah tetap ditempat.

b) Ketentuan tutup barisan.
   1) Diawali dari posisi sikap sempurna dengan formasi berbanjar.
   2) Aba-aba adalah “TUTUP BARISAN =JALAN”.
   3) Pada aba-aba pelaksanaan banjar kanan dan kiri melangkah satu langkah ke samping kanan dan kiri, sedangkan banjar tengah tetap di tempat.

25. Gerakan jalan ditempat. Ketentuan umum jalan ditempat diawali dari posisi berdiri sikap sempurna. Aba-aba jalan ditempat adalah “JALAN DI TEMPAT = GERAK”. Urutan pelaksanaan jalan di tempat :

a) Saat aba-aba pelaksanaan kaki kiri dan kanan diangkat secara bergantian dimulai dengan kaki kiri.
b) Posisi lutut dan badan membentuk sudut **90º** (horizontal).
c) Ujung kaki menuju kebawah.
d) Tempo langkah sama dengan langkah biasa.
e) Badan tegak pandangan mata lurus ke depan.
f) Lengan lurus dirapatkan pada badan dengan tidak dilenggangkan.

26. Aba-aba “HENTI = GERAK”.

a) Aba-aba pelaksanaan diberikan pada waktu kaki kanan/kiri jatuh di tanah lalu ditambah satu langkah.
b) Selanjutnya kaki kanan/kiri dirapatkan pada kaki kanan/kiri menurut irama langkah biasa dan mengambil sikap sempurna.

27. Panjang, tempo dan macam langkah.

a) Langkah biasa 65 cm/103 tiap menit.
b) Langkah tegap/defile 65 cm/103 tiap menit.

c) Langkah perlahan 40 cm/30 tiap menit.
d) Langkah ke samping 40 cm/70 tiap menit.
e) Langkah ke belakang 40 cm/70 tiap menit.
f) Langkah ke depan 60 cm/70 tiap menit.
g) Langkah waktu lari 80 cm/165 tiap menit.

Untuk gerakan kelompok/pasukan dilaksanakan secara serentak bersama-sama.

28. Gerakan maju jalan.

a) Diawali dari sikap sempurna.
b) Aba-aba : "MAJU = JALAN".
c) Pelaksanaan :
   1) Kaki kiri dilangkahkan ke depan dengan lutut lurus telapak kaki diangkat sejajar dengan tanah setinggi ± 20 cm.
   2) Tangan kanan dilenggangkan lurus ke depan membentuk sudut 90º sejajar dengan bahu, jari tangan kanan menggenggam dengan punggung ibu jari menghadap ke atas.
   3) Tangan kiri dilenggangkan ke belakang dengan sudut **30º**, jari tangan kiri menggenggam dengan punggung ibu jari menghadap ke bawah.
   4) Kaki kiri dihentakkan, selanjutnya kaki kanan dilangkahkan ke depan setelah kaki kiri tepat pada posisinya, untuk ayunan tangan setelah langkah pertama ke depan **45º** ke belakang **30 derajat.**
   5) Demikian seterusnya secara bergantian antara kaki kiri dan kaki kanan.

29. Langkah biasa.

a) Dari sikap sempurna.

b) Aba-aba : “MAJU = JALAN”.
c) Pelaksanaan.
   1) Langkah pertama kaki kiri dihentakkan, kaki lurus, telapak kaki diangkat ± 20 cm, bersamaan itu lengan kanan dilenggangkan lurus ke depan membentuk sudut **90º** sejajar dengan bahu, punggung ibu jari menghadap ke atas, lengan kiri dilenggangkan ke belakang dengan sudut **30º**.
   2) Langkah selanjutnya dilakukan secara bergantian, kaki kanan dilangkahkan ke depan, telapak kaki diangkat ± 20 cm, bersamaan itu tangan kiri dilenggangkan lurus ke depan membentuk sudut **45º,** punggung ibu jari menghadap ke atas, tangan kanan dilenggangkan ke belakang dengan sudut **30º**.

30. LangkahTegap.

a) Dari sikap sempurna.
b) Aba-aba : “LANGKAH TEGAP MAJU = JALAN”.
c) Pelaksanaan.
   1) Langkah pertama kaki kiri dihentakkan, lutut lurus, telapak kaki rata dan sejajar dengan tanah, diangkat ± 20 cm, bersamaan itu lengan kanan dilenggangkan lurus ke depan membentuk sudut 90º sejajar dengan bahu, punggung ibu jari menghadap ke atas, lengan kiri dilenggangkan ke belakang dengan sudut 30º.
   2) Langkah selanjutnya dilakukan secara bergantian, kaki kanan dihentakkan, lutut lurus, telapak kaki menghadap ke depan diangkat ± 20 cm, bersamaan itu lengan kiri dilenggangkan lurus ke depan membentuk sudut **90º** sejajar dengan bahu, punggung ibu jari menghadap ke atas, lengan kiri dilenggangkan ke belakang dengan sudut **30º**.

31. Langkah Ke Samping.

a) Dari sikap sempurna.
b) Aba-aba : "…… LANGKAH KE KANAN/KIRI = JALAN".
c) Pelaksanaan. Pada aba-aba pelaksanaan kaki kanan/kiri dilangkahkan kesamping kanan/kiri.Selanjutnya kaki kiri/kanan dirapatkan pada kaki kanan/kiri, sikap akan tetap seperti pada sikap sempurna.

32. Langkah ke Belakang.

a) Dari sikap sempurna.
b) Aba-aba : "…. LANGKAH KE KEBELAKANG = JALAN".
c) Pelaksanaan :
   1) Pada aba-aba pelaksanaan kaki kiri melangkah kebelakang sepanjang **40 cm** dan sesuai dengan tempo yang telah ditentukan.
   2) Melangkah sesuai jumlah langkah yang diperintahkan.
   3) Lengan tidak boleh dilenggangkan dan sikap badan seperti dalam sikap sempurna.

33. Langkah ke Depan.

a) Dari sikap sempurna.
b) Aba-aba : "……LANGKAH KEDEPAN = JALAN."
c) Pelaksanaan :
   1) Pada aba-aba pelaksanaan dimulai kaki kiri melangkah ke depan bergantian dengan kaki kanan melangkah sesuai jumlah langkah yang diperintahkan.
   2) Lengan tidak boleh dilenggangkan dan sikap badan seperti dalam sikap sempurna.

34. Gerakan langkah berlari dari sikap sempurna.

a) Aba-aba : ”LARI MAJU = JALAN“.

b) Pelaksanaan :

1) Pada aba-aba peringatan kedua tangan dikepalkan dengan lemas dan di letakkan dipinggang sebelah depan, punggung tangan menghadap keluar.

2) Kedua siku sedikit kebelakang, badan agak dicondongkan kedepan.

3) Pada aba-aba pelaksanaan, dimulai menghentakkan kaki kiri dan selanjutnya lari dengan cara kaki diangkat secara bergantian dan sedikit melayang, selanjutnya kaki diletakkan dengan ujung telapak kaki terlebih dahulu, lengan dilenggangkan secara tidak kaku.

35. Gerakan langkah berlari dari langkah biasa.

a) Aba-aba : ”**LARI = JALAN**“.

b) Pelaksanaan :

1) Pada aba-aba peringatan kedua **tangan dikepalkan** dengan lemas dan diletakkan di pinggang sebelah depan, **punggung tangan menghadap keluar.**

2) Kedua siku sedikit ke belakang, badan sedikit dicondongkan kedepan.

3) Aba-aba pelaksanaan diberikan pada waktu kaki kanan/kiri jatuh ketanah, kemudian ditambah 1 langkah, selanjutnya berlari.

36. Gerakan langkah berlari ke langkah biasa.

a) Aba-aba : ”LANGKAH BIASA = JALAN“.

b) Pelaksanaan :

1) Aba-aba pelaksanaan diberikan pada waktu kaki kiri jatuh ke tanah ditambah tiga langkah.

2) Kaki kiri dihentakkan,bersamaan dengan itu kedua lengan dilenggangkan.
3) Berjalan dengan langkah biasa.

37. Gerakan langkah berlari keberhenti.

a) Aba-aba : "HENTI = GERAK".
b) Pelaksanaan :
   1) Aba-aba pelaksanaan diberikan pada waktu kaki kanan/kiri jatuh ditanah ditambah tiga langkah.
   2) Selanjutnya kaki dirapatkan kemudian kedua kepalan tangan diturunkan untuk mengambil sikap sempurna.

38. Langkah merdeka.

a) Dari langkah biasa.
b) Aba-aba : "**LANGKAH MERDEKA = JALAN**".
c) Pelaksanaan :
   1) Peserta berjalan bebas tanpa terikat dengan ketentuan baik panjang, macam, dan tempo langkah.
   2) Atas pertimbangan Ketua Kelas segera dapat diijinkan untuk berbuat sesuatu dan dalam keadaan lain terlarang (antara lain: berbicara, buka topi, dan menghapus keringat).
   3) Langkah merdeka biasanya dilakukan untuk menempuh jalan jauh/lapangan yang tidak rata. Peserta tetap dilarang meninggalkan barisan.
   4) Kembali ke langkah biasa. Untuk melaksanakan gerakan ini lebih dahulu harus diberikan petunjuk "SAMAKAN LANGKAH".

5) Setelah langkah barisan sama, Ketua Kelas dapat memberikan aba-aba peringatan dan pelaksanaan.
6) Aba-aba “LANGKAH BIASA =JALAN”.

39. Ganti langkah.

a) Dari langkah biasa atau langkah tegap.
b) Aba-aba: ”GANTI LANGKAH = JALAN“.
c) Pelaksanaan :
   1) Aba-aba pelaksanaan diberikan pada waktu kaki kanan/kiri jatuh ditanah kemudian ditambah satu langkah.
   2) Sesudah itu ujung kaki kanan/kiri yang sedang dibelakang dirapatkan pada tumit kaki sebelahnya bersamaan dengan itu lenggang tangan dihentikan tanpa dirapatkan pada badan.
   3) Selanjutnya disesuaikan dengan langkah baru yang disamakan langkah pertama tetap sepanjang satu langkah.

40. Berhimpun.

a) Dari istirahat bebas.
b) Aba-aba : ”BERHIMPUN = MULAI “.“SELESAI”.
c) Pelaksanaan:
   1) Pada waktu aba-aba peringatan seluruh Peserta mengambil sikap sempurna dan menghadap penuh kepada yang memberi aba-aba.
   2) Pada aba-aba pelaksanaan seluruh Peserta mengambil sikap untuk lari, selanjutnya lari menuju di depan Ketua Kelas dengan jarak 3 langkah.

3) Pada waktu seluruh Peserta sampai ditempat, mengambil sikap istirahat.
4) Setelah ada aba-aba "SELESAI", seluruh Peserta mengambil sikap sempurna, balik kanan selanjutnya menuju tempat masing-masing.
5) Pada saat datang ditempat Ketua Kelas serta kembali tidak menyampaikan penghormatan.

41. Berkumpul.

a) Berkumpul formasi bersaf.

1) Dari istirahat bebas.
2) Aba-aba : "**BERSAF KUMPUL = MULAI "."SELESAI**".
3) Pelaksanaan :
   a) Ketua Kelas/pemimpin memanggil satu orang sebagai penjuru. Contohnya: " ".
   b) Peserta Jefri menghadap penuh ke arah pemanggil, mengambil sikap sempurna dan mengulangi katakata pemanggil. "**SIAP PESERTA JEFRI SEBAGAI PENJURU**".
   c) Mengambil sikap berlari menuju pemanggil dan berhenti ± 6 langkah di depannya menghadap penuh.
   d) Ketua Kelas/Pimpinan memberi aba-aba petunjuk dan peringatan "PELETON I - **BERSAF KUMPUL**", secara serentak seluruh Peserta mengambil sikap sempurna dan menghadap penuh.
   e) Setelah aba-aba pelaksanaan "**MULAI**" seluruh Peserta mengambil sikap berlari kemudian berlari menuju kepenjuru.
   f) Selanjutnya masing-masing Peserta menempatkan diri di belakang dan samping kiri penjuru, membentuk formasi bersaf.

g) Penjuru mengucapkan “LURUSKAN”, Peserta yang dibelakang penjuru melaksanakan lencang depan kemudian tangan diturunkan sedangkan yang dikiri penjuru secara serentak memalingkan kepala kekanan untuk meluruskan dengan melencangkan lengan kanan untuk saf depan dan memalingkan kepala seluruhnya kecuali penjuru paling kanan. Penjuru kanan mengucapkan “LURUS” maka saf depan menurunkan lengan dan secara serentak kepala kembali menghadap kedepan dalam keadaan sikap sempurna.

h) Setelah ada aba-aba “SELESAI”, seluruh pasukan mengambil sikap istirahat.

b) Berkumpul formasi berbanjar.

1) Dari istirahat bebas.
2) Aba-aba: ”BERBANJAR KUMPUL = MULAI“.
3) Pelaksanaan :
   a) Ketua Kelas/pemimpin memanggil satu orang sebagai penjuru. Contohnya : “PESERTA DADANG SEBAGAI PENJURU”.
   b) Peserta Dadang menghadap penuh ke arah pemanggil, mengambil sikap sempurna dan mengulangi kata-kata pemanggil. “SIAP PESERTA DADANG SEBAGAI PENJURU”.
   c) Mengambil sikap berlari kemudianberlari menujupemanggil dan berhenti ± 6 langkah di depannya menghadap penuh.
   d) Ketua Kelas/Pimpinan memberi aba-aba petunjuk danperingatan “PELETON I BERBANJAR KUMPUL”, secara serentak

seluruh Peserta mengambil sikap sempurnadan menghadap penuh

e) Setelah aba-aba pelaksanaan “MULAI” seluruh Peserta mengambil sikap berlari kemudian berlari menuju kepenjuru.

f) Selanjutnya masing-masing Peserta menempatkan diri di samping kiri dan belakang penjuru, membentuk formasi berbanjar.

g) Penjuru mengucapkan “LURUSKAN”, Peserta yang lainnya secara serentak untuk yang dikiri penjuru melaksanakan lencang kanan dan memalingkan kepala kekanan kemudian menurunkan tangan menghadap kedepan sedangkan yang dibelakang penjuru melaksanakan lencang depan untuk meluruskan.

h) Setelah orang yang paling belakang/banjar kanan paling belakang melihat barisannya sudah lurus, maka ia memberikan isyarat dengan mengucapkan “LURUS”, secara serentak Peserta yang dibelakang penjuru menurunkan lengan kanan dan kembali kesikap sempurna.

i) Setelah ada aba-aba “SELESAI” seluruh pasukan mengambil sikap istirahat. c. Apabila lebih dari 9 orang selalu berkumpul dalam bersyaf 3 atau berbanjar 3, kalau kurang dari 9 orang menjadi bersaf/berbanjar satu. Meluruskan ke depan hanya digunakan dalam berbentuk berbanjar. Penunjukan penjuru tidak berdasarkan golongan kepangkatan.

42. Gerakan perubahan arah dari berjalan ke berhenti :

a) Dari langkah biasa.
   1) Dari sedang berjalan.
   2) Aba-aba: “HENTI = GERAK”.
   3) Pelaksanaan :
      a) Pada aba-aba pelaksanaan diberikan pada waktu kaki kiri/kanan jatuh di tanah ditambah satu langkah.
      b) Selanjutnya berhenti dan sikap sempurna.

b) Posisi sedang jalan ditempat.
   1) Aba-aba: “ HENTI = GERAK”.
   2) Pelaksanaan: Aba-aba pelaksanaan diberikan pada waktu kaki kanan/kiri jatuh ditanah ditambah satu gerakan kemudian kaki kanan/kiridirapatkan selanjutnya mengambil sikap sempurna.

c) Hadap kanan/kiri berhenti.
   1) Dari berjalan.
   2) Aba-aba : “HADAP KANAN/KIRI HENTI=GERAK”.
   3) Pelaksanaan :
      a) Untuk hadap kanan henti, apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri, ditambah satu langkah. Selanjutnya apabila dengan aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan ditambah dua langkah.
      b) Untuk hadap kiri henti, apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri, ditambah dua langkah. Selanjutnya apabila dengan aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan ditambah satu langkah.

c) Gerakan selanjutnya seperti gerakan hadap kanan/kiri dan sikap sempurna.

d) Hadap serong kanan/kiri berhenti.

1) Dari berjalan.
2) Aba-aba : "HADAP SERONG KANAN/KIRI HENTI= GERAK".
3) Pelaksanaan :
   a) Untuk hadap serong kanan henti, apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri, ditambah satu langkah. Selanjutnya apabila dengan aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan ditambah dua langkah.
   b) Untuk hadap serong kirihenti, apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri, ditambah dua langkah. Selanjutnya apabila dengan aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan ditambah satu langkah.
   c) Gerakan selanjutnya seperti gerakan hadap kanan/kiri dan sikap sempurna.

e) Balik kanan henti.

1) Dari berjalan.
2) Aba-aba: "BALIK KANAN HENTI= GERAK".
3) Pelaksanaan :
   a) Untuk balik kanan aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri ditambah satu langkah. Selanjutnya apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan ditambah dua langkah.
   b) Gerakan selanjutnya seperti gerakan balik kanan dan sikap sempurna.

43. **Hadap kanan/kiri. a. Dari sikap sempurna. b. Aba-aba: "HADAP KANAN/KIRI MAJU = JALAN". c. Pelaksanaan: 1. Membuat gerakan hadap kanan/kiri. 2. Pada hitungan ketiga kaki kiri/kanan tidak dirapatkan langsung dilangkahkan seperti gerakan maju jalan.**

44. **Hadap serong kanan/kiri.**
    a) Dari Sikap sempurna.
    b) Aba-aba: "HADAP SERONG KANAN/KIRI MAJU =JALAN".
    c) Pelaksanaan :
        1) Membuat gerakan hadap serong kiri/ kanan.
        2) Pada hitungan ketiga kaki kiri/kanan tidak dirapatkan langsung dilangkahkan seperti gerakan maju jalan.

45. **Balik kanan.**
    a) Dari Sikap sempurna.
    b) Aba-aba : "BALIK KANAN MAJU =JALAN".
    c) Pelaksanaan :
        1) Membuat gerakan balik kanan.
        2) Pada hitungan ketiga kaki kiri tidak dirapatkan langsung dilangkahkan seperti gerakan maju jalan.

46. **Belok kanan/kiri.**
    a) Dari Sikap sempurna.
    b) Aba-aba : "BELOK KANAN/KIRI MAJU =JALAN".
    c) Pelaksanaan :
        1) Penjuru depan merubah arah 90º ke kanan/kiri dan mulai berjalan ke arah tertentu.

2) Peserta-Peserta lainnya belok setibanya di tempat penjuru belok.

47. Tiap-tiap banjar dua kali belok kanan/kiri.

a) Dari Sikap sempurna.
b) Aba-aba : "TIAP-TIAP BANJAR DUA KALI BELOK KANAN/KIRI MAJU =JALAN".
c) Pelaksanaan :
   1) Penjuru tiap-tiap banjar melangkah satu langkah kedepan kemudian melaksanakan dua kali belok kanan arah 180º.
   2) Peserta lainnya belok setibanya di tempat penjuru belok.

48. Hadap kanan/kiri.

a) Dari berjalan.
b) Aba-aba : "HADAP KANAN/KIRI MAJU=JALAN".
c) Pelaksanaan :
   1) Untuk hadap kanan aba-abapelaksanaan jatuh pada waktu kaki kiriditambah satu langkah. Selanjutnya apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri jatuh ditambah satu langkah.
   2) Pada hitungan ke empat kaki kiri/kanan tidak dirapatkan langsung dilangkahkan seperti gerakan maju jalan.

49. Hadap serong kanan/kiri.

a) Dari berjalan.
b) Aba-aba:"HADAP SER0NG KANAN/KIRI MAJU=JALAN".
c) Pelaksanaan :

1) Untuk hadap serong kanan/kiri, Aba-aba pelaksanaan dijatuhkan pada waktu kaki kiri jatuh ditanahditambah satu langkah, sedangkan hadap serong kiri jatuh pada kaki kanan ditambah satu langkah.
2) Pada hitungan ke empat kaki kiri/kanan tidak dirapatkan langsung dilangkahkan seperti gerakan maju jalan.

50. Balik kanan.

a) Dari berjalan.
b) Aba-aba : "BALIK KANAN MAJU=JALAN".
c) Pelaksanaan :
   1) Aba-aba pelaksanaan dijatuhkan pada waktu kaki kiri jatuh ditanahditambah satu langkah, sedangkan pada kaki kanan ditambah dua langkah.
   2) Pada hitungan ke empat kaki kiri tidak dirapatkan langsung dilangkahkan seperti gerakan maju jalan.

51. Belok kanan/kiri.

a) Dari berjalan.
b) Aba-aba : "BELOK KANAN/KIRI=JALAN".
c) Pelaksanaan :
   1) Untuk belok kanan aba-aba pelaksanaan dijatuhkan pada waktu penjuru kaki kiri jatuh ditanah ditambah satu langkah, sedangkan belok kiri jatuh pada kaki kanan ditambah satu langkah.
   2) Penjuru depan merubah arah 90º ke kanan/kiri atau hadap kanan /kiri.
   3) Pada hitungan ke empat kaki kiri/kanan tidak dirapatkan langsung dilangkahkan seperti gerakan maju jalan.

4) Peserta-Peserta lainnya belok setibanya di tempat penjuru belok.

52. Dua kali belok kanan/kiri.

a) Dari berjalan.
b) Aba-aba : “DUA KALI BELOK KANAN/KIRI=JALAN”.
c) Pelaksanaan :
   1) Untuk dua kali belok kanan,aba-aba pelaksanaan dijatuhkan pada waktu kaki kiri penjuru jatuh ditanahditambah satu langkah, sedangkan belok kiri jatuh pada kaki kanan ditambah satu langkah.
   2) Penjuru depan merubah arah 90º ke kanan/kiri.
   3) Pada hitungan ke empat kaki kiri/kanan tidak dirapatkan langsung dilangkahkan seperti gerakan maju jalansetelah dua langkah berjalan kemudian melakukan gerakan belok kanan/kiri jalan lagi.
   4) Peserta-Peserta lainnya belok setibanya di tempat penjuru belok.

53. Tiap-tiap banjar dua kali belok kanan/kiri.

a) Dari berjalan.
b) Aba-aba : “TIAP-TIAP BANJAR DUA KALI BELOK KANAN/KIRI=JALAN”.
c) Pelaksanaan :
   1) Untuk tiap-tiap banjar dua kali belok kanan, apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri,maka pelaksanaan dengan hitungan empat langkah, sedangkan tiap-tiap banjar dua kali belok kanan jatuh pada kaki kanan dengan hitungan lima langkah.

2) Penjuru depan tiap-tiap banjar merubah arah 180º ke kanan/kiri atau langsung dua kali belok kanan/kiri.
3) Peserta-Peserta lainnya belok setibanya di tempat penjuru belok,guna membelokkan pasukan diruang/lapangan yang sempit.

54. Perubahan arah pada waktu berlari :

a) Hadap kanan/kiri Lari.

1) Dari berlari.
2) Aba-aba : "HADAP KANAN/KIRI MAJU=JALAN".
3) Pelaksanaan :
   a) Untuk hadap kanan aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri ditambah tiga langkah. Selanjutnya apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan ditambah empat langkah.
   b) Untuk hadap kiriaba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri ditambah empat langkah. Selanjutnya apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan ditambah tiga langkah.
   c) Pelaksanaan hadapkanan/kirilari kaki tidak dirapatkan langsung dilangkahkan dan berlari.

b) Hadap serong kanan/kiri Lari.

1) Dari berlari.
2) Aba-aba : "HADAP SERONG KANAN/KIRI MAJU=JALAN".
3) Pelaksanaan :
   a) Untuk hadap serong kanan aba-aba pelaksanaan jatuh pada kakikiri ditambah

tiga langkah. Selanjutnya apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan ditambah empat langkah.

b) Untuk hadap serong kiriaba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri ditambah empat langkah. Selanjutnya apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan ditambah tiga langkah.

c) Pelaksanaan hadap serong kanan/kiri lari kaki tidak dirapatkan langsung dilangkahkan dan berlari.

c) Balik kanan lari.

1) Dari berlari.
2) Aba-aba : "BALIK KANAN MAJU=JALAN".
3) Pelaksanaan :
   a) Aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri ditambah tiga langkah. Selanjutnya apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan ditambah empat langkah.
   b) Membuat gerakan balik kanan.
   c) Peserta yang paling belakang menjadi penjuru depan dan penjuru depan menjadi di belakang.

d) Belok kanan/kiri lari.

1) Dari berlari.
2) Aba-aba : "BELOK KANAN/KIRI=JALAN".
3) Pelaksanaan :
   a) Untuk belok kanan aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri ditambah tiga langkah. Selanjutnya apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri ditambah empat langkah.

b) Penjuru depan mengubah arah 90º ke kanan/kiri atau hadap kanan/kiri.
c) Kegiatan selanjutnya belok kiri/kanan dan berlari.
d) Peserta-Peserta lainnya belok setibanya di tempat penjuru belok.

e) Dua kali belok kanan/kiri lari.

1) Dari berlari.
2) Aba-aba : "DUA KALI BELOK KANAN/KIRI=JALAN"
3) Pelaksanaan :
   a) Untuk dua kali belok kanan, Aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri ditambah empat langkah. Selanjutnya apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan ditambah tiga langkah.
   b) Untuk dua kali belok kiri, Aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri ditambah tiga langkah. Selanjutnya apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan ditambah empat langkah.
   c) Penjuru depan merubah arah 180º ke kanan/kiri atau hadap kanan/kiri.
   d) Kegiatan selanjutnya melaksanakan dua kali belok kanan/kiridan berlari.
   e) Peserta-Peserta lainnya melaksanakan dua kali belok kanan/kiri setibanya di tempat penjuru belok.

f) Tiap-tiap banjar dua kali belok kanan/kiri lari.

1) Dari berlari.

2) Aba-aba : “TIAP-TIAP BANJAR DUA KALI BELOK KANAN/KIRI= JALAN”.
3) Pelaksanaan :
   a) Untuk dua kali belok kanan, aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri ditambah tiga langkah. Selanjutnya apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan ditambah tiga langkah.
   b) Untuk dua kali belok kiri, aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri ditambah tiga langkah. Selanjutnya apabila aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan ditambah empat langkah.
   c) Penjuru depan tiap-tiap banjar merubah arah 180º ke kanan/kiri atau langsung dua kali belok kanan/kiri.
   d) Kegiatan selanjutnya melaksanakan gerakan tiap-tiap banjar dua kali belok kanan/kiri dan berlari.
   e) Peserta-Peserta lainnya melaksanakan tiap-tiap banjar dua kali belok kanan/kiri setibanya di tempat penjuru membelokkan pasukan.

55. Gerakan haluan kanan/kiri hanya dilakukan dalam bentuk bersaf, guna merubah arah tanpa merubah bentuk.

a) Dari berhenti ke berhenti.
1) Aba-aba : “HALUAN KANAN/KIRI=JALAN”.
2) Pelaksanaan :
   a) Pada aba-aba pelaksanaan, penjuru kanan/kiri berjalan ditempat dengan memutarkan arah

secara perlahan lahan hingga merubah arah sampai 90º.

b) Bersamaan dengan itu masing-masing saf mulai maju jalan dengan rapih (dengan tidak melenggang) sambil meluruskan safnya hingga merubah arah sebesar 90º, kemudian berjalan ditempat.

c) Setelah penjuru kanan/kiri depan melihat safnya lurus maka teriak "LURUS".

d) Kemudian Ketua Kelas memberi aba-aba : "HENTI =GERAK". Pada waktu kaki kiri/kanan jatuh ditanah ditambah 1 langkah kemudian seluruh pasukan berhenti dan sikap sempurna.

b) Dari berhenti ke berjalan.

1) Aba-aba : "HALUAN KANAN/KIRI MAJU=JALAN".

2) Pelaksanaan :

a) Pada aba-aba pelaksanaan, penjuru kanan/kiri berjalan ditempat dengan memutarkan arah secara perlahanlahan hingga merubah arah sampai 90º.

b) Bersamaan dengan itu masing-masing saf mulai maju jalan dengan rapih (dengan tidak melenggang) sambil meluruskan safnya hingga merubah arah sebesar 90º, kemudian berjalan ditempat.

c) Setelah penjuru kanan/kiri depan melihat safnya lurus maka teriak "LURUS".

d) Kemudian Ketua Kelas memberi aba-aba: "MAJU = JALAN". Pasukan maju jalan dengan gerakan langkah biasa (pasukan tidak berhenti dulu).

c) Dari berjalan ke berhenti.

1) Aba-aba : “HALUAN KANAN/KIRI=JALAN”.
2) Pelaksanaan :
   a) Aba-aba pelaksanaan pada waktu kaki kanan/kiri jatuh ditanah kemudian ditambah 1 langkah penjuru kanan/kiri berjalan ditempat dengan memutarkan arah secara perlahan-lahan hingga merubah arah sampai 90º.
   b) Bersamaan dengan itu masing-masing saf mulai maju jalan dengan rapih (dengan tidak melenggang) sambil meluruskan safnya hingga merubah arah sebesar 90º, kemudian berjalan ditempat.
   c) Setelah penjuru kanan/kiri depan melihat safnya lurus maka teriak “LURUS”.
   d) Kemudian Ketua Kelas memberi aba-aba: “HENTI =GERAK”
   e) Pada waktu kaki kiri/kanan jatuh ditanah ditambah 1 langkah kemudian seluruh pasukan berhenti dan sikap sempurna.

d) Dari berjalan ke berjalan.

1) Aba-aba : “HALUAN KANAN/KIRIMAJU=JALAN”.
2) Pelaksanaan :
   a) Aba-aba pelaksanaan pada waktu kaki kanan/kiri jatuh ditanah kemudian ditambah 1 langkah, penjuru kanan/kiri berjalan ditempat dengan memutarkan arah secara perlahan-lahan hingga merubah arah sampai 90º.

b) Bersamaan dengan itu masing-masing saf mulai maju jalan dengan rapih (dengan tidak melenggang) sambil meluruskan safnya hingga merubah arah sebesar 90º, kemudian berjalan ditempat.

c) Setelah penjuru kanan/kiri depan melihat safnya lurus maka teriak "LURUS".

d) Kemudian Ketua Kelas memberi aba-aba: "MAJU = JALAN". Pasukan maju jalan dengan gerakan langkah biasa.

56. Gerakan melintang kanan/kiri hanya dilakukan dalam bentuk berbanjar guna merubah bentuk pasukan menjadi bersaf dengan arah tetap.

a) Dari berhenti ke berhenti.

1) Aba-aba : "MELINTANG KANAN/KIRI=JALAN".

2) Pelaksanaan :

a) Melintang Kanan, pada aba-aba pelaksanaan hadap kanan kemudian melaksanakan haluan kiri.

b) Melintang Kiri, pada aba-aba pelaksanaan hadap kirikemudian melaksanakan haluan kanan.

c) Pasukan melaksanakan haluan kanan/kiri yaitu penjuru kanan/kiri berjalan ditempat dengan memutarkan arah secara perlahan-lahan hingga merubah arah sampai 90º.

d) Bersamaan dengan itu masing-masing saf mulai maju jalan dengan rapih (dengan tidak melenggang) sambil meluruskan safnya hingga merubah arah sebesar 90º, kemudian berjalan ditempat.

e) Setelah penjuru kanan/kiri depan melihat safnya lurus maka teriak “LURUS”.

f) Kemudian Ketua Kelas memberi aba-aba: “HENTI =GERAK”. Pada waktu kaki kiri/kanan jatuh ditanah ditambah 1 langkah kemudian seluruh pasukan berhenti dan sikap sempurna.

b) Dari berhenti ke berjalan.

1) Aba-aba : “MELINTANG KANAN/KIRIMAJU=JALAN”.

2) Pelaksanaan :

a) Melintang Kanan, pada aba-aba pelaksanaan hadap kanan kemudian melaksanakan haluan kiri.

b) Melintang Kiri, pada aba-aba pelaksanaan hadap kiri kemudian melaksanakan haluan kanan.

c) Pasukan melaksanakan haluan kiri/kanan yaitu penjuru kiri/kananberjalan ditempat dengan memutarkan arah secara perlahan-lahan hingga merubah arah sampai 90º.

d) Masing saf mulai maju jalan dengan rapih (dengan tidak melenggang) sambil meluruskan safnya hingga merubah arah sebesar 90º, kemudian berjalan ditempat.

e) Setelah penjuru kiri/kanandepan melihat safnya lurus maka teriak “LURUS”.

f) Kemudian Ketua Kelas memberi aba-aba: “MAJU = JALAN”. Pada waktu kaki kiri/kanan jatuh ditanah ditambah 1 langkah kemudian seluruh pasukan maju jalan dengan gerakan langkah biasa. (pasukan tidak berhenti dulu).

c) Dari berjalan ke berhenti.

1) Aba-aba : “**MELINTANG KANAN/KIRI=JALAN**”.
2) Pelaksanaan :
   a) Melintang kanan jalan, aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan/kiri ditambah 2/1 langkah, pelaksanaan hadap kiri kemudian melaksanakan haluan kanan.
   b) Melintang Kiri, aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan/kiri ditambah 1/2 langkah, pelaksanaan hadap kanan kemudian melaksanakan haluan kiri.
   c) Pasukan melaksanakan haluan kanan/kiri yaitu penjuru kanan/kiri berjalan ditempat dengan memutarkan arah secara perlahan-lahan hingga merubah arah sampai 90º.
   d) Bersamaan dengan itu masing-masing saf mulai maju jalan dengan rapih (dengan tidak melenggang) sambil meluruskan safnya hingga merubah arah sebesar 90º, kemudian berjalan ditempat.
   e) Setelah penjuru kanan/kiri depan melihat safnya lurus maka teriak “LURUS”.
   f) Kemudian Ketua Kelas memberi aba-aba: “HENTI = GERAK”. Pada waktu kaki

kiri/kanan jatuh ditanah ditambah 1 langkah kemudian seluruh pasukan berhenti dan sikap sempurna.

d) Dari berjalan ke berjalan.

1) Aba-aba : "MELINTANG KANAN/KIRI MAJU =JALAN".
2) Pelaksanaan :
   a) Melintang kanan jalan, aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kanan/kiri ditambah 2/1 langkah, pelaksanaan hadap kanan kemudian melaksanakan haluan kiri.
   b) Melintang Kiri, aba-aba pelaksanaan jatuh pada kaki kiri/kanan ditambah 2/1 langkah, pelaksanaan hadap kiri. kemudian melaksanakan haluan kanan.
   c) Pasukan melaksanakan haluan kanan/kiri yaitu penjuru kanan/kiri berjalan ditempat dengan memutarkan arah secara perlahan-lahan hingga merubah arah sampai 90º.
   d) Bersamaan dengan itu masing-masing saf mulai maju jalan dengan rapih (dengan tidak melenggang) sambil meluruskan safnya hingga merubah arah sebesar 90º, kemudian berjalan ditempat.
   e) Setelah penjuru kanan/kiri depan melihat safnya lurus maka teriak "LURUS".
   f) Kemudian Ketua Kelas memberi aba-aba: "MAJU = JALAN". Pada waktu kaki kiri/kanan jatuh ditanah ditambah 1

langkah kemudian seluruh pasukan berhenti dan sikap sempurna.

Apabila Ketua Kelas/Pelatih memberikan perintah kepada seseorang yang berada dalam barisan keadaan sikap sempurna, terlebih dahulu ia memanggil orang itu keluar barisan untuk diberikan perintah. Orang yang menerima perintah ini harus mengulangi perintah tersebut sebelum melaksanakannya dan melaksanakan perintah itu dengan bersemangat.

a. Cara menghadap.

1) Bila pasukan bersaf :
   a) Untuk saf depan, tidak perlu balik kanan langsung menuju ke arah yang memanggil.
   b) Untuk saf tengah dan belakang, balik kanan kemudian melalui belakang saf paling belakang selanjutnya memilih jalan yang terdekat menuju ke arah yang memanggil.
   c) Bagi orang yang berada diujung kanan maupun kiri tanpa balik kanan langsung menuju arah yang memanggil (termasuk saf 2 dan 3).

2) Bila pasukan berbanjar :
   a) Untuk saf depan tidak perlu balik kanan, langsung menuju ke arah yang memanggil.
   b) Untuk banjar tengah, setelah balik kanan keluar barisan melalui belakang safnya sendiri terus memilih jalan yang terdekat. Sedang bagi banjar kanan/kiri tanpa balik

kanan terus memilih jalan yang terdekat menuju ke arah yang memanggil.

3) Cara menyampaikan laporan dan penghormatan apabila Peserta dipanggil sedang dalam barisan dengan menyebut nama/pangkat/golongan sebagai berikut :
   a) Ketua Kelas/Pelatih memanggil "Peserta Badu tampil ke depan", setelah selesai dipanggil Peserta tersebut mengucapkan kata-kata "Siap tampil ke depan" kemudian keluar dari barisan sesuai dengan tata cara keluar barisan dan menghadap kurang lebih 6 langkah di depan Ketua Kelas/Pelatih yang memanggil.
   b) Kemudian mengucapkan kata-kata: "Lapor siap menghadap". Selanjutnya menunggu perintah.
   c) Setelah mendapat perintah/petunjuk mengulangi perintah tersebut. Contoh: "Berikan aba-aba ditempat", Mengulangi: "Berikan aba-aba di tempat". Selanjutnya melaksanakan perintah yang diberikan Ketua Kelas/Pelatih (memberikan aba-aba ditempat).
   d) Setelah selesai melaksanakan perintah/petunjuk kemudian menghadap kurang lebih 6 langkah di depan Ketua Kelas/Pelatih yang memanggil dan mengucapkan kata-kata: "Memberikan aba-aba di tempat telah dilaksanakan, laporan selesai".
   e) Setelah mendapat perintah "Kembali ke tempat", Peserta mengulangi perintah

kemudian menghormat, selanjutnya kembali ke tempat.

4) Cara menyampaikan laporan dan penghormatan apabila Peserta dipanggil sedang dalam barisan dengan tidak menyebut nama /pangkat/golongan sebagai berikut :
   a) Ketua Kelas/Pelatih memanggil "Banjar tengah nomor 3 tampil ke depan", setelah selesai dipanggil Peserta tersebut mengucapkan kata-kata "Siap Peserta Badu tampil ke depan" kemudian keluar dari barisan sesuai dengan tata cara keluar barisan dan menghadap kurang lebih 6 langkah di depan Ketua Kelas/Pelatih yang memanggil.
   b) Kemudian mengucapkan kata-kata: Lapor "Siap menghadap". Selanjutnya menunggu perintah.
   c) Setelah mendapat perintah/petunjuk mengulangi perintah tersebut. Contoh: "Berikan aba-aba ditempat", Mengulangi: "Berikan aba-aba ditempat". Selanjutnya melaksanakan perintah yang diberikan Ketua Kelas/Pelatih (memberikan aba-aba ditempat).
   d) Setelah selesai melaksanakan perintah/petunjuk kemudian menghadap kurang lebih 6 langkah di depan Ketua Kelas/Pelatih yang memanggil dan mengucapkan kata-kata: "Memberikan aba-aba di tempat telah dilaksanakan, laporan selesai".

e) Setelah mendapat perintah “Kembali ke tempat”, Peserta mengulangi perintah “Kembali ke tempat”, kemudian menghormat, selanjutnya kembali ke tempat.

f) Jika pada waktu dalam barisan salah seorang meninggalkan barisannya, maka terlebih dahulu harus mengambil sikap sempurna dan minta ijin kepada Ketua Kelas dengan cara mengangkat tangan kirinya ke atas (tangan dibuka jari-jari dirapatkan). Contoh: Peserta yang akan meninggalkan barisan mengangkat tangan. Ketua Kelas bertanya : Ada apa ?. Peserta menjawab : Ijin ke belakang. Ketua Kelas memutuskan : Baik, lima menit kembali (beri batas waktu sesuai keperluan). Peserta yang akan meninggalkan barisan mengulangi Lima menit kembali.

g) Setelah mendapat ijin, ia keluar dari barisannya, selanjutnya menuju tempat sesuai keperluannya.

h) Bila keperluannya telah selesai, maka Peserta tersebut menghadap kurang lebih 6 langkah di depan Ketua Kelas/Pelatih, selanjutnya laporan sebagai berikut: “Lapor, kebelakang selesai laporan selesai”. Setelah ada perintah dari Ketua Kelas “Masuk Barisan”, maka Peserta tersebut mengulangi perintah kemudian menghormat, balik kanan dan kembali ke barisannya pada kedudukan semula.

5) Cara bergabung masuk barisan perorangan/pasukan kepada pasukan yang lebih besar :
   a) Perorangan. Peserta menghadap kurang lebih 6 langkah di depan Ketua Kelas/Pelatih, melaksanakan penghormatan selanjutnya laporan sebagai berikut : "Lapor, ijin masuk barisan". Setelah ada perintah dari Ketua Kelas "Masuk Barisan", maka Peserta tersebut mengulangi perintah kemudian balik kanan dan masuk barisan.
   b) Pasukan. Pimpinan pasukan yang akan bergabungmenyiapkan pasukannya di suatu tempat kemudian menghadap kurang lebih 6 langkah di depan Ketua Kelas/Pelatih, melaksanakan penghormatan selanjutnya laporan sebagai berikut : "Lapor,.....orang ijin bergabung". Setelah ada perintah dari Ketua Kelas "Laksanakan/kerjakan....", maka pimpinan pasukan tersebut mengulangi perintah, balik kanan dan membawa pasukan untuk bergabung.

B. KEPROTOKOLAN

1. KONSEP KEPROTOKOLAN

Dari berbagai literatur dan sumber referensi, disebutkan bahwa istilah "Protokol" pada awalnya dibawa ke Indonesia oleh bangsa Belanda dan Inggris pada saat mereka menduduki wilayah Hindia Belanda, yang mengambil dari Bahasa perancis Protocole. Bahasa Perancis mengambilnya dari Bahasa Latin Protokollum, yang aslinya

berasal dari Bahasa Yunani, yaitu dari kata-kata protos dan kolla. Protos berarti "yang pertama" dan kolla berarti "Lem" atau "perekat". Atau **perekat yang pertama.** Artinya, setiap orang yang bekerja pada suatu institusi tertentu akan bersikap dan bertindak mewakili institusi nya jika yang bersangkutan berada di dalam negeri dan akan mewakili negara jika ia berada di luar negeri atau forum internasonal (Rai dan Erawanto, 2017).

Mula-mula perkataan ini digunakan bagi lembaran pertama dari suatu gulungan papyrus atau kertas tebal yang ditempelkan atau dilekatkan. Kemudian perkataan protokol digunakan untuk semua catatan dokumen Negara yang bersifat nasional dan internasional. Dokumen tersebut memuat persetujuan-persetujuan antara Negara-negara kota (*city states*) dan kemudian antara bangsa-bangsa. Dengan demikian perkataan pr**otokollum** yang mulanya digunakan untuk istilah gulungan-**gulungan dokumen baru**, kemudian digunakan bagi **isi dari persetujuan-persetujuan** itu sendiri.

Pada situasi yang berbeda, perkataan protokollum itu tidak digunakan untuk persetujuan-persetujuan pokok, melainkan untuk dokumen-dokumen tambahan dari persetujuan -persetujuan pokok, Perkataan protokol juga digunakan bagi suatu "proses verbal" yaitu notulen atau **catatan resmi** (official minutes) yang mencatat jalannya perundingan dan kemudian pada tiap akhir sidang ditandatangani semua peserta. **Tiap persetujuan (agreement)** yang akan menjadi perjanjian (treaty) juga disebut **protokol**, sepertf **Protokol Jenewa**, **Protokol Paris**, **Protokol Kyoto**. Pengertian protokol seperti ini sampai sekarang masih berlaku (Rai dan Erawanto, 2017).

Dari berbagai pengertian tersebut diatas, tampak bahwa inti dari pengertian keprotokolan adalah pengaturan yang berisi norma-norma atau aturan-aturan atau kebiasaan-kebiasaan mengenai tata cara agar suatu tujuan yang telah disepakati dapat dicapai. Dengan kata lain protokol dapat diartikan sebagai tata cara untuk menyelenggarakan suatu acara agar berjalan tertib, hikmat, rapi, lancar dan teratur serta memperhatikan ketentuan dan kebiasaan yang berlaku, baik secara nasional maupun internasional. Dengan meningkatnya hubungan antar bangsa, lambat laun orang mulai mencari suatu tatanan yang dapat mendekatkan satu bangsa dengan bangsa lainnya dan dapat diterima secara merata oleh semua pihak.

Esensi di dalam tatanan tersebut antara lain mencakup :

a. Tata cara, yang menentukan tindakan yang harus dilakukan dalam suatu acara tertentu.
b. Tata krama, yang menentukan pilihan kata-kata, ucapan dan perbuatan yang sesuai dengan tinggi rendahnya jabatan seseorang.
c. Rumus-rumus dan aturan tradisi / kebiasaan yang telah ditentukan secara universal ataupun di dalam suatu bangsa itu sendiri.

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

atau kedudukannya dalam Negara, Pemerintah atau masyarakat".

Selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan susunan ketatanegaran yang berubah dan juga perkembangan global, maka kemudian UU No 8 tahun 1987 tersebut disempurnakan melalui Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2010 tentang Keprotokolan yang memberikan penjelasan bahwa **"Keprotokolan " adalah : "*serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan aturan dalam acara kenegaraan atau acara resmi yang meliputi Tata Tempat, Tata Upacara, dan Tata Penghormatan sebagai bentuk penghormatan kepada seseorang sesuai dengan jabatan dan/atau kedudukannya dalam negara, pemerintahan, atau masyarakat*."**

Perubahan istilah dari protokol menjadi keprotokolan ini dapat jelas terlihat bahwa protokol yang sebelumnya hanya memiliki makna "sempit" dan kaku sebagai serangkaian aturan, maka ketika terjadi perubahan istilah menjadi keprotokolan maka maknanya akan menjadi lebih "luas" sebagai serangkaian kegiatan yang tidak lepas dan harus menyesuaikan dengan segala aturan tertulis maupun tidak tertulis yang berhubungan dalam dunia keprotokolan itu sendiri. Baik yang berlaku secara lokal di daerah tertentu, lalu secara nasional di Negara tertentu, hingga kepada cakupan willayah secara internasional yang telah disepakatai secara bersama diantara Negara-negara di dunia.

Pengaturan tata upacara merupakan salah satu bagian utama dari pengertian dan pemahaman tentang Keprotokolan selain Tata Tempat dan Tata Penghormatan. Sebagaimana Pemerintah Indonesia secara resmi menjelaskan pengertian "Protokol" dalam Undang-Undang

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

Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan susunan ketatanegaran yang berubah dan juga perkembangan global, maka kemudian undang-undang nomor 8 tahun 1987 tersebut disempurnakan melalui Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2010 tentang Keprotokolan yang memberikan penjelasan bahwa "Keprotokolan " adalah : "*serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan aturan dalam acara kenegaraan atau acara resmi yang meliputi Tata Tempat, Tata Upacara, dan Tata Penghormatan sebagai bentuk penghormatan kepada seseorang sesuai dengan jabatan dan/atau kedudukannya dalam negara, pemerintahan, atau masyarakat*."

Konsep keprotokolan dalam modul ini adalah hal yang lebih difokuskan kepada kemampuan memahami dan melakukan pengaturan keprotokolan dalam berbagai bentuk upacara ada bersifat acara kenegaraan atau acara resmi maupun berupa upacara bendera, atau upacara bukan upacara bendera serta acara kunjungan. Adapun Beberapa bentuk upacara yaitu :

a. Upacara Bendera yakni upacara pengibaran Bendera Kebangsaan yang diselenggarakan dalam rangka Peringatan Hari-hari Besar Nasional. Hari-hari besar Nasional ditetapkan dengan Keputusan Presiden; Hari Pendidkan Nasional, Hari Kebangkitan Nasional, HUT

Proklamasi Kemerdekaan RI, Hari Kesaktian Pancasila, Hari Sumpah Pemuda, Hari Pahlawan, dan Hari Ibu;

b. Upacara Bendera Pada Acara Kenegaran; ialah upacara bendera dalam acara keNegara dalam rangka peringatan Hari Ulah Tahun Kemerdekaan Republik Indonesia yang diselenggarakan di Halaman Istana Merdeka Jakarta;
c. Upacara Bendera Pada Acara Resmi ; ialah upacara bendera yang dilaksanakan bukan oleh Negara, melainkan oleh Instansi Pemerintah baik tingkat pusat maupun tingkat daerah serta oleh Lembaga Negara lainnya; dan
d. Upacara Bukan Upacara Bendera ; ialah suatu upacara yang tidak berfokus pada pengibaran bendera kebangsaan, namun bendera kebangsaan telah diikatkan pada tiang bendera dan diletakkan ditempat sebagaimana mestinya. Beberapa macam upacara ini misalnya ; Upacara Pelantikan Pejabat, Upacara Pembukaan Raker, Pembukaan Diklat/Seminar, Upacara Peresmian Proyek dan lain-lain.

Mengacu pada penjelasan diatas, maka setiap peserta Latsar diharapkan mampu memahami konsep keprotokolan mulai dari tata upacara melalui pembelajaran tentang peraturan dan praktek tata upacara baik upacara bendera dan upacara bukan upacara bendera yang bersifat Resmi dan/atau Kenegaraan, termasuk pelaksanaan kegiatan apel, begitu juga dengan pengaturan tata tempat dan tata penghormatan sesuai kaidah dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku sehingga akan menghindarkan keraguan dalam melakukan pengaturan keprotokolan di instansi masing masing.

2. TATA TEMPAT (*PRESEANCE*)

a. Pengertian umum dan hakekat

Berdasarkan Pasal 1 ayat (7) Peraturan Pemerintah Nomer 62 Tahun 1990, definisi Tata Tempat adalah "aturan mengenai urutan tempat bagi pejabat Negara, Pejabat Pemerintah dan Tokoh Masyarakat tertentu dalam acara kenegaraan atau acara resmi".

Tata tempat pada hakekatnya juga mengandung unsur-unsur siapa yang berhak lebih didahulukan dan siapa yang mendapat hak menerima prioritas dalam urutan tata tempat. Orang yang mendapat tempat untuk didahulukan adalah seseorang karena jabatan, pangkat atau derajat di dalam pemerintahan atau masyarakat.

Lazimya, orang yang mendapat hak untuk didahulukan dalam urutan ialah seseorang karena jabatan atau pangkatnya, seperti Pejabat Negara dan Pejabat Pemerintah mereka disebut VIP (Very Important Person), dan kadang-kadang pula seseorang karena derajat dan kedudukannya sosialnya seperti Pemuka Agama, Pemuka Adat tokoh Masyarakat yang lainnya, mereka disebut **VIC (Very Important Citizen),** IIstilah **tata tempat** dalam bahasa **perancis** adalah "**Preseance**", dalam bahasa Inggris disebut "Precedence" (Rai dan Erawanto, 2017).

Selanjutnya, Rai dan Erawanto (2017) menambahkan bahwa perolehan tata tempat

(*preseance*) seseorang didasarkan terhadap hal-hal sebagai berikut:

1) Penunjukkan/pengangkatan/pemeliharaan dalam suatu jabatan dalam Negara atau dalam organisasi pemerintahan.
2) Memperoleh anugerah penghargaan, atau tanda jasa dari Negara/Pemerintah.
3) Pernikahan, sepertinya halnya seseorang menikah dengan seseorang yang mempunyai kedudukan sebagai Pejabat Negara, Pejabat Pemerintah, atau tokoh Masyarakat tertentu.
4) Kelahiran. Seperti halnya kaum ningrat, dan penobatan atau mewarisi Kerajaan, khusus yang ini amat diperhatikan dalam Negara-negara dengan system kerajaan.
5) Hak Preseance. Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka setiap Pejabat Negara, Pejabat Pemerintah, dan Tokoh Masyarakat tertentu dalam acara kenegaraan atau acara resmi berhak memperoleh penghormatan preseance sesuai ketentuan tata tempat. (Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1987), Manakala yang bersangkutan tidak diperlakukan sebagaimana mestinya sesuai dengan kedudukan dan/atau jabatannya, hal ini merupakan pelangaran dengan tuduhan ”pelecehan jabatan”, pihak yang bersangkutan dapat mengajukan tuntutan keberatannya.

b. Aturan Dasar Tata Tempat

1) Orang yang berhak mendapat tata urutan yang pertama adalah mereka yang mempunyai jabatan

tertinggi yang bersangkutan mendapatkan urutan paling depan atau paling mendahului.

2) Jika menghadap meja, maka tempat utama adalah yang menghadap ke pintu keluar dan tempat terakhir adalah tempat yang paling dekat dengan pintu keluar.
3) Pada posisi berjajar pada garis yang sama, tempat yang terhormat adalah:
   a) tempat paling tengah;
   b) tempat sebelah kanan luar, atau rumusnya posisi sebelah kanan pada umumnya selalu lebih terhormat dari posisi sebelah kiri;
   c) genap = 4 – 2 – 1 – 3;
   d) ganjil = 3 – 1 – 2.

Gambar 1
Contoh Pengaturan Tata Tempat Posisi Berdiri
(Bahan ajar Sandra Erawanto, 2015)

Catatan:

Pengaturan tata tempat dapat pula mengacu pada situasi dan kondisi tempat, dan sifat acara. Misalnya untuk kegiatan seminar :

1. Presiden/Menteri atau Kepala LPNK/Gubernur/Bupati/Walikota
2. Penanggungjawab Kegiatan
3. Pembicara Kunci
4. Pembicara lainnya

Tempat duduk lainnya untuk Menteri atau Pimpinan Tinggi LPNK dan Tamu Undangan yang bukan peserta seminar.

Gambar 2:
Contoh pengaturan Tata Tempat Posisi duduk
(Bahan ajar Sandra Erawanto, 2015)

Gambar 3 :
Contoh Pengaturan Tata Tempat Posisi Duduk Pertemuan Tatap Muka
(Bahan Ajar Sandra Erawanto, 2015)

4) Apabila naik kendaraan, bagi Menteri atau Kepala LPNK atau seseorang yang mendapat tata urutan paling utama, maka :
   1) di pesawat udara, naik paling akhir turun paling dahulu;
   2) di kapal laut, naik dan turun paling dahulu;
   3) di kereta api, naik dan turun paling dahulu;
   4) di mobil, naik dan turun paling dahulu.

5) Orang yang paling dihormati selalu datang paling akhir dan pulang paling dahulu.
6) Jajar Kehormatan (*Receiving Line)*
   a) Orang yang paling dihormati harus datang dari sebelah kanan dari pejabat yang menyambut.
   b) Bila orang yang paling dihormati yang menyambut tamu, maka tamu akan datang dari arah sebelah kirinya.

c. Aturan Tata Tempat

1) Aturan Tata Tempat bagi Pejabat Negara dan Pejabat Pemerintah di Pusat:
   a) Presiden
   b) Wakil Presiden
   c) Pimpinan Lembaga Negara (MPR, DPR, DPD, BPK, MA, MK, dan KY)
   d) Duta Besar Asing untuk RI
   e) Menteri
   f) Pejabat setingkat Menteri
   g) Kepala LPNK
   h) Kepala Perwakilan RI di luar Negeri yang Berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh
   i) Gubernur dan Wakil Gubernur
   j) Ketua Muda MA, Anggota MPR, DPR, DPD, BPK, MA, MK, dan Hakim Agung
   k) Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota

2) Aturan Tata Tempat bagi Para Menteri

a) Urutan tata tempat para Menteri diatur menurut urutan Menteri yang ditetapkan dalam Keputusan Presiden tentang Pembentukan Kabinet.
b) Dalam hubungan yang berkenaan dengan Perwakilan Negara Asing, Menteri Luar Negeri RI diberi tata urutan mendahului anggota kabinet lainnya.
c) Menteri yang menjadi leading sector suatu kegiatan mendapat tempat yang utama, setelah itu diurutkan berdasarkan Keputusan Presiden tentang Pembentukan Kabinet.
d) Dalam suatu acara, undangan tingkat Menteri yang hadir hanya satu Menteri Koordinator, maka Menteri Koordinator tersebut (bila substansinya terkait) mendapat tempat lebih utama dari Menteri penyelenggara.

3) Aturan Tata Tempat bagi Pejabat Negara/Duta Besar/Kepala Perwakilan Negara Asing/Organisasi Internasional
   a) Para Duta Besar/Kepala Perwakilan Negara Asing mendapat tempat kehormatan yang utama di antara Pejabat Negara.
   b) Tata urutan para Duta Besar/Kepala Perwakilan Asing ditetapkan berdasarkan tanggal penyerahan Surat-surat Kepercayaannya kepada Presiden Republik Indonesia.
   c) Para Kepala Perwakilan Diplomatik didahulukan dari semua pejabat internasional

karena mewakili negara dan/atau pribadi Kepala Negaranya.

4) Aturan Tata Tempat bagi Pegawai Negeri Sipil dan Mantan Pejabat Negara/Pejabat Pemerintah/Tokoh Masyarakat Tertentu
   a) Urutan tata tempat antar Pegawai Negeri Sipil diatur menurut senioritas berdasarkan tata urutan sesuai jabatan.
   b) Mantan Pejabat Negara/Pejabat Pemerintah mendapat tempat setingkat lebih rendah dari pada yang masih berdinas aktif, tetapi mendapat tempat pertama dalam golongan/kelompok yang setingkat lebih rendah.
   c) Mantan Presiden dan mantan Wakil Presiden Republik Indonesia mendapat tempat setelah Wakil Presiden Republik Indonesia sebelum Ketua Lembaga Negara.
   d) Perintis Pergerakan Kebangsaan/Kemerdekaan mendapat tempat setelah kelompok Pimpinan Lembaga Negara.
   e) Ketua Umum Partai Politik yang mewakili wakil-wakil di lembaga legislatif mendapat tempat setelah kelompok Perintis Pergerakan Kebangsaan/ Kemerdekaan.
   f) Pemilik Tanda Kehormatan Republik Indonesia berbentuk Bintang mendapat tempat setelah kelompok Ketua Umum Partai Politik yang mewakili wakil-wakil di lembaga legislatif.
   g) Ketua Umum Organisasi Keagamaan Nasional (yang diakui oleh pemerintah) mendapat tempat setelah kelompok Pemilik Tanda Kehormatan Republik Indonesia.

5) Aturan Tata Tempat bagi Isteri/Suami Pejabat Negara/Duta Besar/Kepala Perwakilan Negara Asing
   a) Apabila dalam acara kenegaraan/resmi pejabat didampingi isteri/suami, maka isteri/suami tersebut mendapat tempat sesuai dengan urutan tata tempat pejabat tersebut.
   b) Isteri/suami Pejabat Negara/Duta Besar/Kepala Perwakilan Negara Asing mendapat tempat setingkat pejabat tersebut.
6) Aturan Tata Tempat bagi Pejabat yang Mewakili
   a) Dalam hal Pejabat Negara, pejabat pemerintah, atau tokoh masyarakat tertentu berhalangan hadir dalam acara kenegaraan/resmi, maka tempatnya tidak diisi oleh pejabat yang mewakili.
   b) Dalam hal acara dimana undangan yang dapat diwakili, Pejabat Negara yang mewakili mendapat tempat sesuai dengan pejabat yang diwakilinya, sedangkan untuk pejabat pemerintah, tokoh masyarakat, dan lain-lain mendapat tempat sesuai dengan kedudukan sosial dan kehormatan yang diterimanya atau jabatan yang dipangkunya.
   c) Dalam hal Pejabat Negara, pejabat pemerintah, atau tokoh masyarakat tertentu selaku tuan rumah berhalangan hadir dalam acara kenegaraan/resmi, maka tempatnya diisi oleh pejabat yang mewakili.

7) Aturan Tata Tempat bagi Pejabat Pemangku Status Darurat Militer/Sipil Dalam hal tertentu daerah berstatus darurat militer/sipil, pejabat tertinggi pemangku status darurat tersebut, berhak mendapatkan tempat di kursi utama di samping Gubernur selaku tuan rumah.

8) Aturan Tata Tempat bagi Pejabat Negara yang Memangku Jabatan Lebih dari Satu Dalam hal Pejabat Negara yang menghadiri suatu acara/pertemuan memangku jabatan lebih dari satu yang tidak sama tingkatnya, maka baginya berlaku tata tempat untuk jabatan/urutan yang tertinggi.

9) Pengaturan Tata Tempat antara Pejabat Negara/Pemerintah Bersama-sama dengan Para Perwakilan Negara Asing
   a) Para Duta Besar/Kepala Perwakilan Negara Asing mendapat tempat kehormatan berada di sebelah kanan dari tempat Presiden atau Wakil Presiden, sedangkan para Kepala Lembaga Negara dan para Menteri mendapat tempat di sebelah kiri.
   b) Para Duta Besar/Kepala Perwakilan Negara Asing mendapat tempat kehormatan yang utama setelah Kepala Lembaga Negara dan sebelum para Menteri/setingkat Menteri apabila berada dalam satu tempat.
   c) Pengaturan untuk di daerah, mengingat ada tambahan Muspida, disesuaikan dengan situasi

dan kondisi setelah diadakan konfirmasi kehadiran.

d) Para Duta Besar RI diberi tata urutan setingkat Menteri, tetapi diatur setelah Menteri/Pejabat setingkat Menteri.

e) Pengaturan tempat dalam acara kenegaraan/resmi tersebut dilaksanakan berselang, yaitu:
   - dalam hal yang menjadi tuan rumah pihak Pemerintah RI, maka penempatan dimulai dengan Pejabat Asing;
   - dalam hal yang menjadi tuan rumah pihak Pemerintah Asing, maka penempatan dimulai dengan Pejabat RI.

d. Acara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah di Daerah

Tata tempat dalam acara kenegaraan/resmi yang diselenggarakan di daerah, berpedoman pada urutan tata tempat yang berlaku, dengan ketentuan sebagai berikut.

1) Pada acara kenegaraan/resmi yang diselenggarakan oleh Kementerian/ Lembaga Pemerintah Nonkementerian dan diadakan di daerah, apabila dihadiri oleh Presiden dan/atau Wakil Presiden maka Menteri/Pimpinan LPNK yang bersangkutan mendampingi Presiden/Wakil Presiden.

2) Pada acara kenegaraan/resmi yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah bertempat di daerah itu sendiri dan dihadiri oleh Presiden dan/atau Wakil Presiden, maka yang

mendampingi adalah Gubernur yang bersangkutan sebagai tuan rumah.

Catatan:
Pengaturan Tata Tempat yang lebih detail mulai tingkat Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota dapat dilihat dalam UU Nomor 9 tahun 2010 yang dilampirkan dalam modul ini

3. TATA UPACARA

a. Uraian Materi

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

Manfaat Tata Upacara adalah sebagai bentuk pembinaan disiplin. Pembinaan ini dilakukan secara terus menerus selama mengikuti Latsar CPNS, dengan semua kegiatan dilakukan serba tertib yakni tertib di ruang kelas, tertib di ruang tidur, tertib di ruang makan, tertib di lapangan, tertib pengaturan dan penggunaan waktu (tepat waktu) dan kegiatan-kegiatan lain.

Upacara dilakukan secara tertib dan teratur menurut urut-urutan acara yang telah dilakukan dengan gerakan-gerakan dan langkah kaki, tangan serta anggota

tubuh lainya dengan seragam dan serentak sesuai gerakan/langkah yang ditentukan dalam Peraturan Baris Berbaris (PBB).

Maka kepada peserta sebelum mendapatkan pelajaran Tata Upacara ini, Anda harus betul-betul memahami dan menguasai serta mampu melakukan ketentuan yang berlaku pada PBB. Karena upacara yang berdasarkan PBB itu membutuhkan mental yang kuat, disiplin yang tinggi dan fisik yang bugar dan tegar, sehingga tercermin suatu kekhidmatan dari upacara itu. Berbagai macam upacara yang kita ketahui, secara garis besar dikenal upacara umum yang biasanya dilaksanakan di lapangan dan upacara khusus biasanya di dalam ruangan.

Aturan untuk melaksanakan upacara dalam acara kenegaraan atau acara resmi, mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 62 tahun 1990 tentang Ketentuan Keprotokolan Mengenai Tata Tempat, Tata Upacara dan Tata Penghormatan. Dalam pelaksanaan aturan tersebut merupakan Pedoman Umum Tata Upacara Sipil yang memuat sebagai perencana dan pelaksanaan upacara untuk menjawab apa, siapa yang harus berbuat apa, dimana dan bilamana tata caranya serta bentuk dan jenisnya.

Sedangkan Pedoman umum pelaksanaan upacara meliputi kelengkapan dan perlengkapan upacara, langkah-langkah persiapan, petunjuk pelaksanaan dan susunan acaranya

Pada dasarnya upacara umum dilaksanakan di lapangan dan jumlah pesertanya lebih banyak, sedangkan upacara khusus di ruangan, jumlah pesertanya lebih sedikit.

b. Manfaat Tata Upacara

Tata Upacara berguna bagi peserta Latsar CPNS Golongan I, II dan III, terutama dapat dimanfaatkan di tempat tugas masing-masing sebagai penanggung jawab upacara sebagai Inspektur Upacara, maupun sebagai Komandan Upacara, upacara tertentu dan pelaporan kesiapan mulai belajar atau selesai mengikuti pelajaran setiap hari kepada Widyaiswara/Fasilitator di dalam/luar kelas, serta Pendamping Kelas/Pengasuh.

c. Pengertian Tata Upacara

Pengertian Tata Upacara secara umum adalah suatu kegiatan upacara secara umum dilapangan yang urut-urutan acaranya telah ditentukan di instansi/perkantoran resmi pemerintah.

Adapun pengertian Tata upacara sesuai Undang-undang 9 tahun 2010 tentang Keprotokolan dalam pasal 1 menjelaskan bahwa Tata Upacara adalah aturan melaksanakan upacara dalam Acara Kenegaraan dan Acara Resmi. Selanjutnya, definisi Acara Kenegaraan adalah acara yang diatur dan dilaksanakan oleh panitia negara secara terpusat, dihadiri oleh Presiden dan/atau Wakil Presiden, serta Pejabat Negara dan undangan lain. Sedangkan Acara Resmi adalah acara yang diatur dan dilaksanakan oleh pemerintah atau lembaga negara dalam melaksanakan tugas dan fungsi tertentu dan dihadiri oleh Pejabat Negara dan/atau Pejabat Pemerintahan serta undangan lain.

Misalnya upacara peringatan hari ulang tahun instansi, Kemerdekaan Republik Indonesai, Upacara peringatan hari-hari besar nasional, upacara serah terima jabatan yang

disaksikan pegawai dan pejabat di instansi masing-masing, upacara pembukaan dan penutupan pendidikan dan berbagai upacara lainnya.

d. Kelengkapan Upacara

Mengingat pentingnya upacara dengan cakupan serta tanggugjawab yang besar di lapangan, maka kelengkapan upacara yang diatur sesuai, antara lain:

1) Perwira upacara.
2) Komandan upacara.
3) Inspektur upacara.
4) Pejabat lain sesuai dengan kebutuhan, misalnya perlengkapan, keamanan dan lain-lain sesuai dengan kebutuhan

e. Tugas Perwira Upacara, Komandan Upacara dan Inspektur Upacara.

1) **Perwira Upacara** selaku ketua panitia pelaksana upacara/penanggung jawab upacara :
   a) Sebagai penanggung jawab terhadap terlaksananya upacara dengan tertib dan khidmat.
   b) menyiapkan dan menyusun tata urutan acara upacara
   c) Menyiapkan sarana dan prasarana upacara (lapangan upacara, perlengkapan upacara dan lain-lain)
   d) Menyiapkan petugas pengerek bendera dan dilatih terlebih dahulu
   e) Menyiapkan petugas pembaca/pengucap pembukaan UUD tahun 1945 dan Panca prasetya KORPRI (kalau ada)

f) Menunjuk dan menyiapkan pembawa acara
g) Menghubungi dan berkoordinasi dengan Komandan upacara
h) Sebelum inspektur upacara memasuki lapangan upacara, ketua panitia pelaksana upacara/penanggung jawab upacara memberitahukan kepada inspektur upacara hal-hal yang penting dalam upacara sekaligus memberitahukan bahwa upacara siap dimulai

Catatan:
Istilah TUS (Tata Upacara Sipil) tidak lagi digunakan, tapi telah diseragamkan menjadi Tata Upacara baik buruknya pelaksanaan upacara adalah menjadi tanggung jawab perwira upacara selaku penanggungjawab penuh pelaksanaan upacara.

2) **Komandan upacara**.
a) Menerima laporan dari pemimpin kelompok/barisan upacara dan mengambil alih pimpinan seluruh barisan peserta upacara serta menyiapkan kerapihan kelompok/barisan upacara (jarak antar barisan yang satu dengan yang lain diatur sedemikian rupa sehingga terlihat rapi/teratur dan seimbang).
b) Memimpin penghormatan umum kepada inspektur upacara dengan aba-aba *'Kepada inspektur upacara hormat...grak"* (peserta upacara sudah disiapkan).
c) menyampaikan laporan, kepada inspektur upacara bahwa upacara siap dimulai, dengan mengucapkan

kata-kata sebagai berikut: *Lapor upacara (sebut upacara apa)..siap dimulai*.

d) Memimpin penghormatan kepada bendera Merah Putih dengan aba-aba : *"kepada Sang Merah Putih hormat.....grak*" selanjutnya setelah bendera sampai di puncak/ditempatnya lalu memberikan aba-aba *"tegak ...grak".*

e) Pada waktu inspektur upacara akan menyampaikan amanat maka komandan upacara mengistirahatkan barisan upacara (kalau diminta), dengan aba-aba *"untuk perhatian istirahat di tempat ... grak"*

f) Selanjutnya secara otomatis menyiapkan kembali barisan upacara setelah inspektur upacara selesai menyampaikan amanatnya dengan aba-aba *"siap ... grak".*

g) Menyampaikan laporan kepada inspektur upacara bahwa upacara selesai dengan mengucapkan kata-kata *"Upacara telah selesai dilaksanakan, Laporan selesai".*

h) Memimpin penghormatan umum kepada inspektur upacara dengan aba-aba *"kepada inspektur upacara hormat ... grak"*

i) Membubarkan barisan peserta upacara.

3) Inspektur upacara

a) Memahami dan menguasai tata urutan acara upacara

b) Menerima laporan kesiapan upacara dari penanggung jawab upacara sebelum memasuki lapangan upacara.

c) Menerima dan membalas penghormatan umum dari peserta upacara.
d) Memimpin mengheningkan cipta.
e) Memerintahkan kepada Komandan upacara untuk mengistirahatkan atau membubarkan peserta upacara.
f) Menerima laporan dari penanggung jawab upacara bahwa upacara telah selesai.

f. Tata Urutan Upacara Umum

Kegiatan upacara umum di lapangan terdiri dari persiapan upacara dan pelaksanaan upacara, sebagai contoh pelaksanaan upacara penaikan bendera.

1) Persiapan Upacara

a) Seluruh peserta upacara diatur dalam kelompok/barisan, 15 menit sebelum pelaksanaan upacara dimulai, masing-masing kelompok/barisan meluruskan barisannya.
b) Petugas-petugas upacara seperti penggerak bendera, pembaca/pengucap Pembukaan UUD Tahun 1945 dan Panca Prasetya KORPRI serta pembawa acara telah menempati tempat yang telah ditentukan (sesuai kebutuhan dan kekhasan).
c) Komandan upacara memasuki lapangan upacara.
d) Komandan upacara mengambil alih pimpinan seluruh barisan peserta upacara.
e) Komandan upacara merapikan/menyempurnakan susunan barisan peserta upacara.
f) Pembawa acara membacakan urut-urutan upacara.

2) Pelaksanaan Upacara.

1) Penanggung jawab upacara lapor kepada inspektur upacara bahwa upacara siap dimulai, di luar lapangan upacara (biasanya dilakukan di ruang VIP) dengan kata-kata *"Lapor, upacara ... (jelaskan upacara apa) siap dimulai".*
2) pembawa acara mulai membacakan acara upacara bahwa upacara segera dimulai, inspektur upacara memasuki lapangan upacara dan barisan disiapkan.
3) Komandan upacara menyiapkan barisan upacara dengan aba-aba *" Siap ... grak".*
4) Inspektur upacara memasuki lapangan upacara yang diantar oleh penanggungjawab upacara (biasanya inspektur upacara didampingi oleh ajudan untuk membawakan map teks amanat/sambutan).
5) Penghormatan umum kepada inspektur upacara yang dipimpin oleh komandan upacara dengan aba-aba *"kepada inspektur upacara, hormat ... grak".* Setelah dibalas oleh inspektur upacara sampaikan aba-aba *" Tegak ... grak".*
6) Laporan komandan upacara kepada Inspektur upacara bahwa upacara siap dimulai, pelaksanaannya adalah : Komandan upacara maju menghadap Inspektur upacara dan langsung menyampaikan laporan dengan aba-aba *"Lapor, (sebutkan upacara apa) siap dimulai".* Setelah dijawab oleh Inspektur upacara dengan kata-kata *"Lanjutkan/kembali ketempat",* maka komandan upacara kembali menjawab: *kerjakan/laksanakan"* selanjutnya kembali balik kanan dan kembali ketempat semula.
7) Persiapan Penaikan Bendera.

(a) Petugas penggerak bendera (biasanya 3 (tiga) orang) membawa bendera mendekati tiang bendera.

(b) Setelah sampai di tiang bendera, masing-masing bertugas : satu memegang bendera, satu mengikat bendera pada tali yang ada di tiang bendera dan satu lagi memegang tali dan menaikkan bendera.

(c) Setelah bendera diikat dan dikembangkan, maka salah seorang melaporkan bahwa bendera siap untuk dinaikkan, bunyi laporan *"Bendera ... Siap".*

(d) Penghormatan kepada Bendera Merah Putih dipimpin oleh Komandan upacara begitu mendengar laporan dari petugas penggerek bendera bahwa bendera siap, langsung komandan upacara memberikan aba-aba *"kepada sang Merah Putih, hormat ...grak",* (seluruh peserta upacara melakukan penghormatan). Setelah bendera sampai ke puncak tiang bendera, Komandan upacara memberikan aba-aba *" Tegak ... grak* (Penghormatan selesai).

(e) Mengheningkan cipta dipimpin oleh inspektur upacara. Pelaksanaannya inspektur upacara menyampaikan kata-kata *"Mengheningkan cipta ... dimulai"* (semua peserta upacara menundukkan kepala beberapa detik (adakalanya diiringi lagu) setelah itu inspektur upacara mengucapkan *"Selesai"* dan seluruh peserta upacara secara serentak kembali menegakkan kepala.

(f) Pembacaan teks Pancasila. Pelaksanaannya, ajudan menyampaikan teks Pancasila kepada inspektur upacara dan langsung dibaca satu

persatu oleh Inspektur upacara serta diikuti oleh peserta upacara.

(g) Pembacaan Pembukaan UUD tahun 1945 dan Panca Prasetya KORPRI. Pelaksanaanya adalah : para pembaca maju menghadap inspektur upacara (3 atau 4 langkah dimuka inspektur upacara) dan laporan dengan kata-kata *"Lapor pembaca Pembukaan UUD Tahun 1945 dan Panca Prasetya KORPRI ...siap".*

Setelah dijawab oleh inspektur upacara "kerjakan/laksanakan", langsung masing-masing secara berurutan membacakan, dimulai dari pembukaan UUD Tahun 1945.

Setelah selesai membacakan, petugas kembali melapor kepada inspektur upacara bahwa pembacaan sudah dilaksanakan dengan kata-kata *"Pembacaan Pembukaan UUD tahun 1945 dan Panca Prasetya KORPRI telah dilaksankan, laporan selesai".*

Setelah pembacaan selesai melaporkan, dijawab oleh inspektur upacara "kembali ke tempat" dan dijawab lagi oleh pembaca "laksanakan" maka pembaca langsung balik kanan dan berjalan menuju ke tempat semula.

(h) Amanat inspektur upacara.

Pelaksanaannya ajudan memberikan teks amanat atau inspektur upacara akan menyampaikan amanat tanpa teks, selanjutnya inspektur upacara menginstruksikan kepada Komandan Upacara mengistirahatkan barisan upacara dengan kata-kata *"Peserta upacara diistirahatkan".* Begitu mendengar instruksi diistirahatkan, maka

komandan upacara langsung menyampaikan aba-aba untuk mengistirahatkan barisan upacara dengan kata-kata *"istirahat ditempat ... grak"*

Inspektur upacara membacakan atau menyampaikan amanatnya. Pada saat inspektur upacara selesai menyampaikan amanatnya, maka komandan upacara langsung menyiapkan kembali barisan upacara dengan aba-aba "*siap ... grak".*

(i) Pembacaan Do'a; Pelaksanaannya adalah petugas yang membaca do'a (sebelum sudah berdiri dekat dengan pembawa acara) langsung memimpin membacakan do'a.

(j) Laporan komandan upacara kepada inspektur upacara tentang selesainya upacara. Pelaksanaannya adalah : Komandan upacara maju menghadap inspektur upacara (3 atau 4 langkah) dan langsung menyampaikan laporan dengan kata-kata *"Upacara telah dilaksanakan, laporan selesai".*

Setelah dijawab oleh inspektur upacara dengan kata-kata *"Bubarkan",* dan dijawab lagi oleh komandan upacara dengan kata *"Kerjakan/laksanakan"*, maka komandan upacara balik kanan kembali ke tempat semula"

Penghormatan umum kepada inspektur upacara yang dipimpin oleh komandan upacara dengan aba-aba *"kepada inspektur upacara, hormat ... grak".* Setelah penghormatan dibalas oleh inspektur upacara maka Komandan upacara mengucapkan aba-aba *"Tegak ... grak".*

(k) Upacara Selesai.

Inspektur upacara berkenan meninggalkan lapangan upacara, selanjutnya di luar lapangan upacara, inspektur upacara disambut oleh perwira upacara dan menerima laporan bahwa upacara telah dilaksanakan dengan kata-kata *"Upacara telah dilaksanakan laporan selesai".*

3) Formulir Kelengkapan Dalam Upacara

Dalam setiap penyelenggaraan Upacara Bendera selalu dilengkapi dengan beberapa Formulir agar penyelenggaran Upacara dapat berjalan dengan lancar dan khidmat karna adanya pertanggung jawaban administrasi yang mencakup proses perencanaan, koordinasi, pembagian tugas siapa dan berbuat apa dan petunjuk pejabat terkait serta rencana gladi bagi petugas-petugas upacara terwadahi dalam Formulir tersebut, adapun Formulir-formulir yang digunakan dalam penyelenggaraan upacara ada 3 (tiga) sebagai berikut:

a) Formulir A (terlampir)*
b) Formolir B (terlampir)*
c) Formulir C (terlampir)*
d) Tata Urutan Upacara (yang dibaca MC, terlampir)*

Keterangan: Gambar dan keterangan ada di lampiran modul

4. TATA PENGHORMATAN

Tata penghormatan meliputi tata cara pemberian penghormatan dan penyediaan kelengkapan sarana dan

prasarana yang diperlukan untuk tercapainya kelancaran upacara.

Dalam acara resmi, pejabat negara, pejabat pemerintah, dan tokoh masyarakat tertentu mendapat penghormatan berupa:

a) pemberian tata tempat;
b) penghormatan bendera negara;
c) penghormatan lagu kebangsaan;
d) penghormatan jenazah bila meninggal dunia;
e) pemberian bantuan sarana dan prasarana yang diperlukan.

Ketentuan penghormatan kepada Pejabat Negara/Pejabat Pemerintah dan Tokoh Masyarakat tertentu berupa pemberian tata tempat, penghormatan bendera negara, dan lagu kebangsaan, serta penghormatan jenazah bila meninggal dunia adalah sebagai berikut.

a. Pemberian Tata Tempat

   Pemberian tata tempat adalah sebagaimana telah dijelaskan pada uraian Ketentuan Keprotokolan tentang Tata Tempat (Preseance).

b. Penghormatan dengan Bendera Negara dan Lagu Kebangsaan

   Pemberian penghormatan dengan menggunakan Bendera Negara dan Lagu Kebangsaan Indonesia Raya dalam acara resmi, dilakukan sesuai dengan kedudukan pejabat yang bersangkutan.

   1) Penempatan Bendera Negara dalam acara internasional yang dihadiri oleh Kepala Negara, Wakil Kepala Negara, dan Kepala Pemerintahan dapat dilakukan menurut kebiasaan internasional.

2) Dalam hal penandatanganan perjanjian internasional antara pejabat Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan pejabat negara lain, Bendera Negara ditempatkan dengan ketentuan:
   - apabila di belakang meja pimpinan dipasang dua bendera negara pada dua tiang, Bendera Negara ditempatkan di sebelah kanan dan bendera negara lain ditempatkan di sebelah kiri;
   - bendera meja dapat diletakkan di atas meja dengan sistem bersilang atau paralel.
3) Dalam hal Bendera Negara dan bendera negara lain dipasang pada tiang yang bersilang, Bendera Negara ditempatkan di sebelah kanan dan tiangnya ditempatkan di depan tiang bendera negara lain.
4) Dalam hal Bendera Negara yang berbentuk bendera meja dipasang bersama dengan bendera negara lain pada konferensi internasional, Bendera Negara ditempatkan di depan tempat duduk delegasi Republik Indonesia.
5) Dalam hal Bendera Negara dipasang bersama dengan bendera atau panji organisasi, Bendera Negara dibuat lebih besar dan dipasang lebih tinggi daripada bendera atau panji organisasi dengan ketentuan penempatan sebagai berikut:
   - apabila ada sebuah bendera atau panji organisasi, Bendera Negara dipasang di sebelah kanan;
   - apabila ada dua atau lebih bendera atau panji organisasi dipasang dalam satu baris, Bendera

Negara ditempatkan di depan baris bendera atau panji organisasi di posisi tengah;

- apabila Bendera Negara dibawa dengan tiang bersama dengan bendera atau panji organisasi dalam pawai atau defile, Bendera Negara dibawa di depan rombongan; dan
- Bendera Negara tidak dipasang bersilang dengan bendera atau panji organisasi.

6) Dalam hal Kepala LPNK menerima kunjungan Menteri/Kepala Lembaga Pemerintahan dari negara lain, lagu kebangsaan negara lain diperdengarkan lebih dahulu, selanjutnya Lagu Kebangsaan Indonesia Raya.

7) Lagu Kebangsaan wajib diperdengarkan dan/atau dinyanyikan pada acara :

- untuk menghormati Bendera Negara pada waktu pengibaran atau penurunan Bendera Negara yang diadakan dalam upacara;
- dalam acara resmi yang diselenggarakan, seperti pelantikan pejabat, sumpah PNS, pembukaan dan penutupan diklat, pembukaan seminar/lokakarya/rapat koordinasi;

c. Penghormatan Jenazah

Penghormatan dalam bentuk pengibaran bendera setengah tiang diberikan kepada Pejabat setingkat Presiden/Menteri/Kepala LPNK/Duta Besar aktif, yang meninggal dunia dalam melaksanakan tugas.

Pengibaran Bendera Negara setengah tiang dilakukan selama dua hari berturut-turut dilakukan di kantor pusat maupun kantor perwakilan jika ada. Dalam hal pejabat yang

meninggal dunia tersebut berada di luar negeri, pengibaran Bendera Negara setengah tiang dilakukan sejak tanggal kedatangan Jenazah di Indonesia.

5. PELAKSANAAN KEGIATAN APEL

1. Uraian Materi.

Apel adalah salah satu praktek dari materi kegiatan belajar dalam bagian modul ini. Pelaksanaan kegiatan apel sangat diperlukan baik ditempat pekerjaan maupun di lingkungan Diklat. Apel adalah suatu kegiatan berkumpul untuk mengetahui kehadiran dan kondisi personil dari suatu instansi perkantoran atau lembaga pendidikan yang dilaksanakan secara terus menerus (rutin). Apel yang biasa dilakukan adalah apel pagi (masuk kerja/belajar) dan apel siang (selesai kerja/belajar), apel pada umumnya dilaksanakan di lapangan dengan tertib dan khidmat serta sunguh-sungguh.

2. Tata Cara Pelaksaan Kegiatan Apel

a. barisan dipimpin dan disiapkan oleh seorang dari barisan itu (biasanya yang tertua atau ditunjuk). Setelah diluruskan dan dirapihkan, selanjutnya berdiri disamping kanan barisan (menurut ketentuan PBB).

b. Setelah penerima apel berdiri ditengah berhadapan dengan barisan apel dan penerima apel mengucapkan “Apel pagi/siang ... dimulai”, maka pemimpin barisan langsung menyampaikan penghormatan umum dengan aba-aba” kepada

penerima apel (atau disebut jabatannya dan diucapkan oleh pemimpin yang paling kanan), hormat ... grak", dan selanjutnya pemimpin barisan bersama-sama dengan seluruh peserta apel memberikan penghormatan.

c. Setelah penghormatan dibalas oleh penerima apel, langsung pemimpin barisan menyampaikan aba-aba (diucapkan oleh pemimpin barisan) "Tegak ...grak", dan seluruh peserta apel serentak menghentikan penghormatan bersama-sama dengan pemimpin barisan.

d. Pemimpin barisan, maju menghadap 2 atau 3 langkah dihadapan penerima apel selanjutnya langsung melapor situasi apel dengan kata-kata "Lapor, apel pagi/siang disebutkan kelompok apa) jumlah..., kurang ...,keterangan kurang ..., siap"

e. Setelah diterima laporan oleh penerima apel, maka penerima apel mengucapkan kata-kata, "Kembali ke tempat" dan diulangi oleh pelapor "Kembali ke tempat atau kerjakan", selanjutnya langsung balik kanan, dan kembali menuju ke tempat semula (disamping barisan).

f. Selanjutnya apabila ada instruksi atau pengumuman yang akan disampaikan oleh penerima apel maka penerima apel langsung mengistirahatkan barisan dengan kata-kata "Istirahat ditempat ... grak", lalu menyampaikan instruksi atau pengumuman, setelah selesai kembali disiapkan dengan aba-aba "Siap ... grak".

g. Terakhir penerima apel menyampaikan kata-kata "Apel pagi/siang selesai, tanpa penghormatan

barisan dapat dibubarkan, kerjakan", langsung diulangi oleh pemimpin barisan dengan kata "Kerjakan", dan langsung pemimpin barisan menyampiakan penghormatan perorangan selanjutnya penerima apel otomatis balik kanan, sesudah itu pemimpin barisan membubarkan barisannya.

h. Bila pemimpin apel tidak mengatakan tanpa penghormatan, maka disampaikan lagi penghormatan umum yang kegiatan dan aba-abanya seperti dijelaskan pada point b.

3. Manfaat Kegiatan Apel

a) Dapat selalu mengikuti perkembangan situasi dan kondisi serta kesiapan personel yang dipimpinnya.

b) Pada saat apel dapat digunakan untuk menyampaikan perhatian, instruksi dan pengumuman-pengumuman.

c) menjalin rasa persaudaraan senasib sepenanggungan, senasib seperjuangan dan meningkatkan persatuan dan kesatuan dilingkungan pekerjaan/pendidikan

d) Memupuk rasa kebersamaan dan kesetiakawanan

e) Meningkatkan pembinaan disiplin

6. ETIKA KEPROTOKOLAN

Pemahaman dasar mengenai etika keprotokolan serta pengembangan kepribadian mutlak diperlukan dan akan menjadi panduan serta modal dasar keberhasilan pribadi seorang CPNS dalam memberikan pelayanan prima untuk mencapai kelancaran dan kesuksesan pelaksanakan

tugas pada setiap acara resmi dan/atau kenegaraan baik di dalam negeri maupun pada acara internasional.

Secara khusus, materi ini dimaksudkan memiliki beberapa manfaat utama bagi setiap CPNS sebagai berikut :

a. Untuk meningkatkan pemahaman dan kompetensi peserta Latsar dalam memberikan pelayanan terbaik dan profesional kepada seluruh pejabat negara/pemerintahan, tokoh masyarakat, tamu asing, dan masyarakat pada saat melaksanakan tugas keprotokolan sehari-hari;
b. Untuk membantu peserta Latsar memahami secara kognitif konsep etika, etiket, dan pengembangan kepribadian secara umum, dalam pelaksanaan tugas kedinasan baik secara lingkup nasional dan juga internasional;
c. Mengasah kemampuan afektif dalam mengelola perasaan, emosi serta nilai-nilai internalisasi diri yang dapat menjadi pegangan dan kontrol diri dalam berhubungan dengan orang lain baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam pelaksanaan tugas kedinasan sebagai petugas protokol;
d. Memberikan bekal kemampuan teknis psikomotor mengenai aspek etika yang dapat diterapkan dalam tata laku (tindakan) dan tata bicara (tutur kata) yang pantas dan baik yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai petugas protokol dalam berbagai Acara Resmi dan/atau Kenegaraan, formal maupun informal, secara nasional maupun internasional;

a. Etika Keprotokolan

Dalam pembahasan di atas, telah dibahas mendalam mengenai definisi etika, moral, dan etiket secara umum. Selanjutnya, kita akan memahami mengenai definisi etika keprotokolan yang sangat akrab terdengar di telinga kita.

Jika sekilas kita kembali mengacu pada sumber kata protokol yang bersumber pada bahasa Yunani, maka protokol mempunyai arti "protokollum", yang mengandung kata, "protos" (pertama) dan "kollo" (diletakkan) atau biasa juga disebut sebagai perekat yang pertama. Terkadang juga disebut sebagai jembatan atau penghubung. Protokol menyangkut kaidah/norma/aturan yang berlaku, dalam menghadapi acara resmi atau kenegaraan baik untuk kegiatan-kegiatan di dalam negeri maupun antar negara secara resmi.

Kehidupan di dalam masyarakat menunjukkan pentingnya kaidah dan norma yang patut dan pantas yang harus menjadi pedoman dalam kehidupan sehari-hari. Demikian juga halnya dalam hubungan antarnegara dan bangsa diperlukan peratur¬an sopan santun yang berdasarkan atas pengertian yang fondamen¬tal mengenai give and take.

Adapun prinsip/nilai dasar yang melandasi etika dalam pelayanan keprotokolan adalah untuk membuat setiap orang nyaman, senang, dan merasa penting tanpa melihat latar belakang status, jabatan, suku, bangsa, agama dan lain sebagainya.

Sehingga, menurut Erawanto (2013) Etika Keprotokolan dapat disimpulkan sebagai suatu bentuk tutur, sikap, dan perbuatan yang baik dan benar berdasarkan kaidah norma universal yang dilakukan secara

sadar dalam tata pergaulan yang berlaku pada tempat, waktu, dan ruang lingkup serta situasi tertentu, untuk menciptakan komunikasi dan hubungan kerja sama yang positif dan harmonis baik antar individu, kelompok masyarakat, dan lembaga/organisasi, maupun antar bangsa dan negara. Etika tersebut diimplementasikan melalui sikap dan perilaku yang beretiket yang mencerminkan nilai moral dan budi luhur Indonesia dan ketimuran. Aplikasi etika dan turunannya melalui aplikasi etiket inilah yang harus dimiliki oleh setiap CPNS dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di msayarakat.

Adapun materi Etika Keprotokolan dalam modul ini berkaitan erat dengan agenda Etika Publik yang meupakan salah satu mata pelatihan ANEKA yang lain di dalam pelatihan Dasar CPNS.

b. Komunikasi Efektif dalam Keprotokolan

Komunikasi yang baik adalah kebutuhan mutlak dalam menjalin hubungan, baik dalam kehidupan keluarga, masyarakat dan juga kedinasan. Dengan komunikasi, maka manusia dapat bertukar informasi antara satu dengan yang lain dan menciptakan hubungan yang baik, harmonis serta menciptakan suasana damai.

Komunikasi dapat menjadi efektif apabila terjadi dan berlangsung dalam iklim dan semangat yang benar-benar komunikatif. Suatu komunikasi dapat dikatakan efektif apabila terjadinya interaksi timbal balik (two ways) anata komunikator (pengirim pesan) dan komunikan (penerima pesan) dimana pesan yang disampaikan dapat diinterpretasikan dengan tepat tanpa adanya kesalahpahaman.

Dalam bahas Inggris, *Communication* berarti sama, sikap, perilaku peneriman dan melaksanakan apa yang diinginkan oleh komunikator. Longman Dictionary of contemporary English memberikan definisi kata communicate sebagai "upaya untuk membuat pendapat, perasaan, menyampaikan informasi dan sebagainya agar diketahui dan dipahami oleh orang lain". Sedangkan arti *Communication* diartikan sebagai tindakan atau proses berkomunikasi (LAN, 2011).

Oleh karena itu Effendy dalam Rusady (2007) menjelaskan bahwa untuk mencapai proses komunikasi yang baik, maka perlu diperhatikan prinsip etika komunikator (dikenal juga dengan sebutan orator atau rethor) yang dikenal sejak zaman Yunani Purba, bentuk pengetahuan dasar yang harus dimiliki.

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

a. Berbicara dengan rasa percaya diri yang kuat;
b. Mempunyai persepsi yang tepat terhadap keadaan lingkungan dan individu yang terlibat dalam interaksi tersebut;
c. Dapat menguasai situasi dan memilih topik pembicaraan yang menarik;
d. Mengetahui hasil yang diharapkan dari interaksi/perbincangan;
e. Menghindari memotong/menyela pembicaraan orang lain;

f. Sebaiknya tidak memberi penialain negatif sebelum mendapatkan gambaran yang lengkap;
g. Menghindari memonopoli pembicaraan atau percakapan, membual tentang diri sendiri;
h. Mengindari pembicaraan tentang hal-hal yang dapat menimbulkan pertentangan dan pembicaraan tentang penyakit, kematian, dll.;
i. Menghindari pertanyaan yang menanyakan harga barang orang lain, masalah yang sifatnya pribadi, dan gosip/berita yang belum tentu kebenarannya;
j. Pergunakan kata-kata manis dan sopan;
k. Pandai-pandai menarik hikmah/manfaat dari pembicaraan;
l. Akhiri pembicaraan dengan "damai", tanpa meninggalkan "hurt feeling" atau "kekecewaan" pada lawan bicara yang dihadapi, dan lain sebagainya.

Untuk menghindari hambatan dalam proses komunikasi, maka setiap orang harus menghindari hal-hal yang menjadi hambatan dan gangguan dalam komunikasi serta menguasai tips berkomunikasi yang baik, agar pesan dan informasi dapat tercapai dan pada akhirnya mampu menciptakan hubungan yang harmonis dan baik antara komunikator dan komunikan. Selain itu, setiap ASN wajib menjaga perkataan yang pantas kepda siapapun karean mereka adal repreentasi dari pemerintah di lini depan yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

C. KEWASPADAAN DINI

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, telah mengamantkan tujuan Negara adalah, melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah

darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, oleh sebab itu maka semua warga bangsa mempunyai kewajiban yang sama untuk mewujudkan tujuan Negara bangsa dimaksud, tidak terkecuali bagi para Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Salah satu pembekalan dasar bagi CPNS adalah pengetahuan bagaimana cara melakukan bela Negara, dan nilai-nilai dasar yang ada didalamnya. Sebagai bagian dari cara melakukan bela Negara CPNS juga diharapkan mempunyai rasa keingintahuan terhadap berbagai gejala yang dapat meningkatkan kemajuan bangsa namun juga yang memungkinkan dapat merusak persatuan dan kesatuan bangsa bahkan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selain pengetahuan dasar Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Dasar Bela Negara, para Calon Pegawai Negeri Sipil juga diharapkan mempunyai pengetahuan lain, antara lain Kewaspadaan Dini. Kemampuan kewaspadaan dini ialah kemampuan yang dikembangkan untuk mendukung sinergisme penyelenggaraan pertahanan militer dan pertahanan nirmiliter secara optimal, sehingga terwujud kepekaan, kesiagaan, dan antisipasi setiap warga negara dalam menghadapi potensi ancaman. Di sisi lain, kewaspadaan dini dilakukan untuk mengantisipasi berbagai dampak ideologi, politik, ekonomi, sosial, dan budaya yang bisa menjadi ancaman bagi kedaulatan, keutuhan NKRI dan keselamatan bangsa.

1. PENGERTIAN DASAR INTELIJEN

Secara universal pengertian Intelijen berdasarkan Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2011 tentang Intelijen Negara meliputi :

a) **Pengetahuan**, yaitu informasi yang sudah diolah sebagai bahan perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan. Intelijen sebagai pengetahuan merupakan dasar dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan melalui sebuah proses intelijen sesuai lingkaran intelijen (*Intelligence cycle*) yang merupakan penerapan dari fungsi intelijen penyelidikan dimana pengguna (*user*)menggunakan produk-produk intelijen dalam setiap perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan. Dengan demikian dapat disimpulkan para pengguna intelijen (*user*) sebagai pengetahuan adalah para pembuat kebijakan (*policy makers*) dan para pembuat keputusan (*decision makers*).

b) **Organisasi**, yaitu suatu badan yang digunakan sebagai wadah yang diberi tugas dan kewenangan untuk menyelenggarakan fungsi dan aktivitas Intelijen. Semua Negara memiliki badan intelijen yang melaksanakan fungsi dan aktivitas Intelijen demi kepentingan nasional. Sebagai contoh di Indonesia badan intelijen yang melaksanakan fungsi dan aktivitas Intelijen demi kepentingan nasional adalah Badan Intelijen Negara (BIN).

c) **Aktivitas,** yaitu semua usaha, pekerjaan, kegiatan, dan tindakan penyelenggaraan fungsi penyelidikan, pengamanan, dan penggalangan. Riyanto dalam bukunya "Intelijen Vs Terorisme di Indonesia" menjelaskan bahwa intelijen sebagai aktivitas dibagi dalam kegiatan intelijen dan operasi intelijen. Kegiatan intelijen merupakan aktivitas intelijen yang dilaksanakan secara rutin dan terus menerus, sementara operasi intelijen merupakan aktivitas intelijen di luar kegiatan intelijen berdasarkan

perencanaan yang rinci, dalam ruang dan waktu yang terbatas dan dilakukan atas perintah atasan yang berwenang.

2. FUNGSI INTELIJEN

3 (tiga) fungsi Intelijen berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2011 tentang Intelijen Negara :

a) **Penyelidikan**: Terdiri atas serangkaian upaya, pekerjaan, kegiatan, dan tindakan yang dilakukan secara terencana dan terarah untuk mencari, menemukan, mengumpulkan, dan mengolah informasi menjadi Intelijen, serta menyajikannya sebagai bahan masukan untuk perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan.

b) **Pengamanan:** Terdiri atas serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana dan terarah untuk mencegah dan/atau melawan upaya, pekerjaan, kegiatan Intelijen, dan/atau Pihak Lawan yang merugikan kepentingan dan keamanan nasional.

c) **Penggalangan:** Terdiri atas serangkaian upaya, pekerjaan, kegiatan, dan tindakan yang dilakukan secara terencana dan terarah untuk mempengaruhi Sasaran agar menguntungkan kepentingan dan keamanan nasional.

Pada prinsipnya semua badan intelijen di dunia melaksanakan ketiga fungsi ini secara simultan, namun dalam kegiatan/operasi intelijen salah satu fungsi menjadi fungsi utama dan kedua fungsi lainnya mendukung fungsi yang diutamakan didasarkan kepada kepentingan nasional

yang ingin dicapai dan/atau ancaman terhadap keamanan nasional yang harus dicegah, ditangkal dan ditanggulangi.

a) Fungsi Intelijen Penyelidikan (*Intelligence*)

Upaya, pekerjaan, kegiatan, dan tindakan yang dilakukan secara terencana dan terarah untuk mencari, menemukan, mengumpulkan, dan mengolah informasi menjadi Intelijen, serta menyajikannya sebagai bahan masukan untuk perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan dapat dijelaskan oleh Siklus Intelijen (*Intelligence Cycle*) di bawah ini :

Pengarahan (*Direction*) dan Perencanaan (*Collecting Plan*)

Dalam pengarahan pimpinan yang memberi arahan mengeluarkan *Essential Element of Information* (EEI) (Jono Hatmojo, 2003, 42) atau Unsur Utama Keterangan (UUK) yang berupa pertanyaan dengan unsur-unsur keterangan meliputi ; 5W+1H (*Who, What, When, Where, Why* dan *How*) atau Siapa, Apa, Bilamana, Dimana, Bagaimana dan Mengapa (SIABIDIBAME).

Setelah EEI diterima disusun *Collecting Plan* (Rencana Pengumpulan Keterangan), termasuk sumber-sumber informasi. Dan sarana pengumpulan keterangan, termasuk diantaranya Bapulket.

Pengolahan (Penilaian dan Penganalisaan)

Penilaian terhadap informasi didasarkan pada Neraca Penilaian :

a. **Kepercayaan terhadap sumber – sumber keterangan :**
   A = Dipercaya sepenuhnya
   B = Biasanya dapat dipercaya
   C = Agak dapat dipercaya
   D = Biasanya tidak dapat dipercaya
   E = Kepercayaannya tak dapat dinilai

b. **Kebenaran isi bahan keterangan :**
   1 = Kebenarannya ditegaskan oleh sumber lain
   2 = Sangat mungkin benar
   3 = Mungkin benar

4 = Kebenarannya meragu – ragukan
5 = Tidak mungkin benar
6 = Kebenarannya tidak dapat dinilai

Nilai A-1 merupakan nilai tertinggi, namun nilai A1 hanya dapat dihasilkan dari Operasi Intelijen dimana sasarannya adalah *Decision Maker* (pembuat keputusan). Sementara, untuk hasil kegiatan atau operasi intelijen di lapangan, nilai awal yang diberikan adalah B-2. Informasi yang didapat secara terbuka (mass media) diberikan nilai C-3 (Riyanto, 2004, 15). Nilai terhadap informasi dapat berubah setelah adanya evaluasi dan umpan balik (*feed back*). Berdasarkan hasil umpan balik dari para analis, pegumpul keterangan di lapangan melalukan pemerikasaan (*check*), pemeriksaan ulang (*re-check*) dan pemeriksaan silang (*cross check*).

Dalam penganalisaan para analisis biasanya berpedoman pada kaidah-kaidah analisis intelijen (Supono Soegirman, 2014, 92) yaitu :

a. *Early detection* (Deteksi Dini). *Early Detection* pada dasarnya merupakan **sebuah fungsi** atau juga sebuah upaya untuk dapat "menemukan" terdapatnya "sesuatu" gejala awal atau indikasi awal, yang walaupun saat ini masih berskala kecil, tetapi diperkirakan akan dapat berkembang menjadi sesuatu yang memerlukan perhatian serius.

b. *Early Warning* (Peringatan Dini). *Early Warning* pada dasarnya adalah **sebuah upaya** untuk memberikan gambaran situasi yang bisa menjadi

ancaman yang perlu mendapatkan perhatian. Sebab bila diabaikan akan mengundang berbagai implikasi, dampak, risiko. Atau bahaya yang dapat muncul di masa yang akan datang, berdasarkan identifikasi masalah, *judgement* dan *early detection*.

Kaidah lain dalam analisis intelijen adalah *Forecasting* (Perkiraan) yang pada dasarnya adalah suatu olah pikir dalam memberikan perkiraan tentang bayangan dari sebuah gambaran tentang kemungkinan perkembangan situasi yang bisa terjadi di masa yang akan dating, yang disusun berdasarkan kaidah :

a. *Cyclic Forecasting*, penyusunan perkiraan yang dilakukan dengan mengikuti teori bahwa segala sesuatu memiliki siklus sendiri dan biasanya kejadian-kejadian yang selalu mengikutinya selalu berulang mengikutinya.

b. *Causative Forecasting*, perkiraan yang disusun dilakukan dengan cara mengaitkan prinsip sebab akibat, baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif.

Penyampaian Produk intelijen

Sebagaimana dijelaskan di atas, produk inteljen adalah hasil dari proses intelijen yang berupa *forecasting* (perkiraan). Perkiraan ini kemudian disebut sebagai pengetahuan (*knowledge*) yang digunakan oleh para pembuat keputusan (deision makers) dan para pembuat kebijakan (policy makers) sebagai dasar dalam melakukan aksi (*action*) atau tindakan.

b) Fungsi Intelijen Pengamanan (*Security*)

Pengamanan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana dan terarah untuk mencegah dan/atau melawan upaya, pekerjaan, kegiatan Intelijen, pihak Lawan yang merugikan kepentingan dan keamanan nasional atau dengan kata lain Kontra Intelijen baik Kontra Penyelidikan maupun Kontra Penggalangan, antara lain : kontra spionase, kontra sabotase, Lawan PUS, Lawan Propaganda hingga Kontra Subversi. Kegiatan/operasi pengamanan dapat dilakukan oleh badan-badan intelijen atau badan-badan yang memang bertugas dalam menjaga keamanan nasional di suatu Negara.

c) Fungsi Intelijen Penggalangan

Proganda

Propaganda adalah kegiatan yang direncanakan (*planned activity*) yang dijabarkan dengan kata (*word*) atau tindakan (*deed*) atau kombinasi dari keduanya, yang bermaksud mengubah suatu sikap (*attitude*) dengan tujuan mengubah tingkah laku (*behaviour)* secara sukarela ((*willingly) (*Jono Hatmojo, 2003, 182). Propaganda dapat dikenali dari beberapa ciri khasnya (R.M. Simatupang, 2017, 52) sebagai :

- suatu pernyataan antara manusia dengan manusia lain (tidak termasuk pernyataan antara manusia dengan binatang atau manusia dengan mesin atau sebaliknya) secara sistematis yang kadang kala disertai ancaman dan paksaan psikologis dengan memakai segala macam alat media;
- dari individu atau sekelompok kepada individu atau kelompok lain;

- dengan tujuan mempengaruhi jalannya pemikirin, pendapat, sikap yang akhirnya akan Nampak pada tindakan orang atau orang-orang yang dipengaruhi iru, terutama bekerja atas dasar-dasar psikologis;
- sehingga orang atau orang-orang yang dipengaruhi itu berbuat/bertindak sesuai dengan yang dikehendaki si propagandist.

Perang Urat Syaraf (PUS)

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

3. KEWASPADAAN DINI DALAM PENYELENGGARAAN OTONOMI DAERAH

Dalam rangka penyelenggaraan otonomi, daerah mempunyai kewajiban melindungi masyarakat, menjaga persatuan, kesatuan dan kerukunan nasional serta keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kepala daerah dan wakil kepala daerah mempunyai kewajiban memelihara ketenteraman dan ketertiban masyarakat dan untuk mewujudkan ketenteraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat perlu dilakukan upaya-upaya kewaspadaan dini oleh masyarakat.

Kewaspadaan dini masyarakat adalah kondisi kepekaan, kesiagaan dan antisipasi masyarakat dalam menghadapi potensi dan indikasi timbuinya bencana, baik bencana perang, bencana alam, maupun bencana karena ulah manusia. Yang dimaksud dengan bencana : adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang disebabkan oleh perang, alam, ulah manusia, dan penyebab Iainnya yang dapat mengakibatkan korban dan penderitaan manusia, kerugian harta benda, kerusakan lingkungan, kerusakan saranaprasarana, dan fasilitas umum, serta menimbulkan gangguan terhadap tata kehidupan dan penghidupan masyarakat.

Untuk mewujudkan ketenteraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat yang dilakukan dengan upaya-upaya kewaspadaan dini oleh masyarakat dibentuklah Forum Kewaspadaan Dini Masyarakat yang selanjutnya disingkat FKDM. FKDM adalah wadah bagi elemen masyarakat yang dibentuk dalam rangka menjaga dan memelihara kewaspadaan dini masyarakat, termasuk wakil—wakil Ormas. Yang dimaksud ormas disini adalah organisasi kemasyarakatan yang merupakan organisasi non pemerintah bervisi kebangsaan yang dibentuk oleh warga negara Republik Indonesia secara sukarela, berbadan hukum dan telah terdaftar serta bukan organisasi sayap partai politik.

FKDM dibentuk di provinsi, kabupaten/kota, kecamatan, dan desa/kelurahan. *Pembentukan FKDM dilakukan oleh masyarakat dan difasilitasi oleh pemerintah daerah. FKDM memiliki hubungan yang bersifat konsultatif.*

Dalam rangka pembinaan FKDM dibentuk Dewan Penasehat Forum Kewaspadaan Dini Masyarakat di

provinsi, kabupaten/kota, kecamatan dan kelurahan/desa. Dewan Penasehat FKDM mempunyai tugas :

1. membantu kepala daerah merumuskan kebijakan dalam memelihara kewasdaan dini masyarakat.
2. memfasilitasi hubungan kerja antara FKDM dengan pemerintah daerah dalam memelihara kewaspadaan dini masyarakat.

a) FKDM provinsi

Keanggotaan Dewan Penasehat FKDM provinsi ditetapkan oleh gubernur dengan susunan keanggotaan :

1. Ketua : Wakil gubernur;
2. Sekretaris : Kepala badan kesatuan bangsa dan politik provinsi;
3. Anggota : Instansi terkait termasuk wakil-wakil Kepolisian Negara Republik Indonesia, Tentara Nasional Indonesia, Kejaksaan, Pos Wilayah Badan Intelijen Negara, Satuan Koordinasi Pelaksana Penanggulangan Bencana Alam, Kantor Wilayah Imigrasi dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.Keanggotaan FKDM provinsi terdiri atas wakil-wakil ormas, perguruan tinggi, lembaga pendidikan lain, tokoh masyarakat, tokoh adat, tokoh agama, tokoh pemuda, dan elemen masyarakat Iainnya.

FKDM provinsi mempunyai tugas :

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

b) FKDM kabupaten/kota

Keanggotaan FKDM kabupaten/kota terdiri atas wakil-wakil ormas, perguruan tinggi, lembaga pendidikan lain, tokoh masyarakat, tokoh adat, tokoh agama, tokoh pemuda, dan elemen masyarakat Lainnya.

Keanggotaan Dewan Penasehat FKDM kabupaten/kota ditetapkan oleh bupati/walikota dengan susunan keanggotaan :

1. Ketua : Wakil bupati/wakil walikota;
2. Sekretaris : Kepala badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten/kota;
3. Anggota : Instansi terkait termasuk wakil-wakil Kepolisian Negara Republik Indonesia, Tentara Nasional Indonesia, Pos Daerah Badan Intelijen Negara, Satuan Pelaksana Penanggulangan Bencana Alam, Kejaksaan, Kantor Imigrasi dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

FKDM kabupaten/kota mempunyai tugas :

1. menjaring, menampung, mengoordinasikan, dan mengomunikasikan data dan informasi dari masyarakat mengenal potensi ancaman keamanan,

gejala atau peristiwa bencana dalam rangka upaya pencegahan dan penanggulangannya secara dini; dan

2. memberikan rekomendasi sebagai bahan pertimbangan bagi bupati/walikota mengenai kebijakan yang berkaitan dengan kewaspadaan dini masyarakat.

c) FKDM kecamatan

Keanggotaan FKDM kecamatan terdiri atas wakil-wakil ormas, lembaga pendidikan, tokoh masyarakat, tokoh adat, tokoh agama, tokoh pemuda, dan elemen masyarakat lainnya.

Keanggotaan Dewan Penasehat FKDM kecamatan ditetapkan oleh bupati/walikota dengan susunan keanggotaan :

1. Ketua : Camat;
2. Sekretaris : Sekretaris kecamatan;
3. Anggota : Pejabat terkait di tingkat kecamatan.

FKDM kecamatan mempunyai tugas :

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

d) FKDM desa/kelurahan

Keanggotaan FKDM desa/kelurahan terdiri atas wakil-wakil ormas, pemuka-pemuka masyarakat dan pemuda, anggota Satlinmas dan anggota Polmas, serta elemen masyarakat Iainnya.

Keanggotaan Dewan Penasehat FKDM desa/kelurahan ditetapkan oleh camat dengan susunan keanggotaan :

1. Ketua : Kepala desa/Iurah;
2. Sekretaris : Sekretaris desa/kelurahan;
3. Anggota : Pejabat terkait di desa/kelurahan.

FKDM desa/kelurahan mempunyai tugas :

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

Pendanaan

Pendanaan bagi penyelenggaraan kewaspadaan dini masyarakat di provinsi didanai dari dan atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah provinsi. Pendanaan bagi penyelenggaraan kewaspadaan dini masyarakat di kabupaten/kota didanai dari dan atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten/ kota. Pendanaan terkait dengan pengawasan dan pelaporan

penyelenggaraan kewaspadaan dini masyarakat secara nasional didanai dari dan atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

4. DETEKSI DINI DAN PERINGATAN DINI DALAM PENYELENGGARAAN OTONOMI DAERAH

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

Dalam penyelenggaraan otonomi, daerah mempunyai kewajiban melindungi masyarakat, menjaga persatuan, kesatuan dan kerukunan nasional serta keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kepala daerah dan wakil kepala daerah mempunyai kewajiban memelihara ketenteraman dan ketertiban masyarakat.

Jaringan Intelijen

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

Sementara jaringan Intelijen dijelaskan sebagai : "hubungan antar perorangan, kelompok maupun instansi tertentu yang

dapat memberikan data dan/atau informasi atau bahan keterangan untuk kepentingan tugas intelijen".

Komunitas Intelijen Daerah yang selanjutnya disebut Kominda adalah forum komunikasi dan koordinasi unsur Intelijen dan unsur pimpinan daerah di provinsi dan kabupaten/kota, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Unsur pimpinan daerah provinsi adalah gubernur, panglima kodam/komandan korem, kepala kepolisian daerah, kepala kejaksaan tinggi dan unsur pimpinan daerah lain yang tertinggi di provinsi.
2. Unsur pimpinan daerah kabupaten/kota adalah bupati/walikota, komandan kodim, kepala kepolisian resort, kepala kejaksaan negeri dan unsur pimpinan daerah lain yang tertinggi di kabupaten/kota.
3. Unsur pimpinan intelijen pusat adalah Direktur Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik, Asisten Intelijen Panglima Tentara Nasional Indonesia, Kepala Badan Intelijen Strategis, Kepala Badan Intelijen Keamanan, Jaksa Agung Muda Intelijen Kejaksaan dan Direktur Intelijen Imigrasi.

Kominda dibentuk di provinsi dan kabupaten/kota. Pembentukan Kominda provinsi dilakukan oleh gubernur, pembentukan Kominda kabupaten/kotadilakukan oleh bupati/walikota. Kominda memiiiki hubungan yang bersifat koordinatif dan konsultatif secara vertikal dan horizontal. Hubungan secara vertikal merupakan :

1. hubungan Kominda provinsi untuk berkoodinasi dan berkonsultasi dengan Kementerian Dalam Negeri; dan
2. hubungan Kominda kabupaten/kota untuk berkoodinasi dan berkonsultasi dengan Kominda Provinsi.

Hubungan secara horizontal merupakan hubungan antar unsur intelijen daerah.

Kominda Provinsi

Keanggotaan Kominda provinsi ditetapkan oleh gubernur dengan susunan :

Ketua : Gubernur.

Pelaksana harian : Kepala Badan Intelijen Daerah.

Sekretaris : Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi.

Keanggotaan : Unsur Intelijen dari Badan Intelijen Negara, Tentara Nasional Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kejaksaan Tinggi, Imigrasi, Bea dan Cukai, Pajak, Perbankan dan unsur terkait lainnya.

Kominda provinsi mempunyai tugas :

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

Kominda kabupaten/kota

Keanggotaan Kominda kabupaten/kota ditetapkan oleh bupati/walikota dengan susunan :

1. Ketua : Bupati/Walikota.
2. Pelaksana Harian : Unsur Intelijen dari Kepolisian Republik Indonesia.
3. Sekretaris : Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten/Kota.
4. Keanggotaan : Unsur intelijen dari Badan Intelijen Negara, Tentara Nasional Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia, KeJaksaan Negeri, Imigrasi, Bea dan Cukai, Pajak, Perbankan dan unsur terkait Iainnya.

Kominda kabupaten/kota mempunyai tugas :

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

Pembinaan, Pengawasan dan pelaporan

Menteri Dalam Negeri melalui Direktur Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik dan Kepala Badan Intelijen Negara melalui Deputi Urusan Pemerintahan Dalam Negeri, melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Kominda di provinsi, kabupaten/kota. Gubernur melakukan pengawasaan terhadap penyelenggaraan Kominda di kabupaten/kota. Pelaksanaan

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

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

Laporan dilakukan secara berkala setiap 6 (enam) bulan pada bulan Januari dan Juli, dan sewaktu-waktu jika dipandang perlu. Dalam keadaan mendesak, mekanisme pelaporan dapat disampaikan secara Iisan serta dapat melampaui hierarki yang ada, dengan ketentuan tetap segera menyampaikan laporan dan tembusan tertulis secara hierarki.

Pendanaan

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

pelaporan penyelenggaraan tugas Kominda secara nasional didanai dari dan atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

5. KEWASPADAAN DINI DALAM PENYELENGGARAAN PERTAHANAN NEGARA

Dalam penyelenggaraan pertahanan Negara, kemampuan kewaspadaan dini dikembangkan untuk mendukung sinergisme penyelenggaraan pertahanan militer dan pertahanan nirmiliter secara optimal, sehingga terwujud kepekaan, kesiagaan, dan antisipasi setiap warga negara dalam menghadapi potensi ancaman. Di sisi lain, kewaspadaan dini dilakukan untuk mengantisipasi berbagai dampak ideologi, politik, ekonomi, sosial, dan budaya yang bisa menjadi ancaman bagi kedaulatan, keutuhan NKRI dan keselamatan bangsa.

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

Kekuatan Unsur Utama yang disiapkan oleh K/L disesuaikan ancaman nonmiliter yang dihadapi dan bersinergi dengan seluruh kekuatan bangsa lainnya. Unsur Utama menjadi kekuatan utama dalam menghadapi ancaman nonmiliter, sekaligus menjamin sinergisme antara pertahanan militer dan nirmiliter dalam penyelenggaraan pertahanan negara.

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

dapat berperan sesuai dengan fungsinya pada pertahanan nirmiliter.

Pengembangan kemampuan Unsur Utama K/L pada pertahanan nirmiliter diarahkan pada kemampuan kewaspadaan dini, kemampuan bela negara, kemampuan diplomasi, kemampuan iptek, kemampuan ekonomi, kemampuan sosial, kemampuan moral dan kemampuan dukungan penyelenggaraan pertahanan negara.

Kemampuan Intelijen

Pembinaan kemampuan pertahanan militer dilaksanakan secara bersama oleh Pemerintah, dalam hal ini Kemhan yang mencakup penetapan kebijakan penyelenggaraan pertahanan negara, perumusan kebijakan umum penggunaan kekuatan TNI yang memiliki kemampuan intelijen. Kemampuan intelijen meliputi pengembangan kemampuan SDM yang profesional, didukung penggunaan teknologi yang mampu melaksanakan tugas-tugas secara terintegrasi dan bersinergi dengan pertahanan nirmiliter.

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

6. **DETEKSI DINI DAN PERINGATAN DINI DALAM SISTEM KEAMANAN NASIONAL**.

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

Sistem Kemanan Nasonal

Untuk mencapai tujuan negara harus dapat mengembangkan suatu sistem nasional yang meliputi sistem kesejahteraan nasional, sistem ekonomi nasional, sistem politik nasional, sistem pendidikan nasional, sistem hukum dan peradilan nasional, sistem pelayanan kesehatan nasional, dan sistem keamanan nasional. Keamanan nasional merupakan kondisi dinamis bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menjamin keselamatan, kedamaian, dan kesejahteraan warga negara, masyarakat, dan bangsa, terlindunginya kedaulatan dan keutuhan wilayah negara, serta keberlangsungan pembangunan nasional dari segala ancaman. *Secara akademik, keamanan nasional dipandang sebagai suatu konsep multidimensional yang memiliki empat dimensi yang saling berkaitan, yaitu dimensi keamanan manusia, dimensi keamanan dan ketertiban masyarakat, dimensi keamanan dalam negeri, dan dimensi pertahanan.*

Ancaman

Sejalan dengan perkembangan zaman, proses globalisasi telah mengakibatkan munculnya fenomena baru yang dapat berdampak positif yang harus dihadapi bangsa Indonesia, seperti demokratisasi, penghormatan terhadap hak asasi manusia, tuntutan supremasi hukum, transparansi, dan akuntabilitas. Fenomena tersebut juga membawa dampak negatif yang merugikan bangsa dan negara yang pada gilirannya dapat menimbulkan ancaman terhadap kepentingan dan keamanan nasional.

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

1. Ancaman terhadap keamanan manusia meliputi keamanan ekonomi, pangan, kesehatan, lingkungan, personel, komunitas, dan politik.
2. Ancaman terhadap keamanan dan ketertiban masyarakat meliputi kriminal umum dan kejahatan terorganisasi lintas negara.
3. Ancaman terhadap keamanan dalam negeri meliputi separatisme, terorisme, spionase, sabotase, kekerasan politik, konflik horizontal, perang informasi, perang siber (*cyber*), dan ekonomi nasional.
4. Ancaman terhadap pertahanan meliputi perang tak terbatas, perang terbatas, konflik perbatasan, dan pelanggaran wilayah.

Perlu diwaspadai bahwa ancaman terhadap kepentingan dan keamanan nasional tidak lagi bersifat tradisional, tetapi lebih banyak diwarnai ancaman nontradisional. Hakikat ancaman telah mengalami pergeseran makna, bukan hanya meliputi ancaman internal dan/atau ancaman dari luar yang simetris (konvensional), melainkan juga asimetris (nonkonvensional) yang bersifat global dan sulit dikenali serta dikategorikan sebagai ancaman dari luar atau dari dalam.

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

Deteksi Dini dan Peringatan Dini

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

Intelijen Negara berperan melakukan upaya, pekerjaan, kegiatan, dan tindakan untuk deteksi dini dan peringatan dini dalam rangka pencegahan, penangkalan, dan penanggulangan terhadap setiap hakikat ancaman yang mungkin timbul dan mengancam kepentingan dan keamanan nasional. Adapun tujuan Intelijen Negara : adalah mendeteksi, mengidentifikasi, menilai, menganalisis, menafsirkan, dan menyajikan Intelijen dalam rangka memberikan peringatan dini untuk mengantisipasi berbagai

kemungkinan bentuk dan sifat ancaman yang potensial dan nyata terhadap keselamatan dan eksistensi bangsa dan negara serta peluang yang ada bagi kepentingan dan keamanan nasional.

Intelijen Negara sebagai penyelenggara Intelijen sudah ada sejak awal terbentuknya pemerintahan negara Republik Indonesia dan merupakan bagian integral dari sistem keamanan nasional yang memiliki wewenang untuk menyelenggarakan fungsi dan melakukan aktivitas Intelijen berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penyelenggaraan fungsi dan kegiatan Intelijen yang meliputi penyelidikan, pengamanan, dan penggalangan *menggunakan metode kerja, seperti pengintaian, penjejakan, pengawasan, penyurupan (surreptitious entry), penyadapan, pencegahan dan penangkalan dini, serta propaganda dan perang urat syaraf.*

Ruang lingkup

Ruang lingkup Intelijen Negara meliputi :

1. Intelijen dalam negeri dan luar negeri;
2. Intelijen pertahanan dan/atau militer;
3. Intelijen kepolisian dan Intelijen penegakan hukum; dan
4. Intelijen kementerian/lembaga pemerintah nonkementerian.

Penyelenggara Intelijen Negara

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

seluruh penyelenggara Intelijen Negara dan menyajikan Intelijen yang integral dan komprehensif, penyelenggaraan Intelijen Negara dikoordinasikan oleh Badan Intelijen Negara. Penyelenggara Intelijen Negara terdiri atas:

1. Badan Intelijen Negara;
2. Intelijen Tentara Nasional Indonesia;
3. Intelijen Kepolisian Negara Republik Indonesia;
4. Intelijen Kejaksaan Republik Indonesia; dan
5. Intelijen kementerian/lembaga pemerintah nonkementerian.

Kerahasiaan dan masa retensi

Keberadaan dan aktivitas Intelijen Negara tidak terlepas dari persoalan kerahasiaan. Rahasia Intelijen merupakan bagian dari rahasia negara yang memiliki Masa Retensi. Rahasia Intelijen merupakan bagian dari rahasia negara. Rahasia Intelijen dikategorikan dapat :

1. membahayakan pertahanan dan keamanan negara;
2. mengungkapkan kekayaan alam Indonesia yang masuk dalam kategori dilindungi kerahasiaannya;
3. merugikan ketahanan ekonomi nasional;
4. merugikan kepentingan politik luar negeri dan hubungan luar negeri;
5. mengungkapkan memorandum atau surat yang menurut sifatnya perlu dirahasiakan;
6. membahayakan sistem Intelijen Negara;
7. membahayakan akses, agen, dan sumber yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi Intelijen;
8. membahayakan keselamatan Personel Intelijen Negara; atau i. mengungkapkan rencana dan pelaksanaan yang berkaitan dengan penyelenggaraan fungsi Intelijen.

Masa Retensi berlaku selama 25 (dua puluh lima) tahun dan dapat diperpanjang setelah mendapat persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

7. IMPLEMENTASI DAN APLIKASI KEWASPADAAN DINI BAGI CPNS

Sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, CPNS memiliki kewajiban untuk ikut mengantisipasi ancaman terhadap integritas nasional dan tegaknya kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Hal ini dapat dimplementasikan dengan "kesadaran lapor cepat" terhadap setiap potensi ancaman, baik di lingkungan pekerjaan maupun lingkungan pemukiman, menorong terbentuknya FKDM di lingkungan masing-masing atau berkontribusi pada Kominda Namun, sebagai warga Negara kesadaran lapor cepat adalah perwujudan kewaspadaan dini adalah perwujudan dari kesadaran bela Negara. Pelaporan dapat dilakukan secara lisan (langsung) atau tertulis kepada aparat/pejabat terkait sesuai dengan potensi ancaman yang ditemukan.

Adapun secara aplikatif, pelaporan dilaksanakan dengan menggunakan Laporan Informasi dengan format sebagai berikut :

LAPORAN INFORMASI

DARI : ……..
KEPADA : ……..
BIDANG : ……..
SUMBER : ……..
NILAI : ……..

1. FAKTA-FAKTA (5W + 1 H)

……
……
……

2. PENDAPAT PELAPOR

……
……
……
…..

……, ……. 20….

PELAPOR

……

Cara pengisian :

DARI : Diisi nama pelapor
KEPADA : Diisi aparat/pejabat yang menerima laporan
BIDANG : Diisi bidang atau perihal ; Kamtibmas, Ideologi, dan lain-lain
SUMBER : Diisi sumber informasi (hanya 1 orang sumber)
NILAI : Diisi penilaian menurut anda, sedapatnya sesuai ketentuan di atas, B-2 atau B-3 mengingat informasi ini masih perlu diperiksa.

1. FAKTA-FAKTA

Pada paragraf I, diisi fakta-fakta yang sebenarnya dengan unsur-unsur keterangan 5W=1H (SIABIDIBAME) dari sumber informasi, apabila ada sumber berikutnya, atau fakta lain, bisa diisikan pada paragraph-paragraf berikutnya.

2. PENDAPAT PELAPOR

Diisi analisa singkat dan saran/rekomendasi terkait penanganannya. Analisa harus obyektif sehingga saran/rekomendasi yang diberikan menjadi logis dan rasional serta relevan dengan fakta-fakta yang ada.

Kota, tanggal-bulan 20….

PELAPOR

Nama Lengkap dan ditandatangani

D. MEMBANGUN TIM

1. Pendahuluan

PNS yang samapta adalah PNS yang mampu meminimalisir terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan terkait dengan pelaksanaan kerja. Dengan memiliki kesiapsiagaan yang baik maka PNS akan mampu mengatasi segala ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan baik dari dalam maupun dari luar. Sebaliknya jika kesiapsiagaan yang dimiliki oleh PNS akan mudah sulit mengatasi adanya ancaman, tantangan, hambatan, dan gangguan. Oleh karena itu melalui Latsar CPNS ini, Anda diberikan pembekalan berupa pengetahuan dan internalisasi nilai-nilai kesiapsiagaan melalui berbagai macam permainan yang berguna untuk membangun tim yang efektif dalam setiap melaksanakan kegiatan yang memerlukan kerjasama 2 orang atau lebih.

Dalam modul ini, Anda akan diajak melakukan berbagai permainan yang didalamnya terkandung berbagai macam latihan Kesiapsiagaan baik Jasmani maunpun mental. Target dari materi ini adalah bagaimana Anda dengan dibantu fasilitator mendapatkan pemaknaan dari setiap permainan sehingga dapat Anda manfaatkan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, baca dan pahami terlebih dahulu kompetensi dasar yang harus Anda kuasai serta sejumlah indikator keberhasilan untuk mengukur pemahaman Anda tentang materi modul ini. Semoga berbagai permainan yang disajikan akan menjadi sumber inspirasi serta semakin menguatkan motivasi Anda untuk menampilkan kesiapsiagaan sebagai aparatur negara dan sebagai pelayan masyarakat yang baik.

2. Jenis Permainan Menarik Kesiapsiagaan

Melalui kegiatan belajar ini, Anda akan diajak melakukan berbagai permainan yang didalamnya terkandung berbagai macam latihan Kesiapsiagaan baik Jasmani maunpun mental. Target dari materi ini adalah bagaimana Anda dengan dibantu fasilitator mendapatkan pemaknaan dari setiap permainan sehingga dapat Anda manfaatkan dalam pelaksanaan tugas.

Delapan belas (13) jenis permainan yang tercantum dalam modul ini hanya sebagai contoh dari sekian banyak permainan yang dapat anda lakukan, diantaranya: *Birma Crosser, Carterpillar Race, Folding Carpet, Hulahoop, Log Line, Flying Fox, Spider Web, Grass In The Wind, Almost Infinite Circle*, Tupai dan Pemburu, Pipa Bocor, Evakuasi Bambu, dan *Blind Walk*.

1) BIRMA CROSSER / WALK ON BAMBOO

Tujuan permainan ini adalah melatih tingkat percaya diri untuk menghadapi segala ujian dan rintangan dalam kehidupan dengan berjalan di atas titian bambu dengan ketinggian tertentu. Alat bantu dalam out bound training permainan ini meliputi bambu, tali karmentel, *kong, snappling, webbing* dan helm. Adapun prosedur dalam permainan Birma Crosser adalah :

1) Setiap peseta diminta meniti bambu yang telah disediakan dengan ketinggian 2 m dan panjang 15 m
2) Fasilitator memasangkan kelengkapan pengaman sebelum peserta melaksanakan tugas tersebut
3) Fasilitator memberikan arahan dan motivasi agar peserta berhasil melewati bambu dengan sebaik-baiknya.
4) Fasilitator memegang tali pengaman untuk menjaga keselamatan peserta.

5) Saat pelaksanaan peserta yang lain menunggu giliran

Pemaknaan dalam permainan ini adalah :

1) Mampukah semua peserta melaksanakan tugasnya dengan baik ?
2) Adakah peserta yang merasa takut akan ketinggian ?
3) Apa kunci keberhasilan mereka ?
4) Apa yang menjadi penyebab kegagalan ?

2) CARTERPILLAR RACING (BALAP ULAT BULU)

Caterpillar race atau balap ulat bulu dapat dimainkan di lapangan Peserta dipecah jadi 3 atau 4 regu, terdiri dari 7-10 orang,

Instruksi

1) Peserta kita minta untuk membentuk formasi berbaris ke belakang dengan tangan dibahu, atau di pinggang atau berpelukan.
2) Tugas mereka adalah berjalan dengan teamnya dengan rute yg kita buatkan sebelumnya, bisa berupa lintasan dengan tali atau tanda-tanda patokan.
3) Tiap team harus bergerak secepatnya ke garis finish yg kita tentukan
4) Bagi Team yang barisannya rusak harus mulai lagi dari garis start.

Peraturan Permainan

1) Team yang menjadi pemenang adalah yang pertama sampai di garis finish dengan utuh.
2) Larangan utama yaitu bahwa barisan tidak boleh putus.
3) Tidak boleh merusak formasi teamnya, misalnya tangan terlepas, terjatuh atau tertinggal sebagian.

4) Lintasan dapat dibuat lurus atau berkelok-kelok.
5) Pergerakan bisa juga dibuat maju atau mundur,
6) Bisa juga formasi lainnya, tergantung kondisi lapangan dan juga tingkat usia peserta

3) FOLDING CARPET (LIPAT KARPET)

Games ini dimainkan dengan alat bantu sebuah karpet atau terpal plastik yang ukurannya 1meter persegi untuk 8-10 orang. Ukuran karpet dapat disesuaikan dengan jumlah peserta yang akan ikut bermain maupun tingkat kesulitan yang ingin diberikan, lebih banyak peserta maka dibutuhkan karpet yang lebih luas.

Instruksi

Pertama, seluruh peserta diminta naik ke atas karpet dan Setelah aba-aba dimulai mereka harus dapat membalik karpet tersebut Kelompok harus bekerja sama dalam menemukan cara dan kemudian membalik karpet tersebut.

Target

Kelompok yang paling cepat membalik karpet dianggap sebagai pemenang, dan permainan ini dapat dimainkan di dalam maupun di luar ruangan.

Larangan dan Hukuman

1) Orang-orang yang berada di atas karpet tersebut tidak boleh turun ataupun menyentuh tanah.
2) Jika melakukan pelanggaran tersebut maka kelompok dianggap gagal melakukan tugasnya.
3) Hukuman atas pelanggaran tersebut dapat diberikan berupa pengurangan nilai atau potongan waktu.

4) **HULAHOOP**

Games ini dapat dalam kelompok, dengan jumlah anggota kelompok 6-10 orang. Hulahoop yang digunakan bisa yang terbuat dari rotan atau dari tali / webbing yang dibuat melingkar dengan diameter 1-1,5 meter.

Petunjuk

1) Caranya hulahoop diletakkan di pundak salah satu anggota kelompok
2) Kemudian dengan didahului aba-aba, hulahoop tersebut harus berpindah dari satu anggota kelompok ke anggota yang lain sampai ke anggota keloompok yang terakhir,
3) Anggota kelompok boleh menggerakkan seluruh badan untuk membuat hulaoop tersebut bergerak,
4) Posisi peserta dapat dibuat melingkar atau berjajar atau berbaris ke belakang.

Larangan:

Webbing / hulahoop tidak boleh dipegang atau digenggam oleh tangan anggota kelompok.

Variasi

1) Sebagai variasi, perpindahan hulahoop dapat dibuat satu arah atau bisa juga bolak-balik.
2) Jika menggunakan tali/webbing, dapat juga divariasikan dengan menggunakan 2 hulahoop yang harus berpindah berlawanan arah.
3) Untuk lebih meriah, permainan ini dapat dimainkan dalam format kompetisi dengan membentuk 2 atau 3 kelompok jika jumlah pesertanya mencukupi, dan mereka yang paling cepat yang menang.

5) **LOG LINE / BERDIRI DI ATAS BALOK PANJANG**

Permainan ini dimainkan di luar ruang menggunakan sebuah balok kayu yang dibuat sedemikian rupa agar tidak bergerak. Panjang balok tersebut 1,5 hingga 2 meter, dan sebaiknya yang agak besar agar agak tinggi dari permukaan tanah ketika dinaiki oleh peserta. Peserta yang akan bermain terdiri dari 6-10 orang, tergantung besar dan panjang balok.

Instruksi dan petunjuk permainan

1) Pada awal permainan, kita minta seluruh anggota kelompok utk naik ke atas balok dan mereka harus saling membantu agar tidak terjatuh dari balok atau pun menginjak tanah.
2) Setelah semua naik di atas balok, kita mulai memberi instruksi dimana mereka harus berdiri berurutan sesuai instruksi yang kita minta. Misalkan saja, berdasarkan tanggal lahir,
3) Para Peserta harus mengatur barisan di atas balok tanpa boleh turun ke tanah, dari angka yg paling kecil ke angka yg paling besar.
4) Fasilitator menentukan mana yg menjadi bagian depan. Jika berhasil, lanjutkan dengan instruksi berikutnya, hingga 3 instruksi dapat mereka selesaikan dengan baik.

Larangan

Jika terjatuh pada salah satu tugas, maka dianggap gugur dan dilanjutkan dengan tugas kedua dan seterusnya.

Variasi

Bisa saja instruksinya urutan tinggi badan, nomor rumah dll. Permainan ini dimainkan di luar ruang

6) **FLYING FOX / MELUNCUR ANTAR POHON**

Meluncur dari sebuah pohon dengan menggunakan sling baja. Permainan ini melatih keberanian dan ketegasan dalam mengambil keputusan, karena sekalipun sudah menggunakan alat pengamanan yang Optimal peserta akan bertarung dulu dengan rasa takutnya sebelum akhirnya memutuskan untuk melompat. Umumnya setelah meluncur Sensasinya yang luar biasa membuat kebanyakan peserta ingin mengulanginya lagi

7) **SPIDER WEB / BERPINDAH LEWAT JARING LABA-LABA**

Seluruh peserta harus berpindah dari satu sisi ke sisi yang lain melalui sebuah jaring laba-laba raksasa dengan dibantu rekan yang lain.

Aturan Main :

1) Tidak boleh melalui lobang yang sudah pernah dilalui.
2) Badan dan pakaian tidak boleh menyentuh tali, tiang atau pohon tempat tali diikat.
3) Tidak boleh melakukan lompatan.

Tipe : Strategic Game

Target : team work dalam mencapai target, inovasi-kreativitas , disiplin

8) **GRASS IN THE WIND**

Pada permainan ini peserta secara bergantian akan bergantian akan merubuhkan diri ke arah rekan kelompok

yang berdiri di sekeliling nya ; dan rekan-rekan yang lain menahan dan kemudian mendorongnya ke arah yang lain.

Aturan Main :

1) kelompok membuat lingkaran kecil dengan posisi tangan di depan dada
2) satu anggota kelompok berdiri di pusat lingkaran.
3) peserta yang di tengah menjatuhkan badan seperti kayu tumbang, dengan kaki yang tidak berpindah dan tetap rapat.
4) sisa kelompok yang ada bertugas menahan kemudian mendorongnya ke arah yang lain.

9) ALMOST INFINITE CIRCLE

Peserta diminta untuk dapat melepaskan tali yang terikat dengan tali pasangannya, dimana tali tersebut masing-masing terikat di kedua pergelangan tangan masing-masing orang.

Aturan Main :

a. Tidak boleh memotong tali
b. Tidak boleh membuka simpul yang mengikat ke pergelangan tangan.

10) PEMBURU DAN TUPAI

Permainan dapat dilakukan di ruangan yang cukup besar atau pun di halaman, dengan jumlah peserta tidak terbatas, lebih baik dengan jumlah kelipatan 3 plus 1. Misalnya 13, 16, 22, atau 31…dst

Instruksi dan petunjuk permainan

1) Awalnya kita minta peserta membentuk lingkaran,
2) kemudian secara cepat kita minta mereka membentuk kelompok-kelompok yang terdiri dari 3 orang, sehingga pasti akan tersisa satu orang yang tidak mempunyai kelompok.
3) Dari 3 orang tersebut kita minta satu orang menjadi tupai yang akan jongkok/merunduk, berada di antara 2 rekan lainnya yang membentuk pohon dengan cara berpegangan tangan saling berhadapan, seperti pada permainan "ular naga panjangnya".
4) Fasilitator akan mulai dengan memberikan cerita, di mana dalam ceritanya akan diselipkan kata PEMBURU, ANGIN, dan BADAI.
5) Jika disebut kata PEMBURU, maka semua tupai harus pindah ke pohon yang lain, jadi berpindah ke kelompok lainnya, secepatnya. Pohon tetap diam di tempat.
6) Jika disebut kata ANGIN, maka yang berpindah adalah pohon, tanpa boleh melepas pegangan tangannya, mencari tupai yang lain.
7) Namun jika yang disebut adalah BADAI, maka semua harus berpindah dan berganti peran, boleh jadi tupai atau pohon dan sebaliknya.
8) Cerita akan dilanjutkan oleh satu orang yang tidak mendapat tempat/pasangan, dan diteruskan hingga beberapa kali

9) Pada saat berpindah, orang yang bercerita harus ikut segera mencari kelompok dan peran sebagai tupai/pohon yang kosong.

11) PIPA BOCOR

Tujuan dari permainan ini adalah berlatih mengatasi berbagai masalah. Sedangkan alat yang diperlukan meliputi pipa bocor, penyangga, gelas aqua, dan bola pimpong. Adapun prosedur dalam permainan pipa bocor adalah :

1) Masing – masing kelompok diminta untuk berlomba mengeluarkan bola pimpong dari dalam dengan menggunakan air.
2) Cara menuangkan air ke dalam pipa hanya boleh menggunakan gelas aqua yang telah disediakan dengan waktu yang telah ditentukan.

Pemaknaan :

1) Siapakah yang berhasil melaksanakan tugas dengan waktu tercepat ?
2) Apa yang dirasakan saat mereka melaksanakan kegiatan ini ?
3) Apa makna dari kegiatan ini ?

12) EVAKUASI BAMBU

Tujuan permainan ini adalah melatih kerjasama yang komunikatif.

Alat bantu yang digunakan adalah bambu, air, tali dan bola pimpong

Prosedur dalam permainan ini adalah :

1) Tiap kelompok berlomba mengeluarkan bola dari dalam bambu dengan cara menuangkan air ke dalam bambu.

2) Cara menuangkannya, bambu yang berisi air hanya boleh diangkat dengan menggunakan tali yang telah disediakan
3) Saat melakukan evakuasi, anggota badan tidak boleh melewati batas aman dari daerah yang telah ditentukan

Pemaknaan dalam permainan ini adalah :
1) Bagaimana langkah peserta dalam melaksanakan tugas ini
2) Strategi apa saja yang peserta gunakan untuk menyelesaikan tugas ?
3) Mampukan mereka bekerjasama dengan baik ?
4) Siapakah yang mampu memimpin dan berkomunikasi dengan baik ?

13) BLIND WALK

Tujuan permainan ini adalah untuk melatih keseimbangan otak. Langkah yang harus dilakukan oleh peserta adalah tiap-tiap peserta dalam kelompok diminta berjalan dengan mata tertutup (kecuali ketua kelompok) mengikuti jalur yang sudah dibuat. Dengan arahan ketua kelompok yang berjalan paling belakang, peserta berjalan mengikuti jalur tanpa menyentuh pembatas. Kelompok yang pertama memasuki garis finish ditetapkan sebagai pemenang. Pemaknaan dalam permainan ini adalah bagaimana kelompok mengatur strategi dan melatih kedisiplinan serta kerjasama kelompok

E. CARAKA MALAM DAN API SEMANGAT BELA NEGARA

1. CARAKA MALAM

Perjalanan Malam

Caraka "malam" atau jurit malam bertujuan untuk menanamkan disiplin, keberanian, semangat serta loyalitas dan kemampuan peserta Latsar CPNS dalam melaksanakan tugas dengan melewati barbagai bentuk godaan, cobaan serta kemampuan memegang/penyimpanan rahasia organisasi dan rahasia negara. Selain itu peserta Latsar CPNS bisa menghafal/ mengingat/ menyimpan berita yang diberikan pada pos Start, dan akan disampaikan pada Pos yang telah ditentukan. Peserta mampu melampaui berbagai rintangan/hambatan peserta bisa/dapat menyampaikan berita hanya kepada yang dituju di Pos Finish.

Mekanisme Pelaksanaan Materi Caraka "Malam":

a. Sebagai awal pelaksaaan Caraka Malam, maka peserta diberangkatkan dari Daerah Persiapan yang kegiatannya meliputi pemberian pesan/berita serta sandi.

   Selama pelaksanaan Caraka Malam peseta Latsar CPNS akan melewati sebanyak 7 Pos, yang terdiri dari:

   1. Pos I — Pos Cinta Tanah Air (Review Materi Cinta Tanah Air)
   2. Pos II — Pos Kesadaran Berbangsa dan Bernegara (Review Materi Kesadaran Berbangsa dan Bernegara)
   3. Pos III — Pos Pancasila Sebagai Ideologi Negara (Pos Review Materi Pancasila Sebagai Ideologi Negara)

4. Pos IV Pos Rela Berkorban Demi Bangsa dan Negara (Pos Review Materi Rela Berkorban Demi Bangsa dan Negara)
5. Pos V Pos Kemampuan Awal Bela Negara (Pos Review Kemampuan Awal Bela Negara)
6. Pos VI Pos Semangat Mewujudkan Negara Yang Berdaulat Adil Dan Makmur (Pos Riview Semangat Mewujudkan Negara Yang Berdaulat Adil Dan Makmur
7. Pos VII Pos Penyampaian pesan yang diterima dari Pos I

b. Peserta dikumpulkan dalam suatu tempat (lapangan terbuka) formasi per kelompok dengan jarak masing-masing kelompok 3 s/d 5 meter.
c. Dalam formasi barisan perkelompok, peserta diberikan pengarahan secukupnya tentang situsai perjalanan yang harus dan akan dilalui oleh Koordinator Materi meliputi :
   1) Kerawanan route perjalanan.
   2) Rintangan/gangguan yang akan dan harus dilalui.
   3) Tata aturan penyimpanan dan penyampaian berita.
   4) Tata aturan menyikapi hambatan dan gangguan.
d. Peserta dipersilahkan duduk ditempat untuk menunggu giliran pemanggilan pemberangkatan dengan interval 3 -5 menit tiap Peserta Latsar.
e. Pada titik pemberangkatan Peserta dipanggil satu per satu dan diberikan pesan oleh Koordinator Materi.

f. Disediakan paling sedikit 5-10 pesan/berita yang berbeda, supaya antar Peserta Latsar terdekat tidak ada kesamaan berita untuk mengantisipasi saling bertanya ditengah perjalanan.

g. Bentuk gangguan berfungsi mengacaukan perhatian Peserta Latsar agar tidak lagi menghafal/mengingat lagi berita yang diberikan pada saat pemberangkatan, dan godaan ini akan didapatkan selama perjalanan antar Pos.

Contoh gangguan meliputi :

1) **Gangguan 1**: Godaan/gangguan penciuman yang berbau. Dapat diberikan beberapa macam jenis bau/aroma yang dilakukan dengan cara mencium benda yang disiapkan panitia serta menebak bau/aruma benda tersebut, membujuk peserta agar mau memakan/meminum makanan/minuman yang disediakan dengan dalih perjalanan masih sangat panjang. Minuman yang disediakan dapat berupa air matang yang diberi garam.

2) **Gangguan 2** : Godaan/gangguan perabaan yang dapat membuat peserta merasa geli/takut untuk meraba atau memegangnya. Pos ini dapat menyediakan berbagai macam bahan/barang yang dapat diraba/dipegang, diremas,digenggam sesuai perintah/arahan petugas pos dengan tujuan menguji keberanian/kemampuan peserta Latsar CPNS agar berani dan tangguh dalam menghadapi cobaan selama pelaksanaan tugas.

3) **Gangguan 3**: Membujuk seakan-akan merupakan pos akhir untuk menanyakan berita agar bisa terbongkar oleh lawan.

4) **Gangguan 4**: Pada Rute ini merupakan rute rintangan, peserta akan melewati rintangan berupa titian, jembatan untuk menguji keterampilan dan ketangkasan serta keberanian selama melaksaakan perjalanan malam.
5) **Gangguan 5**: Pada rute ini dilengkapi dengan alat-alat yang menakutkan misalnya gantungan pocong yang bisa ditarik naik-turun dari kejauhan yang dilengkapi bau-bauan minyak serimpi, dupa (kemenyan) dan sebagainya. Dapat dilengkapi dengan tulisan-tulisan menyeramkan yang harus dibaca oleh Peserta Diklat agar melupakan berita yang diberikan dari pos pemberangkatan.

Pos Akhir (Pos 7) Menanyakan berita yang diberikan pada pos pemberangkatan. Pada Pos Akhir Peserta dipersilahkan menempati tempat yang saling berjauhan antara Peserta Diklat yang satu dengan yang lain berjarak antara 1 – 2meter (boleh tidur ditempat) sambil menunggu hadirnya seluruh Peserta Diklat yang mengikuti Caraka malam.

Jika Peserta terakhir telah diberangkatkan pada pos pemberangkatan memberikan isyarat yang dapat diketahui/didengar oleh petugas masing-masing pos bahwa semua oeserta telah diberangkatkan dari pos pemberangkatan.

h. Setelah seluruh peserta Latsar CPNS sampai di Pos Akhir maka petugas pos 7 memberikan instruksi kepada Peserta Latsar dibentuk dalam formasi barisan kemudian diberikan penjelasan tentang maksud dan tujuan kepelatihan dan orientasi pelaksanaan kegiatan yang telah/baru dilaksanakan, untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya masing-masing personil

melaksanakan tugas penyampaian berita dari pimpinan yang satu ke pimpinan yang lain.

i. **Kegiatan diakhiri** dengan **pembacaan komitmen integritas** siap melakukan Bela Negara, jika dimungkinkan dilakukan pada saat api unggun agar menambah khidmat.

CATATAN:

a. Pelaksanaan seluruh kegiatan permainan dan aktivitas fisik harus memperhatikan hal-hal sebagai beirkut:

1) Lokasi kegiatan (alam bebas atau luar ruangan)
2) Usia peserta
3) Kondisi fisik/kesehatan peserta (termasuk alternatif kegiatan pelatihan fisik dan gerakan lainnya untuk peserta yang difabel atau memerlukan perlakuan khusus)
4) Jenis Kelamin peserta
5) Kondisi cuaca, dll

b. Khusus pelaksanaan kegiatan Caraka Malam,

- ***Kegiatan ini harus dilakukan oleh seluruh penyelenggara Latsar CPNS pada akhir kegiatan Agenda I.*** Dalam pelaksanaannya, masing penyelenggara dapat melakukan modifikasi atau penyesuaian tahapan, bentuk, dan jenis permainan berdasarkan pertimbangan situasi, kondisi, dan biaya.
- Pelaksanaannya harus dilakukan pada malam hari, silahkan disesuaikan dengan situasi dan kondisi lapangan, serta kesiapan dari tim penyelenggara yang akan memfasilitasi kegiatan.

2. API SEMANGAT BELA NEGARA (ASBN)

Api unggun adalah api di luar ruang yang didapat dari sengaja menyalakan kayu bakar, potongan kayu, atau kumpulan dahan, ranting, jerami, atau daun-daun kering. Api unggun merupakan salah satu bentuk kegiatan di alam terbuka khususnya pada malam hari. Pada mulanya api unggun digunakan sebagai tempat pertemuan disamping sebagai penghangat badan dan menjauhkan diri dari gangguan binatang buas. Dalam kegiatan Latsar CPNS api unggun dilaksanakan dengan tujuan untuk mendidik dan melatih keberanian dan kepercayaan pada diri sendiri.

Api unggun dalam keseharian dinyalakan dengan maksud untuk menghangatkan diri, isyarat keadaan bahaya, atau sebagai perapian untuk memasak makanan. Sewaktu berkemah, orang sering berkumpul di sekitar api unggun untuk menyanyi, menari, atau bermain kembang api. Bahan makanan seperti ubi jalar, singkong, atau jagung bisa dimasak dengan cara dibakar dengan api unggun. Makanan juga bisa ditusuk dengan ranting kayu atau tongkat besi sebelum dipanggang. Alat masak seperti panci dan wajan juga bisa digunakan di atas perapian dengan bantuan penumpu dari batu atau kayu

Dalam rangka mendukung pelaksanaan Caraka Malam dan ASBN sangat dianjurkan untuk menyiapkan tenaga medis dan tenaga pendukung lainnya.

a. Pendahuluan

Sebelum Acara ASBN dimulai, fasilitator memperkenalkan Acara ASBN kepada seluruh peserta Latsar CPNS (sebaiknya pada siang hari sebelum pelaksanaan ASBN) sebagai Acara Resmi

Latsar CPNS dan merupakan bagian tak terpisahkan dari keseluruhan rangkaian kegiatan Latsar CPNS Hal ini dilaksananakan agar peserta Latsar CPNS benar-benar mendapatkan pembelajaran melalui pengalaman (ekperientasi) dari Acara ASBN yang kemudian menjadi bagian akhir dari keseluruhan proses pembentukan Kemampuan Awal Bela negara kepada seluruh peserta Latsar CPNS.

b. **Tehnik Penyusunan Kayu.** Potongan kayu atau ranting disusun ke atas dengan memberi ruang di antara susunan kayu agar api cukup mendapat oksigen, dan api unggun bisa menyala hingga kayu habis. Angin kencang, kabut, kondisi kayu yang basah, udara yang sangat lembap dan lokasi yang tipis oksigen merupakan penyebab api unggun sulit menyala.

c. Macam-Macam Bentuk Api Unggun

1) Api unggun berbentuk piramida.
2) Api unggun berbentuk Pagoda: Di tengah terdapat kayu besar yang dipancangkan, kayu lain disandarkan pada tonggak tersebut, di tengah-tengah diberi kayu yang mudah terbakar.

Api Unggun yang digunakan dalam ASBN merupakan bentuk piramida segitiga yang melambangkan ketulusan, keikhlasan dan keyakinan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

d. Pelaksanaan Api Semangat Bela Negara

1) Tempat diselenggarakannya api unggun adalah di medan terbuka, berupa lapangan yang cukup luas, dengan menggunakan alas seng atau tanah kering dengan permukaanya rata.
2) Bila api unggun dilaksanakan di lapangan berumput yang tumbuh dengan baik, maka pada tempat yang direncanakan tersebut, rumputnya dipindahkan terlebih dahulu, untuk kemudian ditanam kembali sesudah api unggun selesai.
3) Setelah kegiatan api unggun selesai, lokasi api unggun harus bersih seperti semula.
4) Tidak merusak lingkungan.

e. Tata Tempat ASBN

1) Pimpinan Acara berada di mimbar yang telah disiapkan, di tengah-tengah lingkaran peserta acara.
2) Tamu undangan ditempatkan di sebelah kanan Pimpinan Acara menghadap ke arah api unggun.
3) Pembaca Ikrar ditempatkan di luar lingkaran sebelum dan sesudah pembacaan ikrar, saat membacakan mengambil posisi di depan Pemimpin Acara dalam jarak + 6 langkah.
4) Pemimpin Lagu Kebangsaan "Indonesia Raya" ditempatkan di luar lingkaran, saat memimpin lagu maju ke depan api unggun menghadap ke arah mimbar, tidak di depan pemimpin acara. Dengan jarak dari api unggun + 6 langkah.
5) Peserta membentuk lingkaran.

6) Pembawa acara, pembaca puisi dan pembaca do'a berada di luar lingkaran, berdiri sejajar dengan posisi kedudukan api unggun.

f. Tata Bendera Merah Putih

1) Bendera Merah Putih Utama

Bendera Merah Putih Utama dalam ASBN adalah Bendera Merah Putih yang ditempatkan di antara mimbar Pemimpin Acara dengan Api Unggun. Bendera Merah Putih Utama merupakan Bendera Merah Putih yang diperuntukkan bagi Pemimpin Acara dan Petugas Acara saat penciuman bendera dilaksanakan.

Bendera Merah Putih Utama ditempatkan di luar lingkaran dan memasuki tempat acara setelah Pemimpin Acara menempatkan diri di mimbar, atau posisi lain yang layak.

2) Bendera Merah Putih Pendamping

Bendera Merah Putih Pendamping adalah Bendera Merah Putih yang ditempatkan di depan peserta dalam lingkaran, diperuntukkan bagi peserta Latsar CPNS saat penciuman Bendera dilaksanakan. Bendera Putih Pendamping ditempatkan di luar lingkaran sebelum acara dimulai, dibawa ke dalam lingkaran oleh seorang petugas bersamaan dengan bendera utama. Bendera Merah Putih dibawa oleh petugas pembawa bendera yang terdiri dari beberapa orang sesuai jumlah bendera dan jumlah peserta

Latsar CPNS yang mengikuti acara ASBN. Pembawa bendera harus meletakkan bendera seperti membawa pataka yang terikat para tiang pataka atau sejenisnya yang dirancang khusus.

g. Tata Lagu Kebangsaan Indonesia Raya

1) Lagu Kebangsaan "Indonesia Raya" dinyanyikan oleh seluruh peserta upacara termasuk Pemimpin Acara dan Tamu Undangan tanpa diiringi musik baik dari suara rekaman, korps musik atau alat musik instrumentalia yang berasal dari alat musik elektronik.
2) Lagu Kebangsaan "Indonesia Raya" dinyanyikan secara terpimpin dan bersamaan dipandu seorang peminpin lagu, mengingat luasnya lokasi acara, pemimpin lagu dilengkapi mikrofon yang terhubung dengan pengeras suara.

h. Tata Waktu

1) Acara ASBN dilaksanakan mulai pukul 20.00 s.d. selesai.
2) Dilaksanakan pada hari terakhir (hari ke-5) atau bisa dilaksanakan pada hari ke-4 menjelang berakhirnya sesi Agenda Sikap Perilaku Bela Negara dalam Latsar CPNS (tergantung situasi dan kondisi).

i. Tata Pakaian

1) Peserta Latsar CPNS memakai pakaian Seragam Bela Negara yang diberikan oleh Panitia.
2) Penyelenggara Latsar CPNS memakai Pakaian Seragam (menyesuaikan).

j. Tata Cahaya

1) Saat acara dimulai, lampu penerangan yang dinyalakan hanya yang berada di sekitar tempat acara.
2) Saat api unggun telah dinyalakan oleh Pimpinan Acara semua lampu penerangan termasuk yang berada di dalam lingkaran dipadamkan. Pencahayaan didapatkan dari nyala api unggun dan obor.
3) Untuk menerangi kelengkapan upacara saat membaca teks masing-masing, di setiap tiang mikrofon dipasang lampu LED yang dapat dinyalakan/dipadamkan secara manual, terutama di tiang mikrofon yang digunakan Pimpinan Acara.
4) Penempatan obor :
   a) 2 buah Obor Tegak di sisi kanan dan kiri mimbar
   b) 1 buah Obor Tegak di sisi kiri masing-masing tiang bendera pendamping
   c) 3 buah Obor Genggam di depan Api Unggun, 1 buah obor utama ditempatkan di tengah dan digunakan oleh Pimpinan Acara untuk menyalakan Api Unggun.

k. Tata Suara

1) *Sound System* yang digunakan terintegrasi satu sama lainnya, ditujukan agar semua rangkaian acara dapat berjalan secara tertib.
2) *Loud Speakers* ditempatkan di semua penjuru (minimal 2 arah yang berhadapan) di instalasi baik secara paralel maupun seri.

3) Semua kelengkapan acara di alokasikan mikrofon dengan lampu LED sebagai sumber penerangan.
4) Khusus untuk pempimpin lagu dan pembaca ikrar dilengkapi dengan *wireless microphone* mengingat kedua petugas tersebut berubah posisi saat acara berlangsung.
5) Petugas tata suara terdiri atas operator *mixer*, operator computer dan teknisi.

l. Tata Musik

1) Regu Genderang Sangkakala (Gersang)

a) Saat pasukan akan memasuki tempat acara terompet ditiup tanda acara dimulai.
b) Saat Bendera Merah Putih Utama diletakkan pada kedudukan di depan mimbar, genderang dipukul "*rouple*" sampai dengan tiang bendera berdiri dengan sempurna.
c) Saat "Mengheningkan Cipta" Regu Gersang memperdengarkan "Lagu Mengheningkan Cipta".
d) Saat Pimpinan Acara menyalakan api unggun, sesaat Obor Genggam telah digenggam oleh Pimpinan Acara, genderang dipukul "*rouple*" sampai dengan Pimpinan Acara meletakkan kembali Obor Genggam di tempat semula.
e) Setelah pembacaan do'a, Regu Gersang memperdengarkan "Lagu Syukur".
f) Saat Petugas pembawa Bendera Merah Putih Utama mengambil bendera untuk meninggalkan tempat acara, Genderang dipukul "r*ouple*" sampai dengan tiang bendera ditempatkan sempurna di *webbing set* yang dikenakan petugas.

2) **Grup Band**

a) Saat pembacaan puisi, group band memperdengarkan instrumentalia "Lagu Syukur" hingga pembacaan puisi selesai. (Jika tidak ada Group Band bisa dengan media lain untuk memutar musik).

b) Saat penciuman bendera, setelah "Pidato Bung Tomo 10 November 1945" diperdengarkan, group band mengiringi vokalis menyanyikan "Lagu Gugur Bunga" hingga peserta terakhir melakukan penciuman bendera. (Jika tidak ada Group Band bisa dengan Vocal Group/Kelompok Paduan Suara)

m. Kelengkapan Acara

Kelengkapan upacara ASBN meliputi :

1) Pemimpin Acara
2) Perwira Acara
3) Peserta Acara
4) Ajudan
5) Pembawa acara
6) Pembaca Puisi
7) Pembaca Do'a
8) Pembaca Ikrar
9) Pemimpin lagu
10) Tim Pembawa Bendera Merah Putih
11) Regu Genderang Sangkakala (bila ada)
12) Grup Musik Pengiring (Kelompok Paduan Suara)
13) Vokalis (dapat ditunjuk dari peserta Latsar CPNS).

N. Perlengkapan Acara

Perlengkapan acara ASBN meliputi :

1) Bendera
2) Tiang bendera
3) Mimbar acara
4) Kedudukan Api Unggun
5) Teks do'a
6) Teks puisi
7) Teks pesan-pesan

O. Susunan Acara

Untuk kelancaran pelaksanaan api unggun perlu dibentuk tim pelaksana yang bertugas mempersiapkan, mengatur jalannya api unggun serta melakukan pembenahan kembali tempat api unggun setelah acara selesai. Adapun urut-urutan acara sebagai berikut :

1) Pasukan siap di tempat acara.
2) Petugas siap di tempat acara.
3) Terompet Renungan Malam.
4) Laporan Perwira Acara kepada Pimpinan Acara.
5) Pimpinan Acara tiba di lapangan acara.
6) Bendera Merah Putih memasuki tempat acara.
7) Menyanyikan Lagu "Kebangsaan Indonesia Raya", diikuti oleh seluruh peserta acara.
8) Mengheningkan Cipta dipimpin Pimpinan Acara.
9) Pesan-pesan oleh Pimpinan Acara.
10) Pengucapan Ikrar.
11) Pembacaan Puisi.
12) Penyalaan Api Semangat oleh Pimpinan Acara.
13) Penciuman Bendera Merah Putih.
14) Menyanyikan Lagu "Bagimu Negeri".

15) Pembacaan Do'a.
16) Bendera Merah Putih meninggalkan tempat acara.
17) Laporan Perwira Acara kepada Pimpinan Acara.
18) Pimpinan Acara meningggalkan Lapangan Acara.

P. Pelaksanaan ASBN apabila Cuaca Buruk

Apabila keadaan cuaca memburuk pada waktu yang telah ditentukan, acara ASBN tetap dilaksanakan di ruangan tertutup dengan pencahayaan seminimal mungkin. Apabila penggunaan obor dianggap membahayakan dapat diganti dengan menggunakan lilin. Api unggun dapat diganti dengan penyalaan lilin-lilin berukuran besar dan disusun melingkar sedemikian rupa. Penyalaan lilin yang diperanggapkan sebagai api unggun tetap secara simbolis dilaksanakan oleh Pimpinan Acara untuk selebihnya dinyalakan oleh petugas yang ditunjuk. Susunan acara dan ketentuan lain berlaku sama dengan pelaksanaan di luar ruangan (Taman Semangat Bela Negara).

BAB VI
PENUTUP

Demikianlah Bahan Pembelajaran Kesiapsiagaan Bela Negara ini disusun sebagai pedoman bagi penyelenggara, tenaga pengajar, dan peserta dalam proses belajar mengajar pada Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS. Semoga bermfaat dalam memberikan penanaman nilai-nilai ke-Indonesiaan kepada seluruh CPNS agar mampu menjadi abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu mengupayakan pelaksanaan fungsi utama ASN yaitu sebagai pelayan publik, pelaksana kebijakan publik dan untuk senantiasa menjadi perekat dan permersatu bangsa dimanapun mereka bekerja.

REFERENSI

MODUL, BUKU DAN ARTIKEL

1. Modul Utama Pembinaan Bela Negara tentang Konsepsi Bela Negara, Dewan Ketahanan Nasional, 2018.
2. Modul Utama Pembinaan Bela Negara tentang Implementasi Bela Negara, Dewan Ketahanan Nasional, 2018.
3. Modul Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara, Lembaga Administrasi Negara, 2017
4. Modul Analisis Isu Kontemporer, Lembaga Administrasi Negara, 2017
5. Modul Kesiapsiagaan Bela Negara, Lembaga Administrasi Negara, 2017
6. Agung Rai dan Sandra Erawanto, Keprotokolan (Pengertan dan Tata cara Melakukannya), PT. Panakom, Bali, 2017
7. Bertens, K. 1993. Etika. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
8. Bertens, K. 2012. Etika dan Etiket. Jakarta: Kompas Online.Diakses melalui: http://rubrikbahasa.wordpress.com/2012/04/13/etika-dan-etiket/ pada tanggal 12 Oktober 2017
9. Buku Putih Pertahanan Indonesia 2015 disahkan dengan Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor : 23 Tahun 2015 tanggal 20 November 2015.
10. Buku Putih Pertahanan Indonesia 2015 disahkan dengan Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor : 23 Tahun 2015 tanggal 20 November 2015.
11. Direktorat Jenderal Protokol dan Konsuler. 2005. Pedoman Protokol Negara . Jakarta: Departemen Luar Negeri.
12. Fernanda, D. 2006. Etika Organisasi Pemerintah. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
13. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) http://kbbi.web.id/tata, diakses 5 Oktober 2017

14. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, Pusat Pendidikan dan Pelatihan, Modul Etika Keprotokolan, Sandra Erawanto, Bahan Diklat Teknis Keprotokolan), Jakarta 2012
15. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, Pusat Pendidikan dan Pelatihan, Modul Tata Upacara, Bambang Nugroho, Ahmad Taufik, dan Sandra Erawanto, Bahan Diklat Teknis Keprotokolan. Jakarta 2013.
16. Modul Dinamika Kelompok Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III Lembaga Administrasi Negara - Republik Indonesia 2006
17. Modul Dinamika Kelompok Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III Lembaga Administrasi Negara - Republik Indonesia 2006
18. Sekretariat Negara Republik Indonesia. 2009. Petunjuk Pelaksanaan Keprotokolan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia. Jakarta.
19. Uno, Mien R. 2005. Etiket Sukses Membawa Diri di Segala Kesempatan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
20. Depdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996)
21. Agustian, A. G. 2007. Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam. Jakarta: ARGA Publishing
22. E. Usman Efendi dan Juhaya S. Praja, Pengantar Psikologi, (Bandung: Angkasa, 1985
23. Eko Maulana Ali Suroso, Kepemimpinan Integratif Berbasis ESQ, (Jakarta: Bars Media Komunikasi, 2004)
24. Nggermanto, A. 2002. Quantum Quotient (Kecerdasan Quantum): Cara Cepat Melejitkan IQ, EQ dan SQ Secara Harmonis. Bandung: Penerbit Nuansa.

25. Jono Hatmojo, Intelijen sebagai Ilmu (*Intelligence As A Science*) (Jakarta, Balai Pustaka, 2003).
26. Riyanto, Intelijen VS Teroris di Indonesia (Jakarta, PT Gunung Agung Tbk, 2004).
27. Supono Soegirman, Etika Praktis Intelijen Dari Sungai Tambak Beras Hingga Perang Cyber (Jakarta, Penerbit Media Bangsa, 2014).
28. Moeryanto Ginting Munthe dan R.M. Simatupang, Propaganda dan Perang Urat Syaraf (Jakarta, Penerbit Pustaka Kemang, 2017).
29. Pedoman Praktis Terapi Gizi Medis Departemen Kesehatan RI, 2003
30. Energy and Protein Requirement, Genewa, FAO/WHO, 1973
31. Sumosardjono Sadoso. Pengetahuan Praktis Kesehatan dan Olahraga. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta, 1990
32. Siregar, Yani Indra (2010), Jurnal Peranan Kebugaran Jasmani dalam Meningkatkan Kinerja. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Vol. 16 No. 10 Tahun XVI.
33. Pasiak Taufiq. Tuhan Dalam Otak Manusia. Kesehatan spiritual dalam perspektif Neurosains. Mizan, 2012

PERATURAN PERUNDANGAN

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2010 tentang Keprotokolan.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2011 tentang Intelijen Negara.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
4. UU No 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 62 Tahun 1990 tentang Ketentuan Keprotokolan Mengenai Tata Tempat, Tata Upacara dan Tata Penghormatan.

6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2010 tentang Keprotokolan.
7. Keputusan Presiden Nomor 18 Tahun 1972 tentang Jenis-jenis Pakaian Sipil.
8. Keputusan Presiden nomor 50 tahun 1990 tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 18 Tahun 1972 tentang Jenis-jenis Pakaian Sipil.
9. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 2018 tentang Rencana Aksi Nasional Bela Negara Tahun 2018 – 2019.
10. Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor : 19 Tahun 2015 tentang Kebijakan Penyelenggaraan Pertahanan Negara Tahun 2015 – 2019.
11. Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor : 19 Tahun 2015 tentang Kebijakan Penyelenggaraan Pertahanan Negara Tahun 2015 – 2019.
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor: 12 Tahun 2006 tentang Kewaspadaan Dini Masyarakat di Daerah.
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 60 Tahun 2007 tentang Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 16 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 11 Tahun 2006 tentang Komunitas Intelijen Daerah.
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 16 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 11 Tahun 2006 tentang Komunitas Intelijen Daerah.
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 12 Tahun 2006 tentang Kewaspadaan Dini Masyarakat di Daerah.

18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 11 Tahun 2006 tentang Komunitas Intelijen Daerah.
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 11 Tahun 2006 tentang Komunitas Intelijen Daerah.
20. Peraturan Panglima Tentara Nasional Indonesia Nomor : 46 Tahun 2014 tentang Peraturan Baris Berbaris.
21. Peraturan Panglima Tentara Nasional Indonesia Nomor : 46 Tahun 2014 tentang Peraturan Baris Berbaris.
22. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor.....Tahun 2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

LAMPIRAN-LAMPIRAN

FORMULIR "A"
Persiapan Upacara Pengibaran Bendera

A. Tanggal, Waktu, Dan Tempat

1. Hari :
2. Tanggal :
3. Waktu :
4. Tempat :

B. Kelengkapan Upacara

1. Inspektur upacara :
2. Cadangan Inspektur upacara :
3. Komandan upacara :
4. Cadangan Komandan upacara :
5. Perwira Upacara :
6. Cadangan. Perwira Upacara :
7. Peserta/pasukan Upacara :
   a. Kelompok Upacara I :
   b. Kelompok Upacara II :
   c. Kelompok Upacara III :
8. Pembawa Naskah (Pancasila, Amanat, dll) :
9. Cadangan Pembawa Naskah :

10. Pembaca Naskah :
    a. Naskah Pembukaan UUD 1945:
    b. Naskah Pancasila :
    c. Naskah Do'a :
    d. Naskah Amanat Irup, dll :
11. Cadangan Pembaca Naskah :
12. Pembawa Acara :

13. Cadangan Pembawa Acara :

C. Petugas Upacara Lainnya
1. Urusan Undangan :
2. Urusan Komunikasi :
3. Urusan Kesehatan :
4. Pembaca Teks Pembukaan UUD 1945 :
5. Pembaca Naskah Panca Prasetya Korpri : :
6. Pembaca Do'a :
7. Petugas Bendera :
8. Pemimpin Lagu :
9. Kelompok Pembawa Lagu :

D. Urutan Acara Upacara
1. Acara Persiapan :
2. Acara Pendahuluan :
3. Acara Pokok :
4. Acara Penutup :
5. Acara Tambahan :

E. Pakaian
1. Inspektur upacara :
2. Komandan Upacara :
3. Perwira Upacara :
4. Petugas Upacara :
5. Peserta/Pasukan Upacara :

F. Perlengkapan Upacara:
1. Bendera
2. Tiang bendera dengan tali;
3. Mimbar upacara;

4. Naskah proklamasi;
5. Naskah pancasila;
6. Naskah Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dan
7. Teks doa.

G. Urutan Upacara

1. Acara Persiapan
   a. Persiapan Peserta/Pasukan Upacara
   b. Danup Memasuki Lapangan
   c. Danup Mengambil Alih Komando
   d. Latihan-latihan seperlunya
2. Acara Pendahuluan
   a. Laporan Perwira upacara kepada Inspektur upacara
   b. Inspektur upacara tiba dilapangan upacara

3. Acara Pokok (sesuai dengan tujuan upacara)
   a. Penghormatan kepada Inspektur upacara
   b. Laporan Komandan upacara
   c. .....
   d. .....
   e. .....
   f. Andhika Bhayangkari
   g. Laporan Komandan upacara
   h. Penghormatan Peserta/Pasukan kepada Inspektur upacara

4. Acara Penutup
   a. Inspektur upacara meninggalkan lapangan upacara
   b. Laporan Penanggung jawab upacara kepada inspektur upacara

H. Denah Lapangan : Terlampir

(kota), (tanggal) (bulan) (tahun)

Inspektur upacara Perwira Upacara

_____ _____

PENJELASAN FORMULIR "A"

Formulir A dikeluarkan dan ditanda tangani oleh pimpinan dari instansi yang akan melakukan upacara atau oleh orang memerintahkan terselenggaranya upacara. Formulir A disiapkan oleh Perwira Upacara.

JUDUL : Sebutkan jenis upacara (misalnya upacara bendera Setiap Hari Senin atau Upacara Bendera Hari Kesadaran Nasional setiap Tanggal 17 dalam Bulan berjalan kecuali hari libur kantor).

1. **Hari, Tanggal, Waktu dan Tempat**	: cukup jelas
2. **Kelengkapan Upacara**	: sebutkan nama-nama pejabat
3. **Kelompok-kelompok Upacara**	: sebutkan semua peserta upacara yang berada dibawah kendali Pimpinan Upacara (disebutkan mulai dari kelompok upacara paling kanan ke kiri)
4. **Kelengkapan Upacara/Personel Upacara Lainnya**	: sebutkan personel upacara lainnya yang dibutuhkan sebagai pelengkap dalam upacara misalnya : Pembaca

	Prasetya Korpri, Rohaniawan dll.
5. **Pakaian dan perlengkapan**	: sebutkan jenis pakaian dinas, seragam yang ditentukan bagi pejabat-pejabat upacara dan peserta upacara.
6. **Urutan upacara**	: sebutkan garis-garis besar urutan upacara
7. **Susunan upacara**	: Formulir A dilampiri dengan bagan susunan dan bentuk upacara
8. **Hal-hal lain**	: segala sesuatu yang belum tercantum didalam no 1 s.d 7 atau penjelasan/instruksi lainnya

FORMULIR “B”

DENAH LAPANGAN UPACARA

BARISAN BERBENTUK “U”

KETERANGAN

1. Posisi Tiang Bendera
2. Inspektur Upacara
3. Komandan Upacara
4. Pengibar Bendera
5. Pembawa Teks Pancasila
6. Pembaca Teks Pembukaan UUD 45
7. Pembaca Panca Prasetya KORPRI
8. Kelompok Lagu/Paduan suara
9. Kelompok Peserta Upacara
10. Pembawa Acara

PENJELASAN FORMULIR"B"
BENTUK SEGARIS DAN U

1. **Daerah A**
   a. Didalam daerah ini disediakan tempat duduk (tenda) untuk tamu/undangan
   b. Yang berada dalam daerah ini tidak termasuk sebagai bagian dari peserta upacara dan mereka berada diluar komando inspektur upacara dan Komandan upacara.
   c. Batas daerah ditetapkan dari tiang bendera sampai tepi lapangan dan tempat duduk tamu/undangan atau tenda berada minimal 8 langkah dari sisi belakang bimbar upacara.

2. **Daerah B**
   a. Daerah B ini harus kosong supaya tidak menghalangi pandangan umum tamu undangan.
   b. Yang diperkenankan berada dalam daerah ini hanya tiang bendera untuk pengibaran sang merah putih, ajudan, inspektur upacara atau pejabat lain yang ditentukan pada upacara tertentu.

3. **Daerah C**
   a. Daerah C adalah daerah antara komandan upacara dan Inspektur upacara dan dimana terdapat pejabat/lambang instansi yang termasuk dalam pengikut upacara tetapi tidak berada di bawah komando komandan upacara.
   b. Mereka yang berada di daerah C dan disebelah kiri dari Inspektur upacara dalam hal ini kedudukan lambang instansi adalah lebih tinggi dari pimpinan upacara.

c. Jarak inspektur upacara dan komandan upacara tergantung dari besarnya jumlah kelompok pejabar yang berada di dalam daerah C.

4. Daerah D

a. Tempat dari mereka yang termasuk dalam pengikut upacara sebagai peserta upacara dan berada dibawah komando komandan upacara.
b. Jarak antara komandan upacara dengan komandan kelompok peserta upacara minimal 16 langkah /tergantung dari keadaan lapangan, susunan kelompok upacara dan besarnya peserta upacara.
c. Satuar korsik, genderang sangkakala berada didalam daerah D dan berada dibawah komando komandan upacara.
d. Jarak antara komandan pasukan kelompok dengan satuan-satuan lainnya lebih kurang 6 langkah tergantung pada keadaan lapangan, susunan peserta upacara dan besarnya peserta upacara.

Lampiran Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 39 Tahun 2018 Tentang Pelaksanaan UU No 9 Tahun 2010 tentang Keprotokolan

SALINAN

PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 39 TAHUN 2018

TENTANG

PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 9 TAHUN 2010
TENTANG KEPROTOKOLAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 12, Pasal 33 ayat (2), dan Pasal 34 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2010 tentang Keprotokolan, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2010 Tentang Keprotokolan;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2010 tentang Keprotokolan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 125 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5166);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA TENTANG PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 9 TAHUN 2010 TENTANG KEPROTOKOLAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:
1. 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.

2. Kepala . . .

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

Agenda Sikap Perilaku Bela Negara Pelatihan Dasar CPNS

MODUL 3 :

Kesiapsiagaan Bela Negara

Lembaga Administrasi Negara RI

2025

TUJUAN PEMBELAJARAN AGENDA I

Agenda pembelajaran ini membekali peserta dengan pemahaman wawasan kebangsaan melalui pemaknaan terhadap nilai-nilai belanegara, sehingga peserta memiliki kemampuan untuk **menunjukkan Sikap Perilaku Bela Negara** dalam suatu kesiapsiagaan yang mencerminkan sehat jasmani dan mental menghadapi isu kontemporer **dalam menjalankan tugas jabatan** sebagai **PNS profesional pelayan masyarakat.**

Amanat Pembelajaran :

Seluruh Mata Pelatihan pada Agenda ini dirancang dan disampaikan secara terintegrasi untuk mencapai tujuan Kurikulum Agenda Sikap Perilaku Bela Negara dengan memberi penekanan pada kemampuan praktik.

Indikator Hasil Belajar :

1) **Menjelaskan wawasan kebangsaan dan nilai-nilai yang mendasari sikap perilaku bela negara;**
2) **Menjelaskan analisis isu kontemporer; dan**
3) **Melakukan praktik yang mencerminkan kesiapsiagaan fisik dan mental dalam suatu kegiatan yang melatih kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama, dan prakarsa agar dapat mewujudkan kesiapsiagaan bela negara.**

SINTESIS MODUL SPBN

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif
#bangga melayani bangsa

MODUL 1

WAWASAN KEBANGSAAN

A. Pengertian Wasbang
B. Konsensus Dasar :
1. Pancasila
2. UUD NRI 1945
3. NKRI
4. Bhinneka Tunggal Ika

C. Lambang² Negara :
1. Bendera Negara
2. Bahasa Negara
3. Lambang Negara
4. Lagu Kebangsaan

NILAI BELA NEGARA

A. Sejarah
B. Ancaman & Wasdin
C. Pengertian, ND & Ind.
D. PKBN & Aktualisasi

S A N K R I

A. Bentuk & Sistem NKRI
B. Per-Kes & Nasionalisme
C. Landasan Negara
D. Keb. Publik & Peran ASN

MODUL 2

PERUBAHAN LINGSTRA

A. Konsep Perubahan
B. Perubahan Lingstra
C. Modal Insani

ISU² STRAKOM (AGHT)

A. Korupsi
B. Narkoba
C. Terorisme/Radikalisme
D. Money Laundring
E. Proxy War
F. Mass Communication
G. Konflik Kepentingan*

TEKNIK ANALISIS ISU

A. Isu Kritikal
B. Teknik Tapisan Isu
C. Teknik Analisis Isu

MODUL 3

KERANGKA KBN

A. Konsep KBN
B. KBN dlm Latsar CPNS
C. Manfaat KBN

KEMAMPUAN AWAL

A. Kesp&Kesh Jas&Men
B. Etika, Etiket & Moral
C. Kearifan Lokal

KEGIATAN KBN

A. PBB dan TU
B. Keprotokolan
C. Kewaspadaan Dini
D. Membangun Tim
E. CM dan ASBN

RENCANA AKSI BN

MENUNJUKKAN SPBN → **1 dari 4 Kompetensi Orientasi P3K**

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

MODUL 3 :

Kesiapsiagaan Bela Negara

TUJUAN PEMBELAJARAN MODUL 3

Menjelaskan kerangka Bela Negara

Menjelaskan kemampuan awal Kesiapsiagaan Bela Negara.

Menyusun Rencana Aksi Bela Negara.

Melakukan keg. Kesiapsiagaan BN : PBB dan TUS, Keprotokolan, Kewaspadaan Dini, Membangun Tim serta Caraka Malam dan ASBN.

Sintesis Modul 3 Agenda SPBN

Hak dan Kewajiban BN Warga Negara → **Nilai-Nilai Bela Negara** → **Kesiapsiagaan BN** ← **Kemampuan Awal BN** ← **Dilatihkan**

Aktualisasikan

- Fisik
- Mental
- Sosial
- Spiritual

3

- Kesehatan, Kesiapsiagaan Jasmani & Mental
- Etika, Etiket & Moral
- Kearifan Lokal

5

A. PBB dan TU
B. Keprotokolan
C. Kewaspadaan Dini
D. Membangun Tim
E. Caraka Malam & ASBN

A. Kedisiplinan
B. Kepemimpinan
C. Kerjasama
D. Prakarsa

- Olah Raga
- Olah Rasa
- Olah Pikir

Minimalisir AGHT — **Fungsi ASN**

2

Rencana Aksi BN

4

2

Manfaat Kesiapsiagaan BN :

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

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif
#bangga melayani bangsa

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

KERANGAKA KESIAPSIAGAAN BELA NEGARA

ESENSI MODUL 3

"**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".

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

KEMAMPUAN AWAL BELA NEGARA

RUMUSAN 5 NILAI DASAR BN

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Rumusan 5 Nilai Dasar Bela Negara :

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

HAK DAN KEWAJIBANKU • BELA NEGARA •

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Kesehatan Jasmani

A. Pengertian KesJas
B. Kebugaran
C. Pola Hidup Sehat
D. Gangguan KesJas

Kesiapsiagaan Jasmani

A. Pengertian
B. Manfaat
C. Sifat & Sasaran Pengembangan
D. Latihan & Pengukuran

KEMAMPUAN AWAL BELA NEGARA

Memiliki Etika/ Etiket & Moral

A. Pengertian Etika/Etiket
B. Bentuk-Bentuk Etiket

KEPROTOKOLAN

Menjunjung Kearifan Lokal

A. Konsep Kearifan Lokal
B. Prinsip Kearifan Lokal
C. Urgensi Kearifan Lokal

Kesiapsiagaan Mental

A. Pengertian
B. Sasaran
C. Pengaruh
D. Kecerdasan Emosional

Kesehatan Mental

A. Pengertian KesMen & Sistem Berpikir
B. Kesehatan Berpikir
C. Kendali Diri
E. Manajemen Stres
F. Emosi Positif
G. Makna Hidup

KESIAPSIAGAAN JASMANI

PENGERTIAN :

Adalah kegiatan atau kesanggupan seseorang untuk melaksanakan tugas atau kegiatan fisik secara lebih baik dan efisien.

MANFAAT :

- Memiliki postur yang baik.
- Memiliki ketahanan melakukan pekerjaan berat.
- Memiliki ketangkasan yang tinggi.

SIFAT KESIAPSIAGAAN JASMANI :

- Dapat dilatih untuk ditingkatkan.
- Dapat meningkat dan/atau menurun dalam periode waktu tertentu.
- Kualitas kesiapsiagaan sifatnya tidak menetap sepanjang masa.
- Cara terbaik untuk mengembangkannya, yaitu melakukannya.

SASARAN PENGEMBANGAN KESIAPJAS :

- Tenaga *(power)*.
- Daya tahan *(endurance)*.
- Kekuatan *(muscle strength)*.
- Kecepatan *(speed)*.
- Ketepatan *(accuracy)*.
- Kelincahan *(agility)*.
- Koordinasi *(coordination)*.
- Keseimbangan *(balance)*.
- Fleksibilitas *(flexibility)*.

LATIHAN & PENGUKURAN KESIAPSIAGAAN JASMASNI

Tujuan Latihan :

Meningkatkan volume oksigen (VO2max) dalam tubuh agar dapat dimanfaatkan untuk merangsang kerja jantung dan paru-paru, guna mencapai tingkat kesegaran fisik pd kategori baik sehingga siap dan siaga dalam melaksanakan setiap aktivitas sehari-hari.

Bentuk Latihan :

- Lari 12 menit (Cooper Test)
- Pull up 10 kali (pria), dan Chining 20 kali (perempuan)
- Sit up (35 kali/mnt utk pria dan 30 kali/mnt utk perempuan)
- Push up (35 kali/mnt utk pria dan 30 kali/mnt utk perempuan)
- Shutle Run (jarak 10 meter, 3 putaran maksimal 20 detik)
- Lari 2,4 km (maksimal 9 menit)
- Berenang (minimal 25 meter)

Tahap-Tahap Latihan:

- Warm up selama 5 menit; Menaikan denyut nadi perlahan-lahan sampai training zone.
- Latihan selama 15 – 25 menit; Denyut nadi dipertahankan dalam Training Zone sampai tercapai waktu latihan. Denyut nadi selalu diukur dan disesuaikan dengan intensitas latihan.
- Coolling down selama 5 menit; Menurunkan denyut nadi sampai lebih kurang 60% dari denyut nadi maksimal.

Pengukuran Kesiapsiagaan Jasmani : Metode Cooper Test

KESEHATAN JASMANI

PENGERTIAN KESEHATAN JASMANI :

Kemampuan tubuh untuk menyesuaikan fungsi alat2 tubuhnya dlm batas fisiologi thd keadaan lingkungan &/ kerja fisik yg cukup efisien tanpa lelah scr berlebihan.

CIRI JASMANI SEHAT :

1) Normalnya fungsi alat-alat tubuh, terutama organ vital. Misal :
   - ✔ Tekanan darah : 120/80 mmHg
   - ✔ Frekuensi nafas : 12-18 kali/menit
   - ✔ Denyut nadi : 60 - 90 kali/menit
   - ✔ Suhu tubuh antara 36^0 - 37^0 C
2) Memiliki energi yang cukup untuk melakukan tugas harian (tidak mudah merasa lelah).
3) Kondisi kulit, rambut, kuku sehat (gambaran tingkat nutrisi tubuh).
4) Memiliki pemikiran yang tajam (otak bekerja baik).

GANGGUAN KESEHATAN JASMANI :

1) Psikosomatis: Faktor Psikologis
2) Penyakit "Orang Kantoran"

KEBUGARAN JASMASNI

Pengertian :

Kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan/tugasnya sehari-hari dengan mudah, tanpa merasa kelelahan yang berlebihan, dan masih mempunyai sisa atau cadangan tenaga utk menikmati waktu senggangnya & untuk keperluan yg mendadak.

Komponen :

- ❑ Komposisi Tubuh -- IMT = BB / $(TB)^2$
- ❑ Kelenturan Tubuh -- Luas bidang gerak persendian
- ❑ Kekuatan/Daya Tahan Otot -- Kontraksi maks. otot
- ❑ Daya Tahan Jantung-Paru

Klasifikasi IMT

KATEGORI	IMT (Kg/m^2)	
	Laki-laki	Perempuan
Kurus	< 17 kg/m^2	< 18 kg/m^2
Normal	17 – 23 kg/m^2	18 – 25 kg/m^2
Kegemukan	23 – 27 kg/m^2	25 – 27 kg/m^2
Obesitas	> 27 kg/m^2	> 27 kg/m^2

POLA HIDUP SEHAT :

Pengertian :

Segala upaya guna menerapkan kebiasaan baik dalam menciptakan hidup yang sehat dan menghindarkan diri dari kebiasaan buruk yang dapat mengganggu kesehatan.

Cara :

1) Makan Sehat
2) Aktifitas Sehat
3) Berpikir Sehat
4) Lingkungan Sehat
5) Istirahat Sehat

OLAHRAGA TERATUR &

- ❑ Minimal 150 menit/minggu
- ❑ Menghitung Denyut Nadi bkn keringat
  - ➢ Normal : 60-90 kali/menit
  - ➢ Maksimal : (220 - Umur) kali/menit
  - ➢ Olahraga : 60% - 85% dr Maksimal
- ❑ Tahapan : Pemanasan, Gerakan Inti dan Pendinginan.
- ❑ Lakukan secara konsisten.

KESIAPSIAGAAN MENTAL

PENGERTIAN :

Adalah kesiapsiagaan seseorang dengan memahami kondisi mental, perkembangan mental, dan proses menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan sesuai dengan perkembangan mental/jiwa (kedewasaan) nya, baik tuntutan dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar.

KARAKTER KESIAPSIAGAAN MENTAL BAIK :

- ❑ Berperilaku menurut norma-norma sosial yang diakui, sikap perilaku tersebut digunakan untuk menuntun tingkah lakunya;
- ❑ Mengelola emosi dengan baik;
- ❑ Mengembangkan berbagai potensi yang dimilik secara optimal;
- ❑ Mengenali resiko dari setiap perbuatan;
- ❑ Menunda keinginan sesaat untuk mencapai tujuan jangka panjang; dan
- ❑ Menjadikan pengalaman (langsung atau tidak langsung) sebagai guru terbaik.

KECERDASAN EMOSIONAL

Pengertian :

Adalah kemampuan emosional yang meliputi : sadar akan kemampuan emosi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri, kemampuan empati terhadap perasaan orang lain, dan pandai menjalin hubungan dengan orang lain.

Dimensi Kecerdasan Emosional :

- ❑ Kesadaran Diri Sendiri (pengendalian emosi)
- ❑ Pengelolaan Diri Sendiri (Mempin & Menguasai Diri)
- ❑ Kesadaran Sosial
- ❑ Pengelolaan Hubungan Sosial

Faktor Kecerdasan Emosional :

- ❑ Psikologis (dari dalam diri)
- ❑ Pelatihan Emosi yang berulang
- ❑ Pendidikan

Cara Melatih/Meningkatkan Kecerdasan Emosional :

- ❑ Kenali emosi yang dirasakan;
- ❑ Minta pendapat/nasihat orang lain;
- ❑ Mengamati setiap perubahan emosi dan mood;
- ❑ Menulis jurnal atau buku harian;
- ❑ Berpikir sebelum bertindak;
- ❑ Menggali akar permasalahannya;
- ❑ Berintrospeksi saat menerima kritik;
- ❑ Memahami tubuh sendiri; dan
- ❑ Terus melatih kebiasaan tersebut

KESEHATAN MENTAL

PENGERTIAN KESEHATAN MENTAL :
Sistem kendali diri yang bagus sebagai wujud dari kinerja sistem limbik (cenderung ke emosi) dan sistem cortex prefrontalis (cenderung rasional) yang tepat.

KESEHATAN BERPIKIR :

1) Kesehatan Mental berkaitan dgn kemampuan berpikir.
2) Berpikir sehat : kemampuan menggunakan logika dan rasionalitas.
3) Kesalahan Beripikir :
   - ✔ Berpikir 'ya' atau 'tidak'
   - ✔ Generalisasi berlebihan
   - ✔ Magnifikasi-minimisasi
   - ✔ Alasan emosional
   - ✔ Memberi label

TANDA KESEHATAN MENTAL :
Adalah KENDALI DIRI, yaitu kemampuan manusia utk selalu dpt berpikir sehat dlm kondisi apapun (sistem cortex prefrontalis kendalikan sistem limbik).

MANAJEMEN STRESS

Pengertian Stress :
Ketidakmampuan seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi pada dirinya maupun thdp lingkungannya atau respon tidak spesifik dari tubuh atas pelbagai hal yang dikenai padanya.

Fase Stress :

- ❑ Fase 1: alarm reaction : Tanda-tanda pd tubuh
- ❑ Fase 2: stage of resistance : Tubuh kebal (adaptasi - ulangan)
- ❑ Fase 3: stage of exhaustion: Tubuh lelah - Alarm muncul lagi

Tanda Stress :

1) Pikiran menjadi sangat cepat, seperti sedang balapan.
2) Kontrol thdp pikiran menjadi sangat sulit.
3) Menjadi cemas, mudah terangsang dan bingung.
4) Sulit berkonsentrasi.
5) Menjadi sulit tidur.

Mengelola Stress :

1) Prinsip Mengelola Stress :
   - ❑ A : Anticipation. Mengantisipasi dan menyiapkan respon positif terhadap pemicu stress.
   - ❑ I : Identification. Mengenal sumber utama stres dalam kehidupan sehari-hari.
   - ❑ D: Developing. Mengembangkan mekanisme stress coping.
2) Cara Mengelola Stress :
   - ❑ Mengelola sumber stress
   - ❑ Mengubah cara berpikir, cara merespon stress
   - ❑ Mengelola respon stress tubuh

EMOSI POSITIF

- ❑ Manifestasi Spiritualitas : Mengelola Pikiran dan Perasaan
- ❑ Syukur, Sabar & Ikhlas
- ❑ Komponen Emosi Positif :
  1) Senang terhadap kebahagiaan orang lain.
  2) Menikmati dengan kesadaran bahwa segala sesuatu diciptakan atas tujuan tertentu (hikmah).
  3) Optimis akan pertolongan Tuhan.
  4) Bisa berdamai dengan keadaan sesulit/separah apapun.
  5) Mampu mengendalikan diri.
  6) Bahagia saat melakukan kebaikan

MAKNA HIDUP

- ❑ Manifestasi Spiritualitas : Penghayatan Intrapersonal
- ❑ Inspiring & Legacy
- ❑ Komponen Emosi Positif :
  1) Menolong dengan spontan
  2) Memegang teguh janji
  3) Memaafkan (diri dan orang lain).
  4) Berperilaku jujur.
  5) Menjadi teladan bagi orang lain
  6) Mengutamakan keselarasan dan kebersamaan.

KEARIFAN LOKAL

PENGERTIAN :

adalah hasil pemikiran dan perbuatan yang diperoleh manusia di tempat ia hidup dengan lingkungan alam sekitarnya untuk memperoleh kebaikan. Kearifan Lokal dapat berupa ucapan, cara, langkah kerja, alat, bahan dan perlengkapan yang dibuat manusia setempat untuk menjalani hidup di berbagai bidang kehidupan manusia.

URGENSI :

Dengan menjaga dan melestarikan kearfian lokal yang mengandung nilai-nilai jati diri bangsa yang luhur dan terhormat tersebut merupakan sesuatu hal yang tidak bisa terbantahkan lagi sebagai salah satu modal yang kita miliki untuk melakukan bela negara.

PRINSIP

1) Dapat berupa gagasan, ide, norma, nilai, adat, benda, alat, rumah tinggal, tatanan masyarakat, atau hal lainnya yang bersifat abstrak atau konkrit.
2) Mengandung nilai kebaikan dan manfaat yang diwujudkan dalam hubungannya dengan lingkungan alam, lingkungan manusia dan lingkungan budaya di sekitarnya.
3) Akan berkembang dengan adanya pengaruh kegiatan penggunaan, pelestarian, dan pemasyarakatan secara baik dan benar sesuai aturan yang berlaku di lingkungan manusia itu berada.
4) Dapat sirna seiring dengan hilangnya manusia atau masyarakat yang pernah menggunakannya.
5) Memiliki asas dasar keaslian karya karena faktor pembuatan oleh manusia setempat dengan pemaknaan bahasa setempat, kegunaan dasar di daerah setempat, dan penggunaan yang massal di daerah setempat.
6) Dapat berupa pengembangan kearifan yang berasal dari luar namun telah diadopsi dan diadaptasi sehingga memiliki ciri baru yang membedakannya dengan kearifan aslinya serta menunjukkan ciri-ciri lokal.

PERANAN POLA HIDUP SEHAT DALAM PELAKSANAAN TUGAS JABATAN

Pola Hidup Sehat → { Jasmani yang Sehat + Jasmani yang Bugar + Mental yang Sehat + Kuat } + Beban Kerja Tinggi Dalam Tugas Jabatan → Dapat dikerjakan dengan baik → Produktivitas Kinerja Tinggi

UNTUK KITA RENUNGKAN

“Banyak orang di luar sana ketika diajak untuk **BERAKTIVITAS HIDUP SEHAT**…… seribu alasan yang mereka katakan (gak ada waktu, capek, males, dll). Namun ketika mereka SAKIT PARAH (kehilangan sebagian kesehatannya), maka segala cara apapun akan dilakukan, bahkan harta yang mereka milikipun rela dihabiskan untuk membeli kesehatannya kembali. Namun apa daya, sampai harta kekayaannya (rumah mewah, mobil mewah, emas, intan berlian, dll) sudah habis, **TAPI TIDAK BISA UNTUK MEMBELI KESEHATANNYA KEMBALI.** Yang ada hanya penderitaan yang didapatkan di hari tuanya”.

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

KEGIATAN KESIAPSIAGAAN BELA NEGARA

KEPROTOKOLAN

1

- Konsep dan Dasar Pelaksanaan
- Tata Tempat
- Tata Upacara
- Tata Penghormatan
- Etika/Etiket Keprotokolan

(UU No. 9 Tahun 2010 tentang Keprotokolan)

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.

HAK PROTOKOLER DAN RUANG LINGKUP KEPROTOKOLAN

Hak Protokoler menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2003 :

"Hak seseorang untuk memperoleh penghormatan berkenaan dengan jabatannya dalam Acara Kenegaraan atau Acara Resmi maupun dalam melaksanakan tugasnya".

Pengaturan diberlakukan hanya dalam Acara Kenegaraan atau Acara Resmi bagi :

A. **Pejabat Negara;**
B. **Pejabat Pemerintahan;**
C. **Perwakilan negara asing dan/atau organisasi internasional; dan**
D. **Tokoh Masyarakat Tertentu.**

Ruang Lingkup Pengaturan Keprotokolan dalam UU No. 9 Tahun 2010 ini meliputi :

A. Tata Tempat;

B. Tata Upacara; dan

C. Tata Penghormatan.

DEFINISI ACARA KENEGARAAN DAN ACARA RESMI

Acara Kenegaraan

ADALAH acara yang diatur dan dilaksanakan oleh panitia negara secara terpusat, dihadiri oleh **Presiden dan/atau Wakil Presiden**, serta Pejabat Negara dan undangan lainnya.

(Upacara Bendera dan Upacara Bukan Upacara Bendera).

Acara Resmi

ADALAH acara yang bersifat resmi yang diatur dan dilaksanakan oleh Pemerintah atau Lembaga Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsi tertentu dan dihadiri oleh Pejabat Negara dan/atau Pejabat Pemerintahan serta undangan lainnya.

(Upacara Bendera dan Upacara Bukan Upacara Bendera).

FUNGSI KEPROTOKOLAN

1. Terciptanya suasana yang dapat memperlancar jalannya kegiatan.
2. Terciptanya Tata Krama pergaulan seseorang dengan orang lain, meskipun membatasi kepentingan pribadi.
3. Terciptanya suatu upacara/acara yang khidmat dan tertib.
4. Terciptanya pemberian perlindungan.
5. Terciptanya ketertiban dan rasa aman dalam menjalankan tugas.

TUJUAN

AGAR SEMUA KEGIATAN BAIK ACARA KENEGARAAN ATAU ACARA RESMI PEMERINTAHAN BISA DILAKSANAKAN SECARA SERAGAM, TERTIB, LANCAR, DAN KHIDMAT SESUAI KETENTUAN KEPROTOKOLAN

YANG PERLU DIPAHAMI OLEH SEORANG PETUGAS PROTOKOL DALAM SUATU UPACARA/ACARA

A. MENGETAHUI KETENTUAN/ATURAN KEPROTOKOLAN;
B. MENGETAHUI SUSUNAN ACARA/UPACARA;
C. MENGETAHUI SIAPA YANG MEMBUKA/MENUTUP ACARA;
D. MENGETAHUI SIAPA YANG DIUNDANG/PESERTA UPACARA;
E. MENGETAHUI PERLENGKAPAN/KELENGKAPAN/PETUGAS UPACARA/ACARA;
F. MENGETAHUI ALUR KELUAR MASUK TEMPAT ACARA;
G. MENGETAHUI TEMPAT TRANSIT PEJABAT VIP/VVIP;
H. MENGETAHUI RUANG MAKAN;
I. MENGATUR KEDATANGAN PEJABAT VIP/VVIP;
J. MENGETAHUI TEMPAT IBADAH DAN TOILET;
K. DAN HAL LAIN TERKAIT ACARA/UPACARA

TATA TEMPAT

TATA TEMPAT adalah

Pengaturan tempat bagi pejabat negara, pejabat pemerintahan, perwakilan negara asing dan/atau organisasi internasional, serta tokoh masyarakat tertentu dalam acara kenegaraan atau acara resmi.

- Mengandung unsur tentang siapa yang berhak didahulukan dan siapa yang berhak mendapat prioritas.
- Prinsip utamanya adalah selalu mengkanankan seseorang yang Jabatan/Kedudukan/Martabat-nya lebih tinggi.

Ketentuan Pengaturan Tata Tempat

A. BERDIRI

- **Bila Berjabat Tangan : + *(Etiket Bersalaman)***

P = Presiden/Pimpinan/VIP

P

5 4 3 2 1

1 = Presiden/Pimpinan/VIP
M = Masyarakat

M

1 2 3 4 5

- **Bila Tidak Berjabat Tangan :**

GANJIL

5 3 1 2 4

GENAP

4 2 1 3

Ketentuan Pengaturan Tata Tempat

B. DUDUK

- **Dalam Rapat Meja bentuk "U" :**

1 = Pimpinan Rapat

- **Dalam Rapat Meja Bulat :**

Ketentuan Pengaturan Tata Tempat

C. LAY OUT

TEMPAT ACARA PERESMIAN

Berhadapan :

Satu Arah :

- Kursi Utama/Main Seat
- Kursi Menteri/ Rombongan Resmi Presiden
- Kursi Perangkat
- Kursi Muspida Daerah
- Para Undangan lainnya
- Podium
- Tombol Sirine
- Meja Prasasti

TATA PENGHORMATAN

BENTUK PENGHORMATAN

1) Dengan pemberian tata tempat (*preseance*).
2) Dengan Bendera Negara.
3) Dengan Lagu Kebangsaan.
4) Terhadap Jenazah.
5) Dengan pemberian bantuan sarana dan prasarana yang diperlukan.
6) Dengan perlakuan, contoh : *kedatangan/kepulangan, sambutan, naik/turun kendaraan, dll).*

TATA UPACARA

TATA UPACARA adalah

Aturan untuk melaksanakan upacara dalam Acara Kenegaraan atau Acara Resmi.

(Pasal 1 (5) UU No. 9 Tahun 2010 dan Pasal 1 (7) PP No. 62 Th 1990)

Adalah pedoman yang telah dibakukan dan wajib dipenuhi serta dilaksanakan yang dalam penyelenggaraan upacara untuk mengatur keseluruhan komponen rangkaian dan peserta secara tertib, teratur, disiplin, dan khidmat.

JENIS UPACARA

Upacara Bendera

ADALAH kegiatan pengibaran atau penurunan bendera merah putih yang dilaksanakan dalam rangka memperingati hari-hari besar nasional, seperti HUT Proklamasi Kemerdekaan RI, Hari Kebagkitan Nasional, Hari Pahlawan dll.

Bukan Upacara Bendera

ADALAH kegiatan yang memerlukan pengaturan protokol (dapat dilaksanakan untuk Acara Kenegaraan atau Acara Resmi), seperti : Penerimaan Tamu-Tamu Negara/Presiden, Credentials, Penganugerahan Tanda Kehormatan, Peresmian Pembukaan Munas/Rakernas, dll.

KELENGKAPAN & PERLENGKAPAN UPACARA BENDERA DALAM ACARA KENEGARAAN ATAU ACARA RESMI

Kelengkapan

1) Inspektur Upacara;
2) Komandan Upacara;
3) Perwira Upacara;
4) Peserta Upacara;
5) Pembawa Naskah;
6) Pembaca Naskah; dan
7) Pembawa Acara.
8) Pembawa/Pengibar Bendera

Perlengkapan

1) Bendera;
2) Tiang Bendera dengan Tali;
3) Mimbar Upacara;
4) Naskah Proklamasi;
5) Naskah Pancasila;
6) Naskah Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dan
7) Teks Do'a.

TATA URUTAN

Upacara Bendera

1) Pengibaran Bendera Negara diiringi dengan Lagu Kebangsaan Indonesia Raya;
2) Mengheningkan cipta;
3) Pembacaan naskah Pancasila;
4) Pembacaan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dan
5) Pembacaan doa

Bukan Upacara Bendera

1) Menyanyikan dan/atau mendengarkan Lagu Kebangsaan Indonesia Raya;
2) Pembukaan;
3) Acara Pokok; dan
4) Penutup.

Kenapa kita sbgi PNS harus paham dan terampil dalam KEPROTOKOLAN ?

Menjaga Citra dan Martabat DIRI, INSTITUSI dan/atau BANGSA DAN NEGARA sebagai bagian dari upaya BELA NEGARA

ETIKA DAN ETIKET DALAM KEPROTOKOLAN

ETIKA, ETIKET DAN MORAL

Etika - “Ethos” : watak kesusilaan atau adat kebiasaan

1) lmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak)...**(KBBI)**.
2) Suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kesediaan dan kesanggupan seorang secara sadar untuk mentaati ketentuan dan norma kehidupan melalui tutur, sikap, dan perilaku yang baik serta bermanfaat yang berlaku dalam suatu golongan, kelompok, dan masyarakat serta pada institusi formal maupun informal...**(Modul Latsar)**

Moral - “mores” : kebiasaan atau adat

1) Ajaran tentang baik buruk yang diterima umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban, dan sebagainya;...**(KBBI)**.
2) Nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya...**(Modul Latsar)**

Etiket - “etiquette” : sopan santun atau tata krama

1) Tata cara (adat, sopan santun, dan sebagainya) dalam masyarakat beradab dalam memelihara hubungan baik antara sesama manusianya...**(KBBI)**.
2) Bentuk aturan tertulis maupun tidak tertulis mengenai aturan tata krama, sopan santun, dan tata cara pergaulan dalam berhubungan sesama manusia dengan cara yang baik, patut, dan pantas sehingga dapat diterima dan menimbulkan komunikasi, hubungan baik, dan saling memahami antara satu dengan yang lain...**(Modul Latsar)**

PENGERTIAN DAN PRINSIP

Etika Keprotokolan

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

PRINSIP

"Protokol membuat setiap orang merasa nyaman dan penting"

1 Etiket Kerapihan Diri & Tata Cara Berpakaian (*Grooming*)

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

Pakaian Sipil Lengkap (PSL) Pria --- JAS

Jenis Kerah Kemeja Pria

Posisi Kerah Kemeja Tanpa Dasi

Right

Wrong

Cara Pemakaian Dasi Pria

1) Bawa bagian besar dasi ke belakang bagian kecilnya.
2) Bawa bagian besar ke atas.
3) Tarik bagian besar dasi melalui celah antara kerah kemeja dengan dasi.
4) Bawa bagian besar dasi ke arah depan, di atas bagian kecil dari arah kiri ke kanan.
5) Bawa bagian besar tadi ke belakang dan ke atas melalui lingkaran di antara kerah kemeja dan dasi.
6) Bagian besar dasi arahkan ke bawah melalui knot di depan.
7) Gunakan kedua belah tangan untuk mengencangkan knot dan dekatkan knot ke atas menuju kerah kemeja.

Cara Pemakaian Dasi Pria

Pakaian Nasional : BATIK PRIA

Sepatu Pria

Beberapa Contoh Pakaian Formal Wanita Tanpa Hijab

Beberapa Contoh Pakaian Formal Wanita Dengan Hijab

Sepatu Wanita

Tas Wanita

Cara Membawa Tas Wanita

Cara Menyimpan Tas Wanita

Kerapihan Diri / Penampilan Fisik --- Berpakaian

Kerapihan Diri / Penampilan Fisik --- Rambut

Kerapihan Diri / Penampilan Fisik --- Kumis dan Jenggot

2 Etiket Duduk

- Pada saat duduk, maka sebaiknya kita berdiri apabila ada orang yang lebih tua atau dihormati mendatangi / mengajak bicara;
- Bagi Pria, sebaiknya duduk dengan postur tubuh yang tegak dan posisi kaki tidak boleh terbuka lebih lebar daripada lebar bahu;
- Bagi wanita, selain duduk dengan postur tubuh yang tegak, posisi kaki ditekuk dgn kedua paha rapat tidak boleh terbuka lebar;
- Bagi wanita yang memakai rok pendek, disarankan untuk duduk dengan posisi kedua kaki agak diserongkan ke kiri atau ke kanan dgn posisi pandangan & tubuh menghadap ke arah lawan bicara;
- Pada saat duduk kita dapat melipat kaki tidak diperkenankan sama sekali untuk memperlihatkan sol sepatu.

Tata Cara Duduk Formal

3 Etiket Berdiri dan Postur Tubuh yang Tepat

- Bagi pria, cara berdiri yang disarankan adalah berdiri dengan tegak, posisi kaki terbuka dan sejajar dengan lebar bahu;
- Bagi wanita, berdiri dengan posisi badan tegak serta posisi kedua tumit kaki agak dirapatkan;
- Kedua tangan sebaiknya tetap bergantungan dengan santai di samping badan kecuali sedang memegang alat komunikasi maupun benda/alat bantu lainnya yang berhubungan dengan tugas kedinasan yang sedang dilaksanakan.

Postur Tubuh

4 Etiket Berjalan

- ❑Lakukan dengan langkah yang wajar, posisi badan tegak dengan dada sedikit dibusungkan serta menahan perut agar terlihat kesan yang berwibawa.
- ❑ Tidak diperkenankan memasukkan tangan ke dalam saku celana maupun baju serta melakukan sikap lain yang kurang pantas.
- ❑Pada saat berjalan melewati kumpulan orang, perhatikan sopan santun dan adat istiadat atau kebiasaan yang berlaku.
- ❑Apabila berjalan bersama orang lain yang lebih tua atau patut dihormati, sebaiknya kita menempatkan diri di sebelah kiri.
- ❑Apabila berjumpa dengan orang lain, sebaiknya kita menyapa dengan mengucapkan salam maupun ungkapan umum seperti : "***Halo***", "***Apa Kabar?***" atau "***Selamat Pagi/Siang/Malam***", dll.
- ❑ Tidak berjalan sambil bermain telepon genggam atau membaca/membalas chat.

5 Etiket Berkenalan dan Berjabat Tangan

- Posisi berhadapan;
- Senyum dengan tulus;
- Jabatan tangan dgn sopan & antusias;
- Perhatikan kontak mata;
- Ucapkan nama dgn jelas;
- Nada suara & artikulasi kata yang jelas dan enak didengar;
- Bertingkah laku yang baik, sopan & wajar;
- Kendalikan emosi;
- Hindari melakukan perkenalan di tempat yang ramai;
- Hindari melontarkan pertanyaan yang terlalu pribadi pd orang yang baru dikenal.

Bertukar Kartu Nama

Berjabat Tangan

6 Etiket Berbicara

Membuka Pembicaraan...

- Yang menarik perhatian lawan bicara.
- Yang mau membuat ia bercerita tentang pekerjaanya.
- Membuat pujian.
- Membicarakan hobby.

Hal yang harus diperhatikan saat berbicara (Percakapan)

- Sikap tenang;
- Kontak mata;
- Jangan suka memotong pembicaraan;
- Jangan cepat memberi pernyataan; salah, bukan begitu;
- Jangan bertanya kepada seorang wanita terutama orang asing mengenai: usia, status menikah atau anak;
- Percakapan yang menarik yaitu; musik, hobby, peristiwa aktual, olahraga;
- Jangan bergosip;
- Pujian dengan senyum dan terima kasih;
- Jangan menguraikan kesulitan pribadi atau mengeluh tentang penyakit;
- Bila lawan bicara pemalu, buka pembicaraan tentang hobby, keluarga atau hal yang menarik;
- Tiga kata ajaib (*Three Magic Words*) yaitu **tolong**, **terima kasih**, dan **maaf**; dan
- Kunci sukses kita dlm pergaulan diantaranya : nyaman dipandang, suara dan intonasi yang sopan dan jelas, serta kerapihan dalam berbusana.

7 Etiket dalam Jamuan

Table Manners

- adalah suatu tata cara makan yang baik dan benar, sesuai ketentuan dan kelaziman yang berlaku secara Internasional. Termasuk didalamnya adalah tata cara menggunakan peralatan makan untuk jenis makanan yang berbeda.

- Table manner dapat dilaksanakan di :
  1) Hotel atau restoran;
  2) Jamuan makan resmi di kediaman pribadi;
  3) Jamuan kenegaraan (*State Banquet atau diplomatic function*).

Keterangan:

A. Napkin
B. Salad Fork
C. Dinner Fork
D. Fish Fork
E. Soup Bowl
F. Soup Plate
G. Dinner Plate
H. Dinner Knife
I. Fish Knife
J. Soup Spoon
K. Bread Plate
L. Butter Knife
M. Dessert Spoon
N. Dessert Fork
O. Water Goblet
P. Red Wine Glass
Q. White Wine Glass

Etiket Saat Table Manners (1)

- **Cara Berbusana :**
  1) SIPIL : Pakaian Sipil Lengkap (PSL) warna gelap (dark suit).
  2) MILITER : Pakaian Dinas Upacara 2 (PDU 2) atau service dress.

- **Disiplin Waktu :**
  1) Minimal 30 menit sebelum acara.
  2) *Preseance* lebih rendah harus tiba lebih awal di tempat acara.

- **Cara Berbicara :**
  1) Tenang & tidak saling berbicara, terutama saat perwakilan penyelenggara, tamu VIP, atau tuan rumah sedang berbicara.
  2) Hindari berbicara pada saat mulut penuh makanan.
  3) Jangan menyela pembicaraan Usahakan teman bicara juga memahami isi pembicaraan.

- **Cara Duduk dan Berdiri :**
  1) Dahulukan tamu wanita/istri/pasangan.
  2) Tegak namun santai namun tda bersandar pdasandaran kursi.
  3) Aturlah posisi duduk agar kursi tidak berjarak jauh dari meja.
  4) Letakkan tangan pada sisi dari Table cover atau di lengan kursi.
  5) Siku selalu dalam posisi yang dekat dengan tubuh.
  6) Matikan atau atur telepon genggam ke posisi diam/getar.
  7) Gunakan lap yang disediakan hanya utk membersihkan makanan, bukan utk wajah.
  8) Bagi wanita yang membawa tas, tidak diletakkan di atas pangkuan.
  9) Apabila wanita meminta ijin, maka semua pria harus berdiri sblm wanita tersebut meninggalkan & kembali ke meja.

Etiket Saat Table Manners (2)

- **Cara Makan dan Minum :**
  1) Buka dan letakkan serbet di pangkuan anda;
  2) Pergunakan peralatan makan yang terletak paling luar sebelah kanan dengan pasangannya di sebelah kiri (kalau ada) untuk makanan pertama, dan seterusnya;
  3) Peralatan makan yang terletak di sebelah atas napkin/show plate adalah untuk hidangan penutup;
  4) Minumlah disaat mulut tidak berisi makanan;
  5) Tidak menimbulkan suara gaduh saat cutlery (pisau garpu) beradu dengan piring;
  6) Garpu untuk membawa makanan ke mulut, pisau untuk memotong hendaknya digunakan secara wajar;
  7) Hadirin dgn *preseance* lbh rendah menyesuaikan diri (porsi kecepatan menyantap hidangan) dr yg lbh tinggi;
  8) Bila makan hendaknya makanan digerakan menuju mulut, bukan sebaliknya;
  9) Jangan menimbulkan suara saat memakan sup;
  10) Selalu mengatakan 'tolong' dan 'terima kasih' setiap kali anda meminta bantuan dan lain sebagainya.

- **Cara *Toast* dan Perpamitan :**
  1) Seluruh hadirin berdiri.
  2) Host akan memberikan kata sambutan singkat yg ditujukan kepada *guest of honor* dgn mengajak seluruh hadirin mengangkat gelas dan menyentuhkannya dgn lembut pd gelas *guest of honor* dan dengan hadirin di sebelahnya.
  3) Sesudahnya, *guest of honor* memberikan balasan untuk pertama kalinya.
  4) Dalam hal berpamitan, guest of honor beserta pendamping akan mendapatkan kesempatan pertama.
  5) Tuan dan nyonya rumah akan menerima ucapan terima kasih dari para tamu/undangan lainnya yang berpamitan setelahnya sesuai *preseance.*

8 Pemotretan Formal

KEWASPADAAN DINI

2

Menjamin keselamatan, kedamaian, dan kesejahteraan warga negara, masyarakat, dan bangsa serta melindungi kedaulatan dan keutuhan wilayah negara, serta keberlangsungan pembangunan nasional dari segala ancaman

BAGIAN DARI SISTEM KEAMANAN NASIONAL

Kewaspadaan Dini adalah :
kemampuan yang dikembangkan untuk mendukung sinergisme penyelenggaraan pertahanan militer dan **pertahanan nirmiliter** secara optimal, sehingga terwujud kepekaan, kesiagaan, dan antisipasi setiap warga negara dalam menghadapi potensi ancaman.

Tujuan Kewaspadaan Dini adalah :
untuk mengantisipasi berbagai dampak ideologi, politik, ekonomi, sosial, dan budaya yang bisa menjadi ancaman bagi kedaulatan, keutuhan NKRI dan keselamatan bangsa

AGHT PADA NEGARA

Kesiapsiagaan BN

KEWASPADAAN DINI

Deteksi Dini dan Peringatan Dini

Inputan bagi Pembuat Kebijakan dan Pengambil Keputusan

AKSI ATAU TINDAKAN

Kewaspadaan Dini Nirmiliter :
Unsur Utama pertahanan nirmiliter dilaksanakan oleh **K/L** sebagai *leading sector*, sesuai dengan sifat dan bentuk ancaman yang dihadapi.

Kewaspadaan Dini Bagi CPNS :
KESADARAN LAPOR CEPAT, thd setiap potensi ancaman, baik di lingkungan pekerjaan maupun pemukiman baik lisan (langsung) maupun tulisan kepada aparat/pejabat terkait sesuai dgn potensi ancaman yg ditemukan.

Pengetahuan Mekanisme Penyampaian Informasi :
- ❑ Atasan
- ❑ FKDM (Provinsi s/d Desa/Kel.)
- ❑ Kominda (Provinsi & Kab/Kota)
- ❑ Aparat Berwajib

Mengembangkan Sikap :
- ❑ Sensitif
- ❑ Peduli
- ❑ Responsif

Kemampuan Dasar Intelejen

Merencanakan, Mengumpulkan, Mengolah dan Menyajikan Informasi

KEWASPADAAN DINI DI DAERAH

FORUM KEWASPADAAN DINI MASYARAKAT

PERMENDAGRI NO. 12 TAHUN 2006

FKDM

Wadah bagi elemen masyarakat yang dibentuk dalam rangka menjaga dan memelihara kewaspadaan dini masyarakat. Keanggotaan FKDM terdiri atas unsur wakil organisasi kemasyarakatan, tenaga pendidik, tokoh pemuda, tokoh adat, tokoh agama atau elemen masyarakat lainnya.

TUJUAN FKDM :

Untuk mewujudkan ketenteraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat yang dilakukan dengan upaya-upaya kewaspadaan dini oleh masyarakat.

STRUKTUR KELEMBAGAAN FKDM

PROVINSI

Ketua	**Wakil Gubernur**
Sekretaris	Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi
Anggota	Instansi Terkait dan Elemen Masyarakat di Tingkat Provinsi

KAB./KOTA

Ketua	**Wakil Bupati/Wakil Walikota**
Sekretaris	Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab./Kota
Anggota	Instansi terkait dan Elemen Masyarakat di Tingkat Kab./Kota

KECAMATAN

Ketua	**Camat**
Sekretaris	Sekertaris Camat
Anggota	Instansi terkait dan Elemen Masyarakat di Tingkat Kecamatan

DESA/KEL.

Ketua	**Kepala Desa/Lurah**
Sekretaris	Sekertaris Desa/Kelurahan
Anggota	Instansi terkait dan Elemen Masyarakat di Tingkat Desa/Kel.

DETEKSI DINI DAN PERINGATAN DINI DI DAERAH

KOMUNITAS INTELIJEN DAERAH

PERMENDAGRI No. 11 Tahun 2006 jo No. 16 Tahun 2011

KOMINDA

Forum komunikasi dan koordinasi unsur Intelijen dan unsur pimpinan daerah di provinsi dan kabupaten/kota.

TUJUAN : Untuk mengantisipasi ancaman terhadap integritas nasional dan tegaknya kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia secara berjenjang.

STRUKTUR KELEMBAGAAN KOMINDA

PROVINSI

Ketua	Gubernur
Pelaksana Harian	Kepala Badan Intelijen Daerah
Sekretaris	Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi
Keanggotaan	Unsur Intelijen dari BIN, TNI, POLRI , Kejaksaan Tinggi, Imigrasi, Bea dan Cukai, Pajak, Perbankan da unsur terkait lainnya di tingkat Provinsi.

KAB./KOTA

Ketua	Bupati/Walikota
Pelaksana Harian	Unsur Intelijen dari Kepolisian Republik Indonesia
Sekretaris	Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab./Kota
Keanggotaan	Unsur Intelijen dari BIN, TNI, POLRI , Kejaksaan Tinggi, Imigrasi, Bea dan Cukai, Pajak, Perbankan dan unsur terkait lainnya di tingkat Kabupaten/Kota.

CONTOH FORMAT LAPORAN INFORMASI

LAPORAN INFORMASI

DARI : *Diisi nama Pelapor.*
KEPADA : *Diisi aparat/pejabat yang menerima laporan.*
BIDANG : *Diisi bidang atau perihal : Kamtibmas, Ideologi, dan lain-lain.*
SUMBER : *Diisi sumber informasi (hanya 1 orang sumber).*
NILAI : *Diisi Neraca Penilaian Kebenaran Isi Bahan Keterangan menurut Pelapor, misalnya B-2 (Sangat mungkin benar) atau B-3 (Mungkin benar) mengingat informasi ini masih perlu diperiksa.*

1. FAKTA
Pada paragraf I, diisi dengan fakta-fakta yang sebenarnya dengan unsur-unsur keterangan 5W + 1H (SIABIDIBAME) dari sumber informasi, apabila ada sumber atau fakta lainnya, dapat diisikan pada paragraph-paragraf berikutnya.

2. PENDAPAT PELAPOR
Diisi analisis singkat dan saran/rekomendasi terkait penanganannya. Analisis harus obyektif sehingga saran/rekomendasi yang diberikan menjadi logis dan rasional serta relevan dengan fakta-fakta yang ada.

Kota, Tanggal, Bulan, Tahun
PELAPOR

Nama Lengkap & Tanda Tangan

NERACA PENILAIAN INFORMASI

Kepercayaan terhadap Sumber-Sumber Keterangan :

A = Dipercaya sepenuhnya.
B = Biasanya dapat dipercaya.
C = Agak dapat dipercaya.
D = Biasanya tidak dapat dipercaya.
E = Kepercayaannya tak dapat dinilai.

Kebenaran Isi Bahan Keterangan :

1 = Kebenarannya ditegaskan oleh sumber lain.
2 = Sangat mungkin benar.
3 = Mungkin benar.
4 = Kebenarannya meragukan.
5 = Tidak mungkin benar.
6 = Kebenarannya tidak dapat dinilai.

HAK DAN • BELA NEGARA • KEWAJIBANKU

ESENSI MATERI

"**Kewaspadaan Dini** dalam perspektif **Bela Negara** merupakan sesuatu yang sangat penting dilakukan oleh seluruh elemen masyarakat, bangsa dan negara sesuai dengan kapasitas dan kewenangannya sebagai **antisipasi** terhadap **potensi AGHT** yang dapat mengganggu stabilitas, keutuhan serta kedaulatan Bangsa dan Negara".

CONTOH FORMAT LAPORAN INFORMASI

LAPORAN INFORMASI

DARI : *Diisi nama Pelapor.*
KEPADA : *Diisi aparat/pejabat yang menerima laporan.*
BIDANG : *Diisi bidang atau perihal : Kamtibmas, Ideologi, dan lain-lain.*
SUMBER : *Diisi sumber informasi (hanya 1 orang sumber).*
NILAI : *Diisi Neraca Penilaian Kebenaran Isi Bahan Keterangan menurut Pelapor, misalnya B-2 (Sangat mungkin benar) atau B-3 (Mungkin benar) mengingat informasi ini masih perlu diperiksa.*

1. FAKTA
Pada paragraf I, diisi dengan fakta-fakta yang sebenarnya dengan unsur-unsur keterangan 5W + 1H (SIABIDIBAME) dari sumber informasi, apabila ada sumber atau fakta lainnya, dapat diisikan pada paragraph-paragraf berikutnya.

2. PENDAPAT PELAPOR
Diisi analisis singkat dan saran/rekomendasi terkait penanganannya. Analisis harus obyektif sehingga saran/rekomendasi yang diberikan menjadi logis dan rasional serta relevan dengan fakta-fakta yang ada.

Kota, Tanggal, Bulan, Tahun
PELAPOR

Nama Lengkap & Tanda Tangan

NERACA PENILAIAN INFORMASI

Kepercayaan terhadap Sumber-Sumber Keterangan :

A = Dipercaya sepenuhnya.
B = Biasanya dapat dipercaya.
C = Agak dapat dipercaya.
D = Biasanya tidak dapat dipercaya.
E = Kepercayaannya tak dapat dinilai.

Kebenaran Isi Bahan Keterangan :

1 = Kebenarannya ditegaskan oleh sumber lain.
2 = Sangat mungkin benar.
3 = Mungkin benar.
4 = Kebenarannya meragukan.
5 = Tidak mungkin benar.
6 = Kebenarannya tidak dapat dinilai.

HAK DAN • BELA NEGARA • KEWAJIBANKU

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

TERIMA KASIH

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

MODUL BERORIENTASI PELAYANAN

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
2021

Hak Cipta © pada:
Lembaga Administrasi Negara
Edisi Tahun 2021

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta Pusat 10110

BERORIENTASI PELAYANAN
Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

TIM PENGARAH SUBSTANSI:
1. Dr. Muhammad Taufiq, DEA
2. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.

PENULIS MODUL:
Andi Adiyat Mirdin, S.H.

EDITOR: Felisia Vestina Santawati, S.Gz., MM.
COVER: Amelia Ayang Sabrina, SIA.
Sumber Foto Cover: http://unsplash.com

Jakarta – LAN – 2021
ISBN

KATA PENGANTAR

Sejalan dengan pengembangan kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi.

Pembelajaran dalam Pelatihan Dasar CPNS terdiri atas empat agenda yaitu Agenda Sikap Perilaku Bela Negara, Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, Agenda Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Agenda Habituasi. Setiap agenda terdiri dari beberapa mata pelatihan yang berbentuk bahan ajar. Bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS merupakan acuan minimal bagi para pengajar dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Pelatihan Dasar CPNS terkait dengan isi dari bahan ajar yang sesuai agenda dalam pedoman Pelatihan Dasar CPNS. Oleh karena bahan ajar ini merupakan produk yang dinamis, maka para pengajar dapat meningkatkan pengembangan inovasi dan kreativitasnya dalam mentransfer isi bahan ajar ini kepada peserta Pelatihan Dasar CPNS. Selain itu, peserta Pelatihan Dasar CPNS dituntut kritis untuk menelaah isi dari bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS ini. Sehingga apa yang diharapkan penulis, yaitu pemahaman secara keseluruhan dan kemanfaatan dari bahan ajar ini tercapai.

Akhir kata, kami atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan pengayaan terhadap isi dari bahan ajar ini. Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan

sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (*sustainable learning*) peserta. Selain itu, kami juga membuka lebar terhadap masukan dan saran perbaikan atas isi bahan ajar ini. Hal ini dikarenakan bahan ajar ini merupakan dokumen dinamis (*living document*) yang perlu diperkaya demi tercapainya tujuan jangka panjang yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berdaya saing.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif guna penyempurnaan selanjutnya. Semoga Modul ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Desember 2021

Kepala LAN,

Adi Suryanto

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Deskripsi Singkat 1
B. Tujuan Pembelajaran 1
C. Metodologi Pembelajaran 2
D. Kegiatan Pembelajaran 3
E. Sistematika Modul 7

BAB II MATERI POKOK 1 KONSEP PELAYANAN PUBLIK 9

A. Uraian Materi 9
B. Rangkuman 29
C. Evaluasi Materi Pokok 1 30
D. Umpan Balik dan Tindak Lanjut 33

BAB III MATERI POKOK 2 BERORIENTASI PELAYANAN 34

A. Uraian Materi 34
B. Rangkuman 46
C. Evaluasi Materi Pokok 2 47
D. Umpan Balik dan Tindak Lanjut 51

BAB IV PENUTUP 52

DAFTAR PUSTAKA 54

BAB I
PENDAHULUAN

A. Deskripsi Singkat

Mata Pelatihan ini diberikan untuk memfasilitasi pembentukan nilai Berorientasi Pelayanan pada peserta melalui substansi pembelajaran yang terkait dengan bagaimana memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; serta melakukan perbaikan tiada henti. Mata Pelatihan ini merupakan bagian dari Pembelajaran Agenda II Pelatihan Dasar CPNS yang dalam penyampaiannya dapat dilakuan secara terintegrasi dengan 6 (enam) Mata Pelatihan Agenda II yang lainnya, baik pada fase pembejalaran mandiri, jarak jauh, maupun klasikal.

Materi-materi pokok yang disajikan pada modul ini masih bersifat umum sehingga dapat dikembangkan dan diperinci lebih lanjut pembahasannya pada saat pelaksanaan pembelajaran dengan panduan dari pengampu. Untuk membantu peserta memahami substansi materi, maka pada setiap akhir pembahasan materi pokok dilengkapi dengan latihan soal dan evaluasi. Latihan dan evaluasi tersebut hendaknya dikerjakan dengan sebaik-baiknya oleh setiap peserta.

B. Tujuan Pembelajaran

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu mengaktualisasikan nilai Berorientasi Pelayanan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, dengan indikator peserta mampu:

1. Memahami dan menjelaskan pelayanan publik secara konseptual/teoretis;
2. Memahami dan menjelaskan panduan perilaku (kode etik) nilai Berorientasi Pelayanan, serta memberikan contoh perilaku spesifik yang kontekstual dengan jabatan dan/atau organisasinya;
3. Mengaktualisasikan nilai Berorientasi Pelayanan dalam pelaksanaan tugas jabatannya masing-masing; dan
4. Menganalisis kasus dan/atau menilai contoh penerapan Berorientasi Pelayanan secara tepat.

C. Metodologi Pembelajaran

Metodologi pembelajaran pada setiap fase pembelajaran modul ini adalah sebagai berikut:

1. Pada Pelatihan Klasikal:

   Mata Pelatihan (MP) ini merupakan bagian dari Pembejaran Agenda II Latsar CPNS (Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS), sehingga dalam proses pembelajarannya dilakukan secara terintegrasi dengan menggunakan beragam metode, diantaranya ceramah, tanya jawab, curah pendapat, diskusi kelompok dan presentasi, bermain peran, studi kasus, dan lain-lain.
2. Pada Pelatihan *Blended Learning*:
   a. Fase MOOC:

      Pada fase ini metode yang dapat digunakan adalah belajar mandiri, dengan membaca materi dan mengerjakan latihan serta evaluasi yang diberikan pada Aplikasi MOOC.

   b. Fase *E-learning*:

      1) *Synchronous*:

Pada fase ini metode yang dapat digunakan diantaranya ceramah, penanyangan film pendek, tanya jawab, curah pendapat, studi kasus, diskusi kelompok serta paparan, kuis-kuis interaktif, dan lain-lain, yang terintegrasi dengan 6 MP lain pada Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS.

2) *Asynchronous*:

Pada fase ini metode yang dapat digunakan diantaranya diskusi kelompok dan belajar mandiri, yang terintegrasi dengan 6 MP lain pada Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS.

c. Fase Klasikal:

Pada fase ini metode yang dapat digunakan diantaranya ceramah, penanyangan film pendek, tanya jawab, curah pendapat, studi kasus, diskusi kelompok dan paparan, kuis-kuis interaktif, dan lain-lain, yang terintegrasi dengan 6 MP lain pada Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS.

D. Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran pada setiap fase pembelajaran untuk modul ini adalah sebagai berikut:

1. Pada Pelatihan Klasikal:

Mata Pelatihan ini merupakan bagian dari Pembelajaran Agenda II Latsar CPNS (Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS), sehingga dalam proses pembejarannya dilakukan secara terintegrasi dengan 6 Mata Pelatihan lainnya di Agenda ini, secara umum tahapan kegiatan pembelajaran yang dapat dilakukan diantaranya:

a. Menjelaskan tujuan pembelajaran Agenda II dan tujuan pembelajaran setiap modulnya termasuk modul Berorientasi Pelayanan.
b. Menjelaskan sistematika materi untuk setiap modul dan keterkaitan antar modul-modulnya dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran Agenda II.
c. Melakukan curah pendapat tentang urgensi setiap nilai BerAKHLAK bagi PNS, khususnya untuk nilai Berorientasi Pelayanan.
d. Memberikan penugasan-penugasan yang relevan sehingga peserta dapat berdiskusi kelompok secara mandiri, dapat berupa studi kasus, penugasan bermain peran, dan lain-lain.
e. Memberikan kesempatan peserta untuk mempresentasikan hasil diskusi kelompoknya.
f. Memberikan penguatan dan pendalaman materi setelah peserta mempresentasikan hasil diskusi kelompoknya dengan metode ceramah, tanya jawab, penayangan film pendek, dan lain-lain.
g. Melakukan evaluasi terhadap penguasaan materi oleh peserta dengan beragam cara, seperti pemberian soal komprehensif, kuis-kuis interaktif dan lain sebagainya.

2. Pada Pelatihan *Blended Learning*:
   a. Fase MOOC:

      Pada fase ini kegiatan pembelajaran yang dapat dilakukan peserta adalah dengan mempelajari bahan-bahan pembelajaran termasuk modul, melakukan latihan-latihan

serta mengerjakan evaluasi akademis yang tersedia pada Aplikasi MOOC.

b. Fase *E-learning*:

1) *Synchronous*:

Mata Pelatihan ini merupakan bagian dari Pembejaran Agenda II Latsar CPNS (Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS), sehingga dalam proses pembejarannya dilakukan secara terintegrasi dengan 6 MP lainnya di Agenda ini, secara umum tahapan kegiatan pembelajaran pada Fase *E-learning Synchronous* yang dapat dilakukan diantaranya:

a) Menjelaskan tujuan pembelajaran Agenda II dan tujuan pembelajaran setiap modulnya termasuk modul Berorientasi Pelayanan.

b) Menjelaskan sistematika materi untuk setiap modul dan keterkaitan antar modul-modulnya dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran Agenda II.

c) Mengukur tingkat penguasaan materi peserta setelah mereka belajar secara mandiri pada aplikasi MOOC dengan menggunakan beragam cara atau metode, diantaranya tanya jawab dan kuis-kuis interaktif.

d) Melakukan curah pendapat tentang urgensi setiap nilai BerAKHLAK bagi PNS, khususnya untuk nilai Berorientasi Pelayanan.

e) Memberikan penugasan-penugasan yang relevan sehingga peserta dapat berdiskusi kelompok secara

mandiri, dapat berupa studi kasus, penugasan bermain peran, dan lain-lain.

f) Memberikan kesempatan peserta untuk mempresentasikan hasil pengerjaan tugasnya.

g) Memberikan penguatan dan pendalaman materi setelah peserta mempresentasikan hasil diskusi kelompoknya dengan metode ceramah, tanya jawab, penayangan film pendek, dan lain-lain.

h) Melakukan evaluasi terhadap penguasaan materi oleh peserta dengan beragam cara, seperti pemberian soal komprehensif, kuis-kuis interaktif dan lain sebagainya.

2) *Asynchronous*:

Pada fase ini kegiatan pembejaran yang dapat dilakukan peserta adalah melakukan diskusi kelompok dan belajar mandiri untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

c. Fase Klasikal:

Secara umum tahapan kegiatan pembelajaran yang dapat dilakukan pada fase ini adalah:

1) Menjelaskan tujuan dan skenario pembelajaran Agenda II fase Klasikal.

2) Mereviu atau mengingatkan peserta terhadap materi-materi Agenda II termasuk materi tentang Berorientasi Pelayanan yang telah dipelajari pada fase *E-Learning*.

3) Memberikan kesempatan kepada peserta untuk saling bertukar pengalaman dalam mengatualisasikan nilai

BerAKHLAK termasuk nilai Berorientasi Pelayanan selama masa habituasi.

4) Memberikan penugasan-penugasan yang relevan untuk memperkuat penguasaan materi dan pengalaman aktualisasi peserta sehingga dapat memiliki komitmen yang kuat untuk terus mengaktualisasikan/menghabituasikan nilai BerAKHLAK setelah Pelatihan Dasar berakhir. Penugasan-penugasan tersebut dapat berupa studi kasus, penugasan bermain peran, membuat video, dan lain-lain.
5) Memberikan kesempatan peserta untuk mempresentasikan hasil pengerjaan tugasnya.
6) Memberikan penguatan dan pendalaman materi setelah peserta mempresentasikan hasil diskusi kelompoknya dengan metode ceramah, tanya jawab, penayangan film pendek, dan lain-lain.
7) Melakukan reviu dan evaluasi terhadap penguasaan materi peserta dengan beragam cara, seperti pemberian soal komprehensif, kuis-kuis interaktif dan lain sebagainya.

E. Sistematika Modul

Sistematika modul Berorientasi Pelayanan ini adalah sebagai berikut:

1. Konsep Pelayanan:
   a. Pengertian Pelayanan Publik
   b. Membangun Budaya Pelayanan Prima
   c. ASN sebagai Pelayan Publik

d. Nilai Berorientasi Pelayanan dalam *Core Values* ASN

2. Berorientasi Pelayanan:

   a. Panduan Perilaku Berorientasi Pelayanan

      1) Memahami dan Memenuhi Kebutuhan Masyarakat

      2) Ramah, Cekatan, Solutif, dan Dapat Diandalkan

      3) Melakukan Perbaikan Tiada Henti

   b. Tantangan Aktualisasi Nilai Berorientasi Pelayanan

BAB II
MATERI POKOK 1
KONSEP PELAYANAN PUBLIK

Setelah mempelajari Materi Pokok 1 ini, peserta mampu memahami dan menjelaskan pelayanan publik secara konseptual/teoretis.

A. Uraian Materi

1. Pengertian Pelayanan Publik

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

Sebelum melangkah lebih jauh, kita perlu memahami terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan pelayanan publik. Dalam Oxford Learner's Dictionary, kata pelayanan (*service*) diartikan sebagai *"a system that provides something that the public needs, organized by the government or a private company* (sistem yang menyediakan sesuatu yang dibutuhkan publik, yang diselenggarakan oleh pemerintah atau perusahaan swasta)". Selain itu, Hardiyansyah (2011:11) mendefinisikan pelayanan adalah aktivitas yang diberikan untuk membantu, menyiapkan, dan mengurus. Baik itu berupa barang atau jasa dari satu pihak kepada pihak yang lain. Istilah lain yang sejenis dengan pelayanan itu adalah pengabdian dan pengayoman.

Sementara itu, frasa pelayanan publik (*public service*) dalam kamus tersebut memiliki arti *"a service such as education or transport that a government or an official organization provides for people in general in a particular society* (layanan seperti pendidikan atau transportasi yang disediakan oleh pemerintah atau organisasi resmi untuk orang-orang pada umumnya dalam masyarakat tertentu)". Davit McKevitt dalam Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil "Pelayanan Publik" (2017), menyatakan bahwa "*Core Public Services maybe defined as those sevices which are important for the protection and promotion of citizen well-being, but are in are as where the market is in capable of reaching or even approaching a socially optimal state; heatlh, education, welfare and security provide the most obvious best know example*".

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.

Agus Dwiyanto (2010:21) menawarkan alternatif definisi pelayanan publik sebagai semua jenis pelayanan untuk menyediakan barang/jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat yang memenuhi kriteria yaitu merupakan jenis barang atau jasa yang memiliki eksternalitas tinggi dan sangat diperlukan masyarakat serta penyediaannya terkait dengan upaya mewujudkan tujuan bersama yang tercantum dalam konstitusi maupun dokumen perencanaan pemerintah, baik dalam rangka memenuhi hak dan kebutuhan dasar warga, mencapai tujuan strategis pemerintah, dan memenuhi komitmen dunia internasional. Dalam penjelasan lebih lanjut, Dwiyanto (2010:22) mengatakan bahwa dari segi mekanisme penyediaannya, pelayanan publik tersebut tidak harus dilakukan oleh pemerintah sendiri, akan tetapi dapat dilakukan oleh sektor swasta (mekanisme pasar).

Adapun penyelenggara pelayanan publik menurut UU Pelayanan Publik adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik. Dalam batasan pengertian tersebut, jelas bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah salah satu dari penyelenggara pelayanan

publik, yang kemudian dikuatkan kembali dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), yang menyatakan bahwa salah satu fungsi ASN adalah sebagai pelayan publik.

Asas penyelenggaraan pelayanan publik seperti yang tercantum dalam Pasal 4 UU Pelayanan Publik, yaitu:

a. kepentingan umum;
b. kepastian hukum;
c. kesamaan hak;
d. keseimbangan hak dan kewajiban;
e. keprofesionalan;
f. partisipatif;
g. persamaan perlakuan/tidak diskriminatif;
h. keterbukaan;
i. akuntabilitas;
j. fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan;
k. ketepatan waktu; dan
l. kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan.

Pelayanan publik yang baik juga didasarkan pada prinsip-prinsip yang digunakan untuk merespons berbagai kebutuhan dalam penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan birokrasi. Berbagai literatur administrasi publik menyebut bahwa prinsip pelayanan publik yang baik adalah:

a. Partisipatif

   Dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang dibutuhkan masyarakat, pemerintah perlu melibatkan masyarakat dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasilnya.

b. Transparan

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik harus menyediakan akses bagi warga negara untuk mengetahui segala hal yang terkait dengan pelayanan publik yang diselenggarakan tersebut, seperti persyaratan, prosedur, biaya, dan sejenisnya. Masyarakat juga harus diberi akses yang sebesar- besarnya untuk mempertanyakan dan menyampaikan pengaduan apabila mereka merasa tidak puas dengan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah.

c. Responsif

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pemerintah wajib mendengar dan memenuhi tuntutan kebutuhan warga negaranya. Tidak hanya terkait dengan bentuk dan jenis pelayanan publik yang mereka butuhkan, akan tetapi juga terkait dengan mekanisme penyelenggaraan layanan, jam pelayanan, prosedur, dan biaya penyelenggaraan pelayanan. Birokrasi wajib mendengarkan aspirasi dan keinginan masyarakat yang menduduki posisi sebagai klien.

d. Tidak diskriminatif.

Pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah tidak boleh dibedakan antara satu warga negara dengan warga negara yang lain atas dasar perbedaan identitas warga negara, seperti status sosial, pandangan politik, agama, profesi, jenis kelamin atau orientasi seksual, difabel, dan sejenisnya.

e. Mudah dan Murah

Penyelenggaraan pelayanan publik di mana masyarakat harus memenuhi berbagai persyaratan dan membayar biaya untuk memperoleh layanan yang mereka butuhkan, harus diterapkan prinsip mudah, artinya berbagai persyaratan yang dibutuhkan tersebut masuk akal dan mudah untuk dipenuhi. Murah dalam arti biaya yang dibutuhkan oleh masyarakat untuk mendapatkan layanan tersebut terjangkau oleh seluruh warga negara. Hal ini perlu ditekankan karena pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah tidak dimaksudkan untuk mencari keuntungan melainkan untuk memenuhi mandat konstitusi.

f. Efektif dan Efisien

Penyelenggaraan pelayanan publik harus mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang hendak dicapainya (untuk melaksanakan mandat konstitusi dan mencapai tujuan-tujuan strategis negara dalam jangka panjang) dan cara mewujudkan tujuan tersebut dilakukan dengan prosedur yang sederhana, tenaga kerja yang sedikit, dan biaya yang murah.

g. Aksesibel

Pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah harus dapat dijangkau oleh warga negara yang membutuhkan dalam arti fisik (dekat, terjangkau dengan kendaraan publik, mudah dilihat, gampang ditemukan, dan lain-lain) dan dapat dijangkau dalam arti non-fisik yang terkait dengan biaya dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh masyarakat untuk mendapatkan layanan tersebut.

h. Akuntabel

Penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan dengan menggunakan fasilitas dan sumber daya manusia yang dibiayai oleh warga negara melalui pajak yang mereka bayar. Oleh karena itu, semua bentuk penyelenggaraan pelayanan publik harus dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka kepada masyarakat. Pertanggungjawaban di sini tidak hanya secara formal kepada atasan (pejabat atau unit organisasi yang lebih tinggi secara vertikal), akan tetapi yang lebih penting harus dipertanggungjawabkan secara terbuka kepada masyarakat luas melalui media publik baik cetak maupun elektronik. Mekanisme pertanggungjawaban yang demikian sering disebut sebagai *social accountability*.

i. Berkeadilan

Penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah memiliki berbagai tujuan. Salah satu tujuan yang penting adalah melindungi warga negara dari praktik buruk yang dilakukan oleh warga negara yang lain. Oleh karena itu, penyelenggaraan pelayanan publik harus dapat dijadikan sebagai alat melindungi kelompok rentan dan mampu menghadirkan rasa keadilan bagi kelompok lemah ketika berhadapan dengan kelompok yang kuat.

Dari penjelasan di atas, kita dapat mengetahui bahwa 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.

2. Membangun Budaya Pelayanan Prima

Hingga saat ini, potret birokrasi kita masih belum baik. Birokrasi lebih banyak berkonotasi dengan citra negatif seperti rendahnya kualitas pelayanan publik, berperilaku korup, kolutif dan nepotis, masih rendahnya profesionalisme dan etos kerja, mahalnya biaya yang harus dikeluarkan masyarakat dalam pengurusan pelayanan publik, proses pelayanan yang berbelit-belit, hingga muncul jargon "KALAU BISA DIPERSULIT KENAPA DIPERMUDAH". Selama ini permasalahan penyelenggaraan pelayanan publik di Indonesia sangat berkaitan erat dengan proses pelayanan publik yang diberikan oleh penyelenggara, baik dari sisi prosedur, persyaratan, waktu, biaya dan fasilitas pelayanan, yang dirasakan masih belum memadai dan jauh dari harapan masyarakat.

Budaya paternalisme telah mengakar kuat dalam birokrasi pelayanan publik di Indonesia. Dalam konteks pelayanan publik, paternalisme dilihat dari hubungan antara birokrasi sebagai petugas pelayanan dengan masyarakat pengguna layanan. Masyarakat pengguna layanan dalam pola paternalisme mempunyai posisi tawar-menawar yang lemah, artinya masyarakat pengguna layanan tidak bisa berbuat lebih banyak jika mendapatkan pelayanan yang tidak memuaskan. Kualitas pelayanan publik saat ini masih banyak berada di area *bureaucratic paternalism*, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya kualitas pelayanan publik yang berorientasi terhadap kepentingan masyarakat sebagai pengguna layanan.

Pelayanan publik yang berkualitas harus berorientasi kepada pemenuhan kepuasan pengguna layanan. Apabila dikaitkan dengan tugas ASN dalam melayani masyarakat, pelayanan yang berorientasi pada *customer satisfaction* adalah wujud pelayanan yang terbaik kepada masyarakat atau dikenal dengan sebutan pelayanan prima. Pelayanan prima didasarkan pada implementasi standar pelayanan yang dimiliki oleh penyelenggara.

Budaya pelayanan oleh ASN akan sangat menentukan kualitas pemberian layanan kepada masyarakat. Menurut Djamaluddin Ancok dkk. (2014), budaya pelayanan yang baik juga tentu akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi dengan mekanisme sebagai berikut:

a. Budaya pelayanan akan berjalan dengan baik apabila terbangun kerja tim di dalam internal organisasi. Melalui kerja sama yang baik, pekerjaan dalam memberikan pelayanan dapat diselesaikan dengan hasil terbaik bagi pengguna layanan. Fokus utama untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat harus menjadi prinsip utama ASN dalam bekerja.
b. Faktor lain adalah pemahaman tentang pelayanan prima. Budaya berorientasi pada pelayanan prima harus menjadi dasar ASN dalam penyediaan pelayanan. Pelayanan Prima adalah memberikan pelayanan sesuai atau melebihi harapan pengguna layanan. Berdasarkan pengertian tersebut, dalam memberikan pelayanan prima terdapat beberapa tingkatan yaitu: (1) memenuhi kebutuhan dasar pengguna, (2) memenuhi harapan pengguna, dan (3) melebihi harapan pengguna, mengerjakan apa yang lebih dari yang diharapkan.

c. Pemberian pelayanan yang prima akan berimplikasi pada kemajuan organisasi, apabila pelayanan yang diberikan prima (baik), maka organisasi akan menjadi semakin maju. Implikasi kemajuan organisasi akan berdampak antara lain: (1) makin besar pajak yang dibayarkan pada negara, (2) makin bagus kesejahteraan bagi pegawai, dan (3) makin besar fasilitas yang diberikan pada pegawai.

Terdapat enam elemen untuk menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas yaitu:

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

Meningkatkan kualitas pelayanan publik tentunya tidak lepas dari strategi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik. Berkaitan dengan hal tersebut, Kementerian PANRB telah melahirkan beberapa produk kebijakan pelayanan publik sebagai

wujud pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, diantaranya adalah:

a. penerapan Standar Pelayanan dan Maklumat Pelayanan;
b. tindak lanjut dan upaya perbaikan melalui kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat;
c. profesionalisme SDM;
d. pengembangan Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP) untuk memberikan akses yang seluas-luasnya kepada masyarakat;
e. mendorong integrasi layanan publik dalam satu gedung melalui Mal Pelayanan Publik;
f. merealisasikan kebijakan "no wrong door policy" melalui Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N-LAPOR!);
g. penilaian kinerja unit penyelenggara pelayanan publik melalui Evaluasi Pelayanan Publik sehingga diperoleh gambaran tentang kondisi kinerja penyelenggaraan pelayanan publik untuk kemudian dilakukan perbaikan;
h. kegiatan dialog, diskusi pertukaran opini secara partisipatif antara penyelenggara layanan publik dengan masyarakat untuk membahas rancangan kebijakan, penerapan kebijakan, dampak kebijakan, ataupun permasalahan terkait pelayanan publik melalui kegiatan Forum Konsultasi Publik; dan
i. terobosan perbaikan pelayanan publik melalui Inovasi Pelayanan Publik.

Budaya pelayanan prima menjadi modal utama dalam memberikan kepuasan pelanggan. Pemberian kepuasan kepada

pelanggan menjadi salah satu kewajiban dan tanggung jawab organisasi penyedia pelayanan. Melalui pemberian pelayanan yang baik, pelanggan atau pengguna layanan kita akan secara sukarela menginformasikan kepada pihak lain akan kualitas pelayanan yang diterima, hal ini secara langsung akan memperomosikan kinerja organisasi penyedia pelayanan publik. Penilaian positif dari pelanggan menjadi semakin penting mengingat saat ini pelanggan turut menjadi penilai utama organisasi penyedia pelayanan publik.

Keberhasilan pelayanan publik akan bermuara pada kepercayaan masyarakat sebagai subjek pelayanan publik. Peningkatan kualitas pelayanan publik adalah suatu proses yang secara terus-menerus guna mewujudkan konsep *good governance* yang menjadi dambaan masyarakat sebagai pemegang hak utama atas pelayanan publik.

Penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada layanan prima sudah tidak bisa ditawar lagi ketika lembaga pemerintah ingin meningkatkan kepercayaan publik. Apabila setiap lembaga pemerintah dapat memberikan layanan prima kepada masyarakat maka akan menimbulkan kepuasan bagi pihak-pihak yang dilayani. Sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya, bahwa layanan untuk kepentingan publik menjadi tanggung jawab pemerintah. Ditambah lagi, masyarakat semakin menyadari haknya dan semakin kritis untuk mendapatkan layanan terbaik dari aparatur pemerintah.

3. ASN sebagai Pelayan Publik

Untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, pegawai ASN diserahi tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan pada meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat. Selain itu, pembangunan sumber daya manusia ASN sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi, diharapkan mampu mengakselerasi pelaksanaan tugas, fungsi, dan peran ASN sebagaimana dimaksud dalam UU ASN.

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

a. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
b. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan

c. mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selain tugas dan fungsi yang melekat pada pegawai ASN, pegawai ASN juga berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Peran tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sehingga ASN tentu akan terlibat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, yang membutuhkan kesadaran bersama untuk meningkatkan peran pegawai ASN khususnya dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik melalui perbaikan birokrasi di Indonesia untuk kesejahteraan masyarakat secara umum.

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

a. adil dan tidak diskriminatif;
b. cermat;
c. santun dan ramah;
d. tegas, andal, dan tidak memberikan putusan yang berlarut-larut;
e. profesional;
f. tidak mempersulit;
g. patuh pada perintah atasan yang sah dan wajar;
h. menjunjung tinggi nilai-nilai akuntabilitas dan integritas institusi penyelenggara;

i. tidak membocorkan informasi atau dokumen yang wajib dirahasiakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
j. terbuka dan mengambil langkah yang tepat untuk menghindari benturan kepentingan;
k. tidak menyalahgunakan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan publik;
l. tidak memberikan informasi yang salah atau menyesatkan dalam menanggapi permintaan informasi serta proaktif dalam memenuhi kepentingan masyarakat;
m. tidak menyalahgunakan informasi, jabatan, dan/atau kewenangan yang dimiliki;
n. sesuai dengan kepantasan; dan
o. tidak menyimpang dari prosedur.

Dalam mengimplementasikan budaya berorientasi pelayanan, ASN perlu memahami mengenai beberapa hal fundamental mengenai pelayanan publik, antara lain:

a. Pelayanan publik merupakan hak warga negara sebagai amanat konstitusi. Dengan demikian menjadi kewajiban pemerintah untuk menyelenggarakannya baik dilakukan sendiri (oleh birokrasi pemerintah) maupun bekerja sama dengan sektor swasta;
b. Pelayanan publik diselenggarakan dengan pajak yang dibayar oleh warga negara. Artinya, para birokrat penyelenggara pelayanan publik harus paham bahwa semua fasilitas yang mereka nikmati (gedung, peralatan, gaji bagi ASN, protokoler, dsb.) dibayar dengan pajak yang dibayarkan oleh warga negara. Oleh karena itu, ASN harus paham bahwa warga

negara adalah *agent* (tuan) dan Saudara adalah client (pelayan). Konsekuensinya, Saudara sebagai ASN yang harus mengikuti kehendak masyarakat pengguna layanan, bukan sebaliknya masyarakat yang harus mengikuti kehendak Saudara.

c. Pelayanan publik diselenggarakan dengan tujuan untuk mencapai hal-hal yang strategis bagi kemajuan bangsa di masa yang akan datang. Karena sifatnya yang demikian, sebagai seorang ASN Saudara harus paham bahwa kegagalan dalam berkontribusi untuk menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas akan berakibat pada kegagalan kita sebagai bangsa dalam mewujudkan cita-cita bersama. Dalam konteks dunia yang dihadapkan pada tantangan globalisasi maka kegagalan Saudara sebagai ASN dalam membantu mewujudkan kualitas pelayanan publik yang baik juga berarti berdampak pada kegagalan Indonesia dalam memenangkan pertarungan memperebutkan supremasi globalisasi. Jika ini terjadi, masa dengan bangsa Indonesia menjadi taruhannya.

d. Pelayanan publik memiliki fungsi tidak hanya memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar warga negara sebagai manusia, akan tetapi juga berfungsi untuk memberikan perlindungan bagi warga negara (proteksi). Coba Saudara bayangkan ketika pemerintah tidak memberikan pelayanan yang baik untuk memberikan perlindungan kepada warga negaranya? Masyarakat menjadi korban main hakim sendiri karena polisi tidak hadir. TKI menjadi korban kekejaman para tuan mereka di negara asing, bahkan ketika menginjakkan kaki di bandara

tanah airnya sendiri karena pemerintah gagal memberikan pelayanan untuk melindungi mereka. Dan banyak contoh lagi penderitaan warga negara ketika pemerintah gagal menyelenggarakan pelayanan publik yang baik.

Dengan memahami empat hal pokok tersebut maka diharapkan Saudara akan memposisikan diri Saudara secara tepat ketika berhadapan dengan warga yang membutuhkan pelayanan publik. Mulai saat ini Saudara diharapkan paham bahwa warga negara yang membutuhkan pelayanan publik perlu Saudara layani dengan baik dengan memenuhi kebutuhan mereka.

4. Nilai Berorientasi Pelayanan dalam *Core Values* ASN

Berdasarkan Surat Edaran (SE) Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 tanggal 26 Agustus 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa dalam rangka penguatan budaya kerja sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia *(World Class Government)*, Pemerintah telah meluncurkan *Core Values* (Nilai-Nilai Dasar) ASN BerAKHLAK dan *Employer Branding* (Bangga Melayani Bangsa).

Pada tanggal 27 Juli 2021, Presiden Joko Widodo meluncurkan *Core Values* dan *Employer Branding* ASN tersebut, yang bertepatan dengan Hari Jadi Kementerian PANRB ke-62. *Core Values* ASN yang diluncurkan yaitu ASN **BerAKHLAK** yang merupakan akronim dari **Ber**orientasi Pelayanan, **A**kuntabel, **K**ompeten, **H**armonis, **L**oyal, **A**daptif, **K**olaboratif. *Core Values* tersebut seharusnya dapat dipahami dan dimaknai sepenuhnya

oleh seluruh ASN serta dapat diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas dan kehidupan sehari-hari. Oleh karena tugas pelayanan publik yang sangat erat kaitannya dengan pegawai ASN, sangatlah penting untuk memastikan bahwa ASN mengedepankan nilai Berorientasi Pelayanan dalam pelaksanaan tugasnya, dimaknai bahwa setiap ASN harus berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat.

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

a. ASN harus memiliki kode etik (*code of ethics*) untuk menjabarkan pedoman perilaku sesuai dengan tujuan yang terkandung dari masing-masing nilai. Kode etik juga terkadang dibuat untuk mengatur hal-hal apa saja yang secara etis boleh dan tidak boleh dilakukan, misalnya yang terkait dengan konflik kepentingan. Dalam menyelenggarakan pelayanan publik jika terjadi konflik kepentingan maka aparatur ASN harus mengutamakan kepentingan publik dari pada kepentingan dirinya sendiri.
b. Untuk mendetailkan kode etik tersebut, dapat dibentuk sebuah kode perilaku (*code of conducts*) yang berisi contoh perilaku spesifik yang wajib dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai ASN sebagai interpretasi dari kode etik tersebut. Contoh perilaku spesifik dapat juga berupa bagaimana penerapan SOP dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
c. Pegawai ASN harus menerapkan budaya pelayanan, dan menjadikan prinsip melayani sebagai suatu kebanggaan.

Munculnya rasa kebanggaan dalam memberikan pelayanan akan menjadi modal dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini juga sejalan dengan *employee value proposition* atau *employer branding* ASN yakni "Bangga Melayani Bangsa". Kebanggaan memberikan pelayanan terbaik membantu kita memberikan hasil optimal dalam melaksanakan tugas pelayanan. Prinsip melayani juga menjadi dasar dan perlu diatur dengan prosedur yang jelas.

Berorientasi Pelayanan sebagai nilai dan menjadi dasar pembentukan budaya pelayanan tentu tidak akan dengan mudah dapat dilaksanakan tanpa dilandasi oleh perubahan pola pikir ASN, didukung dengan semangat penyederhanaan birokrasi yang bermakna penyederhanaan sistem, penyederhanaan proses bisnis dan juga transformasi menuju pelayanan berbasis digital.

Sikap pelayanan bagi pegawai ASN berarti pengabdian yang tulus terhadap bidang kerja dan yang paling utama adalah kebanggaan atas pekerjaan. Sikap Saudara dapat menggambarkan instansi/organisasi Saudara, karena sikap pelayanan tersebut mewakili citra organisasi Saudara secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, budaya pelayanan dalam birokrasi pemerintahan akan sangat ditentukan oleh sikap pelayanan yang ditunjukkan oleh pegawai ASN.

Pelayanan yang diberikan aparatur harus merujuk pada standar yang ditetapkan pemerintah. Standar mutu layanan pada institusi pemerintah dapat dibedakan dalam dua paradigma, yaitu: (1) standar berbasis peraturan perundang-undangan (*producer*

view), dan (2) standar berbasis kebutuhan dan kepuasan masyarakat sebagai pelanggan (*consumer view or public view*).

Alasan lain yang mendasari pentingnya nilai Berorientasi Pelayanan bagi seorang ASN adalah untuk menghasilkan suatu paradigma berpikir bahwa ASN harus seoptimal mungkin memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Sehingga diharapkan ada perubahan *mindset* yang mempengaruhi ASN dalam bersikap, dan menghasilkan *output/outcome* atas perubahan mindset atau paradigma dan perubahan sikap tersebut. Baik atau buruknya kualitas pelayanan publik di Indonesia secara nyata akan tercermin juga kepada hasilnya. Dalam contoh negatif yang sudah/sedang terjadi, misalnya dalam hal pelayanan dasar, yaitu pelayanan di bidang pendidikan oleh guru-guru yang tidak berorientasi pelayanan dan tidak memiliki kompetensi memadai, akan menghasilkan murid-murid yang kualitasnya juga kurang memadai, sehingga angkatan kerja yang dihasilkan akan sulit bersaing dengan talenta global lainnya dalam upaya untuk mengangkat kesejahteraan dirinya maupun bagi pembangunan bangsa dan negara.

Ke depan, diharapkan nilai berorientasi pelayanan tersebut dapat menjadi paradigma ASN dalam melaksanakan tugas fungsi jabatannya termasuk dalam tugas pelayanan, agar mendasari bagaimana ASN bersikap dan berperilaku, yang secara langsung akan berdampak pada tujuan unit kerja pada khususnya, dan cita-cita organisasi pada umumnya yakni menghasilkan birokrasi yang profesional. Dalam rangka menjabarkan dan mengoperasionalkan nilai berorientasi pelayanan tersebut, maka Saudara akan

mempelajari konsep dari ketiga kode etiknya, yaitu: (1) memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, (2) ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan, dan (3) melakukan perbaikan tiada henti.

B. Rangkuman

Definisi 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.

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 **Ber**orientasi Pelayanan, **A**kuntabel, **K**ompeten, **H**armonis, **L**oyal, **A**daptif, **K**olaboratif. *Core Values* tersebut seharusnya dapat dipahami dan dimaknai sepenuhnya oleh seluruh ASN serta dapat diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas dan kehidupan sehari-hari. Oleh karena tugas pelayanan publik yang sangat erat kaitannya dengan pegawai ASN, sangatlah penting untuk memastikan bahwa ASN mengedepankan nilai Berorientasi Pelayanan dalam pelaksanaan tugasnya, yang dimaknai bahwa setiap ASN harus berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat.

C. Evaluasi Materi Pokok 1

Untuk membantu mengevalusi/mengukur tingkat pemahaman Anda terhadap Materi Pokok 1 ini, cobalah Anda kerjakan soal-soal Pilihan Ganda di bawah ini. Pada setiap soalnya, pilihlah satu jawaban yang menurut Anda benar.

1. ASN sebagai profesi, salah satunya berlandaskan pada prinsip Nilai Dasar. Hal tersebut tertuang dalam:

a. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014
b. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
c. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2015
d. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015

2. Undang-Undang yang mengatur tentang Pelayanan Publik adalah:
   a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2009
   b. Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009
   c. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009
   d. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2019
3. Sebutkan yang bukan merupakan fungsi ASN:
   a. pelaksana kebijakan publik
   b. pelayan publik
   c. pengawas kegiatan publik
   d. perekat dan pemersatu bangsa
4. Yang dimaksud dengan berorientasi pelayanan adalah
   a. Bertanggung jawab terhadap kepercayaan yang diberikan
   b. Komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat
   c. Saling peduli dan menghargai perbedaan
   d. Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan
5. Secara sederhana, definisi pelayanan publik berdasarkan Agus Dwiyanto adalah
   a. Semua jenis pelayanan untuk menyediakan barang/jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat yang memenuhi kriteria yaitu merupakan jenis barang atau jasa

b. Pelayanan yang dirasakan melalui loket-loket pelayanan
c. Sumber daya air dan sumber daya mineral yang dikelola oleh Negara/pemerintah
d. Perintah pimpinan/atasan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat pada jam-jam pelayanan

6. Yang bukan merupakan unsur penting dalam pelayanan publik adalah
   a. Penyelenggara
   b. Penerima layanan
   c. Tempat pelayanan
   d. Kepuasan pelanggan
7. Yang bukan prinsip pelayanan publik yang baik adalah
   a. Partisipatif dan transparan
   b. Responsif dan tidak diskriminatif
   c. Kompleks namun murah
   d. Aksesibel
8. "Pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah tidak boleh dibedakan antara satu warga negara dengan warga negara yang lain atas dasar perbedaan identitas warga negara, seperti status sosial, pandangan politik, agama, profesi, jenis kelamin atau orientasi seksual, difabel, dan sejenisnya" adalah prinsip dari …
   a. Akuntabel
   b. Aksesibel
   c. Berkeadilan
   d. Tidak diskriminatif

9. "Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik harus menyediakan akses bagi warga negara untuk mengetahui segala hal yang terkait dengan pelayanan publik yang diselenggarakan tersebut, seperti persyaratan, prosedur, biaya, dan sejenisnya" adalah prinsip dari …
   a. Responsif
   b. Transparan
   c. Efektif dan efisien
   d. Tidak diskriminatif
10. Nilai berorientasi pelayanan dijabarkan dalam ... panduan perilaku
   a. 3
   b. 4
   c. 5
   d. 6

D. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Cocokkan jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Hasil Belajar Materi Pokok 1 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban Anda yang benar. Apabila tingkat penguasaan Anda mencapai 80% atau lebih, berarti Anda telah memahami Materi Pokok 1 dan Anda dapat meneruskan untuk mempelajari Materi Pokok 2. Tetapi bila tingkat penguasaan Anda masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi lagi Materi Pokok 1, terutama bagian yang belum Anda kuasai.

BAB III
MATERI POKOK 2
BERORIENTASI PELAYANAN

Setelah mempelajari Materi Pokok 2 ini, peserta mampu memahami dan menjelaskan panduan perilaku (kode etik) nilai Berorientasi Pelayanan, serta memberikan contoh perilaku spesifik yang kontekstual dengan jabatan dan/atau organisasinya.

A. Uraian Materi

1. Panduan Perilaku Berorientasi Pelayanan

Sebagaimana kita ketahui, ASN sebagai suatu profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

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;
e. kualifikasi akademik;
f. jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan
g. profesionalitas jabatan.

Dari berbagai sumber, definisi nilai dasar sendiri adalah kondisi ideal atau kewajiban moral tertentu yang diharapkan dari ASN untuk mewujudkan pelaksanaan tugas instansi atau unit kerjanya. Sedangkan kode etik adalah pedoman mengenai kewajiban moral ASN yang ditunjukkan dalam sikap atau perilaku terhadap apa yang dianggap/dinilai baik atau tidak baik, pantas atau tidak pantas baik dalam melaksanakan tugas maupun dalam pergaulan hidup sehari-hari. Adapun kode perilaku adalah

pedoman mengenai sikap, tingkah laku, perbuatan, tulisan, dan ucapan ASN dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari yang merujuk pada kode etik.

Penjabaran berikut ini akan mengulas mengenai panduan perilaku/kode etik dari nilai Berorientasi Pelayanan sebagai pedoman bagi para ASN dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, yaitu:

a. Memahami dan Memenuhi Kebutuhan Masyarakat

Nilai Dasar ASN yang dapat diwujudkan dengan panduan perilaku Berorientasi Pelayanan yang pertama ini diantaranya:

1) mengabdi kepada negara dan rakyat Indonesia;
2) menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
3) membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian; dan
4) menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama.

Untuk dapat memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat (*customer needs*) sebagai salah satu unsur penting dalam terciptanya suatu pelayanan publik, terlebih dahulu kita melihat pengertian Masyarakat atau publik sebagai penerima layanan. Masyarakat dalam UU Pelayanan Publik adalah seluruh pihak, baik warga negara maupun penduduk sebagai orang-perseorangan, kelompok, maupun badan hukum yang berkedudukan sebagai penerima manfaat pelayanan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Zulian Yamit (2010:75) mengemukakan, bahwa: “Pelanggan adalah orang yang membeli dan menggunakan produk atau jasa.” Di era global dengan tingkat persaingan

yang semakin tinggi, kinerja organisasi lebih diarahkan pada terciptanya kepuasan pelanggan. Kepuasan pelanggan antara lain dapat dilihat dari kesenangannya ketika mendapatkan produk/jasa yang sesuai atau bahkan melebihi harapannya, sehingga mendorong keinginannya untuk melakukan pembelian ulang atas produk/jasa yang pernah diperolehnya, tidak merasa kapok, bahkan mereka akan menganjurkan kepada pihak lain untuk menggunakan produk/jasa tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya diukur dari performans untuk mencapai target (rencana) mutu, kuantitas, ketepatan waktu, dan alokasi sumberdaya, melainkan juga diukur dari kepuasan dan terpenuhinya kebutuhan pelanggan (*customers*).

Dalam *Quality Management Journal*, "*Customer satisfaction is defined as a measurement that determines how happy customers are with a company's products, services, and capabilities. Customer satisfaction information, including surveys and ratings, can help a company determine how to best improve or changes its products and services. An organization's main focus must be to satisfy its customers*." Selanjutnya pendapat Ancok (2014) juga menguatkan pandangan bahwa kepuasan pelanggan alasan utama pentingnya pelayanan prima.

Siklus pelayanan itu sendiri menurut A. Imanto dalam Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil "Pelayanan Publik" (2017) adalah "Sebuah rangkaian peristiwa yang dilalui pelanggan sewaktu menikmati atau menerima layanan

yang diberikan". Dikatakan bahwa siklus layanan dimulai pada saat konsumen mengadakan kontak pertama kali dengan *service delivery system* dan dilanjutkan dengan kontak-kontak berikutnya sampai dengan selesai jasa tersebut diberikan.

Standar mutu pelayanan yang berbasis kebutuhan dan kepuasan masyarakat sebagai pelanggan (*consumer view or public view*), diarahkan untuk memberikan kesejahteraan kepada setiap warga negara, misalnya: layanan kesehatan, pendidikan, dan perlindungan konsumen. Kebutuhan dan harapan tersebut berbeda-beda sesuai dengan karakteristik individu yang bersangkutan. Oleh sebab itu konsep mutu dalam konteks ini menuntut sikap responsif dan empati dari petugas pemberi layanan kepada harapan individu atau sekelompok individu pengguna layanan. Aparatur harus menjadi pendengar yang baik atas keluhan ataupun harapan masyarakat terhadap layanan yang ingin mereka dapatkan. Dengan demikian kunci pelayanan kesejahteraan adalah kepuasan para pengguna layanan.

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik pemerintah wajib mendengar dan memenuhi tuntutan kebutuhan warga negaranya. Tidak hanya terkait dengan bentuk dan jenis pelayanan publik yang mereka butuhkan akan tetapi juga terkait dengan mekanisme penyelenggaraan layanan, jam pelayanan, prosedur, dan biaya penyelenggaraan pelayanan. Sebagai klien masyarakat, birokrasi wajib mendengarkan aspirasi dan keinginan masyarakat.

b. Ramah, Cekatan, Solutif, dan Dapat Diandalkan

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

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.

Untuk menghasilkan mutu dalam pelayanan publik yang bersifat jasa, sangat membutuhkan kerja sama dan partisipasi masyarakat. Oleh sebab itu, ASN harus mampu memelihara komunikasi dan interaksi yang baik dengan masyarakat, bersifat kreatif, proaktif dan inovatif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat yang berbeda beda. 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. Pelayanan yang baik harus cepat, tepat, dapat diandalkan, tidak berbelit belit (bertele-tele), dan tidak ditunda-tunda.

Sehingga kode etik ramah, cepat, solutif, dan dapat diandalkan sebagai penjabaran dari nilai Berorientasi Pelayanan sangat diharapkan dapat tercermin dari perilaku Saudara sebagai ASN bukan hanya yang bertanggung jawab di garis depan (*front liner*), melainkan menjadi tanggung jawab semua pegawai ASN pada setiap level organisasi. Ke depan, citra positif ASN sebagai pelayan publik terlihat dengan perilaku melayani dengan senyum, menyapa dan memberi salam, serta berpenampilan rapih; melayani dengan cepat dan tepat waktu; melayani dengan memberikan kemudahan bagi

Anda untuk memilih layanan yang tersedia; serta melayani dengan dengan kemampuan, keinginan dan tekad memberikan pelayanan yang prima.

c. Melakukan Perbaikan Tiada Henti

Nilai Dasar ASN yang dapat diwujudkan dengan panduan perilaku Berorientasi Pelayanan yang ketiga ini diantaranya:

1) mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik; dan
2) mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.

Karakteristik dalam memberikan pelayanan prima ditunjukkan dengan upaya perbaikan secara berkelanjutan melalui berbagai cara, antara lain: pendidikan, pelatihan, pengembangan ide kreatif, kolaborasi, dan benchmark. Alangkah baiknya apabila seluruh ASN dapat menampilkan kinerja yang merujuk pada nilai dasar orientasi mutu dalam memberikan layanan kepada publik. Setiap individu aparatur turut memikirkan bagaimana langkah perbaikan yang dapat dilakukan dari posisinya masing-masing. Di lain pihak, pimpinan melakukan pemberdayaan aparatnya secara optimal, dan memberikan arah menuju terciptanya layanan prima yang dapat memuaskan *stakeholders* dengan memberikan *superior customer value*.

Hal ini berarti bahwa memberikan layanan yang bermutu tidak boleh berhenti ketika kebutuhan masyarakat

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

Dalam perkembangannya budaya pelayanan harus dipandang sebagai sebuah proses belajar yang menghasilkan bentuk baru serta pengetahuan dan kepandaian yang baru. Sebagai sebuah proses belajar budaya pelayanan harus dapat melakukan perubahan kebiasaan, perubahan nilai, dan perubahan pola pikir atau paradigma pelayanan.

Dalam Richard L. Daft dalam Tita Maria Kanita (2010: 8), "demikian juga halnya inovasi dalam layanan publik mestinya mencerminkan hasil pemikiran baru yang konstruktif, sehingga akan memotivasi setiap individu untuk membangun karakter dan *mind-set* baru sebagai apartur penyelenggara pemerintahan, yang diwujudkan dalam bentuk profesionalisme layanan publik yang berbeda dari sebelumnya, bukan sekedar menjalankan atau menggugurkan tugas rutin". Sebagaimana dikemukakan oleh Christopher dan Thor (2001: 65), "*They can also organize to encourage and support creativity and innovation, to do things differently*." Demikian juga di lingkungan lembaga pemerintahan, aparatur dapat mengembangkan daya imajinasi dan kreativitasnya, untuk melahirkan terobosan- terobosan baru dalam meningkatkan

efektivitas dan efisiensi layanan, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

2. Tantangan Aktualisasi Nilai Berorientasi Pelayanan

Visi Reformasi Birokrasi, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, bahwa pada tahun 2025 akan dicapai pemerintahan kelas dunia, yang ditandai dengan pelayanan publik yang prima. Pada praktiknya, penyelenggaraan pelayanan publik menghadapi berbagai hambatan dan tantangan, yang dapat berasal dari eksternal seperti kondisi geografis yang sulit, infrastruktur yang belum memadai, termasuk dari sisi masyarakat itu sendiri baik yang tinggal di pedalaman dengan adat kebiasaan atau sikap masyarakat yang kolot, ataupun yang tinggal di perkotaan dengan kebutuhan yang dinamis dan senantiasa berubah. Tantangan yang berasal dari internal penyelenggara pelayanan publik dapat berupa anggaran yang terbatas, kurangnya jumlah SDM yang berkompeten, termasuk belum terbangunnya sistem pelayanan yang baik. Namun, Pemerintah berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat serta mengatasi berbagai hambatan yang ada.

Pandemi COVID-19 yang ada telah menjadikan pola kehidupan sehari-hari mengalami perubahan yang sangat signifikan. Momentum ini harus kita manfaatkan secara maksimal untuk melakukan lompatan kemajuan sebagaimana arahan Presiden RI. Ada hikmah di balik pandemi COVID-19 yang melanda

dunia termasuk Indonesia, utamanya dalam mendorong percepatan reformasi birokrasi di Indonesia, Pemanfaatan informasi teknologi dan *internet of things* menjadi "keterpaksaan" baru, telah terjadi perubahan secara masif budaya kerja dan cara berpikir ASN.

Percepatan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam praktik tata kelola pemerintahan, yang lebih berorientasi pada hasil dengan mengedepankan pemanfaatan informasi teknologi dan kecepatannya. Pandemi ini seyogianya dapat dijadikan momentum bagi ASN dalam mendukung akselerasi reformasi birokrasi yang tidak hanya sekedar birokrasi profesional yang mampu melayani raktyat, tapi menjadi faktor determinan dalam meletakkan fondasi yang diperlukan bangsa untuk memenangkan persaingan global.

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

Peraturan Menteri PANRB Nomor 91 Tahun 2021 memaknai inovasi pelayanan publik sebagai terobosan jenis pelayanan baik yang merupakan gagasan/ide kreatif orisinal dan/atau adaptasi/modifikasi yang memberikan manfaat bagi

masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kata lain, inovasi pelayanan publik tidak harus berupa suatu penemuan baru (dari tidak ada kemudian muncul gagasan dan praktik inovasi), tetapi dapat merupakan suatu pendekatan baru yang bersifat kontekstual berupa hasil perluasan maupun peningkatan kualitas inovasi yang sudah ada.

Inovasi di sektor publik memiliki poin berbeda dengan inovasi di sektor swasta yaitu transferabilitas atau sifat mudah disebarkan. Semakin banyak penyelenggara pelayanan publik lain yang terinspirasi dan menerapkan suatu inovasi di wilayah kerja masing-masing, maka akan semakin tinggi nilai inovasi tersebut karena dampak dan manfaat inovasi dapat dirasakan oleh lebih banyak pengguna layanan. Dalam perspektif pelayanan publik, "meniru" suatu inovasi bukanlah hal yang tabu, karena tujuan berinovasi di sini bukanlah mencari keuntungan pribadi, melainkan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Proses meniru tersebut, atau dengan kata lain proses transfer pengetahuan dari suatu inovasi, akan menghasilkan inovasi dengan nilai kebaruan sesuai dengan konteks masing-masing unit kerja atau wilayah, sehingga tidak ada inovasi yang benar-benar sama persis satu dengan lainnya.

Pada perkembangannya, inovasi pelayanan publik juga berkontribusi untuk mengakselerasi pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau yang lebih dikenal dengan SDGs (*Sustainable Development Goals*). SDGs saat ini menjadi agenda bersama dari seluruh negara anggota PBB, termasuk Indonesia. Inovasi pelayanan publik diarahkan untuk mendukung pencapaian

SDGs, dengan berlandaskan pada Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

Namun berdasarkan hasil penelitian *World Intellectual Property Organization* (WIPO), *Global Innovation Index* (GII) Indonesia berada di posisi ke-85 dari 131 negara anggota, stagnan sejak tahun 2018 hingga 2020. Kondisi tersebut tertinggal jauh dari negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia, Thailand, dan Vietnam. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia belum bisa maksimal memanfaatkan inovasi sebagai salah satu alat dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Masih banyak pelayanan publik yang perlu diakselerasi melalui inovasi, perlu langkah dan metode baru yang diambil terutama dalam menghadapi era kenormalan baru.

Dalam lingkungan pemerintahan sendiri, banyak faktor yang mempengaruhi tumbuh dan berkembangnya inovasi, diantaranya komitmen dari pimpinan, adanya budaya inovasi, dan dukungan regulasi. Instansi pemerintah dituntut untuk lebih jeli mengamati permasalahan dalam pelayanan publik sehingga inovasi yang dilahirkan benar-benar sesuai kebutuhan dan tepat sasaran. Inovasi juga tidak boleh monoton karena setiap daerah memiliki kebutuhan yang berbeda-beda antara satu sama lain. Untuk itu, adanya kolaborasi antara pemerintah, partisipasi masyarakat, dan *stakeholders* terkait lainnya perlu dibangun sebagai strategi untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya inovasi.

B. Rangkuman

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik pemerintah wajib mendengar dan memenuhi tuntutan kebutuhan warga negaranya. Tidak hanya terkait dengan bentuk dan jenis pelayanan publik yang mereka butuhkan akan tetapi juga terkait dengan mekanisme penyelenggaraan layanan, jam pelayanan, prosedur, dan biaya penyelenggaraan pelayanan. Sebagai klien masyarakat, birokrasi wajib mendengarkan aspirasi dan keinginan masyarakat.

Citra positif ASN sebagai pelayan publik terlihat dengan perilaku melayani dengan senyum, menyapa dan memberi salam, serta berpenampilan rapih; melayani dengan cepat dan tepat waktu; melayani dengan memberikan kemudahan bagi Anda untuk memilih layanan yang tersedia; serta melayani dengan dengan kemampuan, keinginan dan tekad memberikan pelayanan yang prima.

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

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

memberikan layanannya menjadi akar dari lahirnya suatu inovasi pelayanan publik.

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

C. Evaluasi Materi Pokok 2

Untuk membantu mengevalusi/mengukur tingkat pemahaman Anda terhadap Materi Pokok 2 ini, cobalah Anda kerjakan soal-soal Pilihan Ganda di bawah ini. Pada setiap soalnya, pilihlah satu jawaban yang menurut Anda benar.

1. Yang mana kah diantara panduan perilaku berikut yang merupakan kode etik dari nilai berorientasi pelayanan?
   a. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
   b. Membangun lingkungan kerja yang kondusif
   c. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
   d. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik
2. Yang mana kah diantara panduan perilaku berikut yang merupakan kode etik dari nilai berorientasi pelayanan?
   a. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
   b. Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan

c. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah
d. Membangun lingkungan kerja yang kondusif

3. Yang mana kah diantara panduan perilaku berikut yang merupakan kode etik dari nilai berorientasi pelayanan?
   a. Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi, dan Negara
   b. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas
   c. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
   d. Melakukan perbaikan tiada henti
4. Dalam memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, kedudukan masyarakat dalam konteks tersebut adalah sebagai …
   a. masyarakat sebagai wajib pajak
   b. masyarakat sebagai pengawas kinerja pemerintah
   c. masyarakat sebagai elemen adanya negara
   d. masyarakat sebagai penerima layanan
5. Pengertian masyarakat dalam Undang-Undang Nomor 25/2009 tentang Pelayanan Publik adalah …
   a. seluruh pihak, baik warga negara maupun penduduk sebagai orang-perseorangan, kelompok, maupun badan hukum yang berkedudukan sebagai penerima manfaat pelayanan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung
   b. warga negara Indonesia sebagai orang-perseorangan, kelompok, maupun badan hukum yang berkedudukan

sebagai penerima manfaat pelayanan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung

c. seluruh pihak, baik warga negara maupun penduduk sebagai orang-perseorangan, kelompok, maupun badan hukum yang berkedudukan sebagai penerima manfaat pelayanan publik secara langsung

d. warga negara Indonesia sebagai orang-perseorangan, kelompok, maupun badan hukum yang berkedudukan sebagai penerima manfaat pelayanan publik secara langsung

6. Beberapa perilaku pelayanan prima yang perlu dibudayakan dalam organisasi antara lain sebagai berikut, kecuali …

   a. Menyapa dan memberi salam
   b. Ramah
   c. Cepat dan terlihat sibuk
   d. Berpenampilan rapih

7. Karakteristik dalam memberikan pelayanan prima ditunjukkan dengan upaya perbaikan secara berkelanjutan melalui berbagai cara berikut ini, kecuali …

   a. Pendidikan dan pelatihan
   b. Standardisasi dan sertifikasi kompetensi pemberi layanan
   c. Pengembangan ide kreatif
   d. Kolaborasi dan benchmark

8. Seorang ASN diharapkan dapat diandalkan untuk memberikan pelayanan prima yang dicontohkan dengan …

   a. Melakukan pelayanan maksimal sesuai dengan tugas fungsinya

b. Melakukan pelayanan maksimal untuk kepuasan masyarakat meskipun dengan menyerobot tugas fungsi rekan yang lain
c. Melakukan pelayanan maksimal jika diminta oleh atasan/pimpinan
d. Melakukan pelayanan terbaik jika akan dilakukan evaluasi eksternal

9. Memberikan layanan melebihi harapan customer ditunjukkan dengan ...
   a. meningkatkan mutu layanan dan tidak boleh berhenti ketika kebutuhan customer sudah dapat terpenuhi
   b. Selalu menanyakan dan melakukan survey kepuasan masyarakat
   c. Mencari tahu ekspektasi customer di masa yang akan datang tentang layanan apa yang diharapkan
   d. Menunggu perintah atasan terkait terobosan baru
10. Tujuan utama dari Nilai Dasar ASN adalah …
   a. Menjadi dasar pembentukan peraturan internal tentang kewajiban masuk kerja
   b. Menjadi pedoman perilaku bagi para ASN dan menciptakan budaya kerja yang mendukung tercapainya kinerja terbaik
   c. Menjadi pertimbangan pimpinan unit kerja dalam menentukan rekanan dalam proyek strategis
   d. Menjadi instrumen pengukuran kinerja ASN oleh masyarakat

D. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Cocokkan jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Hasil Belajar Materi Pokok 2 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban Anda yang benar. Apabila tingkat penguasaan Anda mencapai 80% atau lebih, berarti Anda telah memahami Materi Pokok 2. Tetapi bila tingkat penguasaan Anda masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi lagi Materi Pokok 2, terutama bagian yang belum Anda kuasai.

BAB IV
PENUTUP

Berorientasi Pelayanan merupakan salah satu nilai yang terdapat dalam *Core Values* ASN **BerAKHLAK** yang dimaknai bahwa setiap ASN harus berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat. Materi modul ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana panduan perilaku Berorientasi Pelayanan yang semestinya dipahami dan dimplementasikan oleh setiap ASN di instansi tempatnya bertugas, yang terdiri dari:

1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
2. ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan; dan
3. melakukan perbaikan tiada henti.

Oleh karena itu, peserta Pelatihan Dasar diharapkan dapat mempelajari setiap materi pokok dalam modul ini dengan seksama dan mengerjakan setiap latihan dan evaluasi yang diberikan. Jika terdapat hal-hal yang belum dipahami dapat ditanyakan dan didiskusikan dengan pengampu Mata Pelatihan ini pada saat fase pembelajaran jarak jauh maupun klasikal.

KUNCI JAWABAN

I. MATERI POKOK 1. KONSEP PELAYANAN PUBLIK

No.	Jawaban	No.	Jawaban
1.	B	6.	C
2.	C	7.	C
3.	C	8.	D
4.	B	9.	B
5.	A	10.	A

II. MATERI POKOK 2. BERORIENTASI PELAYANAN

No.	Jawaban	No.	Jawaban
1.	C	6.	C
2.	B	7.	B
3.	D	8.	A
4.	D	9.	A
5.	A	10.	B

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Ancok, D., Hendrojuwono, W., dan Hartanto, F. D. 2014. "*Mengapa Kita Perlu Memberikan Pelayanan yang Baik*". Makalah dipresentasikan dalam *Focus Group Discussion*, LAN-RI, Jakarta, Juni.

Daft, Richard L., (2010) Diterjemahkan oleh Tita Maria Kanita. *New Era of Management. Era Baru Manajemen*. Buku 1, Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat

Dwiyanto, Agus. 2010. *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Gamapress.

Hardiansyah. 2011. Kualitas Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gava Media.

Lembaga Administrasi Negara. 2017. Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil "Komitmen Mutu".

Lembaga Administrasi Negara. 2017. Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil "Pelayanan Publik".

Yamit, Zulian. 2010. Manajemen Kualitas Produk dan Jasa. Cetakan kelima. Yogyakarta: Ekonisia.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 91 Tahun 2021 tentang Pembinaan Inovasi Pelayanan Publik.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tanggal 26 Agustus 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara.

Web:

ASQ – Customer Satisfaction https://asq.org/quality-resources/customer-satisfaction diakses pada 11 November 2021

Oxford Learner's Dictionaries https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/service_1?q=service diakses pada 20 Desember 2021

Oxford Learner's Dictionaries https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/public-service?q=public+service diakses pada 20 Desember 2021

LAN RI

MAKARTI BHAKTI NAGARI

www.lan.go.id

Agenda Nilai-Nilai Dasar ASN BerAkhlak

PENGAYAAN MODUL:

Berorientasi Pelayanan

Lembaga Administrasi Negara RI

2025

Berikut delapan prioritas nasional tersebut:

1. memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM);
2. memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru;
3. melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi;
4. memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas;
5. melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya aiam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri;
6. membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan;
7. memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan; dan
8. memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Basic Change Model

Hasil ditentukan oleh perilaku

dan perilaku ditentukan oleh paradigma (mindset)

How we **See** the world. . .

determines what we **Do**. . .

which, in turn, creates the results we **Get.**

Sumber: FranklinCovey

Basic Change Model

Mindset Sebagian ASN

How we **See** . . .

Sebagai ASN saya sih aman sampai pensiun, K/L/D tempat saya bekerja tidak bakal bubar. PGPS?

What we **Do**. . .

Saya bekerja secukupnya aja, nggak usah terlalu ngoyo, yang penting ada sampingan atau koneksi

The results we **Get**..

Birokrasi yang kurang (tidak) profesional

Sumber: FranklinCovey

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Efek Domino dari ASN yang Tidak Profesional

Basic Change Model

Jika mindset berhasil dirubah

How we **See** . . .

Keberlangsungan karir saya sebagai ASN sangat ditentukan oleh kinerja dan kapasitas saya

What we **Do**. . .

Saya akan berusaha untuk berkinerja baik dan belajar keras untuk meningkatkan kapasitas saya

The results we **Get**..

Birokrasi yang profesional

Sumber: FranklinCovey

Efek Domino dari ASN yang Profesional

Perlu Akselerasi Transformasi Manajemen ASN Menuju Birokrasi Berkelas Dunia

Transformasi : Struktural, Kultural dan Digital perlu adaptasi kebijakan & kompetensi baru, serta adopsi teknologi dan sistem yang agile

BIROKRASI BERKELAS DUNIA

Tantangan Dunia yang semakin VUCA dengan *Triple Disruption*:

- Technology (Revolusi Industri 4.0 menuju Era Society 5.0)
- Millennials
- Pandemic Covid-19

Perlu Arsitektur Human Capital, Strategi dan Rencana Eksekusi yang bisa mengakselerasi

Dukungan Regulasi

ASN Profesional :

- Berorientasi Pelayanan
- Akuntabel
- Kompeten
- Harmonis
- Loyal
- Adaptif
- Kolaboratif

Kebijakan dan Strategi Penyederhanaan Birokrasi

GOVERNANCE 4.0
UNTUK PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA MEWUJUDKAN
BIROKRASI BERKELAS DUNIA

Transformasi Organisasi

- *Delayering*
- Mekanisme Kerja yang Fleksibel & Kolaboratif

Transformasi Sistem Kerja

- Digitalisasi Proses Bisnis Internal
- Digitalisasi Pelayanan Publik

Transformasi SDM

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Ekspektasi K/L/D dalam Merekrut Talent

01 Menghasilkan kinerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi

02 Terus belajar dan mengembangkan kompetensi untuk mendukung pelaksanaan strategi organisasi

03 Menunjukkan perilaku sesuai dengan budaya organisasi

04 Memberikan pelayanan prima kepada masyarakat

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Ekspektasi Talent Menjadi ASN

01 Terbukanya kesempatan mengembangkan diri (belajar)

02 Terbukanya kesempatan untuk pengembangan karir

03 Kesejahteraan melalui sistem *reward* & *recognition* (pengakuan dan penghargaan) yang adil

04 Adanya rasa bangga untuk berkontribusi dalam melayani bangsa

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Employee Value Proposition adalah titik temu dari

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Employee Value Proposition ASN adalah Employer Branding ASN :

“Bangga Melayani Bangsa”

Arsitektur Human Capital

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Kompeten

Kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

Harmonis

Kami saling peduli dan menghargai perbedaan

Loyal

Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara

Akuntabel

Kami bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

Adaptif

Kami terus berinovasi dan antusias dalam menggerakan ataupun menghadapi perubahan

Berorientasi Pelayanan

Kami berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat

Kolaboratif

Kami membangun kerja sama yang sinergis

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Panduan Perilaku/Kode Etik

BERORIENTASI PELAYANAN	AKUNTABEL	KOMPETEN	HARMONIS
• Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; • Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; • Melakukan perbaikan tiada henti	• Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi • Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien • Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan	• Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah • Membantu orang lain belajar • Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	• Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya • Suka menolong orang lain • Membangun lingkungan kerja yang kondusif

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Panduan Perilaku/Kode Etik

LOYAL	ADAPTIF	KOLABORATIF
• Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah • Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi, dan Negara • Menjaga rahasia jabatan dan negara	• Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan • Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas • Bertindak proaktif	• Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi • Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah • Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Indikator Hasil Belajar Modul Berorientasi Pelayanan

1. menjelaskan nilai berorientasi pelayanan secara konseptual/teoretis sebagai komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat
2. menjelaskan panduan perilaku (kode etik) berorientasi pelayanan
3. memberikan contoh perilaku yang memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan melakukan perbaikan tiada henti; serta
4. menganalisis atau menilai contoh penerapan berorientasi pelayanan secara tepat

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Materi Pokok Modul Berorientasi Pelayanan

01 Konsep pelayanan publik

02 Nilai berorientasi pelayanan

03 Berorientasi pelayanan sebagai pedoman perilaku dijabarkan dalam 3 (tiga) kode etik yaitu:

- ✓ Memahami dan Memenuhi Kebutuhan Masyarakat
- ✓ Ramah, Cekatan, Solutif, dan Dapat Diandalkan
- ✓ Melakukan Perbaikan Tiada Henti

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Fungsi dan Tugas ASN Berdasarkan Undang-Undang ASN

1. pelaksana kebijakan publik,
2. pelayan publik,
3. perekat dan pemersatu bangsa.

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

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Definisi Pelayanan Publik dari berbagai sumber (1)

"service adalah produk yang tidak berwujud, berlangsung sebentar dan dirasakan atau dialami" Artinya service merupakan produk yang tidak ada wujud atau bentuknya sehingga tidak ada bentuk yang dapat dimiliki, dan berlangsung sesaat atau tidak tahan lama, tetapi dialami dan dapat dirasakan oleh penerima layanan. (Christoper H. Lovelock)

"Core Public Services maybe defined as those sevices which are important for the protection and promotion of citizen well-being, but are in are as where the market is in capable of reaching or even approaching a socially optimal state; heatlh, education, welfare and security provide the most obvious best know example". (Davit Mc Kevitt)

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Definisi Pelayanan Publik dari berbagai sumber (2)

Agus Dwiyanto (2010:21)
pelayanan publik sebagai: semua jenis pelayanan untuk menyediakan barang/jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat yang memenuhi kriteria yaitu merupakan jenis barang atau jasa yang memiliki eksternalitas tinggi dan sangat diperlukan masyarakat serta penyediaannya terkait dengan upaya mewujudkan tujuan bersama yang tercantum dalam konstitusi maupun dokumen perencanaan pemerintah, baik dalam rangka memenuhi hak dan kebutuhan dasar warga, mencapai tujuan strategis pemerintah, dan memenuhi komitmen dunia internasional.

(Lembaga Administrasi Negara: 1998)
Pelayanan publik adalah “Sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintahan di Pusat dan Daerah, dan di lingkungan BUMN/BUMD dalam bentuk barang dan/atau jasa, baik dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat.

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Penyelenggaraan Pelayanan Publik

Unsur penting yang harus ada:

1. ASN sebagai penyelenggara
2. publik/masyarakat sebagai penerima layanan
3. kepuasan masyarakat/pelanggan (*customer satisfaction*)

Masyarakat dalam UU 25/2009 adalah seluruh pihak, baik warga negara maupun penduduk sebagai orang-perseorangan, kelompok, maupun badan hukum yang berkedudukan sebagai penerima manfaat pelayanan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung

Penyelenggara Pelayanan Publik menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (UU 25/2009) adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Hal Fundamental dalam Pelayanan Publik

01 Pelayanan publik merupakan hak warga negara sebagai amanat konstitusi

02 Pelayanan publik diselenggarakan dengan pajak yang dibayar oleh warga negara

03 Pelayanan publik diselenggarakan dengan tujuan untuk mencapai hal-hal yang strategis bagi kemajuan bangsa di masa yang akan datang

04 Pelayanan publik memiliki fungsi tidak hanya memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar warga negara sebagai manusia, akan tetapi juga berfungsi untuk memberikan perlindungan bagi warga negara (proteksi)

Pentingnya Pelayanan Prima

Alasan rasional mengenai pentingnya pelayanan prima antara lain adalah:

1. Kepuasan pelanggan merupakan sarana untuk menghadapi kompetisi di masa yang akan datang
2. Kepuasan pelanggan merupakan promosi terbaik
3. Kepuasan pelanggan merupakan aset terpenting
4. Kepuasan pelanggan menjamin pertumbuhan dan perkembangan organisasi
5. Pelanggan makin kritis dalam memilih produk atau jasa
6. Pelanggan puas akan kembali (*costumer retention*)
7. Pelanggan yang puas mudah memberikan referensi

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Prinsip Dalam Pelayanan Publik (1)

1

Partisipatif

Pemerintah perlu melibatkan masyarakat dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasilnya

2

Transparan

Penyelenggara pelayanan publik harus menyediakan akses bagi warga negara untuk mengetahui segala hal yang terkait dengan pelayanan publik yang diselenggarakan tersebut, seperti persyaratan, prosedur, biaya, dan sejenisnya. Masyarakat juga harus diberi akses yang sebesar- besarnya untuk mempertanyakan dan menyampaikan pengaduan

3

Responsif

Pemerintah wajib mendengar dan memenuhi tuntutan kebutuhan warga negaranya. Tidak hanya terkait dengan bentuk dan jenis pelayanan publik yang mereka butuhkan, akan tetapi juga terkait dengan mekanisme penyelenggaraan layanan, jam pelayanan, prosedur, dan biaya penyelenggaraan pelayanan.

4

Tidak diskriminatif

Pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah tidak boleh dibedakan antara satu warga negara dengan warga negara yang lain.

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Prinsip Dalam Pelayanan Publik (2)

5 **Mudah dan Murah**

Mudah artinya berbagai persyaratan yang dibutuhkan tersebut masuk akal dan mudah untuk dipenuhi. Murah dalam arti biaya yang dibutuhkan oleh masyarakat untuk mendapatkan layanan tersebut terjangkau oleh seluruh warga negara

6 **Efektif dan Efisien**

Penyelenggaraan pelayanan publik harus mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang hendak dicapainya dan dilakukan dengan prosedur yang sederhana, tenaga kerja yang sedikit, dan biaya yang murah

7 **Aksesibel**

Pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah harus dapat dijangkau oleh warga negara yang membutuhkan dalam arti fisik dan non fisik.

8 **Akuntabel**

Penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan dengan menggunakan fasilitas dan sumber daya manusia yang dibiayai oleh warga negara melalui pajak yang mereka bayar

9 **Berkeadilan**

Salah satu tujuan yang penting adalah melindungi warga negara dari praktik buruk yang dilakukan oleh warga negara yang lain

Strategi Peningkatan Pelayanan Prima

Kepatuhan terhadap UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik:

1. Menerapkan Standar Pelayanan & Maklumat Pelayanan
2. Melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat, minimal 1 tahun sekali
3. Pengelolaan pengaduan masyarakat
4. Menyediakan sarana dan prasarana pelayanan
5. Pengembangan Inovasi
6. Replikasi Best Practice
7. Perbaikan Berkelanjutan

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Contoh Perilaku Pelayanan Prima

- Menyapa dan memberi salam
- Ramah dan senyum
- Cepat dan tepat waktu
- Mendengar dengan sabar dan aktif
- Penampilan yang rapih

- Mengucapkan terima kasih
- Mengingat nama pelanggan
- Perlakukan pelanggan dengan baik
- Dan lain-lain

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Keterlibatan Masyarakat Dalam Peningkatan Pelayanan Prima

01 Penyusunan kebijakan

02 Penyusunan standar pelayanan dan maklumat pelayanan

03 Pelaksanaan survei kepuasan masyarakat

04 Penyampaian & pengelolaan pengaduan pelayanan publik

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

"Customer satisfaction is defined as a measurement that determines how happy customers are with a company's products, services, and capabilities. Customer satisfaction information, including surveys and ratings, can help a company determine how to best improve or changes its products and services. An organization's main focus must be to satisfy its customers."

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Inovasi Pelayanan Publik

Dimaknai sebagai terobosan jenis pelayanan baik yang merupakan gagasan/ide kreatif orisinal dan/atau adaptasi/modifikasi yang memberikan manfaat bagi masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kata lain, inovasi pelayanan publik tidak harus berupa suatu penemuan baru (dari tidak ada kemudian muncul gagasan dan praktik inovasi), tetapi dapat merupakan suatu pendekatan baru yang bersifat kontekstual berupa hasil perluasan maupun peningkatan kualitas inovasi yang sudah ada.

Dalam sektor publik memiliki ciri transferabilitas. Semakin banyak penyelenggara pelayanan publik lain yang terinspirasi dan menerapkan suatu inovasi di wilayah kerja masing-masing, maka akan semakin tinggi nilai inovasi tersebut karena dampak dan manfaat inovasi dapat dirasakan oleh lebih banyak pengguna layanan

Inovasi pelayanan publik yang matang dan berkualitas didorong agar lebih banyak penyelenggara pelayanan publik lain yang terinspirasi dan menularkan virus baiknya sehingga dampak dan manfaat inovasi dapat dirasakan oleh lebih banyak pengguna layanan

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

"inovasi dalam layanan publik mestinya mencerminkan hasil pemikiran baru yang konstruktif, sehingga akan memotivasi setiap individu untuk membangun karakter dan mind-set baru sebagai apartur penyelenggara pemerintahan, yang diwujudkan dalam bentuk profesionalisme layanan publik yang berbeda dari sebelumnya, bukan sekedar menjalankan atau menggugurkan tugas rutin."

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

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

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Nilai Dasar ASN (salah satunya Berorientasi Pelayanan) bertujuan agar menjadi pedoman perilaku bagi para ASN dan menciptakan budaya kerja yang mendukung tercapainya kinerja terbaik. Keberhasilan implementasi Nilai Dasar ASN apabila telah terinternalisasi dan teraktualisasi dalam perilaku pegawai ASN, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

TERIMA KASIH

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

MODUL AKUNTABEL

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
2021

Hak Cipta © pada:
Lembaga Administrasi Negara
Edisi Tahun 2021

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta Pusat 10110

AKUNTABEL

Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

TIM PENGARAH SUBSTANSI:

1. Dr. Muhammad Taufiq, DEA
2. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.

PENULIS MODUL:

Ramah Handoko, S.Sn, M.Pd.

EDITOR: Amelia Ayang Sabrina, SIA.

COVER: Amelia Ayang Sabrina, SIA.

Sumber Foto Cover: http://unsplash.com

Jakarta – LAN – 2021

ISBN:

KATA PENGANTAR

Sejalan dengan pengembangan kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi.

Pembelajaran dalam Pelatihan Dasar CPNS terdiri atas empat agenda yaitu Agenda Sikap Perilaku Bela Negara, Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, Agenda Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Agenda Habituasi. Setiap agenda terdiri dari beberapa mata pelatihan yang berbentuk bahan ajar. Bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS merupakan acuan minimal bagi para pengajar dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Pelatihan Dasar CPNS terkait dengan isi dari bahan ajar yang sesuai agenda dalam pedoman Pelatihan Dasar CPNS. Oleh karena bahan ajar ini merupakan produk yang dinamis, maka para pengajar dapat meningkatkan pengembangan inovasi dan kreativitasnya dalam mentransfer isi bahan ajar ini kepada peserta Pelatihan Dasar CPNS. Selain itu, peserta Pelatihan Dasar CPNS dituntut kritis untuk menelaah isi dari bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS ini. Sehingga apa yang diharapkan penulis, yaitu pemahaman secara keseluruhan dan kemanfaatan dari bahan ajar ini tercapai.

Akhir kata, kami atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan pengayaan terhadap isi dari bahan ajar ini. Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (*sustainable learning*) peserta. Selain itu, kami juga membuka lebar terhadap masukan dan saran perbaikan atas isi bahan ajar ini. Hal ini dikarenakan bahan ajar ini merupakan dokumen dinamis (*living document*) yang perlu diperkaya demi tercapainya tujuan jangka panjang yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berdaya saing.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif

guna penyempurnaan selanjutnya. Semoga Modul ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Desember 2021
Kepala LAN,

Adi Suryanto

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN 1
A. DESKRIPSI SINGKAT 1
B. TUJUAN PEMBELAJARAN 1
C. METODOLOGI PEMBELAJARAN 2
D. KEGIATAN PEMBELAJARAN 3
E. SISTEMATIKA MODUL 4
BAB II POTRET PELAYANAN PUBLIK NEGERI INI 6
A. Uraian Materi 6
1. Potret Layanan Publik di Indonesia 6
2. Tantangan Layanan Publik 10
3. Keutamaan Mental Melayani 11
B. Rangkuman 14
C. Soal Latihan 14
BAB III KONSEP AKUNTABILITAS 15
A. Uraian Materi 15
1. Pengertian Akuntabilitas 15
2. Aspek-Aspek Akuntabilitas 16
3. Pentingnya Akuntabilitas 20
4. Tingkatan Akuntabilitas 22
B. Rangkuman 23
C. Soal Latihan 24
BAB IV PANDUAN PERILAKU AKUNTABEL 25
A. Uraian Materi 25
1. Akuntabilitas dan Integritas 25
2. Integritas dan Anti Korupsi 25
3. Mekanisme Akuntabilitas 29
4. Konflik Kepentingan 35
5. Pengelolaan Gratifikasi yang Akuntabel 39

6. Membangun Pola Pikir Anti Korupsi.....42
7. Apa yang Diharapkan dari Seorang ASN.....44
B. Rangkuman.....45
C. Soal Latihan 46
BAB V AKUNTABEL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAHAN.....49
A. Uraian Materi 49
1. Transparansi dan Akses Informasi.....49
2. Praktek Kecurangan dan Perilaku Korup 52
3. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara.....56
4. Penyimpanan dan Penggunaan dan Informasi Pemerintah.....57
5. Membangun Budaya Anti Korupsi di Organisasi Pemerintahan 59
B. Rangkuman.....60
C. Soal Latihan 61
BAB VI PENUTUP 65
BAB VII KESIMPULAN 66
DAFTAR PUSTAKA.....67

BAB I
PENDAHULUAN

A. DESKRIPSI SINGKAT

Dalam Mata Diklat Akuntabel, secara substansi pembahasan berfokus pada pembentukan nilai-nilai dasar akuntabilitas. Peserta diklat akan dibekali melalui substansi pembelajaran yang terkait dengan pelaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, penggunaan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien serta tidak menyalahgunakan kewenangan jabatannya.

B. TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mengikuti mata diklat Akuntabilitas ini, peserta Diklat diharapkan mampu:

- Menjelaskan akuntabel secara konseptual-teoritis yang bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
- Menjelaskan panduan perilaku (kode etik akuntabel);
- Memberikan contoh perilaku dengan pelaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, penggunaan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien serta tidak menyalahgunakan kewenanngan jabatan
- Menganalisis kasus atau menilai contoh penerapan

C. METODOLOGI PEMBELAJARAN

Tabel 1. Mata Diklat Akuntabel

Rasionalitas	• Peserta diklat adalah golongan II dan golongan III • Peserta diklat dipersiapkan masuk ke dalam sistem pemerintahan di level pelaksana atau fungsional tertentu • Membantu peserta untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan masalah akuntabilitas publik • Modul ini dibuat untuk menanamkan nilai-nilai akuntabilitas yang akan menjadi dasar mengatualisasikan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
Metode pembelajaran	• Blended Learning (*self learning* dan *collaborative learning*) • *Micro learning* (overview video, video pembelajaran, game) • Studi kasus • Praktik di lingkungan kerja

D. KEGIATAN PEMBELAJARAN

Isi Modul	Kompetensi yang ingin dicapai	Cakupan Bahasan
1. Potret Pelayanan Publik Negeri Ini	Kemampuan memahami kebutuhan merubah pola pikir menjadi ASN yang baik	• Potret Layanan Publik di Indonesia • Tantangan Layanan Publik • Keutamaan Mental Melayani
2. Konsep Akuntabilitas	Kemampuan memahami akuntabilitas dari sisi konseptual-teoretis sebagai llandasan untuk mempraktikkan perilaku akuntabel	• Pengertian akuntabilitas • Aspek-aspek akuntabilitas • Pentingnya akuntabilitas • Tingkatan akuntabilitas
3. Panduan Perilaku Akuntabel	• Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi • Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung	• Akuntabilitas dan Integritas • Integritas dan Antikorupsi • Mekanisme Akuntabilitas • Konflik kepentingan • Pengelolaan gratifikasi yang akuntabel • Membangun pola pikir antikorupsi • Apa yang diharapkan

	jawab, efektif, dan efisien • Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi	dari seorang ASN?
4. Akuntabel dalam Konteks Organisasi Pemerintahan	Pemahaman atas ranah dan kasus umum yang terkait dengan penerapan akuntabilitas secara menyeluruh dalam organisasi	• Transparansi dan akses informasi • Praktek kecurangan dan perilaku korup • Penggunaan sumber daya milik negara • Penyimpanan dan penggunaan data dan informasi pemerintah • Membangun budaya antikorupsi di Organisasi Pemerintahan

E. SISTEMATIKA MODUL

Modul pelatihan disusun sebagai berikut:

BAB I : Pendahulan
BAB II : Potret Pelayanan Publik Negeri Ini
BAB III : Konsep Akuntabilitas
BAB IV : Panduan Perilaku Akuntabel
BAB V : Akuntabel dalam Konteks Organisasi Pemerintahan

BAB VI	:	Penutup
BAB VII	:	Kesimpulan

BAB II
POTRET PELAYANAN PUBLIK NEGERI INI

A. Uraian Materi

1. Potret Layanan Publik di Indonesia

Romi Gusmadona merupakan ayah dari anak yang bernama Anta, Sdr. Romi melaporkan kepada Ombudsman RI Perwakilan Banten perihal pengaduan untuk mendapatkan pelayanan penegakan hukum oleh Polsek Cadasari, Kepolisian Resort Pandeglang, dimana pada pukul 18.00 anak Pelapor yang bernama Anta meninggalkan rumah. Pada pukul 19.00, seseorang yang memberitahukan Pelapor bahwa anak Pelapor berada di Desa Cikentrung yang lokasinya sekitar 3 km dari rumah Pelapor. Pelapor bergegas menjemput anaknya tersebut. Namun setibanya di sana, Anta justru semakin menjauh masuk ke dalam hutan. Pelapor kemudian meminta bantuan kepada adik iparnya untuk untuk mencari Anta. Namun hingga pukul 22.30 WIB belum juga ditemukan. Sedikit informasi bahwa memang anak pelapor memiliki disabilitas keterbelakangan mental, tidak seperti anak pada umumnya.

Pada tanggal 26 Maret 2020 pukul 02.00 WIB, Pelapor dihubungi oleh Sdr. Heri Suherman selaku mantan Kepala Desa Sanding yang menginformasikan bahwa anak Pelapor telah ditemukan dan sedang berada di Desa Sukajaya, Kecamatan Koroncong, Kabupaten Pandeglang. Pelapor beserta Sdr. Heri Suherman kemudian menuju ke lokasi anak Pelapor ditemukan, namun yang Pelapor mendapati anaknya dalam keadaan lebam dan diletakkan di tengah jalan dengan wajah penuh darah. Pelapor selanjutnya membawa anaknya tersebut ke Puskesmas Petir untuk diobati. Dan selanjutnya pelapor melaporkan tindak pidana pengeroyakan terhadap anak Pelapor/korban kepada Kepolisian Sektor (Polsek) Cadasari dengan Laporan Polisi No. LP/22/ III/2020/Banten/Res. Pandeglang/ Sek. Cadasari. Pelapor juga turut menyerahkan foto anak Pelapor pada saat kejadian sebagai barang bukti.

(Lanjutan)

Pada 29 Maret 2020 pelapor menyampaikan bahwa ada pihak- pihak yang datang dari Desa Cikentrung termasuk di antaranya Kepala Desa beserta BPD untuk mengajukan damai kepada Pelapor. Atas pengajuan damai tersebut, Pelapor bersedia asalkan pelaku yang melakukan pengeroyakan terhadap anak Pelapor harus mengaku dan meminta maaf. Namun sampai dengan saat ini, belum ada pihak yang mengaku telah melakukan perbuatan tersebut. Dua bulan setelahnya sekitar bulan Mei 2020 Kanit Reskrim Polsek Cadasari sempat menyarankan damai melalui mediasi dan menawarkan uang sebesar Rp 5.000.000,00 kepada Pelapor namun pelapor menolak. Kemudian pelapor meminta Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) kepada Penyidik. Atas permintaan tersebut, Polsek Cadasari menyampaikan SP2HP pada tanggal 11 Mei 2020 dengan Nomor: B.18/22/V/2020/ Reskrim yang pada intinya laporan/pengaduan Pelapor telah diterima dan akan dilakukan penyelidikan atas perkara tersebut. Bulan Juni 2020 pelapor menanyakan perkembangan laporan Pelapor kepada anggota Propam Polda Banten karena tidak ada perkembangan yang signifikan yang dilakukan oleh Polsek Cadasari, namun tidak terdapat perubahan atas perkembangan laporan Pelapor. Sebulan setelahnya pada bulan Juli 2020 pelapor bertemu dengan Kapolsek Cadasari dan menanyakan terkait perkembangan Laporan. Menurut informasi Pelapor, Kapolsek Cadasari menyarankan mediasi. Polsek Cadasari menyampaikan surat perihal Pemberitahuan Perkembangan Penelitian Laporan dengan Nomor: B.18/36/ VII/2020/Reskrim yang pada intinya menyampaikan Pihak Polsek Cadasari masih melakukan penyelidikan dengan memintai keterangan para saksi yang berada di TKP dan sampai saat ini Polsek Cadasari belum dapat menentukan tersangka dikarenakan tertutupnya keterangan para saksi di tempat kejadian. Langkah yang dilakukan sesuai keterangan dan petunjuk hasil gelar perkara di Polres Pandeglang serta terus melakukan pendalaman. Apabila semua petunjuk dari Polres Pandeglang telah dilaksanakan pihak Polsek Cadasari akan melakukan gelar perkara kembali di Polres Pandeglang.

(Lanjutan)

Pada 24 Agustus 2020 pelapor telah dilakukan audiensi terkait laporan Pelapor di Polda Banten, namun masih belum terdapat perkembangan penanganan. Kemudian 3 hari setelahnya Polres Pandeglang menyampaikan surat Pemberitahuan Perkembangan Penelitian Laporan dengan Nomor: SP2HP/163/VIII/2020/Reskrim yang pada intinya memberitahukan bahwa laporan/pengaduan Pelapor yang merupakan pelimpahan Polsek Cadasari telah diterima oleh Polres Pandeglang. Namun menurut keterangan Pelapor, bukti berupa foto kondisi anak Pelapor pada saat ditemukan tidak termasuk sebagai salah satu bukti yang dilampirkan dalam berkas pelimpahan dari Polsek Cadasari. Ombudsman Provinsi Banten disaat pelapor melaporkan hal yang dialaminya langsung diterima oleh kepala perwakilan, pelapor ?uga menyertakan awak media saat melaporkan. Dihadapan awak media Kepala Perwakilan menyampaikan akan menerima serta mempelajari dan mendalami laporan yang disampaikan oleh masyarakat serta melakukan pemeriksaan. Tim pemeriksa menyimpulkan hasil pemeriksaan ditemukan dugaan penundaan berlarut dalam penanganan perkara yang dilaporkan oleh Sdr. Romi, dimana proses laporan di Polsek Cadasari berlarut sampai kurang lebih 5 bulan dan adanya penawaran "damai" dari Kasat sebesar Rp. 5.000.000 dimana delik pidana dan bukan delik aduan tidak ada kata "berdamai".

Ombudsman melakukan klarifikasi langsung kepada Kepolisian Daerah Banten yang kebetulan pada saat itu Tim Substansi Kepolisian dari Ombudsman Pusat sedang melakukan kunjungan, saat itu dijawab oleh Polres Pandeglang bahwa sudah ditetapkan 5 Tersangka yang diduga melakukan penganiayaan terhadap anak disabilitas tersebut, Kapolda melalui Irwasda melakukan pemeriksaan terhadap penyidik yang menangani laporan tersebut.

(Lanjutan)

Singkat cerita, Sdr Romi berbelas kasihan kepada pada tersangka yang telah memukuli anaknya, dan menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ombudsman Banten karena telah sangat membantu mendapatkan pelayanan hukum untuk mendapatkan keadilan. Dengan demikian bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pelayanan hukum yang sama dan jangan khawatir untuk melaporkan jika ada dugaan penyimpangan penanangan laporan di kepolisian, karena hak setiap warga negara dilindungi undang- undang. (Dikutip dari Laporan Tahun 2020 Ombudsman Republik Indonesia, hal. 114)

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

Baik sadar atau tidak, kenyataan layanan publik di negeri ini kerap dimanfaatkan oleh 'oknum' pemberi layanan untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok. Peribahasa 'Waktu Adalah Uang' digunakan oleh banyak 'oknum' untuk

memberikan layanan spesial bagi mereka yang memerlukan waktu layanan yang lebih cepat dari biasanya. Sayangnya, konsep ini sering bercampur dengan konsep sedekah dari sisi penerima layanan yang sebenarnya tidak tepat. Waktu berlalu, semua pihak sepakat, menjadi kebiasaan, dan dipahami oleh hampir semua pihak selama puluhan tahun. Sehinga, di masyarakat muncul peribahasa baru, sebuah sarkasme, 'kalau bisa dipersulit, buat apa dipermudah'. Terminologi 'oknum' sering dijadikan kambing hitam dalam buruknya layanan publik, namun, definisi 'oknum' itu seharunya bila hanya dilakukan oleh segelintir personil saja, bila dilakukan oleh semua, berarti ada yang salah dengan layanan publik di negeri ini.

2. Tantangan Layanan Publik

Payung hukum terkait Layanan Publik yang baik tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Layanan Publik. Pasal 4 menyebutkan Asas Pelayanan Publik yang meliputi: a. kepentingan Umum, b. kepastian hukum, c. kesamaan hak, d. keseimbangan hak dan kewajiban, e. keprofesionalan, f. partisipatif, g. persamaan perlakuan/tidak diskriminatif h. keterbukaan, i. akuntabilitas, j. fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, k. ketepatan waktu, dan l. kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan. Undang-Undang ini dengan mantab memberikan pijakan sebuah layanan publik, yang seharusnya dapat tercermin di setiap layanan publik di negeri ini. Namun, sebuah aturan dan kebijakan di negeri ini kerap hanya menjadi dokumen statis yang tidak memberikan dampat apapun ke unsur yang seharusnya terikat. Aturan demi aturan, himbauan demi himbauan, sosialisasi demi sosialisasi, seperti tidak memberikan dampak yang kuat ke semua pihak. Aturan lalulintas untuk wajib menggunakan helm ketika berkendara roda dua, hanya terlihat dilakukan oleh mayoritas pengendara di pusat-pusat kota, sedangkan di pinggiran, semua pengendara seperti menikmati ketidaktegasan aturan tersebut. Di beberapa daerah, aturan setingkat Peraturan Daerah terkait denda membuang sampah sembarangan secara tegas menyebutkan nilai dari 500.000 hingga 2.500.000 atau dengan kurungan penjara 1 hingga 3 bulan. Apa yang terjadi di seluruh negeri ini, sampah masih

menjadi masalah besar yang dipandang kecil oleh semua pihak. Sikap permisif semua pihak terhadap seseorang yang membuang satu puntung rokok atau bekas botol minum sembarangan seperti tidak menghitung bila dilakukan oleh jutaan orang yang berarti menghasilkan jutaan puntung rokok ataupun botol bekas minuman.

Sejak diterbitkannya UU No.25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, dampaknya sudah mulai terasa di banyak layanan. Perbaikan layanan tersebut tidak lepas dari upaya lanjutan yang dilakukan pasca diterbitkannya aturan. Setidaknya, aturan tersebut tidak lagi menjadi dokumen statis yang hanya bisa diunduh dan dibaca ketika diperlukan untuk menulis. Ruang-ruang layanan dasar seperti KTP, Kartu Keluarga, Surat Keterangan Kehilangan, Pembayaran listrik, air, dan PBB, hingga kebijakan Zonasi Sekolah dan Keterbukaan Informasi ruang rawat di Rumah Sakit sudah jauh lebih baik. Belum sempurna, tapi sudah berjalan di arah yang benar. Hasil ini tidak lain merupakan hasil kerja dan komitmen semua pihak, baik dari sisi penyelenggara pelayanan dan masyarakat penerima layanan. Namun, komitmen ini bukan juga hal yang statis. Perlu upaya keras semua pihak untuk menjaganya bahkan tantangan untuk meningkatkannya. Tantangan itu pun tidak statis, godaan dan mental/pola pikir pihak-pihak yang dahulu menikmati keuntungan dari lemahnya sektor pengawasan layanan selalu mencoba menarik kembali ke arah berlawanan. Tugas berat Anda sebagai ASN adalah ikut menjaga bahkan ikut berpartisipasi dalam proses menjaga dan meningkatkan kualitas layanan tersebut. Karena, bisa jadi, secara aturan dan payung hukum sudah memadai, namun, secara pola pikir dan mental, harus diakui, masih butuh usaha keras dan komitment yang ekstra kuat. Sekali lagi, tantangan yang dihadapi bukan hanya di lingkungan ASN sebagai pemberi layanan, namun juga dari masyarakat penerima layanan.

3. Keutamaan Mental Melayani

Pelatihan ini tentunya akan membatasi ruang implementasi langsung di sisi ASN sebagai pembeli layanan publik. Namun, dengan mental dan pola pikir yang baik, secara tidak langsung akan memberikan dampak tidak langsung pada sisi masyarakat

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

Kentjacaraningrat dan Mochtar Lubis memiliki pandangan ciri-ciri sikap dan mental Bangsa Indonesia secara umum:

Koentjaraningrat	**Mochtar Lubis**
Lima sikap mental bermuatan pola pikir koruptif yang merupakan warisan koloni- al yang "hidup" dalam pola pikir manusia bangsa kita. Kelima sikap mental itu adalah: • mentalitas yang meremehkan mutu; • mentalitas yang suka menerabas (instan); • tidak percaya pada diri sendiri; • tidak berdisiplin murni; • mentalitas yang suka mengabaikan tanggung jawab.	Ciri manusia Indonesia yang berkonotasi negatif sebagai warisan zaman penindasan. Ciri manusia Indonesia yang disebutkan Mochtar Lubis yakni: • mempunyai penampilan yang berbeda di depan dan di belakang; • segan dan enggan bertanggung jawab atas perbuatannya, putusannya, kelakuannya, pikirannya, dan sebagainya; • jiwa feodalistik.

Harus Kita akui, ciri-ciri tersebut masih kental terlihat di masyarakat di semua tingkatan. Tanpa disadari, Kita sudah hidup dengan melihat ataupun bahkan melakukan hal-hal yang terkait ciri-ciri di atas. Kombinasi ciri-ciri di atas, bila dimiliki oleh ASN, akan memberikan dampat yang bukan main buruknya. Bayangkan, kualitas layanan yang saat ini sudah berada di jalur yang benar

akan kembali ke kondisi di mana praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme masih menjadi hal yang lumrah. Pengurusan KTP yang menjadi hak paling dasar warga negara dipungli dengan sewenang-wenang, keluarga yang ingin membuat Kartu Keluarga dipersulit dengan harapan mendapatkan 'uang pelicin' untuk mempermudah, musibah kehilangan barang atau dokumen yang sudah membuat sedih masih harus dimintai dana seikhlasnya ketika mengurus surat kehilangan, mereka yang ingin mencoba mengurus surat izin secara mandiri kalah dengan mereka yang memiliki kenalan 'orang dalam', keluarga tidak mampu yang dengan susah payah mendapatkan surat keterangan tidak mampu harus kalah oleh orang-orang mampu yang memalsukan surat sejenis untuk menyekolahkan anaknya, dan lain sebagainya. Semakin parah, ketika, mereka yang salah/tidak sesuai prosedur merasa benar dan melaporkan balik pihak-pihak yang menggunakan fasilitas pengaduan sehinga puncak dari kekacauan itu adalah, mereka yang mencoba mencari keadilan dengan melaporkan ketidaksesuaian prosedur tersebut justru yang berurusan dengan hukum. Coba Kita renungkan, mari berkontempelasi, apakah itu yang Kita inginkan?

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

B. Rangkuman

a. Peribahasa 'Waktu Adalah Uang' digunakan oleh banyak 'oknum' untuk memberikan layanan spesial bagi mereka yang memerlukan waktu layanan yang lebih cepat dari biasanya. Sayangnya, konsep ini sering bercampur dengan konsep sedekah dari sisi penerima layanan yang sebenarnya tidak tepat. Waktu berlalu, semua pihak sepakat, menjadi kebiasaan, dan dipahami oleh hampir semua pihak selama puluhan tahun.
b. Tugas berat Anda sebagai ASN adalah ikut menjaga bahkan ikut berpartisipasi dalam proses menjaga dan meningkatkan kualitas layanan tersebut. Karena, bisa jadi, secara aturan dan payung hukum sudah memadai, namun, secara pola pikir dan mental, harus diakui, masih butuh usaha keras dan komitment yang ekstra kuat.
c. Employer Branding yang termaktub dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021, "Bangga Melayani Bangsa", menjadi udara segar perbaikan dan peningkatan layanan publik. Namun, Mental dan Pola Pikir berada di domain pribadi, individual. Bila dilakukan oleh semua unsur ASN, akan memberikan dampak sistemik. Ketika perilaku koruptif yang negatif bisa memberikan dampak sistemik seperti sekarang ini, sebaliknya, mental dan pola pikir positif pun harus bisa memberikan dampak serupa.

C. Soal Latihan

a. Banyak perbaikan yang terjadi di layanan publik yang bisa ditemukan di keseharian Anda, pilihlah salah satu kasus yang pernah Anda alami, dan tulislah perubahan/perbaikan yang terjadi dari kondisi sebelumnya.
b. Masih ada beberapa layanan publik yang belum berubah dari versi buruknya, pilihlah salah satu layanan yang Anda ketahui masih belum berubah tersebut, dan tuliskan harapan perubahan yang Anda inginkan.
c. Lihatlah video unik pada tautan ini yang berakting terkait sebuah layanan yang sudah berubah dari bentuk selebelumnya: https://www.instagram.com/reel/CX3Oa0rJoQ7/?utm_medium=share_sheet dan tuliskan pendapat Anda.

BAB III
KONSEP AKUNTABILITAS

A. Uraian Materi

1. Pengertian Akuntabilitas

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

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab dari amanah yang dipercayakan kepadanya. Amanah seorang ASN menurut SE Meneteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 adalah menjamin terwujudnya perilaku yang sesuai dengan Core Values ASN BerAKHLAK. Dalam konteks Akuntabilitas, perilaku tersebut adalah:

- Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
- Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi

2. Aspek-Aspek Akuntabilitas

- Akuntabilitas adalah sebuah hubungan (*Accountability is a relationship*)
  Hubungan yang dimaksud adalah hubungan dua pihak antara individu/kelompok/institusi dengan negara dan masyarakat. Pemberi kewenangan bertanggungjawab memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan mengalokasikan sumber daya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dilain sisi, individu/kelompok/institusi bertanggungjawab untuk memenuhi semua kewajibannya. Oleh sebab itu, dalam akuntabilitas, hubungan yang terjadi adalah hubungan yang bertanggungjawab antara kedua belah pihak.

Contoh:

Bacalah tautan berikut:
https://nasional.kompas.com/read/2020/12/09/06202471/cerita-penghulu-yang-88-kali-laporkan-gratifikasi-amplop-ke-kpk?page=all.

Penghulu dari Cimahi Tengah itu menyadari bahwa dalam tugasnya, terdapat unsur hubungan tanggung jawab antara dirinya dengan Lembaga yang diawakilkan oleh Atasannya ketika memberikan Surat Tugas, dan hubungan antara dirinya dengan pengguna layanan, pasangan yang akan menikah. Apabila dalam konteks moral, Pak Budi Ali Hidayat terikat relasi baik-buruk dan benar-salah, namun, dalam konteks Akuntabilitas, Pak Budi terikat tanggung jawab menyelesaikan tugas menikahkan pasangan yang menggunakan layanannya. Apa yang dilakukan dengan melaporkan gratifikasi kepada Komisi Pemberantasan Korupsi setelah Ia terpaksa menerima 'amplop' dari Keluarga mempelai, adalah sebuah integritas dalam memegang prinsip aturan dan kode perilaku yang berlaku.

- Akuntabilitas berorientasi pada hasil (*Accountability is results-oriented*)
  Hasil yang diharapkan dari akuntabilitas adalah perilaku aparat pemerintah yang bertanggung jawab, adil dan inovatif. Dalam konteks ini, setiap individu/kelompok/institusi dituntut untuk bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta selalu bertindak dan berupaya untuk memberikan kontribusi untuk mencapai hasil yang maksimal.

  Contoh:

  Tontonlah video berikut:
  Siapa yang Mengisi Bensin
  https://youtu.be/sPbIj3PDVks

  Pada sebuah penugasan, Saudara akan mendapatkan Surat Tugas dengan perincian tugas yang akan dilakukan, lokasi, waktu, anggaran dana, sebagainya. Apa yang tertulis pada surat tersebut adalah arahan yang diberikan lembaga melalui atasan Saudara yang harus dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan. Apa yang dilakukan Baharuddin Lopa adalah contoh Akuntabiltas dan Integritas yang berorientasi pada hasil. Baginya, alokasi bensin kendaraanya telah direncanakan untuk dapat digunakan seluruh perjalannya, sehingga, bila ada pihak lain yang memberikan bantuan 'bensin', itu akan mengganggu perencanaan tugasnya.

- Akuntabilitas membutuhkan adanya laporan (*Accountability requiers reporting*)
  Laporan kinerja adalah perwujudan dari akuntabilitas. Dengan memberikan laporan kinerja berarti mampu menjelaskan terhadap tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh individu/kelompok/institusi, serta mampu memberikan bukti nyata dari hasil dan proses yang telah dilakukan. Dalam dunia birokrasi, bentuk

akuntabilitas setiap individu berwujud suatu laporan yang didasarkan pada kontrak kerja, sedangkan untuk institusi adalah LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).

Contoh:

Masih senada dengan contoh sebelumnya terkait Surat Tugas, membuat Laporan Pelaksanaan Tugas (LTP) adalah bagian dari Akuntabiltas. LPT akan terkait pertanggungjawaban:

a. Penggunaan waktu, termasuk di dalamnya pertanggungjawaban waktu yang digunakan menuju dan pulang dari lokasi yang disebutkan dalam Surat Tugas, sehingga, sejatinya, Pelaksana Tugas tidak bisa menggunakan waktu tugasnya untuk keperluan pribadi.

b. Penggunaan anggaran, termasuk di dalamnya pertanggung jawaban penggunaan dana terkait biaya operasional seperti konsumsi rapat, sewa ruangan, dan sebagainya, dan juga transportasi menuju dan dari lokasi pelaksanan tugas, dan

c. Hasil pelaksanaan tugas, termasuk dilaporakan bila ada kendala dan rekomendasi tindak lanjut.

- Akuntabilitas memerlukan konsekuensi (*Accountability is meaningless without consequences*) Akuntabilitas menunjukkan tanggungjawab, dan tanggungjawab menghasilkan konsekuensi. Konsekuensi tersebut dapat berupa penghargaan atau sanksi.

Contoh:

Bacalah tautan Berita berikut ini https://jateng.tribunnews.com/2021/08/04/75-pns-kota-tegal-ketahuan-telat-ngantor-begini-nasibnya?page=2

Akuntablitas memiliki dimensi konsekuensi, oleh sebab itu, kebiasaan buruk 'terlambat' hadir di tempat kerja pun demikian. Menepati waktu bukan hanya dalam konteks mematuhi peraturan, namun, ada unsur moral menghargai waktu orang lain yang sudah merencanakan dan mengalokasikan waktunya untuk tidak terlambat. Apabila dalam sebuah kegiatan, terlambat dimulai hanya karena menunggu mereka yang terlambat, berarti ada usaha dan jerih payah mereka yang tepat waktu menjadi terbuang sia-sia. Contoh lain, bila Saudara pernah marah ketika mendapatkan jadwal penerbangan yang tidak sesuai waktu (delay), yang menyebabkan rencana kegiatan yang Saudara sudah rencanakan akan dilaksanakan dengan penerbangan yang tebat waktu pun tidak dapat dilakuan, kira-kira seperti itu rasa mereka yang menunggu orang-orang yang terlambat dalam sebuah kegiatan. Dalam konteks penerbangan 'transit', bahkan Saudara akan mengalami kerugian kehilangan jadwal penerbangan lanjutan yang terganggu karena penerbangan pertama yang terlambat.

- Akuntabilitas memperbaiki kinerja (*Accountability improves performance)*
  Tujuan utama dari akuntabilitas adalah untuk memperbaiki kinerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pendekatan akuntabilitas yang bersifat proaktif (*proactive accountability*), akuntabilitas dimaknai sebagai sebuah hubungan dan proses yang direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak

awal, penempatan sumber daya yang tepat, dan evaluasi kinerja. Dalam hal ini proses setiap individu/kelompok/institusi akan diminta pertanggungjawaban secara aktif yang terlibat dalam proses evaluasi dan berfokus peningkatan kinerja.

3. Pentingnya Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah prinsip dasar bagi organisasi yang berlaku pada setiap level/unit organisasi sebagai suatu kewajiban jabatan dalam memberikan pertanggungjawaban laporan kegiatan kepada atasannya. Dalam beberapa hal, akuntabilitas sering diartikan berbeda-beda. Adanya norma yang bersifat informal tentang perilaku PNS yang menjadi kebiasaan ("*how things are done around here*") dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi atau bahkan mempengaruhi aturan formal yang berlaku. Seperti misalnya keberadaan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, belum sepenuhnya dipahami atau bahkan dibaca oleh setiap CPNS atau pun PNS. Oleh sebab itu, pola pikir PNS yang bekerja lambat, berdampak pada pemborosan sumber daya dan memberikan citra PNS berkinerja buruk. Dalam kondisi tersebut, PNS perlu merubah citranya menjadi pelayan masyarakat dengan mengenalkan nilai-nilai akuntabilitas untuk membentuk sikap, dan prilaku bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan.

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

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

Akuntabilitas merupakan kontrak antara pemerintah dengan aparat birokrasi, serta antara pemerintah yang diwakili oleh PNS dengan masyarakat. Kontrak antara kedua belah pihak tersebut memiliki ciri antara lain: Pertama, akuntabilitas eksternal yaitu tindakan pengendalian yang bukan bagian dari tanggung jawabnya. Kedua, akuntabilitas interaksi merupakan pertukaran sosial dua arah antara yang

menuntut dan yang menjadi bertanggung jawabnya (dalam memberi jawaban, respon, rectification, dan sebagainya). Ketiga, hubungan akuntabilitas merupakan hubungan kekuasaan struktural (pemerintah dan publik) yang dapat dilakukan secara asimetri sebagai haknya untuk menuntut jawaban (Mulgan 2003).

Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*), dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*). Akuntabilitas vertikal adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, kemudian pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, pemerintah pusat kepada MPR. Akuntabilitas vertikal membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan "ke bawah" kepada publik. Misalnya, pelaksanaan pemilu, referendum, dan berbagai mekanisme akuntabilitas publik yang melibatkan tekanan dari warga. Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas. Akuntabilitas ini membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan "ke samping" kepada para pejabat lainnya dan lembaga negara. Contohnya adalah lembaga pemilihan umum yang independen, komisi pemberantasan korupsi, dan komisi investigasi legislatif.

4. Tingkatan Akuntabilitas

Bagan 1 Tingkatan Akuntabilitas

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

- Akuntabilitas Personal (*Personal Accountability*)
  Akuntabilitas personal mengacu pada nilai-nilai yang ada pada diri seseorang seperti kejujuran, integritas, moral dan etika. Pertanyaan yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah seseorang memiliki akuntabilitas personal antara lain "Apa yang dapat saya lakukan untuk memperbaiki situasi dan membuat perbedaan?". Pribadi yang akuntabel adalah yang menjadikan dirinya sebagai bagian dari solusi dan bukan masalah.
- Akuntabilitas Individu
  Akuntabilitas individu mengacu pada hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yaitu antara PNS dengan instansinya sebagai pemberi kewenangan. Pemberi kewenangan bertanggungjawab untuk memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan sumber daya serta menghilangkan hambatan kinerja, sedangkan PNS sebagai aparatur negara bertanggung jawab untuk

memenuhi tanggung jawabnya. Pertanyaan penting yang digunakan untuk melihat tingkat akuntabilitas individu seorang PNS adalah apakah individu mampu untuk mengatakan "Ini adalah tindakan yang telah saya lakukan, dan ini adalah apa yang akan saya lakukan untuk membuatnya menjadi lebih baik".

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

B. Rangkuman

Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai.

Aspek - Aspek akuntabilitas mencakup beberapa hal berikut yaitu akuntabilitas adalah sebuah hubungan, akuntabilitas berorientasi pada hasil, akuntabilitas membutuhkan adanya

laporan, akuntabilitas memerlukan konsekuensi, serta akuntabilitas memperbaiki kinerja.

Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu pertama, untuk menyediakan kontrol demokratis (peran demokrasi); kedua, untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional); ketiga, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar). Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertical (*vertical accountability*), dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*). Akuntabilitas memiliki 5 tingkatan yang berbeda yaitu akuntabilitas personal, akuntabilitas individu, akuntabilitas kelompok, akuntabilitas organisasi, dan akuntabilitas *stakeholder*.

C. Soal Latihan

1. Dalam hal penyelenggaraan pemerintahan, sering kita dengan istilah kata responsibilitas dan akuntabilitas. Kedua kata tersebut mempunyai arti dan makna yang berbeda. Apa yang membedakan antara responsibilitas dan akuntabilitas dilihat dari pengertiannya? Dan berikan pendapat anda terkait konsep responsibiltas dan akuntabilitas tersebut?
2. Bacalah kembali pembuka Bab II yang dikutip dari Laporan Tahun 2020 Ombudsman Republik Indonesia, menurut Anda, bagaimana kasus itu bila dilihat dari konteks Akuntabilitas?
3. Dalam hal pelayanan publik, masih sering diketemukan keluhan dari masyarakat terhadap kinerja pelayan publik. Masyarakat merasakan kinerja yang lambat, berbelit-belit, maupun tidak efisien ketika berhadapan dengan pelayan publik ataupun birokrasi publik. Padahal sejatinya sebagai abdi negara, birokrasi publik harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Menurut anda, seberapa penting nilai-nilai akuntabilitas publik jika dikaitkan dengan fenomena tersebut? Jelaskan.

BAB IV
PANDUAN PERILAKU AKUNTABEL

A. Uraian Materi

1. Akuntabilitas dan Integritas

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017). Kedua prinsip tersebut harus dipegang teguh oleh semua unsur pemerintahan dalam memberikan layanang kepada masyarakat. Aulich (2011) bahkan mengatakan bahwa sebuah sistem yang memiliki integritas yang baik akan mendorong terciptanya Akuntabilitas, Integritas itu sendiri, dan Transparansi. Bahkan, Ann Everett (2016), yang berprofesi sebagai *Professional Development Manager at Forsyth Technical Community College* mempuplikasikan pendapatnya pada *platform* digital *LinkedIn* bahwa, walaupun Akuntabilitas dan Integritas adalah faktor yang sangat penting dimiliki dalam kepimpinan, Integritas menjadi hal yang pertama harus dimiliki oleh seorang pemimpin ataupun pegawai negara yang kemudian diikuti oleh Akuntabilitas. Menurut Matsiliza (2013), pejabat ataupun pegawai negara, memiliki kewajiban moral untuk memberikan pelayanan dengan etika terbaik sebagai bagian dari budaya etika dan panduan perilaku yang harus dimiliki oleh sebuah pemerintahan yang baik.

2. Integritas dan Anti Korupsi

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

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. Siap untuk mengaktualisasikan integritas dalam memberantas korupsi? Mari kita pahami dulu apa yang dimaksud dengan integritas? Simaklah video pada tautan berikut:

Aksi Integritas untuk Berantas Korupsi: https://youtu.be/nihUi9xfZRo

Untuk memperkuat pemahaman Anda, silakan pelajari materi-materi terkait pada tautan berikut:

1. Infografis Pengertian Integritas https://aclc.kpk.go.id/learning-materials/education/infographics/definition-of-integrity
2. Infografis Nilai-Nilai Antikorupsi https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/sosial-budaya/infografis/nilai-nilai-antikorupsi

   Bangsa besar adalah bangsa yang meneladani integritas para tokoh bangsanya. Setidaknya, mereka membuktikan bahwa negeri ini pernah memiliki pemimpin-pemimpin yang amanah, jujur, sederhana, dan sangat bertanggung jawab. Mereka adalah fakta bahwa bangsa kita tidaklah memiliki budaya korupsi sejak lama. Dari mereka, kita bisa optimistis, menjadi pribadi berintegritas dan amanah bukanlah kemustahilan bagi kita. Siapakah para tokoh bangsa yang dapat kita jadikan sebagai role model berintegritas? Aktualisasi integritas apa saja yang dapat

kita teladani? Simaklah hingga tuntas video-video berikut:

- Demi Sebuah Rahasia: https://youtu.be/JtoFPfcv1To
- Bola dan Abang Becak: https://youtu.be/ks1LB-HE6SY
- Siapa yang Mengisi Bensin: https://youtu.be/sPbIj3PDVks
- Surat Tilang untuk Sultan: https://youtu.be/iM9wo8-qV0c

Pada konteks Aparat Sipil Negara, ditengarai ada peran sistem dalam pembentukan perilaku seseorang ASN. Dalam sistem yang korup, memaksa setiap individu mengikuti sistem tersebut. Menurut Eko Prasojo, mantan Wakil Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) dalam tulisannya "*Seputar RUU Aparatur Sipil Negara*"(https://lldikti12.ristekdikti.go.id/2013/04/29/seputar-ruu-aparatur-sipil-negara-oleh-eko-prasojo-wamen-kemenpan-rb.html, diakses 27 Januari 2021) menyatakan bahwa persoalan penyakit kejiwaan birokrasi (psycho-bereaupathology) pada dasarnya adalah penyakit sistem, bukan penyakit individu. Oleh sebab itu, Komisi Pemberantasan Korupsi, melalui UU No.19 Tahun 2019, menggunakan tiga pilar baru yaitu, Penindakan, Perbaikan Sistem, dan Pendidikan. Penindakan dilakukan dalam upaya membuat jera orang untuk melakukan korupsi, Perbaikan sistem dilakukan untuk membuat orang tidak bisa melakukan korupsi, dan Pendidikan dilakukan dalam upaya membuat orang tidak mau korupsi. Sederhananya, setiap sendi pemberantasan korupsi di negeri ini sudah dipikirkan dan dilakukan, namun, tidak bisa dilakukan hanya oleh aparat penegak hukum, peran masyarakat juga menjadi hal yang sangat penting.

Sebagai individu, Kita, dapat melakukan gerakan pemberantasan korupsi yang dimulai dari diri sendiri. Walaupun diakui kadang sulit melakukannya dalam sistem di mana semua orang melakukan hal-hal yang koruptif, paling tidak, Kita bisa memulainya untuk diri

Kita sendiri. Contoh dari apa yang dilakukan oleh Penghulu Abdul Bakri dari KUA Klaten membuktikan bahwa itu bisa dilakukan. Karena apapun yang Kita lakukan, pro dan kontra itu tidak dapat dihindari, tapi, setidaknya, Kita berada di pihak yang benar. Di lain pihak, melakukan kebaikan, juga dapat menjadi inspirasi bagi orang-orang di sekitar Kita. Berhentilah menuntut pihak atasan untuk berintegritas lebih dulu, jadikan diri kita contoh atau inspirasi bagi diri Kita sendiri, orang-orang tercinta di sekitar Kita, untuk anak-anak Kita. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, tidak ada orang tiba-tiba menjadi berintegritas, butuh peran lingkungan dalam membentuk pola pikir dan prinsip memegang teguh prinsip kebenaran. Berkaitan dengan menjadi inspirasi, menjadi teladan, berikut adalah video tentang keteladanan yang dilakukan orang-orang di lingkungan pendidikan, dari tingkat siswa, orang tua, staf sekolah, guru, hingga pimpinan tertinggi, kepala sekolah. Menjadi teladan adalah salah satu bagian dari proses pemberantasan korupsi dari pilar pendidikan, sehingga generasi muda belajar secara tidak langsung (*indirect learning*) dari orang-orang dewasa dan lingkungan di sekitarnya.

Simak Video berikut:
Menjadi Teladan
https://drive.google.com/file/d/149cYwgP6y98goG66JVhwTu-31pQb-Hww/view?usp=sharing

3. Mekanisme Akuntabilitas

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda- beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. 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).

Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi:

- Akuntabilitas kejujuran dan hukum (*accountability for probity and legality*) Akuntabilitas hukum terkait dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang diterapkan.
- Akuntabilitas proses (*process accountability*) Akuntabilitas proses terkait dengan: apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi? Akuntabilitas ini diterjemahkan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah. Pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas proses dilakukan untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme.
- Akuntabilitas program (*program accountability*) Akuntabilitas ini dapat memberikan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, dan Apakah ada alternatif program lain yang memberikan hasil maksimal dengan biaya minimal.
- Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*) Akuntabilitas ini terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah atas kebijakan yang diambil terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

a. Mekanisme Akuntabilitas Birokrasi Indonesia

Akuntabilitas tidak akan mungkin terwujud apabila tidak ada alat akuntabilitas. Di Indonesia, alat akuntabilitas antara lain adalah:

- Perencanaan Strategis (Strategic Plans) yang 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.
- Kontrak Kinerja. Semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) tanpa terkecuali mulai 1 Januari 2014 menerapkan adanya kontrak kerja pegawai. Kontrak kerja yang dibuat untuk tiap tahun ini merupakan kesepakatan antara pegawai dengan atasan langsungnya. 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 berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang berisi perencanaan dan perjanjian kinerja pada tahun tertentu, pengukuran dan analisis capaian kinerja, serta akuntabilitas keuangan.

b. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Akuntabel

1. Kepemimpinan

Lingkungan yang akuntabel tercipta dari atas ke bawah dimana pimpinan memainkan peranan yang penting dalam menciptakan lingkungannya. Pimpinan mempromosikan lingkungan yang akuntabel dapat dilakukan dengan memberikan contoh pada orang lain (lead by example), adanya komitmen yang tinggi

dalam melakukan pekerjaan sehingga memberikan efek positif bagi pihak lain untuk berkomitmen pula, terhindarnya dari aspek-aspek yang dapat menggagalkan kinerja yang baik yaitu hambatan politis maupun keterbatasan sumber daya, sehingga dengan adanya saran dan penilaian yang adil dan bijaksana dapat dijadikan sebagai solusi.

2. Transparansi

   Tujuan dari adanya transparansi adalah:

   - Mendorong komunikasi yang lebih besar dan kerjasama antara kelompok internal dan eksternal
   - Memberikan perlindungan terhadap pengaruh yang tidak seharusnya dan korupsi dalam pengambilan keputusan
   - Meningkatkan akuntabilitas dalam keputusan-keputusan
   - Meningkatkan kepercayaan dan keyakinan kepada pimpinan secara keseluruhan.

4. Integritas

   Dengan adanya integritas menjadikan suatu kewajiban untuk menjunjung tinggi dan mematuhi semua hukum yang berlaku, undang-undang, kontrak, kebijakan, dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya integritas institusi, dapat memberikan kepercayaan dan keyakinan kepada publik dan/atau stakeholders.

5. Tanggung Jawab (Responsibilitas)

   Responsibilitas institusi dan responsibilitas perseorangan memberikan kewajiban bagi setiap individu dan lembaga, bahwa ada suatu konsekuensi dari setiap tindakan yang telah dilakukan, karena adanya tuntutan untuk bertanggungjawab atas keputusan yang telah dibuat.

   Responsibilitas terbagi dalam responsibilitas perorangan dan responsibilitas institusi.

a) Responsibiltas Perseorangan
   - Adanya pengakuan terhadap tindakan yang telah diputuskan dan tindakan yang telah dilakukan
   - Adanya pengakuan terhadap etika dalam pengambilan keputusan
   - Adanya keterlibatan konstituen yang tepat dalam keputusan

b) Responsibilitas Institusi
   - Adanya perlindungan terhadap publik dan sumber daya
   - Adanya pertimbangan kebaikan yang lebih besar dalam pengambilan keputusan
   - Adanya penempatan PNS dan individu yang lebih baik sesuai dengan kompetensinya

6. Keadilan

   Keadilan adalah landasan utama dari akuntabilitas. Keadilan harus dipelihara dan dipromosikan oleh pimpinan pada lingkungan organisasinya. Oleh sebab itu, ketidakadilan harus dihindari karena dapat menghancurkan kepercayaan dan kredibilitas organisasi yang mengakibatkan kinerja akan menjadi tidak optimal.

7. Kepercayaan

   Rasa keadilan akan membawa pada sebuah kepercayaan. Kepercayaan ini yang akan melahirkan akuntabilitas. Dengan kata lain, lingkungan akuntabilitas tidak akan lahir dari hal- hal yang tidak dapat dipercaya.

8. Keseimbangan

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

Setiap individu yang ada di lingkungan kerja harus dapat menggunakan kewenangannya untuk meningkatkan kinerja. Adanya peningkatan kerja juga memerlukan adanya perubahan kewenangan sesuai kebutuhan yang dibutuhkan. Selain itu, adanya harapan dalam mewujudkan kinerja yang baik juga harus disertai dengan keseimbangan kapasitas sumber daya dan keahlian (*skill*) yang dimiliki.

9. Kejelasan

   Kejelasan juga merupakan salah satu elemen untuk menciptakan dan mempertahankan akuntabilitas. Agar individu atau kelompok dalam melaksanakan wewenang dan tanggungjawabnya, mereka harus memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang menjadi tujuan dan hasil yang diharapkan. Dengan demikian, fokus utama untuk kejelasan adalah mengetahui kewenangan, peran dan tanggungjawab, misi organisasi, kinerja yang diharapkan organisasi, dan sistem pelaporan kinerja baik individu maupun organisasi.

10. Konsistensi

    Konsistensi menjamin stabilitas. Penerapan yang tidak konsisten dari sebuah kebijakan, prosedur, sumber daya akan memiliki konsekuensi terhadap tercapainya lingkungan kerja yang tidak akuntabel, akibat melemahnya komitmen dan kredibilitas anggota organisasi.

c. Langkah-Langkah yang Harus Dilakukan dalam Menciptakan Framework Akuntabilitas

Bagan 2 Framework Akuntabilitas

Berikut adalah 5 langkah yang harus dilakukan dalam membuat framework akuntabilitas di lingkungan kerja PNS:

- Menentukan tujuan yang ingin dicapai dan tanggungjawab yang harus dilakukan. Hal ini dapat dilakukan melalui penentuan tujuan dari rencana strategis organisasi, mengembangkan indikator, ukuran dan tujuan kinerja, dan mengidentifikasi peran dan tanggungjawab setiap individu dalam organisasi.
- Melakukan perencanaan atas apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan. Cara ini dapat dilakukan melalui identifikasi program atau kebijakan yang perlu dilakukan, siapa yang bertanggungjawab, kapan akan dilaksanakannya dan biaya yang dibutuhkan. Selain itu, perlu dilakukannya identifikasi terhadap sumberdaya yang dimiliki organisasi serta konsekuensinya, apabila program atau kebijakan tersebut berhasil atau gagal untuk dilakukan.

- Melakukan implementasi dan memantau kemajuan yang sudah dicapai. Hal tersebut penting dilakukan untuk mengetahui hambatan dari impelementasi kebijakan atau program yang telah dilakukan.
- Memberikan laporan hasil secara lengkap, mudah dipahami dan tepat waktu. Hal ini perlu dilakukan sebagai wujud untuk menjalankan akuntabilitas dalam menyediakan dokumentasi dengan komunikasi yang benar serta mudah dipahami.
- Melakukan evaluasi hasil dan menyediakan masukan atau feedback untuk memperbaiki kinerja yang telah dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat korektif.

4. Konflik Kepentingan

Konflik kepentingan 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. Persinggungan kepentingan ini dapat menyulitkan orang tersebut untuk menjalankan tugasnya. Duncan Williamson mengartikan konflik kepentingan sebagai "suatu situasi dalam mana seseorang, seperti petugas publik, seorang pegawai, atau seorang profesional, memiliki kepentingan privat atau pribadi dengan mempengaruhi tujuan dan pelaksanaan dari tugas-tugas kantornya atau organisasinya".

Simak Video berikut :
https://www.youtube.com/watch?v=822SB0PgZSs

Untuk memperkuat pemahaman Anda, silakan pelajari materi-materi terkait pada tautan berikut:
Infografis

- https://aclc.kpk.go.id/learning-materials/education/infographics/definition-about-conflict-of-interest
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/pendidikan/infografis/prinsip-dasar-penanganan-konflik-kepentingan
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/tata-kelola-pemerintahan/infografis/tahap-tahap-dalam-penanganan-konflik-kepentingan
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/politik/infografis/faktor-pendukung-keberhasilan-penanganan-konflik-kepentingan

Modul Pengelolaan Konflik Kepentingan :
https://acch.kpk.go.id/images/tema/litbang/modul-integritas/Modul-7-Pengelolaan-Konflik-Kepentingan.pdf

Tipe-tipe Konflik Kepentingan

Ada 2 jenis umum Konflik Kepentingan:

a. Keuangan

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

   Contoh :

   - Menggunakan peralatan lembaga/ unit/ divisi/ bagian untuk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi;
   - menggunakan peralatan lembaga/ unit/ divisi/ bagian untuk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi;
   - menerima hadiah atau pembayaran mencapai sesuatu yang diinginkan;
   - menerima dana untuk penyediaan informasi pelatihan dan/atau catatan untuk suatu kepentingan;
   - menerima hadiah pemasok atau materi promosi tanpa otoritas yang tepat

b. Non-Keuangan

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

   Contoh:

   - Berpartisipasi sebagai anggota panel seleksi tanpa menggunakan koneksi, asosiasi atau keterlibatan dengan calon
   - Menyediakan layanan atau sumber daya untuk klub, kelompok asosiasi atau organisasi keagamaan tanpa biaya
   - Penggunaan posisi yang tidak tepat untuk
   - memasarkan atau mempromosikan nilai-nilai atau keyakinan pribadi

   Bagaimana cara mengidentifikasi konflik kepentingan

   - Tugas publik dengan kepentingan pribadi

     Apakah saya memiliki kepentingan pribadi atau swasta yang mungkin bertentangan, atau

dianggap bertentangan dengan kewajiban publik?

- Potensialitas
  Mungkinkah ada manfaat bagi saya sekarang, atau di masa depan, yang bisa meragukan objektivitas saya?

Bagaimana keterlibatan saya dalam mengambil keputusan / tindakan dilihat oleh orang lain?

- Proporsionalitas
  Apakah keterlibatan saya dalam keputusan tampak adil dan wajar dalam semua keadaan?
- Presence of Mind
  Apa konsekuensi jika saya mengabaikan konflik kepentingan? Bagaimana jika keterlibatan saya dipertanyakan publik?
- Janji
  Apakah saya membuat suatu janji atau komitmen dalam kaitannya dengan permasalahan? Apakah saya berdiri untuk menang atau kalah dari tindakan/keputusan yang diusulkan?

Konsekuensi Kepentingan Konflik

- Hilangnya/berkurangnya kepercayaan dan stakeholders
- Memburuknya reputasi pribadi atau Institusi
- Tindakan in-disipliner
- Pemutusan hubungan kerja
- Dapat dihukum baik perdata atau pidana

Perilaku berkaitan dengan Konflik Kepentingan (*Conflicts of Interest*):

- ASN harus dapat memastikan kepentingan pribadi atau keuangan tidak bertentangan dengan kemampuan mereka untuk melakukan tugas- tugas resmi mereka dengan tidak memihak;
- Ketika konflik kepentingan yang timbul antara kinerja tugas publik dan kepentingan pribadi atau personal, maka PNS dapat berhati-hati untuk kepentingan umum;

- ASN memahami bahwa konflik kepentingan sebenarnya, dianggap ada atau berpotensi ada di masa depan. Situasi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, meliputi:
    - Hubungan dengan orang-orang yang berurusan dengan lembaga-lembaga yang melampaui tingkat hubungan kerja profesional;
    - Menggunakan keuangan organisasi dengan bunga secara pribadi atau yang berurusan dengan kerabat seperti:

  a. Memiliki saham atau kepentingan lain yang dimiliki oleh ASN di suatu perusahaan atau bisnis secara langsung, atau sebagai anggota dari perusahaan lain atau kemitraan, atau melalui kepercayaan;
  b. memiliki pekerjaan diluar, termasuk peran sukarela, janji atau direktur, apakah dibayar atau tidak; dan
  c. menerima hadiah atau manfaat.
- Jika konflik muncul, ASN dapat melaporkan kepada pimpinan secara tertulis, untuk mendapatkan bimbingan mengenai cara terbaik dalam mengelola situasi secara tepat;
- ASN dapat menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.

5. Pengelolaan Gratifikasi yang Akuntabel

Gratifikasi merupakan salah satu bentuk tindak pidana korupsi. Mari kita mempelajari lebih dalam mengenai gratifikasi. Apakah perbedaannya dengan hadiah, suap-menyuap dan pemerasan?

Simaklah video pada tautan berikut:

https://www.youtube.com/watch?v=w5qojU5vWp8&feature=youtu.be

Perbedaan Hadiah dengan Gratifikasi, Suap, dan Pemerasan

https://youtu.be/i2YnAk-mjrA

Dalam konteks nilai barang dan uang, ataupun konteks pegawai/pejabat negara, gratifikasi bisa dikategorikan sebagai gratifikasi netral dan ilegal, sehingga harus memutuskan, dilaporkan atau tidak dilaporkan. Ketika harus dilaporkan, menurut Pasal 12C UU Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Pemberantasan

Tindak Pidana Korupsi, Anda punya waktu hingga 30 hari sejak menerimanya. Namun dalam konteks pola pikir, gratifikasi kerap memberikan dampak sangat buruk, yang tidak terpikirkan, oleh Kita sebagai pemberi atau penerima. Coba Kita simak cerita dari seorang Ibu berikut ini:

Ani adalah seorang Ibu yang memiliki anak bernama Wati (keduanya nama samaran), setiap hari, Bu Ani bertekad untuk membuat Wati tidak terlambat ke sekolah. Setiap pagi, Bu Ani selalu bangun lebih pagi untuk mempersiapkan segala kebutuhan sekolah Wati. Sejak kelas 1 SD, Wati tidak pernah terlambat sampai sekolah, karena setiap pagi, Ibundanya mengantarkannya ke sekolah tepat waktu. Hingga akhirnya, pada suatu pagi, Bu Ani terlambat bangun dan membuat Wati sedih dan bingung. Hingga kelas 5 SD, Wati tidak pernah datang terlambat di sekolah. Selama perjalanan, Bu Ani selalu meminta maaf kepada Wati yang panik, sedih, dan menangis karena mengetahui akan terlambat. Bu Ani berjanji, tidak akan terlambat bangun lagi. Hari itu, Bu Ani menyaksikan Wati berjalan dengan gontai ke arah kelompok siswa yang datang terlambat di depan gerbang sekolah, menunggu untuk bisa masuk di jam pelajaran ketiga.

Keesokan harinya, Bu Ani menyiapkan alarm berlapis untuk memastikan tidak terlambat bangun. Semua disiapkan seperti hari-hari sebelumnya, namun, sekarang ada yang berbeda, Wati tidak sigap untuk bersiap. Wati sulit dibangunkan, lambat untuk mandi, berpakaian dan sarapan. Hasilnya, walau Bu Ani tidak terlambat bangun, hari kedua itu Wati terlambat lagi. Sedih rasanya melihat Wati berjalan menuju kelompok siswa yang terlambat, dan Bu Ani bergegas pulang karena tidak tega untuk menyaksikan. Ternyata, hari ketiga, Wati kembali membuat ulah, sulit dibangungkan, lamban untuk mandi, berpakaian dan sarapan, dan kembali terlambat. Di hari ke empat, ketika Wati terlambat lagi, Bu Ani melakukan analisa layaknya detektif, setelah Wati diturunkan di depan gerbang sekolah,

Bu Ani tidak langsung pergi pulang, melainkan mencoba mencari tahu, apa yang terjadi terhadap anaknya. Seperti disamber petir, Bu Ani menyaksikan, ternyata Wati tidak bergabung dengan siswa yang terlambat di depan gerbang sekolah, Pak SATPAM memberikan izin kepada Wati untuk masuk ke sekolah walau sudah terlambat.

Ternyata, SATPAM yang memberikan izin kepada Wati untuk masuk ke dalam sekolah adalah SATPAM yang selama ini membantu Wati keluar dari mobil atau turun dari motor ketika diantar Bu Ani sejak kelas 1 SD. Selama itu Bu Ani memberikan sekedar uang terima kasih, 1000, 2000 atau 5000 rupiah kepadanya. Tak disangka, karena "gratifikasi" itu, ada perubahan pola pikir yang terjadi pada SATPAM dan Wati anaknya. Tergiang bagaimana Wati menjawab pertanyaannya, "Kenapa Kamu jadi suka terlambat sekarang, Nak?", "Kan ada Ibu yang akan bayar Pak SATPAM…"

6. Membangun Pola Pikir Anti Korupsi

Pentingnya akuntabilitas dan integritas menurut Matsiliza (2013) adalah nilai yang wajib dimiliki oleh setiap unsur pelayan publik, dalam konteks modul ini adalah PNS. Namun, secara spesifik, Matsiliza menekankan bahwa nilai integritas adalah nilai yang dapat mengikat setiap unsur pelayan publik secara moral dalam membentengi institusi, dalam hal ini lembaga ataupun negara, dari tindakan pelanggaran etik dan koruptif yang berpotensi merusak kepercayaan masyarakat. Di luar kewajiban negara yang telah membuat kebijakan yang terkait sistem yang berlandaskan transparansi, akuntabilitas, dan integritas, peran masing-masing individu dalam mengembangkan pola pikir akuntabel dan berintegritas, atau sering dibahasakan sebagai pola pikir antikorupsi sangat dibutuhkan.

Peran lembaga atau negara dalam membuat regulasi terkait sistem integritas, dalam hal ini, bisa

menggunakan SE Kemenpan-RB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara, adalah membuat rambu-rambu bagi semua unsur ASN untuk mengetahui hal yang dapat dan tidak dapat dilakukan. Tapi, faktor individu dalam menyikapi hal yang baik dan buruk adalah domain moral yang seharusnya dipegang sebagai prinsip hidup (Shafritz et al., 2011). 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.

Impian kita semua untuk mewujudkan cita-cita kemerdekaan, yaitu Indonesia yang adil, makmur, dan sejahtera tidak akan terwujud selama masih ada praktek-praktek korupsi di negeri ini. Ya, korupsi menggerogoti potensi yang seharusnya bisa dipergunakan untuk memakmurkan negeri ini. Koruptor yang memakan nangka, rakyat kebagian getahnya. Anekdot itu rasanya tepat untuk menggambarkan kenyataan bahwa rakyat harus menanggung beban biaya sosial yang ditimbulkan oleh kejahatan para koruptor. Betulkah bahwa korupsi merupakan biang keladinya?

Simaklah video Dampak Masif dan Biaya Sosial Korupsi pada tautan berikut: https://youtu.be/X5gBsV8Q7bU

Dalam konteks kehidupan sehari-hari, di lingkungan tempat tinggal dan lingkungan kerja, tanggung jawab moral dalam memegang teguh prinsip akuntabilitas dan integritas adalah bagian dari pola pikir antikorupsi. Bisa dimulai dari menganalisa hal-hal kecil yang sering

banyak diterabas oleh banyak orang, mulai memperbaikinya, dan dilakukan mulai dari saat ini. Hal salah yang banyak dilakukan oleh banyak orang tidak menjadikan hal tersebut menjadi benar, sebaliknya, hal benar tidak pernah dilakukan oleh banyak orang tidak menjadikan hal benar itu menjadi salah. Tidak ada seorang koruptor pun yang tiba-tiba ingin korupsi, semua sudah dibiasakan dan dicontohkan sejak mereka kecil, di keluarga, lingkungan, dan bahkan di lingkungan kerja. Begitu pula sebaliknya, tidak ada satu pun Tokoh-tokoh Bangsa yang Kita pelajari pola pikir berintegritasnya di atas yang tiba-tiba menjadi berintegritas, semua sudah dibiasakan sejak kecil, di keluarga dan lingkungannya. Sebagai ASN, Anda tidak punya pilihan untuk memegang teguh aturan dan prinsip moral yang menjadi landasan negeri ini dalam konteks bertanggung jawab kepada masyarakat.

7. Apa yang Diharapkan dari Seorang ASN

Perilaku Individu (Personal Behaviour)

- ASN bertindak sesuai dengan persyaratan legislatif, kebijakan lembaga dan kode etik yang berlaku untuk perilaku mereka;
- ASN tidak mengganggu, menindas, atau diskriminasi terhadap rekan atau anggota masyarakat;
- Kebiasaan kerja ASN, perilaku dan tempat kerja pribadi dan profesional hubungan berkontribusi harmonis, lingkungan kerja yang aman dan produktif;
- ASN memperlakukan anggota masyarakat dan kolega dengan hormat, penuh kesopanan, kejujuran dan keadilan, dan memperhatikan tepat untuk kepentingan mereka, hak-hak, keamanan dan kesejahteraan;
  PNS membuat keputusan adil, tidak memihak dan segera, memberikan pertimbangan untuk semua informasi yang tersedia, undang-undang dan kebijakan dan prosedur institusi tersebut;

- ASN melayani Pemerintah setiap hari dengan tepat waktu, memberikan masukan informasi dan kebijakan.

B. Rangkuman

Akuntabilitas dan Integritas banyak dinyatakan oleh banyak ahli administrasi negara sebagai dua aspek yang sangat mendasar harus dimiliki dari seorang pelayan publik. Namun, integritas memiliki keutamaan sebagai dasar seorang pelayan publik untuk dapat berpikir secara akuntabel. Kejujuran adalah nilai paling dasar dalam membangun kepercayaan publik terhadap amanah yang diembankan kepada setiap pegawai atau pejabat negara.

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda-beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. 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).

Hal-hal yang penting diperhatikan dalam membangun lingkungan kerja yang akuntabel adalah: 1) kepemimpinan, 2) transparansi, 3) integritas, 4) tanggung jawab (responsibilitas), 5) keadilan, 6) kepercayaan, 7) keseimbangan, 8) kejelasan, dan 9) konsistensi. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung 3 dimensi yaitu Akuntabilitas kejujuran dan hukum, Akuntabilitas proses, Akuntabilitas program, dan Akuntabilitas kebijakan.

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

C. Soal Latihan

1. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum, Akuntabilitas Proses, Akuntabilitas Program, serta Akuntabilitas Kebijakan.

   Ada Studi Kasus Seperti Berikut :

Pemerintah Pusat maupun daerah sudah memulai program pengadaan barang dan jasa dengan mekanisme secara elektronik yang disebut e-procurement. Tujuannya adalah pertama, agar tidak ada main mata antara pengada proyek dan pihak yang mengadakan proyek (Meminimalisir Kasus KKN). Kedua, agar pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dapat dilaksanakan dengan cepat dan teratur

   Pertanyaannya, termasuk dimensi akuntabilitas apakah studi kasus tersebut? Jelaskan.

2. Simaklah video berikut:
   Video ini bercerita tentang Seseorang yang menang dalam sebuah tender pengadaan yang berniat ingin memberikan 'hadiah' kepada Pejabat Lelang yang dianggapkan telah berjasa atas pemilihan perusahaannya. Namun, dalam perjalanan memberikan 'hadiah' tersebut banyak rintangan yang dihadapi. Untuk lebih jelasnya, simaklah video tersebut pada tautan berikut.
   https://youtu.be/4Yle_pbs9aA

Berdasarkan video yang Anda yang Anda simak, isilah tabel berikut:

No	Poin-poin yang dianalisis	Jawaban
1	Kondisi apa yang membuat cerita di video itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
2	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan cerita di video itu?	
3	Siapa saja pihak di dalam video itu yang akan terjerat dalam kasus korupsi?	
4	Kondisi apa yang bisa menjadikan cerita di dalam video itu menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	
5	Apa dampak yang akan terjadi ke depannya bila cerita tersebut menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	

6	Apakah menurut Anda apa yang dilaukan oleh Pejabat Lelang sudah benar? Jelaskan kenapa?	
7	Selain Pemenang Lelang dan Pejabat Lelang, siapa lagi yang bisa berperan agak kasus itu tidak terjadi?	
8	Bila Anda harus memilih salah satu perang dalam video itu, Apa yang akan Anda lakukan?	

BAB V
AKUNTABEL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAHAN

A. Uraian Materi

1. Transparansi dan Akses Informasi

Keterbukaan informasi telah dijadikan standar normatif untuk mengukur legitimasi sebuah pemerintahan. Dalam payung besar demokrasi, pemerintah senantiasa harus terbuka kepada rakyatnya sebagai bentuk legitimasi (secara substantif). Partisipasi ini dapat berupa pemberian dukungan atau penolakan terhadap kebijakan yang diambil pemerintah ataupun evaluasi terhadap suatu kebijakan.

Ketersediaan informasi publik ini nampaknya telah memberikan pengaruh yang besar pada berbagai sektor dan urusan publik di Indonesia. Salah satu tema penting yang berkaitan dengan isu ini adalah perwujudan transparansi tata kelola keterbukaan informasi publik, dengan diterbitkannya UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (selanjutnya disingkat: KIP). Konteks lahirnya UU ini secara substansial adalah memberikan jaminan konstitusional agar praktik demokratisasi dan good governance bermakna bagi proses pengambilan kebijakan terkait kepentingan publik, yang bertumpu pada partisipasi masyarakat maupun akuntabilitas lembaga penyelenggara kebutuhan publik.

Seperti bunyi Pasal 3 UU Nomor 14 Tahun 2008 tercantum beberapa tujuan, sebagai berikut: (1) Menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan publik; (2) Mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik; (3) Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik dan pengelolaan Badan Publik yang baik; (4) Mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik, yaitu yang transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan; (5) Mengetahui alasan kebijakan publik yang mempengaruhi hajat hidup orang banyak; (6) Mengembangkan ilmu pengetahuan dan mencerdaskan kehidupan bangsa; dan/atau (7) Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan

informasi di lingkungan Badan Publik untuk menghasilkan layanan informasi.

Semua warga negara Indonesia berhak mendapatkan informasi publik[1] dari semua Badan Publik. 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). Informasi publik terbagi dalam 2 kategori:

- Informasi yang wajib disediakan dan diumumkan.
- nformasi yang dikecualikan (informasi publik yang perlu dirahasiakan). Pengecualiannya tidak boleh bersifat permanen. Ukuran untuk menjadikan suatu informasi publik dikecualikan atau bersifat rahasia adalah: (i) Undang-undang; (ii) kepatutan; dan (iii) kepentingan umum.

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).

Keterbukaan informasi - memungkinkan adanya ketersediaan (aksesibilitas) informasi bersandar pada beberapa prinsip. Prinsip yang paling universal (berlaku hampir diseluruh negara dunia) adalah:

- *Maximum Access Limited Exemption* (MALE) Pada prinsipnya semua informasi bersifat terbuka dan bisa diakses masyarakat. Suatu informasi dapat dikecualikan hanya karena apabila dibuka, informasi tersebut dapat merugikan kepentingan publik. Pengecualian itu juga harus bersifat terbatas, dalam arti : (i) hanya informasi tertentu yang dibatasi; dan (ii) pembatasan itu tidakberlaku permanen.
- Permintaan Tidak Perlu Disertai Alasan

Akses terhadap informasi merupakan hak setiap orang. Konsekuensi dari rumusan ini adalah setiap orang bisa mengakses informasi tanpa harus disertai alasan untuk apa informasi tersebut diperlukan. Seorang pengacara publik tidak perlu menjelaskan secara detail untuk apa ia membutuhkan informasi tentang suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Prinsip ini penting untuk menghindari munculnya penilaian subjektif pejabat publik ketika memutuskan permintaan informasi tersebut. Pejabat publik bisa saja khawatir informasi itu disalahgunakan. Argumentasi ini sebenarnya kurang kuat, karena penyalahgunaan informasi tetap bisa dipidanakan.

- Mekanisme yang Sederhana, Murah, dan Cepat Nilai dan daya guna suatu informasi sangat ditentukan oleh konteks waktu. Seorang wartawan misalnya, terikat pada deadline saat ia meminta informasi yang berkaitan dengan berita yang sedang dia tulis. Dalam kasus lain, seorang penggiat hak asasi manusia membutuhkan informasi yang cepat, murah, dan sederhana dalam aktivitasnya. Informasi bisa jadi tidak berguna jika diperoleh dalam jangka waktu yang lama, karena bisa tertutup oleh informasi yang lebih baru. Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa informasi juga harus sederhana.
- Informasi Harus Utuh dan Benar
  Informasi yang diberikan kepada pemohon haruslah informasi yang utuh dan benar. Jika informasi tersebut tidak benar dan tidak utuh, dikhawatirkan menyesatkan pemohon. Dalam aktivitas pasar modal biasanya ada ketentuan yang melarang pemberian informasi yang tidak benar dan menyesatkan (misleading information). Seorang advokat atau akuntan publik biasanya mencantumkan klausul disclaimer. Pendapat hukum dan pendapat akuntan dianggap benar berdasarkan dokumen yang diberikan oleh pengguna jasa.
- Informasi Proaktif
  Badan publik dibebani kewajiban untuk menyampaikan jenis informasi tertentu yang penting diketahui publik. Misalnya, informasi tentang bahaya atau bencana alam wajib disampaikan secara proaktif oleh Badan Publik tanpa perlu ditanyakan oleh masyarakat.
- Perlindungan Pejabat yang Beritikad Baik

Perlu ada jaminan dalam undang-undang bahwa pejabat yang beriktikad baik harus dilindungi. Pejabat publik yang memberikan informasi kepada masyarakat harus dilindungi jika pemberian informasi dilandasi itikad baik. Misalnya, pejabat yang memberikan bocoran dan dokumen tentang praktik korupsi di instansinya.

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). Pejabat publik yang paling kapabel dan berwenang untuk memberikan akses informasi publik dan informasi publik ialah Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Tugas mayoritas ASN dalam konteks informasi ialah hanya berwenang memberikan informasi atas apa yang dibutuhkan oleh pimpinan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

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 otorisas 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.

2. Praktek Kecurangan dan Perilaku Korup

Aparat pemerintah dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan yang baik untuk publik. Hal ini berkaitan dengan tuntutan untuk memenuhi etika birokrasi yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Etika pelayanan publik adalah suatu panduan atau pegangan yang harus

dipatuhi oleh para pelayan publik atau birokratuntuk menyelenggarakanpelayanan yang baik untuk publik. Buruknya sikap aparat sangat berkaitan dengan etika.

Isu etika menjadi sangat vital dalam administrasi publik dalam penyelenggaraan pelayanan sebagai inti dari administrasi publik. Diskresi administrasi menjadi starting point bagi masalah moral atau etika dalam dunia administrasi publik Rohr (1989: 60 dalam Keban 2008: 166). Sayangnya etika pelayanan publik di Indonesia belum begitu diperhatikan. Buruknya etika para aparatur pemerintah Indonesia dapat terlihat dari masih banyaknya keluhan oleh masyarakat. Laporan Ombudsman Tahun 2020 terkait kasus dugaan maladministrasi mengilustrasikan hal tersebut.

Tabel 2. Laporan Masyarakat Berdasarkan Dugaan Maladministrasi

Dari Tabel diatas terlihat bahwa laporan masyarakat terbanyak adalah dikarenakan Penundaan Berlarut (31,57%), Penyimpangan Prosedur (24,77%), dan Tidak Memberikan Pelayanan (24,39%) dari seluruh laporan yang masuk. Hal ini menjadi bukti bahwa buruknya layanan publik terus tumbuh di

tubuh birokrasi Indonesia yang berkaitan dengan etika para pelaksananya yaitu aparat pemerintah.

Walaupun data dugaan Penyalahgunaan Wewenang hanya 3.36% dari total keseluruhan laporan, namun, ketiga aspek teratas juga merupakan bagian dari penyalahgunaan wewenang yang dimiliki oleh personil pemberi layanan. Penyalahgunaan wewenang akan berdampak pada praktek kecurangan (fraud). The Institute of Internal Auditor ("IIA"), mendefinisikan *fraud* sebagai "*Anarray of irregularities and illegal actscharacterized by intentional deception*": sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja. International Standards of Auditing seksi 240 – The *Auditor's Responsibility to Consider Fraud in an Audit of Financial Statement paragraph 6* mendefenisikan *fraud* sebagai "...tindakan yang disengaja oleh anggota manajemen perusahaan, pihak yang berperan dalam governance perusahaan, karyawan, atau pihak ketiga yang melakukan pembohongan atau penipuan untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil atau illegal".

Cakupan (tipologi) dari fraud sangat luas. Association of Certified Fraud Examiners ("ACFE") di Amerika Serikat menyusun peta mengenai *fraud*. Peta ini berbentuk pohon, dengan cabang dan ranting. Tiga cabang utama dari *fraud tree* adalah: (1) kecurangan tindak pidana korupsi, (2) kecurangan penggelapan asset (*assetmisappropriation*), dan (3) kecurangan dalam laporan keuangan (*fraudulent statement*).

Pada umumnya fraud terjadi karena tiga hal yang dapat terjadi secara bersamaan, yaitu:

- Insentif atau tekanan untuk melakukan fraud. Beberapa contoh pressure dapat timbul karena masalah keuangan pribadi. Sifat-sifat buruk seperti berjudi, narkoba, berhutang berlebihan dan tenggat waktu dan target kerja yang tidak realistis.
- Sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan fraud. Hal ini terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana

pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut.

- Sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan fraud. Hal ini terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut.

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.

Seluruh PNS dapat turut serta mengembangkan lingkungan kerja yang positif untuk membantu pembentukan suatu etika dan aturan perilaku internal organisasi. 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;

- 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.

3. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara

Untuk kelancaran aktivitas pekerjaan, hampir semua instansi pemerintah dilengkapi dengan berbagai fasilitas seperti telepon, komputer, internet dan sebagainya. Tidak hanya itu, bahkan semua instansi pemerintah memiliki aset-aset lain, seperti rumah dinas, mobil dan kendaraan dinas lainnya. Kesemuanya itu dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam melayani publik. Oleh karena itu disebut sebagai fasilitas publik.

Fasilitas publik dilarang pengunaannya untuk kepentingan pribadi, sebagai contoh motor atau mobil dinas yang tidak boleh digunakan kepentingan pribadi. Hal-hal tersebut biasanya sudah diatur secara resmi oleh berbagai aturan dan prosedur yang dikeluarkan pemerintah/instansi. Setiap PNS harus memastikan bahwa:

- Penggunaannya diaturan sesuai dengan prosedur yang berlaku
- Penggunaannya dilaklukan secara bertanggung- jawab dan efisien
- Pemeliharaan fasilitas secara benar dan bertanggungjawab.

Namun, kadang permasalahannya tidak selalu "hitam dan putih". Mari kita ambil contoh kasus.

Contoh Kasus

Seorang PNS mendapat fasilitas mobil dinas. Suatu malam, anaknya yang balita tiba-tiba panas tinggi, bolehkan dia menggunakan mobil dinasnya untuk membawa sang anak ke Rumah Sakit? Bagaimana jika kelurga tetangga yang sakit meminjam mobil dinas tersebut untuk pergi berobat? Dalam banyak kasus, penggunaan fasilitas publik sering terkait dengan masalah etika. Dalam penggunaan fasilitas publik, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat membantu dalam pengambilan keputusan:

- *Apakah penggunaan fasilitas tertentu dapat merugikan instansi dan negara?*

- *Apakah penggunaan fasilitas tertentu merugikan reputasi pribadi Anda dan juga yang lain?*
- *Apakah penggunaan fasilitas menguntung diri pribadi semata?*

4. Penyimpanan dan Penggunaan dan Informasi Pemerintah

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. Jadi, akuntabilitas dalam hal ini adalah bagaimana pemerintah atau aparatur dapat menjelaskan semua aktifitasnya dengan memberikan data dan informasi yang akurat terhadap apa yang telah mereka laksanakan, sedang laksanakan dan akan dilaksanakan. 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*).
- Reliable information diartikan sebagai informasi tersebut dapat dipercaya atau tidak bias.
- Understandable information diartikan sebagai informasi yang disajikan dengan cara yang mudah dipahami pengguna (*user friendly*) atau orang yang awam sekalipun.
- Comparable information diartikan sebagai informasi yang diberikan dapat digunakan oleh pengguna

untuk dibandingkan dengan institusi lain yang sejenis.

Contoh dari akuntabilitas ini adalah bagaimana suatu organisasi (sekolah) dapat mengumpulkan dan menyajikan data dan informasi yang dibutuhkan. Baik data dan informasi yang dibutuhkan oleh murid, orang tua murid, guru, kepala sekolah, masyrarakat, pemerintah sebagai bagian dari akunbatilitasnya terhadap publik. Sekolah memiliki hubungan yang sangat penting untuk berkewajiban akuntabel pada pemerintah, masyarakat, guru dan murid. Jadi informasi tentang perkembangan sekolah, kegiatan- kegiatan dan kebijakannya adalah bagian dari akuntabilitas. Informasi dan data tersebut meliputi keuangan, pelayanan, efisiensi dan efektifitas operasional.

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.

5. Membangun Budaya Anti Korupsi di Organisasi Pemerintahan

Gambar 1. Data Penanganan Perkara TPK Juni 2021

Data dari Komisi Pemberantasn Korupsi Bulan Juni 2021, perkara Tindak Pidana Korupsi masih banyak dilakukan oleh unsur Swasta (343 kasus), Anggota DPR dan DPRD (282 kasus), Eselon I, II, III, dan IV (243 kasus), lain-lain (174 kasus), dan Walikota/Bupati dan Wakilnya (135 kasus). Dari keseluruhan kasus, 80% adalah kasus suap, gratifikasi, dan PBJ. Aulich (2011) mengatakan, terkait pemberantasan korupsi, peran negara dalam menciptakan sistem antikorupsi dapat dilakukan melalui peraturan perundangan, legislasi, dan perumusan kode etik ataupun panduan perilaku. Indonesia tidak kekurangan regulasi yang mengatur itu semua, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Admnistrasi Pemerintahan, Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 20 Tahun 2021, bahkan Undan-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Tindak Pidana Korupsi.

Bila Kita kembali ke pembahasan terkait 'tanggung jawab', dimensi yang melatar belakangi usaha memenuhi Tanggung Jawab Individu dan Institusi ada 2, yaitu: 1) dimensi aturan, sebagai panduan bagi setiap unsur pemerintahan hal-hal yang dapat dan tidak dapat dilakuan, dan 2) dimensi moral individu. Sebagai ASN, Anda tidak terlepas dari kedua dimensi tersebut. Oleh sebab itu, (Shafritz et al., 2011) menekankan bahwa fondasi paling utama dari unsur pegawai ataupun pejabat negara adalah integritas.

Dengan integritas yang tinggi, dimensi aturan akan dapat dilihat dengan lurus dan jelas. Tanpa integritas, aturan hanya akan dipandang sebatas dokumen dan berpotensi dipersepsikan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi.

Untuk membangun budaya antikorupsi di organisasi pemerintahan, dapat mengadopsi langkah-langkah yang diperlukan dalam penanganan Konflik Kepentingan: https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/tata-kelola-pemerintahan/infografis/tahap-tahap-dalam-penanganan-konflik-kepentingan.

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

Penyusunan Kode Etik, Dukungan Lembaga, dan Sangsi bagi pelaku pelanggaran adalah beberapa hal yang sangat penting untuk dapat menjadi perhatian. Namun, memegang teguh prinsip moral, integritas, adalah kunci utama dari terlaksananya sistem yang disiapkan. Dari beberapa kasus yang dapat diakses pada *U4 Expert Answer* (diakses: 8 Oktober 2021), Akuntabilitas Pimpinan Lembaga juga menjadi hal penting untuk menjadi pegangan tindak dan perilaku pegawai di lingkungan lembaga atau institusi. Namun, untuk menjadi teladan atau inspirasi, Anda tidak perlu menunggu untuk menjadi pimpinan terlebih dahulu. Ingat, tidak ada satu pun Tokoh-Tokoh Bangsa yang berintegritas yang tiba-tiba memiliki integritas yang tinggi, semua perlu dikomitmenkan, dilatih, dibiasakan, dan dicontohkan.

B. Rangkuman

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

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

- Ada 2 jenis umum konflik kepentingan yaitu keuangan (Penggunaan sumber daya lembaga termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur untuk keuntungan pribadi) dan non-keuangan (Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan /atau orang lain).
- Untuk membangun budaya antikorupsi di organisasi pemerintahan, dapat mengadopsi langkah-langkah yang diperlukan dalam penanganan Konflik Kepentingan:
    - Penyusunan Kerangka Kebijakan,
    - Identifikasi Situasi Konflik Kepentingan,
    - Penyusunan Strategi Penangan Konflik Kepentingan, dan
    - Penyiapan Serangkaian Tindakan Untuk Menangani Konflik Kepentingan.

C. Soal Latihan

1. Konflik kepentingan adalah situasi yang timbul di mana tugas publik dan kepentingan pribadi bertentangan. Ada dua jenis umum Konflik Kepentingan yaitu Keuangan (Penggunaan sumber daya lembaga termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur untuk keuntungan pribadi) dan Non-Keuangan (Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan / atau orang lain). Ada contoh studi kasus seperti berikut: Bahwa ada seseorang Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) menunjuk satu pemenang tender proyek pengadaan barang dan jasa publik tanpa melalui proses yang akuntabel dan transparan (terindikasi ada permainan atau kongkalikong antara pemberi dan penerima proyek). Dilihat dari jenis umum konflik kepentingan, temasuk jenis konflik kepentingan apakah studi kasus tersebut? Jelaskan.

2. Pelajari tulisan berikut:

Selain SPPD Fiktif, BPK Juga Temukan Dugaan Mark Up Anggaran di Pemko Dumai

DUMAI, RIAULINK.COM - Selain menemukan surat pertanggungjawaban (SPJ) fiktif pada perjalanan dinas aparatur sipil negara (ASN) di Pemerintah Kota Dumai, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Riau juga menemukan Mark up atau penggelembungan anggaran di bagian umum.

Berdasarkan laporan hasil pemeriksaan (LHP) pada tahun anggaran 2017 lalu, BPK menemukan sejumlah keanehan di satker tersebut pada kegaiatn penyediaan makan dan minum yang tak sesuai dengan bukti kuintansi pembelian.

Bukti kuitansi tersebut dapat ditunjukkan oleh pejabat pelaksana teknis kegiatan (PPTK) bagian umum selaku pihak penanggungjawab dalam penyediaan makan minum rapat, penyambutan tamu dan kegiatan pemerintah Kota Dumai. Sesuai LHP BPK terdapat selisih bayar mencapai Rp20.238.622,- antara SPJ makan dan minum yang dibayarkan Pemko Dumai melalui bagian keuangan kepada rekan kerja dengan bukti kuitansi pembelian yang bisa ditunjukkan PPTK kepada BPK RI saat melakukan pemeriksaan.Selain itu BPK juga menemukan kejanggalan dalam laporan yang disampaikan kepada mereka, yakni setiap laporan bulanan pengadaan makanan dan minuman oleh bagian umum Sekretariat Daerah Kota Dumai jumlah dan jenisnya selalu sama.

Dalam laporan BPK juga menunjukkan upaya mark up anggaran pengadan makan dan minum petugas jaga rumah dinas Wali Kota dan Wakil Wali Kota Dumai. Disebutkan ada 25 petugas jaga rumah kediaman dua pemimpin Kota Dumai ini yang dibagi menjadi tiga shift. Dimana setiap shift bagian umum menyediakan snack dan makan bagi petugas jaga. Pada shift pagi, BPK menemukan adanya pengelembungan jumlah pengadaan snack. Dimana dari SPJ yang disampaikan bagian umum menyediakan 25 kotak snack namun bukti pemeriksaan

hanya ditemukan sembilan kotak untuk sembilan orang petugas jaga pagi.

Sementara untuk makan siang petugas juga juga terdapat selisih yang sangat signifikan. Dimana untuk makan dalam pemeriksaan hanya menyediakan sembilan kotak namun dalam SPJ pencairan digelembungkan mencapai 15 kotak. Sementara di lain kesempatan saat media ini meminta tanggapan dari salah seorang warga Dumai terkait kabar yang sempat menghebohkan di kalangan masyarakat ini, Ar sangat mengutuk keras aksi penyelewengan tersebut. Tindakan tersebut menurutnya tidak hanya merugikan daerah, namun juga masyarakat.
Sumber:
https://riaulink.com/index.php/news/detail/6531/selain-sppd-fiktif-bpk-juga-temukan-dugaan-mark-up-anggaran-di-pemko-dumai

Berdasarkan tulisan tersebut, isilah tabel berikut:

No	**Poin-poin yang dianalisis**	**Jawaban**
1	Kondisi apa yang membuat berita itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
2	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan berita itu?	
3	Siapa saja pihak di dalam berita itu yang	

	akan terjerat dalam kasus korupsi?	
4	Kondisi apa yang bisa menjadikan cerita di dalam berita itu menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	
5	Apa dampak yang akan terjadi ke depannya setelah berita itu terjadi?	
6	Bila Anda harus memilih salah satu perang dalam berita itu, Apa yang akan Anda lakukan?	
7	Kondisi apa yang membuat berita itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
8	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan berita itu?	

BAB VI
PENUTUP

Dalam dunia pendidikan dan pelatihan, target individu adalah sebuah keluaran yang menjadi awal dari sebuah tujuan panjang pembelajaran. Modul Pelatihan ini memberikan banyak informasi dan data terkait Akuntabilitas, Integritas, dan Antikorupsi dalam konteks teori, aturan, realitas, dan contoh-contoh kasus. Tantangan terkait Akuntabilitas di dunia kerja, di ke-ASN-an, di lingkungan masyarakat masih dapat dilihat di sekitar Anda. Bukalah mata Anda lebar-lebar, karena itu adalah kesempatan Anda untuk dapat melakukan tindak lanjut dan Implementasi dari semua materi LATSAR yang diterima. Akuntabilitas memiliki 5 (lima) tingkatan yang berbeda dimulai dari personal, individu, kelompok, organisasi, dan stakeholder. Melalui modul ini, Anda diharapkan dapat memulai Akuntabilitas Personal sebagai ASN. Bila semua peserta pelatihan dapat komitmen untuk dapat mulai dari diri sendiri, dari hal yang sederhana, dan mulai dari saat ini, tujuan pembelarajan secara khusus dan tujuan dari penerapan CORE VALUES BerAKHLAK akan dengan mudah didapatkan. Tinggalkan semua mental dan pola pikir ASN yang tidak sesuai dengan konsep Akuntabilitas, Integritas, dan Antikorupsi. Mulailah dengan semangat baru, semangat ASN yang menjunjung tinggi kejujuran, tanggung jawab, kecermatan, kedisiplinan, dan berintegritas tinggi. Pada masa keterpurukkan pelayan publik, individu-individu yang menjunjung tinggi semua itu mungkin akan menjadi mahkluk aneh dan minoritas. Ini saatnya bagi generasi Anda untuk membalik keadaan itu. Masing-masing Anda adalah sebuah generasi yang dapat merubah keadaan dengan jumlah. Numbers are matters! Di mulai dari Akuntablitas personal, individu dan kelompok, Anda dan Teman-Teman akan mampu membangun organisasi yang Akuntabel suatu saat nanti.

BAB VII
KESIMPULAN

Akuntabilitas adalah kata yang seringkali kita dengar, tetapi tidak mudah untuk dipahami. Ketika seseorang mendengar kata akuntabilitas, yang terlintas adalah sesuatu yang sangat penting, tetapi tidak mengetahui bagaimana cara mencapainya. Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab yang berangkat dari moral individu, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab kepada seseorang/organisasi yang memberikan amanat.

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

- Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
- Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017). Kedua prinsip tersebut harus dipegang teguh oleh semua unsur pemerintahan dalam memberikan layanang kepada masyarakat. Aulich (2011) bahkan mengatakan bahwa sebuah sistem yang memiliki integritas yang baik akan mendorong terciptanya Akuntabilitas, Integritas itu sendiri, dan Transparansi. Integritas adalah 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.

Akuntabilitas dan Integritas Personal seorang ASN akan memberikan dampak sistemik bila bisa dipegang teguh oleh semua unsur. Melalui Kepemimpinan, Transparansi, Integritas, Tanggung Jawab, Keadilan, Kepercayaan, Keseimbangan, Kejelasan, dan Konsistensi, dapat membangun lingkungan kerja ASN yang akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Aulich, C., Batainah, H., and Wettenhall, R. (2010). Autonomy and Control in Australian Agencies: Data and Preliminary Findings from a Cross-National Empirical Study, Australian Journal of Public Administration, 69(2), 214-228.

Bovens, M. 2007. Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework' European Law Journal, Vol. 13(4), pp. 447–468.

Jay M. Shafritz, E. W. Russell, Christopher P. Borick, Albert C. Hyde (2011). Introducing Public Administration - 7th edition. Longman, Inc.

Maccarthaigh, Muiris & Boyle, Richard. 2014. Civil Service Accountability: Challenge And Change. An Foras Riaracháin Institute Of Public Administration

Connors, Roger., Smith, Tom., & Hickman, Craig, 1994, The OZ Principle Getting Result Through Individual and Organizational Accountability, Unites States : Prentice Hall Press

Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2011, Business Ethics Ethical Decision Making and Cases, United States of America: South-Western Cengage Learning

Maccarthaigh, Muiris, & Boyle, Richard, 2014, Civil Service Accountability: Challenge and Change, Institute of Public Administration

Matsiliza, N. S. (2013). Creating a new ethical culture in the South African local government, The Journal of African & Asian Local Government Studies, 1(2)

Miller, Brian Cole, 2006, Keeping Employees Accountable For Results Quick Tips For Busy Managers, New York: American Management Association

Noluthando Matsiliza and Nyaniso Zonke (2017). Accountability and integrity as unique column of good governance. Public and Municipal Finance, 6(1), 75-82. doi:10.21511/pmf.06(1).2017.08

Odugbemi, Sina., & Lee, Taeku, 2011, Accountability Through Public Opinion From Inerta To Publik Action, Washington DC: The World Bank

Public Sector Commision, 2011, A Guide to Accountable and Ethical Decision Making in the WA Public Sector, Australia: Government of Western Australia

PBM SIG, 2000, The Performance-Based Management Handbook Volume 2: Establishing An Integrated Performance Measurement System, A Product of The Performance-Based Management Special Interest Group/PBM SIG

PBM SIG/2000, The Performance-Based Management Handbook Volume 3: A Six-Volume Compilation of Techniques and Tools for Implementing the

Government Performance and Results Act of 1993, A Product of The Performance-Based Management Special Interest Group/PBM SIG

PSITP/International Governance Institute , 2007, Public Service Integrity Training Program, Nairobi:

PSITP/International Governance Institute Stapenhurst, Rick., & O'Brien, Mitchell, Accountability of Governments

2. Artikel

https://www.linkedin.com/pulse/accountability-vs-integrity-ann-m-everett-msm-phr. Diakses pada tanggal 3 Oktober 2021.

U4 Expert Answer. Good practice in strengthening transparency, participation,
accountability and integrity. https://www.u4.no/publications/good-practice-in-strengthening-transparency-participation-accountability-and-integrity.pdf. Diakses tanggal 8 Oktober 2021.

LAN RI

MAKARTI BHAKTI NAGARI

www.lan.go.id

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

MODUL AKUNTABEL

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
2021

Hak Cipta © pada:
Lembaga Administrasi Negara
Edisi Tahun 2021

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta Pusat 10110

AKUNTABEL

Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

TIM PENGARAH SUBSTANSI:

1. Dr. Muhammad Taufiq, DEA
2. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.

PENULIS MODUL:

Ramah Handoko, S.Sn, M.Pd.

EDITOR: Amelia Ayang Sabrina, SIA.

COVER: Amelia Ayang Sabrina, SIA.

Sumber Foto Cover: http://unsplash.com

Jakarta – LAN – 2021

ISBN:

KATA PENGANTAR

Sejalan dengan pengembangan kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi.

Pembelajaran dalam Pelatihan Dasar CPNS terdiri atas empat agenda yaitu Agenda Sikap Perilaku Bela Negara, Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, Agenda Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Agenda Habituasi. Setiap agenda terdiri dari beberapa mata pelatihan yang berbentuk bahan ajar. Bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS merupakan acuan minimal bagi para pengajar dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Pelatihan Dasar CPNS terkait dengan isi dari bahan ajar yang sesuai agenda dalam pedoman Pelatihan Dasar CPNS. Oleh karena bahan ajar ini merupakan produk yang dinamis, maka para pengajar dapat meningkatkan pengembangan inovasi dan kreativitasnya dalam mentransfer isi bahan ajar ini kepada peserta Pelatihan Dasar CPNS. Selain itu, peserta Pelatihan Dasar CPNS dituntut kritis untuk menelaah isi dari bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS ini. Sehingga apa yang diharapkan penulis, yaitu pemahaman secara keseluruhan dan kemanfaatan dari bahan ajar ini tercapai.

Akhir kata, kami atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan pengayaan terhadap isi dari bahan ajar ini. Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (*sustainable learning*) peserta. Selain itu, kami juga membuka lebar terhadap masukan dan saran perbaikan atas isi bahan ajar ini. Hal ini dikarenakan bahan ajar ini merupakan dokumen dinamis (*living document*) yang perlu diperkaya demi tercapainya tujuan jangka panjang yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berdaya saing.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif

guna penyempurnaan selanjutnya. Semoga Modul ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Desember 2021
Kepala LAN,

Adi Suryanto

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN 1
A. DESKRIPSI SINGKAT 1
B. TUJUAN PEMBELAJARAN 1
C. METODOLOGI PEMBELAJARAN 2
D. KEGIATAN PEMBELAJARAN 3
E. SISTEMATIKA MODUL 4
BAB II POTRET PELAYANAN PUBLIK NEGERI INI 6
A. Uraian Materi 6
1. Potret Layanan Publik di Indonesia 6
2. Tantangan Layanan Publik 10
3. Keutamaan Mental Melayani 11
B. Rangkuman 14
C. Soal Latihan 14
BAB III KONSEP AKUNTABILITAS 15
A. Uraian Materi 15
1. Pengertian Akuntabilitas 15
2. Aspek-Aspek Akuntabilitas 16
3. Pentingnya Akuntabilitas 20
4. Tingkatan Akuntabilitas 22
B. Rangkuman 23
C. Soal Latihan 24
BAB IV PANDUAN PERILAKU AKUNTABEL 25
A. Uraian Materi 25
1. Akuntabilitas dan Integritas 25
2. Integritas dan Anti Korupsi 25
3. Mekanisme Akuntabilitas 29
4. Konflik Kepentingan 35
5. Pengelolaan Gratifikasi yang Akuntabel 39

6. Membangun Pola Pikir Anti Korupsi.....42
7. Apa yang Diharapkan dari Seorang ASN.....44
B. Rangkuman.....45
C. Soal Latihan 46
BAB V AKUNTABEL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAHAN.....49
A. Uraian Materi 49
1. Transparansi dan Akses Informasi.....49
2. Praktek Kecurangan dan Perilaku Korup 52
3. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara.....56
4. Penyimpanan dan Penggunaan dan Informasi Pemerintah.....57
5. Membangun Budaya Anti Korupsi di Organisasi Pemerintahan 59
B. Rangkuman.....60
C. Soal Latihan 61
BAB VI PENUTUP 65
BAB VII KESIMPULAN 66
DAFTAR PUSTAKA.....67

BAB I
PENDAHULUAN

A. DESKRIPSI SINGKAT

Dalam Mata Diklat Akuntabel, secara substansi pembahasan berfokus pada pembentukan nilai-nilai dasar akuntabilitas. Peserta diklat akan dibekali melalui substansi pembelajaran yang terkait dengan pelaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, penggunaan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien serta tidak menyalahgunakan kewenangan jabatannya.

B. TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mengikuti mata diklat Akuntabilitas ini, peserta Diklat diharapkan mampu:

- Menjelaskan akuntabel secara konseptual-teoritis yang bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
- Menjelaskan panduan perilaku (kode etik akuntabel);
- Memberikan contoh perilaku dengan pelaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, penggunaan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien serta tidak menyalahgunakan kewenanngan jabatan
- Menganalisis kasus atau menilai contoh penerapan

C. METODOLOGI PEMBELAJARAN

Tabel 1. Mata Diklat Akuntabel

Rasionalitas	• Peserta diklat adalah golongan II dan golongan III • Peserta diklat dipersiapkan masuk ke dalam sistem pemerintahan di level pelaksana atau fungsional tertentu • Membantu peserta untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan masalah akuntabilitas publik • Modul ini dibuat untuk menanamkan nilai-nilai akuntabilitas yang akan menjadi dasar mengatualisasikan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
Metode pembelajaran	• Blended Learning (*self learning* dan *collaborative learning*) • *Micro learning* (overview video, video pembelajaran, game) • Studi kasus • Praktik di lingkungan kerja

D. KEGIATAN PEMBELAJARAN

Isi Modul	Kompetensi yang ingin dicapai	Cakupan Bahasan
1. Potret Pelayanan Publik Negeri Ini	Kemampuan memahami kebutuhan merubah pola pikir menjadi ASN yang baik	• Potret Layanan Publik di Indonesia • Tantangan Layanan Publik • Keutamaan Mental Melayani
2. Konsep Akuntabilitas	Kemampuan memahami akuntabilitas dari sisi konseptual-teoretis sebagai llandasan untuk mempraktikkan perilaku akuntabel	• Pengertian akuntabilitas • Aspek-aspek akuntabilitas • Pentingnya akuntabilitas • Tingkatan akuntabilitas
3. Panduan Perilaku Akuntabel	• Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi • Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung	• Akuntabilitas dan Integritas • Integritas dan Antikorupsi • Mekanisme Akuntabilitas • Konflik kepentingan • Pengelolaan gratifikasi yang akuntabel • Membangun pola pikir antikorupsi • Apa yang diharapkan

	jawab, efektif, dan efisien • Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi	dari seorang ASN?
4. Akuntabel dalam Konteks Organisasi Pemerintahan	Pemahaman atas ranah dan kasus umum yang terkait dengan penerapan akuntabilitas secara menyeluruh dalam organisasi	• Transparansi dan akses informasi • Praktek kecurangan dan perilaku korup • Penggunaan sumber daya milik negara • Penyimpanan dan penggunaan data dan informasi pemerintah • Membangun budaya antikorupsi di Organisasi Pemerintahan

E. SISTEMATIKA MODUL

Modul pelatihan disusun sebagai berikut:

BAB I : Pendahulan
BAB II : Potret Pelayanan Publik Negeri Ini
BAB III : Konsep Akuntabilitas
BAB IV : Panduan Perilaku Akuntabel
BAB V : Akuntabel dalam Konteks Organisasi Pemerintahan

BAB VI	:	Penutup
BAB VII	:	Kesimpulan

BAB II
POTRET PELAYANAN PUBLIK NEGERI INI

A. Uraian Materi

1. Potret Layanan Publik di Indonesia

Romi Gusmadona merupakan ayah dari anak yang bernama Anta, Sdr. Romi melaporkan kepada Ombudsman RI Perwakilan Banten perihal pengaduan untuk mendapatkan pelayanan penegakan hukum oleh Polsek Cadasari, Kepolisian Resort Pandeglang, dimana pada pukul 18.00 anak Pelapor yang bernama Anta meninggalkan rumah. Pada pukul 19.00, seseorang yang memberitahukan Pelapor bahwa anak Pelapor berada di Desa Cikentrung yang lokasinya sekitar 3 km dari rumah Pelapor. Pelapor bergegas menjemput anaknya tersebut. Namun setibanya di sana, Anta justru semakin menjauh masuk ke dalam hutan. Pelapor kemudian meminta bantuan kepada adik iparnya untuk untuk mencari Anta. Namun hingga pukul 22.30 WIB belum juga ditemukan. Sedikit informasi bahwa memang anak pelapor memiliki disabilitas keterbelakangan mental, tidak seperti anak pada umumnya.

Pada tanggal 26 Maret 2020 pukul 02.00 WIB, Pelapor dihubungi oleh Sdr. Heri Suherman selaku mantan Kepala Desa Sanding yang menginformasikan bahwa anak Pelapor telah ditemukan dan sedang berada di Desa Sukajaya, Kecamatan Koroncong, Kabupaten Pandeglang. Pelapor beserta Sdr. Heri Suherman kemudian menuju ke lokasi anak Pelapor ditemukan, namun yang Pelapor mendapati anaknya dalam keadaan lebam dan diletakkan di tengah jalan dengan wajah penuh darah. Pelapor selanjutnya membawa anaknya tersebut ke Puskesmas Petir untuk diobati. Dan selanjutnya pelapor melaporkan tindak pidana pengeroyakan terhadap anak Pelapor/korban kepada Kepolisian Sektor (Polsek) Cadasari dengan Laporan Polisi No. LP/22/ III/2020/Banten/Res. Pandeglang/ Sek. Cadasari. Pelapor juga turut menyerahkan foto anak Pelapor pada saat kejadian sebagai barang bukti.

(Lanjutan)

Pada 29 Maret 2020 pelapor menyampaikan bahwa ada pihak- pihak yang datang dari Desa Cikentrung termasuk di antaranya Kepala Desa beserta BPD untuk mengajukan damai kepada Pelapor. Atas pengajuan damai tersebut, Pelapor bersedia asalkan pelaku yang melakukan pengeroyakan terhadap anak Pelapor harus mengaku dan meminta maaf. Namun sampai dengan saat ini, belum ada pihak yang mengaku telah melakukan perbuatan tersebut. Dua bulan setelahnya sekitar bulan Mei 2020 Kanit Reskrim Polsek Cadasari sempat menyarankan damai melalui mediasi dan menawarkan uang sebesar Rp 5.000.000,00 kepada Pelapor namun pelapor menolak. Kemudian pelapor meminta Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) kepada Penyidik. Atas permintaan tersebut, Polsek Cadasari menyampaikan SP2HP pada tanggal 11 Mei 2020 dengan Nomor: B.18/22/V/2020/ Reskrim yang pada intinya laporan/pengaduan Pelapor telah diterima dan akan dilakukan penyelidikan atas perkara tersebut. Bulan Juni 2020 pelapor menanyakan perkembangan laporan Pelapor kepada anggota Propam Polda Banten karena tidak ada perkembangan yang signifikan yang dilakukan oleh Polsek Cadasari, namun tidak terdapat perubahan atas perkembangan laporan Pelapor. Sebulan setelahnya pada bulan Juli 2020 pelapor bertemu dengan Kapolsek Cadasari dan menanyakan terkait perkembangan Laporan. Menurut informasi Pelapor, Kapolsek Cadasari menyarankan mediasi. Polsek Cadasari menyampaikan surat perihal Pemberitahuan Perkembangan Penelitian Laporan dengan Nomor: B.18/36/ VII/2020/Reskrim yang pada intinya menyampaikan Pihak Polsek Cadasari masih melakukan penyelidikan dengan memintai keterangan para saksi yang berada di TKP dan sampai saat ini Polsek Cadasari belum dapat menentukan tersangka dikarenakan tertutupnya keterangan para saksi di tempat kejadian. Langkah yang dilakukan sesuai keterangan dan petunjuk hasil gelar perkara di Polres Pandeglang serta terus melakukan pendalaman. Apabila semua petunjuk dari Polres Pandeglang telah dilaksanakan pihak Polsek Cadasari akan melakukan gelar perkara kembali di Polres Pandeglang.

(Lanjutan)

Pada 24 Agustus 2020 pelapor telah dilakukan audiensi terkait laporan Pelapor di Polda Banten, namun masih belum terdapat perkembangan penanganan. Kemudian 3 hari setelahnya Polres Pandeglang menyampaikan surat Pemberitahuan Perkembangan Penelitian Laporan dengan Nomor: SP2HP/163/VIII/2020/Reskrim yang pada intinya memberitahukan bahwa laporan/pengaduan Pelapor yang merupakan pelimpahan Polsek Cadasari telah diterima oleh Polres Pandeglang. Namun menurut keterangan Pelapor, bukti berupa foto kondisi anak Pelapor pada saat ditemukan tidak termasuk sebagai salah satu bukti yang dilampirkan dalam berkas pelimpahan dari Polsek Cadasari. Ombudsman Provinsi Banten disaat pelapor melaporkan hal yang dialaminya langsung diterima oleh kepala perwakilan, pelapor ?uga menyertakan awak media saat melaporkan. Dihadapan awak media Kepala Perwakilan menyampaikan akan menerima serta mempelajari dan mendalami laporan yang disampaikan oleh masyarakat serta melakukan pemeriksaan. Tim pemeriksa menyimpulkan hasil pemeriksaan ditemukan dugaan penundaan berlarut dalam penanganan perkara yang dilaporkan oleh Sdr. Romi, dimana proses laporan di Polsek Cadasari berlarut sampai kurang lebih 5 bulan dan adanya penawaran "damai" dari Kasat sebesar Rp. 5.000.000 dimana delik pidana dan bukan delik aduan tidak ada kata "berdamai".

Ombudsman melakukan klarifikasi langsung kepada Kepolisian Daerah Banten yang kebetulan pada saat itu Tim Substansi Kepolisian dari Ombudsman Pusat sedang melakukan kunjungan, saat itu dijawab oleh Polres Pandeglang bahwa sudah ditetapkan 5 Tersangka yang diduga melakukan penganiayaan terhadap anak disabilitas tersebut, Kapolda melalui Irwasda melakukan pemeriksaan terhadap penyidik yang menangani laporan tersebut.

(Lanjutan)

Singkat cerita, Sdr Romi berbelas kasihan kepada pada tersangka yang telah memukuli anaknya, dan menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ombudsman Banten karena telah sangat membantu mendapatkan pelayanan hukum untuk mendapatkan keadilan. Dengan demikian bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pelayanan hukum yang sama dan jangan khawatir untuk melaporkan jika ada dugaan penyimpangan penanangan laporan di kepolisian, karena hak setiap warga negara dilindungi undang- undang. (Dikutip dari Laporan Tahun 2020 Ombudsman Republik Indonesia, hal. 114)

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

Baik sadar atau tidak, kenyataan layanan publik di negeri ini kerap dimanfaatkan oleh 'oknum' pemberi layanan untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok. Peribahasa 'Waktu Adalah Uang' digunakan oleh banyak 'oknum' untuk

memberikan layanan spesial bagi mereka yang memerlukan waktu layanan yang lebih cepat dari biasanya. Sayangnya, konsep ini sering bercampur dengan konsep sedekah dari sisi penerima layanan yang sebenarnya tidak tepat. Waktu berlalu, semua pihak sepakat, menjadi kebiasaan, dan dipahami oleh hampir semua pihak selama puluhan tahun. Sehinga, di masyarakat muncul peribahasa baru, sebuah sarkasme, 'kalau bisa dipersulit, buat apa dipermudah'. Terminologi 'oknum' sering dijadikan kambing hitam dalam buruknya layanan publik, namun, definisi 'oknum' itu seharunya bila hanya dilakukan oleh segelintir personil saja, bila dilakukan oleh semua, berarti ada yang salah dengan layanan publik di negeri ini.

2. Tantangan Layanan Publik

Payung hukum terkait Layanan Publik yang baik tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Layanan Publik. Pasal 4 menyebutkan Asas Pelayanan Publik yang meliputi: a. kepentingan Umum, b. kepastian hukum, c. kesamaan hak, d. keseimbangan hak dan kewajiban, e. keprofesionalan, f. partisipatif, g. persamaan perlakuan/tidak diskriminatif h. keterbukaan, i. akuntabilitas, j. fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, k. ketepatan waktu, dan l. kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan. Undang-Undang ini dengan mantab memberikan pijakan sebuah layanan publik, yang seharusnya dapat tercermin di setiap layanan publik di negeri ini. Namun, sebuah aturan dan kebijakan di negeri ini kerap hanya menjadi dokumen statis yang tidak memberikan dampat apapun ke unsur yang seharusnya terikat. Aturan demi aturan, himbauan demi himbauan, sosialisasi demi sosialisasi, seperti tidak memberikan dampak yang kuat ke semua pihak. Aturan lalulintas untuk wajib menggunakan helm ketika berkendara roda dua, hanya terlihat dilakukan oleh mayoritas pengendara di pusat-pusat kota, sedangkan di pinggiran, semua pengendara seperti menikmati ketidaktegasan aturan tersebut. Di beberapa daerah, aturan setingkat Peraturan Daerah terkait denda membuang sampah sembarangan secara tegas menyebutkan nilai dari 500.000 hingga 2.500.000 atau dengan kurungan penjara 1 hingga 3 bulan. Apa yang terjadi di seluruh negeri ini, sampah masih

menjadi masalah besar yang dipandang kecil oleh semua pihak. Sikap permisif semua pihak terhadap seseorang yang membuang satu puntung rokok atau bekas botol minum sembarangan seperti tidak menghitung bila dilakukan oleh jutaan orang yang berarti menghasilkan jutaan puntung rokok ataupun botol bekas minuman.

Sejak diterbitkannya UU No.25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, dampaknya sudah mulai terasa di banyak layanan. Perbaikan layanan tersebut tidak lepas dari upaya lanjutan yang dilakukan pasca diterbitkannya aturan. Setidaknya, aturan tersebut tidak lagi menjadi dokumen statis yang hanya bisa diunduh dan dibaca ketika diperlukan untuk menulis. Ruang-ruang layanan dasar seperti KTP, Kartu Keluarga, Surat Keterangan Kehilangan, Pembayaran listrik, air, dan PBB, hingga kebijakan Zonasi Sekolah dan Keterbukaan Informasi ruang rawat di Rumah Sakit sudah jauh lebih baik. Belum sempurna, tapi sudah berjalan di arah yang benar. Hasil ini tidak lain merupakan hasil kerja dan komitmen semua pihak, baik dari sisi penyelenggara pelayanan dan masyarakat penerima layanan. Namun, komitmen ini bukan juga hal yang statis. Perlu upaya keras semua pihak untuk menjaganya bahkan tantangan untuk meningkatkannya. Tantangan itu pun tidak statis, godaan dan mental/pola pikir pihak-pihak yang dahulu menikmati keuntungan dari lemahnya sektor pengawasan layanan selalu mencoba menarik kembali ke arah berlawanan. Tugas berat Anda sebagai ASN adalah ikut menjaga bahkan ikut berpartisipasi dalam proses menjaga dan meningkatkan kualitas layanan tersebut. Karena, bisa jadi, secara aturan dan payung hukum sudah memadai, namun, secara pola pikir dan mental, harus diakui, masih butuh usaha keras dan komitment yang ekstra kuat. Sekali lagi, tantangan yang dihadapi bukan hanya di lingkungan ASN sebagai pemberi layanan, namun juga dari masyarakat penerima layanan.

3. Keutamaan Mental Melayani

Pelatihan ini tentunya akan membatasi ruang implementasi langsung di sisi ASN sebagai pembeli layanan publik. Namun, dengan mental dan pola pikir yang baik, secara tidak langsung akan memberikan dampak tidak langsung pada sisi masyarakat

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

Kentjacaraningrat dan Mochtar Lubis memiliki pandangan ciri-ciri sikap dan mental Bangsa Indonesia secara umum:

Koentjaraningrat	**Mochtar Lubis**
Lima sikap mental bermuatan pola pikir koruptif yang merupakan warisan koloni- al yang "hidup" dalam pola pikir manusia bangsa kita. Kelima sikap mental itu adalah: • mentalitas yang meremehkan mutu; • mentalitas yang suka menerabas (instan); • tidak percaya pada diri sendiri; • tidak berdisiplin murni; • mentalitas yang suka mengabaikan tanggung jawab.	Ciri manusia Indonesia yang berkonotasi negatif sebagai warisan zaman penindasan. Ciri manusia Indonesia yang disebutkan Mochtar Lubis yakni: • mempunyai penampilan yang berbeda di depan dan di belakang; • segan dan enggan bertanggung jawab atas perbuatannya, putusannya, kelakuannya, pikirannya, dan sebagainya; • jiwa feodalistik.

Harus Kita akui, ciri-ciri tersebut masih kental terlihat di masyarakat di semua tingkatan. Tanpa disadari, Kita sudah hidup dengan melihat ataupun bahkan melakukan hal-hal yang terkait ciri-ciri di atas. Kombinasi ciri-ciri di atas, bila dimiliki oleh ASN, akan memberikan dampat yang bukan main buruknya. Bayangkan, kualitas layanan yang saat ini sudah berada di jalur yang benar

akan kembali ke kondisi di mana praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme masih menjadi hal yang lumrah. Pengurusan KTP yang menjadi hak paling dasar warga negara dipungli dengan sewenang-wenang, keluarga yang ingin membuat Kartu Keluarga dipersulit dengan harapan mendapatkan 'uang pelicin' untuk mempermudah, musibah kehilangan barang atau dokumen yang sudah membuat sedih masih harus dimintai dana seikhlasnya ketika mengurus surat kehilangan, mereka yang ingin mencoba mengurus surat izin secara mandiri kalah dengan mereka yang memiliki kenalan 'orang dalam', keluarga tidak mampu yang dengan susah payah mendapatkan surat keterangan tidak mampu harus kalah oleh orang-orang mampu yang memalsukan surat sejenis untuk menyekolahkan anaknya, dan lain sebagainya. Semakin parah, ketika, mereka yang salah/tidak sesuai prosedur merasa benar dan melaporkan balik pihak-pihak yang menggunakan fasilitas pengaduan sehinga puncak dari kekacauan itu adalah, mereka yang mencoba mencari keadilan dengan melaporkan ketidaksesuaian prosedur tersebut justru yang berurusan dengan hukum. Coba Kita renungkan, mari berkontempelasi, apakah itu yang Kita inginkan?

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

B. Rangkuman

a. Peribahasa 'Waktu Adalah Uang' digunakan oleh banyak 'oknum' untuk memberikan layanan spesial bagi mereka yang memerlukan waktu layanan yang lebih cepat dari biasanya. Sayangnya, konsep ini sering bercampur dengan konsep sedekah dari sisi penerima layanan yang sebenarnya tidak tepat. Waktu berlalu, semua pihak sepakat, menjadi kebiasaan, dan dipahami oleh hampir semua pihak selama puluhan tahun.
b. Tugas berat Anda sebagai ASN adalah ikut menjaga bahkan ikut berpartisipasi dalam proses menjaga dan meningkatkan kualitas layanan tersebut. Karena, bisa jadi, secara aturan dan payung hukum sudah memadai, namun, secara pola pikir dan mental, harus diakui, masih butuh usaha keras dan komitment yang ekstra kuat.
c. Employer Branding yang termaktub dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021, "Bangga Melayani Bangsa", menjadi udara segar perbaikan dan peningkatan layanan publik. Namun, Mental dan Pola Pikir berada di domain pribadi, individual. Bila dilakukan oleh semua unsur ASN, akan memberikan dampak sistemik. Ketika perilaku koruptif yang negatif bisa memberikan dampak sistemik seperti sekarang ini, sebaliknya, mental dan pola pikir positif pun harus bisa memberikan dampak serupa.

C. Soal Latihan

a. Banyak perbaikan yang terjadi di layanan publik yang bisa ditemukan di keseharian Anda, pilihlah salah satu kasus yang pernah Anda alami, dan tulislah perubahan/perbaikan yang terjadi dari kondisi sebelumnya.
b. Masih ada beberapa layanan publik yang belum berubah dari versi buruknya, pilihlah salah satu layanan yang Anda ketahui masih belum berubah tersebut, dan tuliskan harapan perubahan yang Anda inginkan.
c. Lihatlah video unik pada tautan ini yang berakting terkait sebuah layanan yang sudah berubah dari bentuk selebelumnya: https://www.instagram.com/reel/CX3Oa0rJoQ7/?utm_medium=share_sheet dan tuliskan pendapat Anda.

BAB III
KONSEP AKUNTABILITAS

A. Uraian Materi

1. Pengertian Akuntabilitas

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

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab dari amanah yang dipercayakan kepadanya. Amanah seorang ASN menurut SE Meneteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 adalah menjamin terwujudnya perilaku yang sesuai dengan Core Values ASN BerAKHLAK. Dalam konteks Akuntabilitas, perilaku tersebut adalah:

- Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
- Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi

2. Aspek-Aspek Akuntabilitas

- Akuntabilitas adalah sebuah hubungan (*Accountability is a relationship*)
  Hubungan yang dimaksud adalah hubungan dua pihak antara individu/kelompok/institusi dengan negara dan masyarakat. Pemberi kewenangan bertanggungjawab memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan mengalokasikan sumber daya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dilain sisi, individu/kelompok/institusi bertanggungjawab untuk memenuhi semua kewajibannya. Oleh sebab itu, dalam akuntabilitas, hubungan yang terjadi adalah hubungan yang bertanggungjawab antara kedua belah pihak.

Contoh:

Bacalah tautan berikut:
https://nasional.kompas.com/read/2020/12/09/06202471/cerita-penghulu-yang-88-kali-laporkan-gratifikasi-amplop-ke-kpk?page=all.

Penghulu dari Cimahi Tengah itu menyadari bahwa dalam tugasnya, terdapat unsur hubungan tanggung jawab antara dirinya dengan Lembaga yang diawakilkan oleh Atasannya ketika memberikan Surat Tugas, dan hubungan antara dirinya dengan pengguna layanan, pasangan yang akan menikah. Apabila dalam konteks moral, Pak Budi Ali Hidayat terikat relasi baik-buruk dan benar-salah, namun, dalam konteks Akuntabilitas, Pak Budi terikat tanggung jawab menyelesaikan tugas menikahkan pasangan yang menggunakan layanannya. Apa yang dilakukan dengan melaporkan gratifikasi kepada Komisi Pemberantasan Korupsi setelah Ia terpaksa menerima 'amplop' dari Keluarga mempelai, adalah sebuah integritas dalam memegang prinsip aturan dan kode perilaku yang berlaku.

- Akuntabilitas berorientasi pada hasil (*Accountability is results-oriented*)
  Hasil yang diharapkan dari akuntabilitas adalah perilaku aparat pemerintah yang bertanggung jawab, adil dan inovatif. Dalam konteks ini, setiap individu/kelompok/institusi dituntut untuk bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta selalu bertindak dan berupaya untuk memberikan kontribusi untuk mencapai hasil yang maksimal.

  Contoh:

  Tontonlah video berikut:
  Siapa yang Mengisi Bensin
  https://youtu.be/sPbIj3PDVks

  Pada sebuah penugasan, Saudara akan mendapatkan Surat Tugas dengan perincian tugas yang akan dilakukan, lokasi, waktu, anggaran dana, sebagainya. Apa yang tertulis pada surat tersebut adalah arahan yang diberikan lembaga melalui atasan Saudara yang harus dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan. Apa yang dilakukan Baharuddin Lopa adalah contoh Akuntabiltas dan Integritas yang berorientasi pada hasil. Baginya, alokasi bensin kendaraanya telah direncanakan untuk dapat digunakan seluruh perjalannya, sehingga, bila ada pihak lain yang memberikan bantuan 'bensin', itu akan mengganggu perencanaan tugasnya.

- Akuntabilitas membutuhkan adanya laporan (*Accountability requiers reporting*)
  Laporan kinerja adalah perwujudan dari akuntabilitas. Dengan memberikan laporan kinerja berarti mampu menjelaskan terhadap tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh individu/kelompok/institusi, serta mampu memberikan bukti nyata dari hasil dan proses yang telah dilakukan. Dalam dunia birokrasi, bentuk

akuntabilitas setiap individu berwujud suatu laporan yang didasarkan pada kontrak kerja, sedangkan untuk institusi adalah LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).

Contoh:

Masih senada dengan contoh sebelumnya terkait Surat Tugas, membuat Laporan Pelaksanaan Tugas (LTP) adalah bagian dari Akuntabiltas. LPT akan terkait pertanggungjawaban:

a. Penggunaan waktu, termasuk di dalamnya pertanggungjawaban waktu yang digunakan menuju dan pulang dari lokasi yang disebutkan dalam Surat Tugas, sehingga, sejatinya, Pelaksana Tugas tidak bisa menggunakan waktu tugasnya untuk keperluan pribadi.

b. Penggunaan anggaran, termasuk di dalamnya pertanggung jawaban penggunaan dana terkait biaya operasional seperti konsumsi rapat, sewa ruangan, dan sebagainya, dan juga transportasi menuju dan dari lokasi pelaksanan tugas, dan

c. Hasil pelaksanaan tugas, termasuk dilaporakan bila ada kendala dan rekomendasi tindak lanjut.

- Akuntabilitas memerlukan konsekuensi (*Accountability is meaningless without consequences*) Akuntabilitas menunjukkan tanggungjawab, dan tanggungjawab menghasilkan konsekuensi. Konsekuensi tersebut dapat berupa penghargaan atau sanksi.

Contoh:

Bacalah tautan Berita berikut ini https://jateng.tribunnews.com/2021/08/04/75-pns-kota-tegal-ketahuan-telat-ngantor-begini-nasibnya?page=2

Akuntablitas memiliki dimensi konsekuensi, oleh sebab itu, kebiasaan buruk 'terlambat' hadir di tempat kerja pun demikian. Menepati waktu bukan hanya dalam konteks mematuhi peraturan, namun, ada unsur moral menghargai waktu orang lain yang sudah merencanakan dan mengalokasikan waktunya untuk tidak terlambat. Apabila dalam sebuah kegiatan, terlambat dimulai hanya karena menunggu mereka yang terlambat, berarti ada usaha dan jerih payah mereka yang tepat waktu menjadi terbuang sia-sia. Contoh lain, bila Saudara pernah marah ketika mendapatkan jadwal penerbangan yang tidak sesuai waktu (delay), yang menyebabkan rencana kegiatan yang Saudara sudah rencanakan akan dilaksanakan dengan penerbangan yang tebat waktu pun tidak dapat dilakuan, kira-kira seperti itu rasa mereka yang menunggu orang-orang yang terlambat dalam sebuah kegiatan. Dalam konteks penerbangan 'transit', bahkan Saudara akan mengalami kerugian kehilangan jadwal penerbangan lanjutan yang terganggu karena penerbangan pertama yang terlambat.

- Akuntabilitas memperbaiki kinerja (*Accountability improves performance)*
  Tujuan utama dari akuntabilitas adalah untuk memperbaiki kinerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pendekatan akuntabilitas yang bersifat proaktif (*proactive accountability*), akuntabilitas dimaknai sebagai sebuah hubungan dan proses yang direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak

awal, penempatan sumber daya yang tepat, dan evaluasi kinerja. Dalam hal ini proses setiap individu/kelompok/institusi akan diminta pertanggungjawaban secara aktif yang terlibat dalam proses evaluasi dan berfokus peningkatan kinerja.

3. Pentingnya Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah prinsip dasar bagi organisasi yang berlaku pada setiap level/unit organisasi sebagai suatu kewajiban jabatan dalam memberikan pertanggungjawaban laporan kegiatan kepada atasannya. Dalam beberapa hal, akuntabilitas sering diartikan berbeda-beda. Adanya norma yang bersifat informal tentang perilaku PNS yang menjadi kebiasaan ("*how things are done around here*") dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi atau bahkan mempengaruhi aturan formal yang berlaku. Seperti misalnya keberadaan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, belum sepenuhnya dipahami atau bahkan dibaca oleh setiap CPNS atau pun PNS. Oleh sebab itu, pola pikir PNS yang bekerja lambat, berdampak pada pemborosan sumber daya dan memberikan citra PNS berkinerja buruk. Dalam kondisi tersebut, PNS perlu merubah citranya menjadi pelayan masyarakat dengan mengenalkan nilai-nilai akuntabilitas untuk membentuk sikap, dan prilaku bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan.

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

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

Akuntabilitas merupakan kontrak antara pemerintah dengan aparat birokrasi, serta antara pemerintah yang diwakili oleh PNS dengan masyarakat. Kontrak antara kedua belah pihak tersebut memiliki ciri antara lain: Pertama, akuntabilitas eksternal yaitu tindakan pengendalian yang bukan bagian dari tanggung jawabnya. Kedua, akuntabilitas interaksi merupakan pertukaran sosial dua arah antara yang

menuntut dan yang menjadi bertanggung jawabnya (dalam memberi jawaban, respon, rectification, dan sebagainya). Ketiga, hubungan akuntabilitas merupakan hubungan kekuasaan struktural (pemerintah dan publik) yang dapat dilakukan secara asimetri sebagai haknya untuk menuntut jawaban (Mulgan 2003).

Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*), dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*). Akuntabilitas vertikal adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, kemudian pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, pemerintah pusat kepada MPR. Akuntabilitas vertikal membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan "ke bawah" kepada publik. Misalnya, pelaksanaan pemilu, referendum, dan berbagai mekanisme akuntabilitas publik yang melibatkan tekanan dari warga. Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas. Akuntabilitas ini membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan "ke samping" kepada para pejabat lainnya dan lembaga negara. Contohnya adalah lembaga pemilihan umum yang independen, komisi pemberantasan korupsi, dan komisi investigasi legislatif.

4. Tingkatan Akuntabilitas

Bagan 1 Tingkatan Akuntabilitas

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

- Akuntabilitas Personal (*Personal Accountability*)
  Akuntabilitas personal mengacu pada nilai-nilai yang ada pada diri seseorang seperti kejujuran, integritas, moral dan etika. Pertanyaan yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah seseorang memiliki akuntabilitas personal antara lain "Apa yang dapat saya lakukan untuk memperbaiki situasi dan membuat perbedaan?". Pribadi yang akuntabel adalah yang menjadikan dirinya sebagai bagian dari solusi dan bukan masalah.
- Akuntabilitas Individu
  Akuntabilitas individu mengacu pada hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yaitu antara PNS dengan instansinya sebagai pemberi kewenangan. Pemberi kewenangan bertanggungjawab untuk memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan sumber daya serta menghilangkan hambatan kinerja, sedangkan PNS sebagai aparatur negara bertanggung jawab untuk

memenuhi tanggung jawabnya. Pertanyaan penting yang digunakan untuk melihat tingkat akuntabilitas individu seorang PNS adalah apakah individu mampu untuk mengatakan "Ini adalah tindakan yang telah saya lakukan, dan ini adalah apa yang akan saya lakukan untuk membuatnya menjadi lebih baik".

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

B. Rangkuman

Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai.

Aspek - Aspek akuntabilitas mencakup beberapa hal berikut yaitu akuntabilitas adalah sebuah hubungan, akuntabilitas berorientasi pada hasil, akuntabilitas membutuhkan adanya

laporan, akuntabilitas memerlukan konsekuensi, serta akuntabilitas memperbaiki kinerja.

Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu pertama, untuk menyediakan kontrol demokratis (peran demokrasi); kedua, untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional); ketiga, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar). Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertical (*vertical accountability*), dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*). Akuntabilitas memiliki 5 tingkatan yang berbeda yaitu akuntabilitas personal, akuntabilitas individu, akuntabilitas kelompok, akuntabilitas organisasi, dan akuntabilitas *stakeholder*.

C. Soal Latihan

1. Dalam hal penyelenggaraan pemerintahan, sering kita dengan istilah kata responsibilitas dan akuntabilitas. Kedua kata tersebut mempunyai arti dan makna yang berbeda. Apa yang membedakan antara responsibilitas dan akuntabilitas dilihat dari pengertiannya? Dan berikan pendapat anda terkait konsep responsibiltas dan akuntabilitas tersebut?
2. Bacalah kembali pembuka Bab II yang dikutip dari Laporan Tahun 2020 Ombudsman Republik Indonesia, menurut Anda, bagaimana kasus itu bila dilihat dari konteks Akuntabilitas?
3. Dalam hal pelayanan publik, masih sering diketemukan keluhan dari masyarakat terhadap kinerja pelayan publik. Masyarakat merasakan kinerja yang lambat, berbelit-belit, maupun tidak efisien ketika berhadapan dengan pelayan publik ataupun birokrasi publik. Padahal sejatinya sebagai abdi negara, birokrasi publik harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Menurut anda, seberapa penting nilai-nilai akuntabilitas publik jika dikaitkan dengan fenomena tersebut? Jelaskan.

BAB IV
PANDUAN PERILAKU AKUNTABEL

A. Uraian Materi

1. Akuntabilitas dan Integritas

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017). Kedua prinsip tersebut harus dipegang teguh oleh semua unsur pemerintahan dalam memberikan layanang kepada masyarakat. Aulich (2011) bahkan mengatakan bahwa sebuah sistem yang memiliki integritas yang baik akan mendorong terciptanya Akuntabilitas, Integritas itu sendiri, dan Transparansi. Bahkan, Ann Everett (2016), yang berprofesi sebagai *Professional Development Manager at Forsyth Technical Community College* mempuplikasikan pendapatnya pada *platform* digital *LinkedIn* bahwa, walaupun Akuntabilitas dan Integritas adalah faktor yang sangat penting dimiliki dalam kepimpinan, Integritas menjadi hal yang pertama harus dimiliki oleh seorang pemimpin ataupun pegawai negara yang kemudian diikuti oleh Akuntabilitas. Menurut Matsiliza (2013), pejabat ataupun pegawai negara, memiliki kewajiban moral untuk memberikan pelayanan dengan etika terbaik sebagai bagian dari budaya etika dan panduan perilaku yang harus dimiliki oleh sebuah pemerintahan yang baik.

2. Integritas dan Anti Korupsi

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

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. Siap untuk mengaktualisasikan integritas dalam memberantas korupsi? Mari kita pahami dulu apa yang dimaksud dengan integritas? Simaklah video pada tautan berikut:

Aksi Integritas untuk Berantas Korupsi: https://youtu.be/nihUi9xfZRo

Untuk memperkuat pemahaman Anda, silakan pelajari materi-materi terkait pada tautan berikut:

1. Infografis Pengertian Integritas https://aclc.kpk.go.id/learning-materials/education/infographics/definition-of-integrity
2. Infografis Nilai-Nilai Antikorupsi https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/sosial-budaya/infografis/nilai-nilai-antikorupsi

   Bangsa besar adalah bangsa yang meneladani integritas para tokoh bangsanya. Setidaknya, mereka membuktikan bahwa negeri ini pernah memiliki pemimpin-pemimpin yang amanah, jujur, sederhana, dan sangat bertanggung jawab. Mereka adalah fakta bahwa bangsa kita tidaklah memiliki budaya korupsi sejak lama. Dari mereka, kita bisa optimistis, menjadi pribadi berintegritas dan amanah bukanlah kemustahilan bagi kita. Siapakah para tokoh bangsa yang dapat kita jadikan sebagai role model berintegritas? Aktualisasi integritas apa saja yang dapat

kita teladani? Simaklah hingga tuntas video-video berikut:

- Demi Sebuah Rahasia: https://youtu.be/JtoFPfcv1To
- Bola dan Abang Becak: https://youtu.be/ks1LB-HE6SY
- Siapa yang Mengisi Bensin: https://youtu.be/sPbIj3PDVks
- Surat Tilang untuk Sultan: https://youtu.be/iM9wo8-qV0c

Pada konteks Aparat Sipil Negara, ditengarai ada peran sistem dalam pembentukan perilaku seseorang ASN. Dalam sistem yang korup, memaksa setiap individu mengikuti sistem tersebut. Menurut Eko Prasojo, mantan Wakil Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) dalam tulisannya "*Seputar RUU Aparatur Sipil Negara*"(https://lldikti12.ristekdikti.go.id/2013/04/29/seputar-ruu-aparatur-sipil-negara-oleh-eko-prasojo-wamen-kemenpan-rb.html, diakses 27 Januari 2021) menyatakan bahwa persoalan penyakit kejiwaan birokrasi (psycho-bereaupathology) pada dasarnya adalah penyakit sistem, bukan penyakit individu. Oleh sebab itu, Komisi Pemberantasan Korupsi, melalui UU No.19 Tahun 2019, menggunakan tiga pilar baru yaitu, Penindakan, Perbaikan Sistem, dan Pendidikan. Penindakan dilakukan dalam upaya membuat jera orang untuk melakukan korupsi, Perbaikan sistem dilakukan untuk membuat orang tidak bisa melakukan korupsi, dan Pendidikan dilakukan dalam upaya membuat orang tidak mau korupsi. Sederhananya, setiap sendi pemberantasan korupsi di negeri ini sudah dipikirkan dan dilakukan, namun, tidak bisa dilakukan hanya oleh aparat penegak hukum, peran masyarakat juga menjadi hal yang sangat penting.

Sebagai individu, Kita, dapat melakukan gerakan pemberantasan korupsi yang dimulai dari diri sendiri. Walaupun diakui kadang sulit melakukannya dalam sistem di mana semua orang melakukan hal-hal yang koruptif, paling tidak, Kita bisa memulainya untuk diri

Kita sendiri. Contoh dari apa yang dilakukan oleh Penghulu Abdul Bakri dari KUA Klaten membuktikan bahwa itu bisa dilakukan. Karena apapun yang Kita lakukan, pro dan kontra itu tidak dapat dihindari, tapi, setidaknya, Kita berada di pihak yang benar. Di lain pihak, melakukan kebaikan, juga dapat menjadi inspirasi bagi orang-orang di sekitar Kita. Berhentilah menuntut pihak atasan untuk berintegritas lebih dulu, jadikan diri kita contoh atau inspirasi bagi diri Kita sendiri, orang-orang tercinta di sekitar Kita, untuk anak-anak Kita. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, tidak ada orang tiba-tiba menjadi berintegritas, butuh peran lingkungan dalam membentuk pola pikir dan prinsip memegang teguh prinsip kebenaran. Berkaitan dengan menjadi inspirasi, menjadi teladan, berikut adalah video tentang keteladanan yang dilakukan orang-orang di lingkungan pendidikan, dari tingkat siswa, orang tua, staf sekolah, guru, hingga pimpinan tertinggi, kepala sekolah. Menjadi teladan adalah salah satu bagian dari proses pemberantasan korupsi dari pilar pendidikan, sehingga generasi muda belajar secara tidak langsung (*indirect learning*) dari orang-orang dewasa dan lingkungan di sekitarnya.

Simak Video berikut:
Menjadi Teladan
https://drive.google.com/file/d/149cYwgP6y98goG66JVhwTu-31pQb-Hww/view?usp=sharing

3. Mekanisme Akuntabilitas

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda- beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. 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).

Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi:

- Akuntabilitas kejujuran dan hukum (*accountability for probity and legality*) Akuntabilitas hukum terkait dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang diterapkan.
- Akuntabilitas proses (*process accountability*) Akuntabilitas proses terkait dengan: apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi? Akuntabilitas ini diterjemahkan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah. Pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas proses dilakukan untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme.
- Akuntabilitas program (*program accountability*) Akuntabilitas ini dapat memberikan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, dan Apakah ada alternatif program lain yang memberikan hasil maksimal dengan biaya minimal.
- Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*) Akuntabilitas ini terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah atas kebijakan yang diambil terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

a. Mekanisme Akuntabilitas Birokrasi Indonesia

Akuntabilitas tidak akan mungkin terwujud apabila tidak ada alat akuntabilitas. Di Indonesia, alat akuntabilitas antara lain adalah:

- Perencanaan Strategis (Strategic Plans) yang 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.
- Kontrak Kinerja. Semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) tanpa terkecuali mulai 1 Januari 2014 menerapkan adanya kontrak kerja pegawai. Kontrak kerja yang dibuat untuk tiap tahun ini merupakan kesepakatan antara pegawai dengan atasan langsungnya. 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 berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang berisi perencanaan dan perjanjian kinerja pada tahun tertentu, pengukuran dan analisis capaian kinerja, serta akuntabilitas keuangan.

b. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Akuntabel

1. Kepemimpinan

Lingkungan yang akuntabel tercipta dari atas ke bawah dimana pimpinan memainkan peranan yang penting dalam menciptakan lingkungannya. Pimpinan mempromosikan lingkungan yang akuntabel dapat dilakukan dengan memberikan contoh pada orang lain (lead by example), adanya komitmen yang tinggi

dalam melakukan pekerjaan sehingga memberikan efek positif bagi pihak lain untuk berkomitmen pula, terhindarnya dari aspek-aspek yang dapat menggagalkan kinerja yang baik yaitu hambatan politis maupun keterbatasan sumber daya, sehingga dengan adanya saran dan penilaian yang adil dan bijaksana dapat dijadikan sebagai solusi.

2. Transparansi

   Tujuan dari adanya transparansi adalah:

   - Mendorong komunikasi yang lebih besar dan kerjasama antara kelompok internal dan eksternal
   - Memberikan perlindungan terhadap pengaruh yang tidak seharusnya dan korupsi dalam pengambilan keputusan
   - Meningkatkan akuntabilitas dalam keputusan-keputusan
   - Meningkatkan kepercayaan dan keyakinan kepada pimpinan secara keseluruhan.

4. Integritas

   Dengan adanya integritas menjadikan suatu kewajiban untuk menjunjung tinggi dan mematuhi semua hukum yang berlaku, undang-undang, kontrak, kebijakan, dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya integritas institusi, dapat memberikan kepercayaan dan keyakinan kepada publik dan/atau stakeholders.

5. Tanggung Jawab (Responsibilitas)

   Responsibilitas institusi dan responsibilitas perseorangan memberikan kewajiban bagi setiap individu dan lembaga, bahwa ada suatu konsekuensi dari setiap tindakan yang telah dilakukan, karena adanya tuntutan untuk bertanggungjawab atas keputusan yang telah dibuat.

   Responsibilitas terbagi dalam responsibilitas perorangan dan responsibilitas institusi.

a) Responsibiltas Perseorangan
   - Adanya pengakuan terhadap tindakan yang telah diputuskan dan tindakan yang telah dilakukan
   - Adanya pengakuan terhadap etika dalam pengambilan keputusan
   - Adanya keterlibatan konstituen yang tepat dalam keputusan

b) Responsibilitas Institusi
   - Adanya perlindungan terhadap publik dan sumber daya
   - Adanya pertimbangan kebaikan yang lebih besar dalam pengambilan keputusan
   - Adanya penempatan PNS dan individu yang lebih baik sesuai dengan kompetensinya

6. Keadilan

   Keadilan adalah landasan utama dari akuntabilitas. Keadilan harus dipelihara dan dipromosikan oleh pimpinan pada lingkungan organisasinya. Oleh sebab itu, ketidakadilan harus dihindari karena dapat menghancurkan kepercayaan dan kredibilitas organisasi yang mengakibatkan kinerja akan menjadi tidak optimal.

7. Kepercayaan

   Rasa keadilan akan membawa pada sebuah kepercayaan. Kepercayaan ini yang akan melahirkan akuntabilitas. Dengan kata lain, lingkungan akuntabilitas tidak akan lahir dari hal- hal yang tidak dapat dipercaya.

8. Keseimbangan

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

Setiap individu yang ada di lingkungan kerja harus dapat menggunakan kewenangannya untuk meningkatkan kinerja. Adanya peningkatan kerja juga memerlukan adanya perubahan kewenangan sesuai kebutuhan yang dibutuhkan. Selain itu, adanya harapan dalam mewujudkan kinerja yang baik juga harus disertai dengan keseimbangan kapasitas sumber daya dan keahlian (*skill*) yang dimiliki.

9. Kejelasan

   Kejelasan juga merupakan salah satu elemen untuk menciptakan dan mempertahankan akuntabilitas. Agar individu atau kelompok dalam melaksanakan wewenang dan tanggungjawabnya, mereka harus memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang menjadi tujuan dan hasil yang diharapkan. Dengan demikian, fokus utama untuk kejelasan adalah mengetahui kewenangan, peran dan tanggungjawab, misi organisasi, kinerja yang diharapkan organisasi, dan sistem pelaporan kinerja baik individu maupun organisasi.

10. Konsistensi

    Konsistensi menjamin stabilitas. Penerapan yang tidak konsisten dari sebuah kebijakan, prosedur, sumber daya akan memiliki konsekuensi terhadap tercapainya lingkungan kerja yang tidak akuntabel, akibat melemahnya komitmen dan kredibilitas anggota organisasi.

c. Langkah-Langkah yang Harus Dilakukan dalam Menciptakan Framework Akuntabilitas

Bagan 2 Framework Akuntabilitas

Berikut adalah 5 langkah yang harus dilakukan dalam membuat framework akuntabilitas di lingkungan kerja PNS:

- Menentukan tujuan yang ingin dicapai dan tanggungjawab yang harus dilakukan. Hal ini dapat dilakukan melalui penentuan tujuan dari rencana strategis organisasi, mengembangkan indikator, ukuran dan tujuan kinerja, dan mengidentifikasi peran dan tanggungjawab setiap individu dalam organisasi.
- Melakukan perencanaan atas apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan. Cara ini dapat dilakukan melalui identifikasi program atau kebijakan yang perlu dilakukan, siapa yang bertanggungjawab, kapan akan dilaksanakannya dan biaya yang dibutuhkan. Selain itu, perlu dilakukannya identifikasi terhadap sumberdaya yang dimiliki organisasi serta konsekuensinya, apabila program atau kebijakan tersebut berhasil atau gagal untuk dilakukan.

- Melakukan implementasi dan memantau kemajuan yang sudah dicapai. Hal tersebut penting dilakukan untuk mengetahui hambatan dari impelementasi kebijakan atau program yang telah dilakukan.
- Memberikan laporan hasil secara lengkap, mudah dipahami dan tepat waktu. Hal ini perlu dilakukan sebagai wujud untuk menjalankan akuntabilitas dalam menyediakan dokumentasi dengan komunikasi yang benar serta mudah dipahami.
- Melakukan evaluasi hasil dan menyediakan masukan atau feedback untuk memperbaiki kinerja yang telah dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat korektif.

4. Konflik Kepentingan

Konflik kepentingan 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. Persinggungan kepentingan ini dapat menyulitkan orang tersebut untuk menjalankan tugasnya. Duncan Williamson mengartikan konflik kepentingan sebagai "suatu situasi dalam mana seseorang, seperti petugas publik, seorang pegawai, atau seorang profesional, memiliki kepentingan privat atau pribadi dengan mempengaruhi tujuan dan pelaksanaan dari tugas-tugas kantornya atau organisasinya".

Simak Video berikut :
https://www.youtube.com/watch?v=822SB0PgZSs

Untuk memperkuat pemahaman Anda, silakan pelajari materi-materi terkait pada tautan berikut:
Infografis

- https://aclc.kpk.go.id/learning-materials/education/infographics/definition-about-conflict-of-interest
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/pendidikan/infografis/prinsip-dasar-penanganan-konflik-kepentingan
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/tata-kelola-pemerintahan/infografis/tahap-tahap-dalam-penanganan-konflik-kepentingan
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/politik/infografis/faktor-pendukung-keberhasilan-penanganan-konflik-kepentingan

Modul Pengelolaan Konflik Kepentingan :
https://acch.kpk.go.id/images/tema/litbang/modul-integritas/Modul-7-Pengelolaan-Konflik-Kepentingan.pdf

Tipe-tipe Konflik Kepentingan

Ada 2 jenis umum Konflik Kepentingan:

a. Keuangan

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

   Contoh :

   - Menggunakan peralatan lembaga/ unit/ divisi/ bagian untuk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi;
   - menggunakan peralatan lembaga/ unit/ divisi/ bagian untuk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi;
   - menerima hadiah atau pembayaran mencapai sesuatu yang diinginkan;
   - menerima dana untuk penyediaan informasi pelatihan dan/atau catatan untuk suatu kepentingan;
   - menerima hadiah pemasok atau materi promosi tanpa otoritas yang tepat

b. Non-Keuangan

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

   Contoh:

   - Berpartisipasi sebagai anggota panel seleksi tanpa menggunakan koneksi, asosiasi atau keterlibatan dengan calon
   - Menyediakan layanan atau sumber daya untuk klub, kelompok asosiasi atau organisasi keagamaan tanpa biaya
   - Penggunaan posisi yang tidak tepat untuk
   - memasarkan atau mempromosikan nilai-nilai atau keyakinan pribadi

   Bagaimana cara mengidentifikasi konflik kepentingan

   - Tugas publik dengan kepentingan pribadi

     Apakah saya memiliki kepentingan pribadi atau swasta yang mungkin bertentangan, atau

dianggap bertentangan dengan kewajiban publik?

- Potensialitas
  Mungkinkah ada manfaat bagi saya sekarang, atau di masa depan, yang bisa meragukan objektivitas saya?

Bagaimana keterlibatan saya dalam mengambil keputusan / tindakan dilihat oleh orang lain?

- Proporsionalitas
  Apakah keterlibatan saya dalam keputusan tampak adil dan wajar dalam semua keadaan?
- Presence of Mind
  Apa konsekuensi jika saya mengabaikan konflik kepentingan? Bagaimana jika keterlibatan saya dipertanyakan publik?
- Janji
  Apakah saya membuat suatu janji atau komitmen dalam kaitannya dengan permasalahan? Apakah saya berdiri untuk menang atau kalah dari tindakan/keputusan yang diusulkan?

Konsekuensi Kepentingan Konflik

- Hilangnya/berkurangnya kepercayaan dan stakeholders
- Memburuknya reputasi pribadi atau Institusi
- Tindakan in-disipliner
- Pemutusan hubungan kerja
- Dapat dihukum baik perdata atau pidana

Perilaku berkaitan dengan Konflik Kepentingan (*Conflicts of Interest*):

- ASN harus dapat memastikan kepentingan pribadi atau keuangan tidak bertentangan dengan kemampuan mereka untuk melakukan tugas- tugas resmi mereka dengan tidak memihak;
- Ketika konflik kepentingan yang timbul antara kinerja tugas publik dan kepentingan pribadi atau personal, maka PNS dapat berhati-hati untuk kepentingan umum;

- ASN memahami bahwa konflik kepentingan sebenarnya, dianggap ada atau berpotensi ada di masa depan. Situasi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, meliputi:
    - Hubungan dengan orang-orang yang berurusan dengan lembaga-lembaga yang melampaui tingkat hubungan kerja profesional;
    - Menggunakan keuangan organisasi dengan bunga secara pribadi atau yang berurusan dengan kerabat seperti:

  a. Memiliki saham atau kepentingan lain yang dimiliki oleh ASN di suatu perusahaan atau bisnis secara langsung, atau sebagai anggota dari perusahaan lain atau kemitraan, atau melalui kepercayaan;
  b. memiliki pekerjaan diluar, termasuk peran sukarela, janji atau direktur, apakah dibayar atau tidak; dan
  c. menerima hadiah atau manfaat.
- Jika konflik muncul, ASN dapat melaporkan kepada pimpinan secara tertulis, untuk mendapatkan bimbingan mengenai cara terbaik dalam mengelola situasi secara tepat;
- ASN dapat menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.

5. Pengelolaan Gratifikasi yang Akuntabel

Gratifikasi merupakan salah satu bentuk tindak pidana korupsi. Mari kita mempelajari lebih dalam mengenai gratifikasi. Apakah perbedaannya dengan hadiah, suap-menyuap dan pemerasan?

Simaklah video pada tautan berikut:

https://www.youtube.com/watch?v=w5qojU5vWp8&feature=youtu.be

Perbedaan Hadiah dengan Gratifikasi, Suap, dan Pemerasan

https://youtu.be/i2YnAk-mjrA

Dalam konteks nilai barang dan uang, ataupun konteks pegawai/pejabat negara, gratifikasi bisa dikategorikan sebagai gratifikasi netral dan ilegal, sehingga harus memutuskan, dilaporkan atau tidak dilaporkan. Ketika harus dilaporkan, menurut Pasal 12C UU Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Pemberantasan

Tindak Pidana Korupsi, Anda punya waktu hingga 30 hari sejak menerimanya. Namun dalam konteks pola pikir, gratifikasi kerap memberikan dampak sangat buruk, yang tidak terpikirkan, oleh Kita sebagai pemberi atau penerima. Coba Kita simak cerita dari seorang Ibu berikut ini:

Ani adalah seorang Ibu yang memiliki anak bernama Wati (keduanya nama samaran), setiap hari, Bu Ani bertekad untuk membuat Wati tidak terlambat ke sekolah. Setiap pagi, Bu Ani selalu bangun lebih pagi untuk mempersiapkan segala kebutuhan sekolah Wati. Sejak kelas 1 SD, Wati tidak pernah terlambat sampai sekolah, karena setiap pagi, Ibundanya mengantarkannya ke sekolah tepat waktu. Hingga akhirnya, pada suatu pagi, Bu Ani terlambat bangun dan membuat Wati sedih dan bingung. Hingga kelas 5 SD, Wati tidak pernah datang terlambat di sekolah. Selama perjalanan, Bu Ani selalu meminta maaf kepada Wati yang panik, sedih, dan menangis karena mengetahui akan terlambat. Bu Ani berjanji, tidak akan terlambat bangun lagi. Hari itu, Bu Ani menyaksikan Wati berjalan dengan gontai ke arah kelompok siswa yang datang terlambat di depan gerbang sekolah, menunggu untuk bisa masuk di jam pelajaran ketiga.

Keesokan harinya, Bu Ani menyiapkan alarm berlapis untuk memastikan tidak terlambat bangun. Semua disiapkan seperti hari-hari sebelumnya, namun, sekarang ada yang berbeda, Wati tidak sigap untuk bersiap. Wati sulit dibangunkan, lambat untuk mandi, berpakaian dan sarapan. Hasilnya, walau Bu Ani tidak terlambat bangun, hari kedua itu Wati terlambat lagi. Sedih rasanya melihat Wati berjalan menuju kelompok siswa yang terlambat, dan Bu Ani bergegas pulang karena tidak tega untuk menyaksikan. Ternyata, hari ketiga, Wati kembali membuat ulah, sulit dibangungkan, lamban untuk mandi, berpakaian dan sarapan, dan kembali terlambat. Di hari ke empat, ketika Wati terlambat lagi, Bu Ani melakukan analisa layaknya detektif, setelah Wati diturunkan di depan gerbang sekolah,

Bu Ani tidak langsung pergi pulang, melainkan mencoba mencari tahu, apa yang terjadi terhadap anaknya. Seperti disamber petir, Bu Ani menyaksikan, ternyata Wati tidak bergabung dengan siswa yang terlambat di depan gerbang sekolah, Pak SATPAM memberikan izin kepada Wati untuk masuk ke sekolah walau sudah terlambat.

Ternyata, SATPAM yang memberikan izin kepada Wati untuk masuk ke dalam sekolah adalah SATPAM yang selama ini membantu Wati keluar dari mobil atau turun dari motor ketika diantar Bu Ani sejak kelas 1 SD. Selama itu Bu Ani memberikan sekedar uang terima kasih, 1000, 2000 atau 5000 rupiah kepadanya. Tak disangka, karena "gratifikasi" itu, ada perubahan pola pikir yang terjadi pada SATPAM dan Wati anaknya. Tergiang bagaimana Wati menjawab pertanyaannya, "Kenapa Kamu jadi suka terlambat sekarang, Nak?", "Kan ada Ibu yang akan bayar Pak SATPAM…"

6. Membangun Pola Pikir Anti Korupsi

Pentingnya akuntabilitas dan integritas menurut Matsiliza (2013) adalah nilai yang wajib dimiliki oleh setiap unsur pelayan publik, dalam konteks modul ini adalah PNS. Namun, secara spesifik, Matsiliza menekankan bahwa nilai integritas adalah nilai yang dapat mengikat setiap unsur pelayan publik secara moral dalam membentengi institusi, dalam hal ini lembaga ataupun negara, dari tindakan pelanggaran etik dan koruptif yang berpotensi merusak kepercayaan masyarakat. Di luar kewajiban negara yang telah membuat kebijakan yang terkait sistem yang berlandaskan transparansi, akuntabilitas, dan integritas, peran masing-masing individu dalam mengembangkan pola pikir akuntabel dan berintegritas, atau sering dibahasakan sebagai pola pikir antikorupsi sangat dibutuhkan.

Peran lembaga atau negara dalam membuat regulasi terkait sistem integritas, dalam hal ini, bisa

menggunakan SE Kemenpan-RB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara, adalah membuat rambu-rambu bagi semua unsur ASN untuk mengetahui hal yang dapat dan tidak dapat dilakukan. Tapi, faktor individu dalam menyikapi hal yang baik dan buruk adalah domain moral yang seharusnya dipegang sebagai prinsip hidup (Shafritz et al., 2011). 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.

Impian kita semua untuk mewujudkan cita-cita kemerdekaan, yaitu Indonesia yang adil, makmur, dan sejahtera tidak akan terwujud selama masih ada praktek-praktek korupsi di negeri ini. Ya, korupsi menggerogoti potensi yang seharusnya bisa dipergunakan untuk memakmurkan negeri ini. Koruptor yang memakan nangka, rakyat kebagian getahnya. Anekdot itu rasanya tepat untuk menggambarkan kenyataan bahwa rakyat harus menanggung beban biaya sosial yang ditimbulkan oleh kejahatan para koruptor. Betulkah bahwa korupsi merupakan biang keladinya?

Simaklah video Dampak Masif dan Biaya Sosial Korupsi pada tautan berikut: https://youtu.be/X5gBsV8Q7bU

Dalam konteks kehidupan sehari-hari, di lingkungan tempat tinggal dan lingkungan kerja, tanggung jawab moral dalam memegang teguh prinsip akuntabilitas dan integritas adalah bagian dari pola pikir antikorupsi. Bisa dimulai dari menganalisa hal-hal kecil yang sering

banyak diterabas oleh banyak orang, mulai memperbaikinya, dan dilakukan mulai dari saat ini. Hal salah yang banyak dilakukan oleh banyak orang tidak menjadikan hal tersebut menjadi benar, sebaliknya, hal benar tidak pernah dilakukan oleh banyak orang tidak menjadikan hal benar itu menjadi salah. Tidak ada seorang koruptor pun yang tiba-tiba ingin korupsi, semua sudah dibiasakan dan dicontohkan sejak mereka kecil, di keluarga, lingkungan, dan bahkan di lingkungan kerja. Begitu pula sebaliknya, tidak ada satu pun Tokoh-tokoh Bangsa yang Kita pelajari pola pikir berintegritasnya di atas yang tiba-tiba menjadi berintegritas, semua sudah dibiasakan sejak kecil, di keluarga dan lingkungannya. Sebagai ASN, Anda tidak punya pilihan untuk memegang teguh aturan dan prinsip moral yang menjadi landasan negeri ini dalam konteks bertanggung jawab kepada masyarakat.

7. Apa yang Diharapkan dari Seorang ASN

Perilaku Individu (Personal Behaviour)

- ASN bertindak sesuai dengan persyaratan legislatif, kebijakan lembaga dan kode etik yang berlaku untuk perilaku mereka;
- ASN tidak mengganggu, menindas, atau diskriminasi terhadap rekan atau anggota masyarakat;
- Kebiasaan kerja ASN, perilaku dan tempat kerja pribadi dan profesional hubungan berkontribusi harmonis, lingkungan kerja yang aman dan produktif;
- ASN memperlakukan anggota masyarakat dan kolega dengan hormat, penuh kesopanan, kejujuran dan keadilan, dan memperhatikan tepat untuk kepentingan mereka, hak-hak, keamanan dan kesejahteraan;
  PNS membuat keputusan adil, tidak memihak dan segera, memberikan pertimbangan untuk semua informasi yang tersedia, undang-undang dan kebijakan dan prosedur institusi tersebut;

- ASN melayani Pemerintah setiap hari dengan tepat waktu, memberikan masukan informasi dan kebijakan.

B. Rangkuman

Akuntabilitas dan Integritas banyak dinyatakan oleh banyak ahli administrasi negara sebagai dua aspek yang sangat mendasar harus dimiliki dari seorang pelayan publik. Namun, integritas memiliki keutamaan sebagai dasar seorang pelayan publik untuk dapat berpikir secara akuntabel. Kejujuran adalah nilai paling dasar dalam membangun kepercayaan publik terhadap amanah yang diembankan kepada setiap pegawai atau pejabat negara.

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda-beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. 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).

Hal-hal yang penting diperhatikan dalam membangun lingkungan kerja yang akuntabel adalah: 1) kepemimpinan, 2) transparansi, 3) integritas, 4) tanggung jawab (responsibilitas), 5) keadilan, 6) kepercayaan, 7) keseimbangan, 8) kejelasan, dan 9) konsistensi. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung 3 dimensi yaitu Akuntabilitas kejujuran dan hukum, Akuntabilitas proses, Akuntabilitas program, dan Akuntabilitas kebijakan.

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

C. Soal Latihan

1. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum, Akuntabilitas Proses, Akuntabilitas Program, serta Akuntabilitas Kebijakan.

   Ada Studi Kasus Seperti Berikut :

Pemerintah Pusat maupun daerah sudah memulai program pengadaan barang dan jasa dengan mekanisme secara elektronik yang disebut e-procurement. Tujuannya adalah pertama, agar tidak ada main mata antara pengada proyek dan pihak yang mengadakan proyek (Meminimalisir Kasus KKN). Kedua, agar pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dapat dilaksanakan dengan cepat dan teratur

   Pertanyaannya, termasuk dimensi akuntabilitas apakah studi kasus tersebut? Jelaskan.

2. Simaklah video berikut:
   Video ini bercerita tentang Seseorang yang menang dalam sebuah tender pengadaan yang berniat ingin memberikan 'hadiah' kepada Pejabat Lelang yang dianggapkan telah berjasa atas pemilihan perusahaannya. Namun, dalam perjalanan memberikan 'hadiah' tersebut banyak rintangan yang dihadapi. Untuk lebih jelasnya, simaklah video tersebut pada tautan berikut.
   https://youtu.be/4Yle_pbs9aA

Berdasarkan video yang Anda yang Anda simak, isilah tabel berikut:

No	Poin-poin yang dianalisis	Jawaban
1	Kondisi apa yang membuat cerita di video itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
2	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan cerita di video itu?	
3	Siapa saja pihak di dalam video itu yang akan terjerat dalam kasus korupsi?	
4	Kondisi apa yang bisa menjadikan cerita di dalam video itu menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	
5	Apa dampak yang akan terjadi ke depannya bila cerita tersebut menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	

6	Apakah menurut Anda apa yang dilaukan oleh Pejabat Lelang sudah benar? Jelaskan kenapa?	
7	Selain Pemenang Lelang dan Pejabat Lelang, siapa lagi yang bisa berperan agak kasus itu tidak terjadi?	
8	Bila Anda harus memilih salah satu perang dalam video itu, Apa yang akan Anda lakukan?	

BAB V
AKUNTABEL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAHAN

A. Uraian Materi

1. Transparansi dan Akses Informasi

Keterbukaan informasi telah dijadikan standar normatif untuk mengukur legitimasi sebuah pemerintahan. Dalam payung besar demokrasi, pemerintah senantiasa harus terbuka kepada rakyatnya sebagai bentuk legitimasi (secara substantif). Partisipasi ini dapat berupa pemberian dukungan atau penolakan terhadap kebijakan yang diambil pemerintah ataupun evaluasi terhadap suatu kebijakan.

Ketersediaan informasi publik ini nampaknya telah memberikan pengaruh yang besar pada berbagai sektor dan urusan publik di Indonesia. Salah satu tema penting yang berkaitan dengan isu ini adalah perwujudan transparansi tata kelola keterbukaan informasi publik, dengan diterbitkannya UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (selanjutnya disingkat: KIP). Konteks lahirnya UU ini secara substansial adalah memberikan jaminan konstitusional agar praktik demokratisasi dan good governance bermakna bagi proses pengambilan kebijakan terkait kepentingan publik, yang bertumpu pada partisipasi masyarakat maupun akuntabilitas lembaga penyelenggara kebutuhan publik.

Seperti bunyi Pasal 3 UU Nomor 14 Tahun 2008 tercantum beberapa tujuan, sebagai berikut: (1) Menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan publik; (2) Mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik; (3) Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik dan pengelolaan Badan Publik yang baik; (4) Mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik, yaitu yang transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan; (5) Mengetahui alasan kebijakan publik yang mempengaruhi hajat hidup orang banyak; (6) Mengembangkan ilmu pengetahuan dan mencerdaskan kehidupan bangsa; dan/atau (7) Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan

informasi di lingkungan Badan Publik untuk menghasilkan layanan informasi.

Semua warga negara Indonesia berhak mendapatkan informasi publik[1] dari semua Badan Publik. 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). Informasi publik terbagi dalam 2 kategori:

- Informasi yang wajib disediakan dan diumumkan.
- nformasi yang dikecualikan (informasi publik yang perlu dirahasiakan). Pengecualiannya tidak boleh bersifat permanen. Ukuran untuk menjadikan suatu informasi publik dikecualikan atau bersifat rahasia adalah: (i) Undang-undang; (ii) kepatutan; dan (iii) kepentingan umum.

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).

Keterbukaan informasi - memungkinkan adanya ketersediaan (aksesibilitas) informasi bersandar pada beberapa prinsip. Prinsip yang paling universal (berlaku hampir diseluruh negara dunia) adalah:

- *Maximum Access Limited Exemption* (MALE) Pada prinsipnya semua informasi bersifat terbuka dan bisa diakses masyarakat. Suatu informasi dapat dikecualikan hanya karena apabila dibuka, informasi tersebut dapat merugikan kepentingan publik. Pengecualian itu juga harus bersifat terbatas, dalam arti : (i) hanya informasi tertentu yang dibatasi; dan (ii) pembatasan itu tidakberlaku permanen.
- Permintaan Tidak Perlu Disertai Alasan

Akses terhadap informasi merupakan hak setiap orang. Konsekuensi dari rumusan ini adalah setiap orang bisa mengakses informasi tanpa harus disertai alasan untuk apa informasi tersebut diperlukan. Seorang pengacara publik tidak perlu menjelaskan secara detail untuk apa ia membutuhkan informasi tentang suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Prinsip ini penting untuk menghindari munculnya penilaian subjektif pejabat publik ketika memutuskan permintaan informasi tersebut. Pejabat publik bisa saja khawatir informasi itu disalahgunakan. Argumentasi ini sebenarnya kurang kuat, karena penyalahgunaan informasi tetap bisa dipidanakan.

- Mekanisme yang Sederhana, Murah, dan Cepat Nilai dan daya guna suatu informasi sangat ditentukan oleh konteks waktu. Seorang wartawan misalnya, terikat pada deadline saat ia meminta informasi yang berkaitan dengan berita yang sedang dia tulis. Dalam kasus lain, seorang penggiat hak asasi manusia membutuhkan informasi yang cepat, murah, dan sederhana dalam aktivitasnya. Informasi bisa jadi tidak berguna jika diperoleh dalam jangka waktu yang lama, karena bisa tertutup oleh informasi yang lebih baru. Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa informasi juga harus sederhana.
- Informasi Harus Utuh dan Benar
  Informasi yang diberikan kepada pemohon haruslah informasi yang utuh dan benar. Jika informasi tersebut tidak benar dan tidak utuh, dikhawatirkan menyesatkan pemohon. Dalam aktivitas pasar modal biasanya ada ketentuan yang melarang pemberian informasi yang tidak benar dan menyesatkan (misleading information). Seorang advokat atau akuntan publik biasanya mencantumkan klausul disclaimer. Pendapat hukum dan pendapat akuntan dianggap benar berdasarkan dokumen yang diberikan oleh pengguna jasa.
- Informasi Proaktif
  Badan publik dibebani kewajiban untuk menyampaikan jenis informasi tertentu yang penting diketahui publik. Misalnya, informasi tentang bahaya atau bencana alam wajib disampaikan secara proaktif oleh Badan Publik tanpa perlu ditanyakan oleh masyarakat.
- Perlindungan Pejabat yang Beritikad Baik

Perlu ada jaminan dalam undang-undang bahwa pejabat yang beriktikad baik harus dilindungi. Pejabat publik yang memberikan informasi kepada masyarakat harus dilindungi jika pemberian informasi dilandasi itikad baik. Misalnya, pejabat yang memberikan bocoran dan dokumen tentang praktik korupsi di instansinya.

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). Pejabat publik yang paling kapabel dan berwenang untuk memberikan akses informasi publik dan informasi publik ialah Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Tugas mayoritas ASN dalam konteks informasi ialah hanya berwenang memberikan informasi atas apa yang dibutuhkan oleh pimpinan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

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 otorisas 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.

2. Praktek Kecurangan dan Perilaku Korup

Aparat pemerintah dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan yang baik untuk publik. Hal ini berkaitan dengan tuntutan untuk memenuhi etika birokrasi yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Etika pelayanan publik adalah suatu panduan atau pegangan yang harus

dipatuhi oleh para pelayan publik atau birokratuntuk menyelenggarakanpelayanan yang baik untuk publik. Buruknya sikap aparat sangat berkaitan dengan etika.

Isu etika menjadi sangat vital dalam administrasi publik dalam penyelenggaraan pelayanan sebagai inti dari administrasi publik. Diskresi administrasi menjadi starting point bagi masalah moral atau etika dalam dunia administrasi publik Rohr (1989: 60 dalam Keban 2008: 166). Sayangnya etika pelayanan publik di Indonesia belum begitu diperhatikan. Buruknya etika para aparatur pemerintah Indonesia dapat terlihat dari masih banyaknya keluhan oleh masyarakat. Laporan Ombudsman Tahun 2020 terkait kasus dugaan maladministrasi mengilustrasikan hal tersebut.

Tabel 2. Laporan Masyarakat Berdasarkan Dugaan Maladministrasi

Dari Tabel diatas terlihat bahwa laporan masyarakat terbanyak adalah dikarenakan Penundaan Berlarut (31,57%), Penyimpangan Prosedur (24,77%), dan Tidak Memberikan Pelayanan (24,39%) dari seluruh laporan yang masuk. Hal ini menjadi bukti bahwa buruknya layanan publik terus tumbuh di

tubuh birokrasi Indonesia yang berkaitan dengan etika para pelaksananya yaitu aparat pemerintah.

Walaupun data dugaan Penyalahgunaan Wewenang hanya 3.36% dari total keseluruhan laporan, namun, ketiga aspek teratas juga merupakan bagian dari penyalahgunaan wewenang yang dimiliki oleh personil pemberi layanan. Penyalahgunaan wewenang akan berdampak pada praktek kecurangan (fraud). The Institute of Internal Auditor ("IIA"), mendefinisikan *fraud* sebagai "*Anarray of irregularities and illegal actscharacterized by intentional deception*": sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja. International Standards of Auditing seksi 240 – The *Auditor's Responsibility to Consider Fraud in an Audit of Financial Statement paragraph 6* mendefenisikan *fraud* sebagai "...tindakan yang disengaja oleh anggota manajemen perusahaan, pihak yang berperan dalam governance perusahaan, karyawan, atau pihak ketiga yang melakukan pembohongan atau penipuan untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil atau illegal".

Cakupan (tipologi) dari fraud sangat luas. Association of Certified Fraud Examiners ("ACFE") di Amerika Serikat menyusun peta mengenai *fraud*. Peta ini berbentuk pohon, dengan cabang dan ranting. Tiga cabang utama dari *fraud tree* adalah: (1) kecurangan tindak pidana korupsi, (2) kecurangan penggelapan asset (*assetmisappropriation*), dan (3) kecurangan dalam laporan keuangan (*fraudulent statement*).

Pada umumnya fraud terjadi karena tiga hal yang dapat terjadi secara bersamaan, yaitu:

- Insentif atau tekanan untuk melakukan fraud. Beberapa contoh pressure dapat timbul karena masalah keuangan pribadi. Sifat-sifat buruk seperti berjudi, narkoba, berhutang berlebihan dan tenggat waktu dan target kerja yang tidak realistis.
- Sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan fraud. Hal ini terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana

pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut.

- Sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan fraud. Hal ini terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut.

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.

Seluruh PNS dapat turut serta mengembangkan lingkungan kerja yang positif untuk membantu pembentukan suatu etika dan aturan perilaku internal organisasi. 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;

- 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.

3. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara

Untuk kelancaran aktivitas pekerjaan, hampir semua instansi pemerintah dilengkapi dengan berbagai fasilitas seperti telepon, komputer, internet dan sebagainya. Tidak hanya itu, bahkan semua instansi pemerintah memiliki aset-aset lain, seperti rumah dinas, mobil dan kendaraan dinas lainnya. Kesemuanya itu dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam melayani publik. Oleh karena itu disebut sebagai fasilitas publik.

Fasilitas publik dilarang pengunaannya untuk kepentingan pribadi, sebagai contoh motor atau mobil dinas yang tidak boleh digunakan kepentingan pribadi. Hal-hal tersebut biasanya sudah diatur secara resmi oleh berbagai aturan dan prosedur yang dikeluarkan pemerintah/instansi. Setiap PNS harus memastikan bahwa:

- Penggunaannya diaturan sesuai dengan prosedur yang berlaku
- Penggunaannya dilaklukan secara bertanggung- jawab dan efisien
- Pemeliharaan fasilitas secara benar dan bertanggungjawab.

Namun, kadang permasalahannya tidak selalu "hitam dan putih". Mari kita ambil contoh kasus.

Contoh Kasus

Seorang PNS mendapat fasilitas mobil dinas. Suatu malam, anaknya yang balita tiba-tiba panas tinggi, bolehkan dia menggunakan mobil dinasnya untuk membawa sang anak ke Rumah Sakit? Bagaimana jika kelurga tetangga yang sakit meminjam mobil dinas tersebut untuk pergi berobat? Dalam banyak kasus, penggunaan fasilitas publik sering terkait dengan masalah etika. Dalam penggunaan fasilitas publik, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat membantu dalam pengambilan keputusan:

- *Apakah penggunaan fasilitas tertentu dapat merugikan instansi dan negara?*

- *Apakah penggunaan fasilitas tertentu merugikan reputasi pribadi Anda dan juga yang lain?*
- *Apakah penggunaan fasilitas menguntung diri pribadi semata?*

4. Penyimpanan dan Penggunaan dan Informasi Pemerintah

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. Jadi, akuntabilitas dalam hal ini adalah bagaimana pemerintah atau aparatur dapat menjelaskan semua aktifitasnya dengan memberikan data dan informasi yang akurat terhadap apa yang telah mereka laksanakan, sedang laksanakan dan akan dilaksanakan. 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*).
- Reliable information diartikan sebagai informasi tersebut dapat dipercaya atau tidak bias.
- Understandable information diartikan sebagai informasi yang disajikan dengan cara yang mudah dipahami pengguna (*user friendly*) atau orang yang awam sekalipun.
- Comparable information diartikan sebagai informasi yang diberikan dapat digunakan oleh pengguna

untuk dibandingkan dengan institusi lain yang sejenis.

Contoh dari akuntabilitas ini adalah bagaimana suatu organisasi (sekolah) dapat mengumpulkan dan menyajikan data dan informasi yang dibutuhkan. Baik data dan informasi yang dibutuhkan oleh murid, orang tua murid, guru, kepala sekolah, masyrarakat, pemerintah sebagai bagian dari akunbatilitasnya terhadap publik. Sekolah memiliki hubungan yang sangat penting untuk berkewajiban akuntabel pada pemerintah, masyarakat, guru dan murid. Jadi informasi tentang perkembangan sekolah, kegiatan- kegiatan dan kebijakannya adalah bagian dari akuntabilitas. Informasi dan data tersebut meliputi keuangan, pelayanan, efisiensi dan efektifitas operasional.

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.

5. Membangun Budaya Anti Korupsi di Organisasi Pemerintahan

Gambar 1. Data Penanganan Perkara TPK Juni 2021

Data dari Komisi Pemberantasn Korupsi Bulan Juni 2021, perkara Tindak Pidana Korupsi masih banyak dilakukan oleh unsur Swasta (343 kasus), Anggota DPR dan DPRD (282 kasus), Eselon I, II, III, dan IV (243 kasus), lain-lain (174 kasus), dan Walikota/Bupati dan Wakilnya (135 kasus). Dari keseluruhan kasus, 80% adalah kasus suap, gratifikasi, dan PBJ. Aulich (2011) mengatakan, terkait pemberantasan korupsi, peran negara dalam menciptakan sistem antikorupsi dapat dilakukan melalui peraturan perundangan, legislasi, dan perumusan kode etik ataupun panduan perilaku. Indonesia tidak kekurangan regulasi yang mengatur itu semua, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Admnistrasi Pemerintahan, Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 20 Tahun 2021, bahkan Undan-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Tindak Pidana Korupsi.

Bila Kita kembali ke pembahasan terkait 'tanggung jawab', dimensi yang melatar belakangi usaha memenuhi Tanggung Jawab Individu dan Institusi ada 2, yaitu: 1) dimensi aturan, sebagai panduan bagi setiap unsur pemerintahan hal-hal yang dapat dan tidak dapat dilakuan, dan 2) dimensi moral individu. Sebagai ASN, Anda tidak terlepas dari kedua dimensi tersebut. Oleh sebab itu, (Shafritz et al., 2011) menekankan bahwa fondasi paling utama dari unsur pegawai ataupun pejabat negara adalah integritas.

Dengan integritas yang tinggi, dimensi aturan akan dapat dilihat dengan lurus dan jelas. Tanpa integritas, aturan hanya akan dipandang sebatas dokumen dan berpotensi dipersepsikan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi.

Untuk membangun budaya antikorupsi di organisasi pemerintahan, dapat mengadopsi langkah-langkah yang diperlukan dalam penanganan Konflik Kepentingan: https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/tata-kelola-pemerintahan/infografis/tahap-tahap-dalam-penanganan-konflik-kepentingan.

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

Penyusunan Kode Etik, Dukungan Lembaga, dan Sangsi bagi pelaku pelanggaran adalah beberapa hal yang sangat penting untuk dapat menjadi perhatian. Namun, memegang teguh prinsip moral, integritas, adalah kunci utama dari terlaksananya sistem yang disiapkan. Dari beberapa kasus yang dapat diakses pada *U4 Expert Answer* (diakses: 8 Oktober 2021), Akuntabilitas Pimpinan Lembaga juga menjadi hal penting untuk menjadi pegangan tindak dan perilaku pegawai di lingkungan lembaga atau institusi. Namun, untuk menjadi teladan atau inspirasi, Anda tidak perlu menunggu untuk menjadi pimpinan terlebih dahulu. Ingat, tidak ada satu pun Tokoh-Tokoh Bangsa yang berintegritas yang tiba-tiba memiliki integritas yang tinggi, semua perlu dikomitmenkan, dilatih, dibiasakan, dan dicontohkan.

B. Rangkuman

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

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

- Ada 2 jenis umum konflik kepentingan yaitu keuangan (Penggunaan sumber daya lembaga termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur untuk keuntungan pribadi) dan non-keuangan (Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan /atau orang lain).
- Untuk membangun budaya antikorupsi di organisasi pemerintahan, dapat mengadopsi langkah-langkah yang diperlukan dalam penanganan Konflik Kepentingan:
    - Penyusunan Kerangka Kebijakan,
    - Identifikasi Situasi Konflik Kepentingan,
    - Penyusunan Strategi Penangan Konflik Kepentingan, dan
    - Penyiapan Serangkaian Tindakan Untuk Menangani Konflik Kepentingan.

C. Soal Latihan

1. Konflik kepentingan adalah situasi yang timbul di mana tugas publik dan kepentingan pribadi bertentangan. Ada dua jenis umum Konflik Kepentingan yaitu Keuangan (Penggunaan sumber daya lembaga termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur untuk keuntungan pribadi) dan Non-Keuangan (Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan / atau orang lain). Ada contoh studi kasus seperti berikut: Bahwa ada seseorang Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) menunjuk satu pemenang tender proyek pengadaan barang dan jasa publik tanpa melalui proses yang akuntabel dan transparan (terindikasi ada permainan atau kongkalikong antara pemberi dan penerima proyek). Dilihat dari jenis umum konflik kepentingan, temasuk jenis konflik kepentingan apakah studi kasus tersebut? Jelaskan.

2. Pelajari tulisan berikut:

Selain SPPD Fiktif, BPK Juga Temukan Dugaan Mark Up Anggaran di Pemko Dumai

DUMAI, RIAULINK.COM - Selain menemukan surat pertanggungjawaban (SPJ) fiktif pada perjalanan dinas aparatur sipil negara (ASN) di Pemerintah Kota Dumai, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Riau juga menemukan Mark up atau penggelembungan anggaran di bagian umum.

Berdasarkan laporan hasil pemeriksaan (LHP) pada tahun anggaran 2017 lalu, BPK menemukan sejumlah keanehan di satker tersebut pada kegaiatn penyediaan makan dan minum yang tak sesuai dengan bukti kuintansi pembelian.

Bukti kuitansi tersebut dapat ditunjukkan oleh pejabat pelaksana teknis kegiatan (PPTK) bagian umum selaku pihak penanggungjawab dalam penyediaan makan minum rapat, penyambutan tamu dan kegiatan pemerintah Kota Dumai. Sesuai LHP BPK terdapat selisih bayar mencapai Rp20.238.622,- antara SPJ makan dan minum yang dibayarkan Pemko Dumai melalui bagian keuangan kepada rekan kerja dengan bukti kuitansi pembelian yang bisa ditunjukkan PPTK kepada BPK RI saat melakukan pemeriksaan.Selain itu BPK juga menemukan kejanggalan dalam laporan yang disampaikan kepada mereka, yakni setiap laporan bulanan pengadaan makanan dan minuman oleh bagian umum Sekretariat Daerah Kota Dumai jumlah dan jenisnya selalu sama.

Dalam laporan BPK juga menunjukkan upaya mark up anggaran pengadan makan dan minum petugas jaga rumah dinas Wali Kota dan Wakil Wali Kota Dumai. Disebutkan ada 25 petugas jaga rumah kediaman dua pemimpin Kota Dumai ini yang dibagi menjadi tiga shift. Dimana setiap shift bagian umum menyediakan snack dan makan bagi petugas jaga. Pada shift pagi, BPK menemukan adanya pengelembungan jumlah pengadaan snack. Dimana dari SPJ yang disampaikan bagian umum menyediakan 25 kotak snack namun bukti pemeriksaan

hanya ditemukan sembilan kotak untuk sembilan orang petugas jaga pagi.

Sementara untuk makan siang petugas juga juga terdapat selisih yang sangat signifikan. Dimana untuk makan dalam pemeriksaan hanya menyediakan sembilan kotak namun dalam SPJ pencairan digelembungkan mencapai 15 kotak. Sementara di lain kesempatan saat media ini meminta tanggapan dari salah seorang warga Dumai terkait kabar yang sempat menghebohkan di kalangan masyarakat ini, Ar sangat mengutuk keras aksi penyelewengan tersebut. Tindakan tersebut menurutnya tidak hanya merugikan daerah, namun juga masyarakat.
Sumber:
https://riaulink.com/index.php/news/detail/6531/selain-sppd-fiktif-bpk-juga-temukan-dugaan-mark-up-anggaran-di-pemko-dumai

Berdasarkan tulisan tersebut, isilah tabel berikut:

No	**Poin-poin yang dianalisis**	**Jawaban**
1	Kondisi apa yang membuat berita itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
2	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan berita itu?	
3	Siapa saja pihak di dalam berita itu yang	

	akan terjerat dalam kasus korupsi?	
4	Kondisi apa yang bisa menjadikan cerita di dalam berita itu menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	
5	Apa dampak yang akan terjadi ke depannya setelah berita itu terjadi?	
6	Bila Anda harus memilih salah satu perang dalam berita itu, Apa yang akan Anda lakukan?	
7	Kondisi apa yang membuat berita itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
8	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan berita itu?	

BAB VI
PENUTUP

Dalam dunia pendidikan dan pelatihan, target individu adalah sebuah keluaran yang menjadi awal dari sebuah tujuan panjang pembelajaran. Modul Pelatihan ini memberikan banyak informasi dan data terkait Akuntabilitas, Integritas, dan Antikorupsi dalam konteks teori, aturan, realitas, dan contoh-contoh kasus. Tantangan terkait Akuntabilitas di dunia kerja, di ke-ASN-an, di lingkungan masyarakat masih dapat dilihat di sekitar Anda. Bukalah mata Anda lebar-lebar, karena itu adalah kesempatan Anda untuk dapat melakukan tindak lanjut dan Implementasi dari semua materi LATSAR yang diterima. Akuntabilitas memiliki 5 (lima) tingkatan yang berbeda dimulai dari personal, individu, kelompok, organisasi, dan stakeholder. Melalui modul ini, Anda diharapkan dapat memulai Akuntabilitas Personal sebagai ASN. Bila semua peserta pelatihan dapat komitmen untuk dapat mulai dari diri sendiri, dari hal yang sederhana, dan mulai dari saat ini, tujuan pembelarajan secara khusus dan tujuan dari penerapan CORE VALUES BerAKHLAK akan dengan mudah didapatkan. Tinggalkan semua mental dan pola pikir ASN yang tidak sesuai dengan konsep Akuntabilitas, Integritas, dan Antikorupsi. Mulailah dengan semangat baru, semangat ASN yang menjunjung tinggi kejujuran, tanggung jawab, kecermatan, kedisiplinan, dan berintegritas tinggi. Pada masa keterpurukkan pelayan publik, individu-individu yang menjunjung tinggi semua itu mungkin akan menjadi mahkluk aneh dan minoritas. Ini saatnya bagi generasi Anda untuk membalik keadaan itu. Masing-masing Anda adalah sebuah generasi yang dapat merubah keadaan dengan jumlah. Numbers are matters! Di mulai dari Akuntablitas personal, individu dan kelompok, Anda dan Teman-Teman akan mampu membangun organisasi yang Akuntabel suatu saat nanti.

BAB VII
KESIMPULAN

Akuntabilitas adalah kata yang seringkali kita dengar, tetapi tidak mudah untuk dipahami. Ketika seseorang mendengar kata akuntabilitas, yang terlintas adalah sesuatu yang sangat penting, tetapi tidak mengetahui bagaimana cara mencapainya. Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab yang berangkat dari moral individu, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab kepada seseorang/organisasi yang memberikan amanat.

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

- Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
- Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017). Kedua prinsip tersebut harus dipegang teguh oleh semua unsur pemerintahan dalam memberikan layanang kepada masyarakat. Aulich (2011) bahkan mengatakan bahwa sebuah sistem yang memiliki integritas yang baik akan mendorong terciptanya Akuntabilitas, Integritas itu sendiri, dan Transparansi. Integritas adalah 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.

Akuntabilitas dan Integritas Personal seorang ASN akan memberikan dampak sistemik bila bisa dipegang teguh oleh semua unsur. Melalui Kepemimpinan, Transparansi, Integritas, Tanggung Jawab, Keadilan, Kepercayaan, Keseimbangan, Kejelasan, dan Konsistensi, dapat membangun lingkungan kerja ASN yang akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Aulich, C., Batainah, H., and Wettenhall, R. (2010). Autonomy and Control in Australian Agencies: Data and Preliminary Findings from a Cross-National Empirical Study, Australian Journal of Public Administration, 69(2), 214-228.

Bovens, M. 2007. Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework' European Law Journal, Vol. 13(4), pp. 447–468.

Jay M. Shafritz, E. W. Russell, Christopher P. Borick, Albert C. Hyde (2011). Introducing Public Administration - 7th edition. Longman, Inc.

Maccarthaigh, Muiris & Boyle, Richard. 2014. Civil Service Accountability: Challenge And Change. An Foras Riaracháin Institute Of Public Administration

Connors, Roger., Smith, Tom., & Hickman, Craig, 1994, The OZ Principle Getting Result Through Individual and Organizational Accountability, Unites States : Prentice Hall Press

Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2011, Business Ethics Ethical Decision Making and Cases, United States of America: South-Western Cengage Learning

Maccarthaigh, Muiris, & Boyle, Richard, 2014, Civil Service Accountability: Challenge and Change, Institute of Public Administration

Matsiliza, N. S. (2013). Creating a new ethical culture in the South African local government, The Journal of African & Asian Local Government Studies, 1(2)

Miller, Brian Cole, 2006, Keeping Employees Accountable For Results Quick Tips For Busy Managers, New York: American Management Association

Noluthando Matsiliza and Nyaniso Zonke (2017). Accountability and integrity as unique column of good governance. Public and Municipal Finance, 6(1), 75-82. doi:10.21511/pmf.06(1).2017.08

Odugbemi, Sina., & Lee, Taeku, 2011, Accountability Through Public Opinion From Inerta To Publik Action, Washington DC: The World Bank

Public Sector Commision, 2011, A Guide to Accountable and Ethical Decision Making in the WA Public Sector, Australia: Government of Western Australia

PBM SIG, 2000, The Performance-Based Management Handbook Volume 2: Establishing An Integrated Performance Measurement System, A Product of The Performance-Based Management Special Interest Group/PBM SIG

PBM SIG/2000, The Performance-Based Management Handbook Volume 3: A Six-Volume Compilation of Techniques and Tools for Implementing the

Government Performance and Results Act of 1993, A Product of The Performance-Based Management Special Interest Group/PBM SIG

PSITP/International Governance Institute , 2007, Public Service Integrity Training Program, Nairobi:

PSITP/International Governance Institute Stapenhurst, Rick., & O'Brien, Mitchell, Accountability of Governments

2. Artikel

https://www.linkedin.com/pulse/accountability-vs-integrity-ann-m-everett-msm-phr. Diakses pada tanggal 3 Oktober 2021.

U4 Expert Answer. Good practice in strengthening transparency, participation,
accountability and integrity. https://www.u4.no/publications/good-practice-in-strengthening-transparency-participation-accountability-and-integrity.pdf. Diakses tanggal 8 Oktober 2021.

LAN RI

MAKARTI BHAKTI NAGARI

www.lan.go.id

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

MODUL AKUNTABEL

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
2021

Hak Cipta © pada:
Lembaga Administrasi Negara
Edisi Tahun 2021

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta Pusat 10110

AKUNTABEL

Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

TIM PENGARAH SUBSTANSI:

1. Dr. Muhammad Taufiq, DEA
2. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.

PENULIS MODUL:

Ramah Handoko, S.Sn, M.Pd.

EDITOR: Amelia Ayang Sabrina, SIA.

COVER: Amelia Ayang Sabrina, SIA.

Sumber Foto Cover: http://unsplash.com

Jakarta – LAN – 2021

ISBN:

KATA PENGANTAR

Sejalan dengan pengembangan kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi.

Pembelajaran dalam Pelatihan Dasar CPNS terdiri atas empat agenda yaitu Agenda Sikap Perilaku Bela Negara, Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, Agenda Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Agenda Habituasi. Setiap agenda terdiri dari beberapa mata pelatihan yang berbentuk bahan ajar. Bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS merupakan acuan minimal bagi para pengajar dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Pelatihan Dasar CPNS terkait dengan isi dari bahan ajar yang sesuai agenda dalam pedoman Pelatihan Dasar CPNS. Oleh karena bahan ajar ini merupakan produk yang dinamis, maka para pengajar dapat meningkatkan pengembangan inovasi dan kreativitasnya dalam mentransfer isi bahan ajar ini kepada peserta Pelatihan Dasar CPNS. Selain itu, peserta Pelatihan Dasar CPNS dituntut kritis untuk menelaah isi dari bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS ini. Sehingga apa yang diharapkan penulis, yaitu pemahaman secara keseluruhan dan kemanfaatan dari bahan ajar ini tercapai.

Akhir kata, kami atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan pengayaan terhadap isi dari bahan ajar ini. Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (*sustainable learning*) peserta. Selain itu, kami juga membuka lebar terhadap masukan dan saran perbaikan atas isi bahan ajar ini. Hal ini dikarenakan bahan ajar ini merupakan dokumen dinamis (*living document*) yang perlu diperkaya demi tercapainya tujuan jangka panjang yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berdaya saing.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif

guna penyempurnaan selanjutnya. Semoga Modul ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Desember 2021
Kepala LAN,

Adi Suryanto

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN 1
A. DESKRIPSI SINGKAT 1
B. TUJUAN PEMBELAJARAN 1
C. METODOLOGI PEMBELAJARAN 2
D. KEGIATAN PEMBELAJARAN 3
E. SISTEMATIKA MODUL 4
BAB II POTRET PELAYANAN PUBLIK NEGERI INI 6
A. Uraian Materi 6
1. Potret Layanan Publik di Indonesia 6
2. Tantangan Layanan Publik 10
3. Keutamaan Mental Melayani 11
B. Rangkuman 14
C. Soal Latihan 14
BAB III KONSEP AKUNTABILITAS 15
A. Uraian Materi 15
1. Pengertian Akuntabilitas 15
2. Aspek-Aspek Akuntabilitas 16
3. Pentingnya Akuntabilitas 20
4. Tingkatan Akuntabilitas 22
B. Rangkuman 23
C. Soal Latihan 24
BAB IV PANDUAN PERILAKU AKUNTABEL 25
A. Uraian Materi 25
1. Akuntabilitas dan Integritas 25
2. Integritas dan Anti Korupsi 25
3. Mekanisme Akuntabilitas 29
4. Konflik Kepentingan 35
5. Pengelolaan Gratifikasi yang Akuntabel 39

6. Membangun Pola Pikir Anti Korupsi.....42
7. Apa yang Diharapkan dari Seorang ASN.....44
B. Rangkuman.....45
C. Soal Latihan 46
BAB V AKUNTABEL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAHAN.....49
A. Uraian Materi 49
1. Transparansi dan Akses Informasi.....49
2. Praktek Kecurangan dan Perilaku Korup 52
3. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara.....56
4. Penyimpanan dan Penggunaan dan Informasi Pemerintah.....57
5. Membangun Budaya Anti Korupsi di Organisasi Pemerintahan 59
B. Rangkuman.....60
C. Soal Latihan 61
BAB VI PENUTUP 65
BAB VII KESIMPULAN 66
DAFTAR PUSTAKA.....67

BAB I
PENDAHULUAN

A. DESKRIPSI SINGKAT

Dalam Mata Diklat Akuntabel, secara substansi pembahasan berfokus pada pembentukan nilai-nilai dasar akuntabilitas. Peserta diklat akan dibekali melalui substansi pembelajaran yang terkait dengan pelaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, penggunaan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien serta tidak menyalahgunakan kewenangan jabatannya.

B. TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mengikuti mata diklat Akuntabilitas ini, peserta Diklat diharapkan mampu:

- Menjelaskan akuntabel secara konseptual-teoritis yang bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
- Menjelaskan panduan perilaku (kode etik akuntabel);
- Memberikan contoh perilaku dengan pelaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, penggunaan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien serta tidak menyalahgunakan kewenanngan jabatan
- Menganalisis kasus atau menilai contoh penerapan

C. METODOLOGI PEMBELAJARAN

Tabel 1. Mata Diklat Akuntabel

Rasionalitas	• Peserta diklat adalah golongan II dan golongan III • Peserta diklat dipersiapkan masuk ke dalam sistem pemerintahan di level pelaksana atau fungsional tertentu • Membantu peserta untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan masalah akuntabilitas publik • Modul ini dibuat untuk menanamkan nilai-nilai akuntabilitas yang akan menjadi dasar mengatualisasikan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
Metode pembelajaran	• Blended Learning (*self learning* dan *collaborative learning*) • *Micro learning* (overview video, video pembelajaran, game) • Studi kasus • Praktik di lingkungan kerja

D. KEGIATAN PEMBELAJARAN

Isi Modul	Kompetensi yang ingin dicapai	Cakupan Bahasan
1. Potret Pelayanan Publik Negeri Ini	Kemampuan memahami kebutuhan merubah pola pikir menjadi ASN yang baik	• Potret Layanan Publik di Indonesia • Tantangan Layanan Publik • Keutamaan Mental Melayani
2. Konsep Akuntabilitas	Kemampuan memahami akuntabilitas dari sisi konseptual-teoretis sebagai llandasan untuk mempraktikkan perilaku akuntabel	• Pengertian akuntabilitas • Aspek-aspek akuntabilitas • Pentingnya akuntabilitas • Tingkatan akuntabilitas
3. Panduan Perilaku Akuntabel	• Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi • Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung	• Akuntabilitas dan Integritas • Integritas dan Antikorupsi • Mekanisme Akuntabilitas • Konflik kepentingan • Pengelolaan gratifikasi yang akuntabel • Membangun pola pikir antikorupsi • Apa yang diharapkan

	jawab, efektif, dan efisien • Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi	dari seorang ASN?
4. Akuntabel dalam Konteks Organisasi Pemerintahan	Pemahaman atas ranah dan kasus umum yang terkait dengan penerapan akuntabilitas secara menyeluruh dalam organisasi	• Transparansi dan akses informasi • Praktek kecurangan dan perilaku korup • Penggunaan sumber daya milik negara • Penyimpanan dan penggunaan data dan informasi pemerintah • Membangun budaya antikorupsi di Organisasi Pemerintahan

E. SISTEMATIKA MODUL

Modul pelatihan disusun sebagai berikut:

BAB I : Pendahulan
BAB II : Potret Pelayanan Publik Negeri Ini
BAB III : Konsep Akuntabilitas
BAB IV : Panduan Perilaku Akuntabel
BAB V : Akuntabel dalam Konteks Organisasi Pemerintahan

BAB VI	:	Penutup
BAB VII	:	Kesimpulan

BAB II
POTRET PELAYANAN PUBLIK NEGERI INI

A. Uraian Materi

1. Potret Layanan Publik di Indonesia

Romi Gusmadona merupakan ayah dari anak yang bernama Anta, Sdr. Romi melaporkan kepada Ombudsman RI Perwakilan Banten perihal pengaduan untuk mendapatkan pelayanan penegakan hukum oleh Polsek Cadasari, Kepolisian Resort Pandeglang, dimana pada pukul 18.00 anak Pelapor yang bernama Anta meninggalkan rumah. Pada pukul 19.00, seseorang yang memberitahukan Pelapor bahwa anak Pelapor berada di Desa Cikentrung yang lokasinya sekitar 3 km dari rumah Pelapor. Pelapor bergegas menjemput anaknya tersebut. Namun setibanya di sana, Anta justru semakin menjauh masuk ke dalam hutan. Pelapor kemudian meminta bantuan kepada adik iparnya untuk untuk mencari Anta. Namun hingga pukul 22.30 WIB belum juga ditemukan. Sedikit informasi bahwa memang anak pelapor memiliki disabilitas keterbelakangan mental, tidak seperti anak pada umumnya.

Pada tanggal 26 Maret 2020 pukul 02.00 WIB, Pelapor dihubungi oleh Sdr. Heri Suherman selaku mantan Kepala Desa Sanding yang menginformasikan bahwa anak Pelapor telah ditemukan dan sedang berada di Desa Sukajaya, Kecamatan Koroncong, Kabupaten Pandeglang. Pelapor beserta Sdr. Heri Suherman kemudian menuju ke lokasi anak Pelapor ditemukan, namun yang Pelapor mendapati anaknya dalam keadaan lebam dan diletakkan di tengah jalan dengan wajah penuh darah. Pelapor selanjutnya membawa anaknya tersebut ke Puskesmas Petir untuk diobati. Dan selanjutnya pelapor melaporkan tindak pidana pengeroyakan terhadap anak Pelapor/korban kepada Kepolisian Sektor (Polsek) Cadasari dengan Laporan Polisi No. LP/22/ III/2020/Banten/Res. Pandeglang/ Sek. Cadasari. Pelapor juga turut menyerahkan foto anak Pelapor pada saat kejadian sebagai barang bukti.

(Lanjutan)

Pada 29 Maret 2020 pelapor menyampaikan bahwa ada pihak- pihak yang datang dari Desa Cikentrung termasuk di antaranya Kepala Desa beserta BPD untuk mengajukan damai kepada Pelapor. Atas pengajuan damai tersebut, Pelapor bersedia asalkan pelaku yang melakukan pengeroyakan terhadap anak Pelapor harus mengaku dan meminta maaf. Namun sampai dengan saat ini, belum ada pihak yang mengaku telah melakukan perbuatan tersebut. Dua bulan setelahnya sekitar bulan Mei 2020 Kanit Reskrim Polsek Cadasari sempat menyarankan damai melalui mediasi dan menawarkan uang sebesar Rp 5.000.000,00 kepada Pelapor namun pelapor menolak. Kemudian pelapor meminta Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) kepada Penyidik. Atas permintaan tersebut, Polsek Cadasari menyampaikan SP2HP pada tanggal 11 Mei 2020 dengan Nomor: B.18/22/V/2020/ Reskrim yang pada intinya laporan/pengaduan Pelapor telah diterima dan akan dilakukan penyelidikan atas perkara tersebut. Bulan Juni 2020 pelapor menanyakan perkembangan laporan Pelapor kepada anggota Propam Polda Banten karena tidak ada perkembangan yang signifikan yang dilakukan oleh Polsek Cadasari, namun tidak terdapat perubahan atas perkembangan laporan Pelapor. Sebulan setelahnya pada bulan Juli 2020 pelapor bertemu dengan Kapolsek Cadasari dan menanyakan terkait perkembangan Laporan. Menurut informasi Pelapor, Kapolsek Cadasari menyarankan mediasi. Polsek Cadasari menyampaikan surat perihal Pemberitahuan Perkembangan Penelitian Laporan dengan Nomor: B.18/36/ VII/2020/Reskrim yang pada intinya menyampaikan Pihak Polsek Cadasari masih melakukan penyelidikan dengan memintai keterangan para saksi yang berada di TKP dan sampai saat ini Polsek Cadasari belum dapat menentukan tersangka dikarenakan tertutupnya keterangan para saksi di tempat kejadian. Langkah yang dilakukan sesuai keterangan dan petunjuk hasil gelar perkara di Polres Pandeglang serta terus melakukan pendalaman. Apabila semua petunjuk dari Polres Pandeglang telah dilaksanakan pihak Polsek Cadasari akan melakukan gelar perkara kembali di Polres Pandeglang.

(Lanjutan)

Pada 24 Agustus 2020 pelapor telah dilakukan audiensi terkait laporan Pelapor di Polda Banten, namun masih belum terdapat perkembangan penanganan. Kemudian 3 hari setelahnya Polres Pandeglang menyampaikan surat Pemberitahuan Perkembangan Penelitian Laporan dengan Nomor: SP2HP/163/VIII/2020/Reskrim yang pada intinya memberitahukan bahwa laporan/pengaduan Pelapor yang merupakan pelimpahan Polsek Cadasari telah diterima oleh Polres Pandeglang. Namun menurut keterangan Pelapor, bukti berupa foto kondisi anak Pelapor pada saat ditemukan tidak termasuk sebagai salah satu bukti yang dilampirkan dalam berkas pelimpahan dari Polsek Cadasari. Ombudsman Provinsi Banten disaat pelapor melaporkan hal yang dialaminya langsung diterima oleh kepala perwakilan, pelapor ?uga menyertakan awak media saat melaporkan. Dihadapan awak media Kepala Perwakilan menyampaikan akan menerima serta mempelajari dan mendalami laporan yang disampaikan oleh masyarakat serta melakukan pemeriksaan. Tim pemeriksa menyimpulkan hasil pemeriksaan ditemukan dugaan penundaan berlarut dalam penanganan perkara yang dilaporkan oleh Sdr. Romi, dimana proses laporan di Polsek Cadasari berlarut sampai kurang lebih 5 bulan dan adanya penawaran "damai" dari Kasat sebesar Rp. 5.000.000 dimana delik pidana dan bukan delik aduan tidak ada kata "berdamai".

Ombudsman melakukan klarifikasi langsung kepada Kepolisian Daerah Banten yang kebetulan pada saat itu Tim Substansi Kepolisian dari Ombudsman Pusat sedang melakukan kunjungan, saat itu dijawab oleh Polres Pandeglang bahwa sudah ditetapkan 5 Tersangka yang diduga melakukan penganiayaan terhadap anak disabilitas tersebut, Kapolda melalui Irwasda melakukan pemeriksaan terhadap penyidik yang menangani laporan tersebut.

(Lanjutan)

Singkat cerita, Sdr Romi berbelas kasihan kepada pada tersangka yang telah memukuli anaknya, dan menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ombudsman Banten karena telah sangat membantu mendapatkan pelayanan hukum untuk mendapatkan keadilan. Dengan demikian bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pelayanan hukum yang sama dan jangan khawatir untuk melaporkan jika ada dugaan penyimpangan penanangan laporan di kepolisian, karena hak setiap warga negara dilindungi undang- undang. (Dikutip dari Laporan Tahun 2020 Ombudsman Republik Indonesia, hal. 114)

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

Baik sadar atau tidak, kenyataan layanan publik di negeri ini kerap dimanfaatkan oleh 'oknum' pemberi layanan untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok. Peribahasa 'Waktu Adalah Uang' digunakan oleh banyak 'oknum' untuk

memberikan layanan spesial bagi mereka yang memerlukan waktu layanan yang lebih cepat dari biasanya. Sayangnya, konsep ini sering bercampur dengan konsep sedekah dari sisi penerima layanan yang sebenarnya tidak tepat. Waktu berlalu, semua pihak sepakat, menjadi kebiasaan, dan dipahami oleh hampir semua pihak selama puluhan tahun. Sehinga, di masyarakat muncul peribahasa baru, sebuah sarkasme, 'kalau bisa dipersulit, buat apa dipermudah'. Terminologi 'oknum' sering dijadikan kambing hitam dalam buruknya layanan publik, namun, definisi 'oknum' itu seharunya bila hanya dilakukan oleh segelintir personil saja, bila dilakukan oleh semua, berarti ada yang salah dengan layanan publik di negeri ini.

2. Tantangan Layanan Publik

Payung hukum terkait Layanan Publik yang baik tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Layanan Publik. Pasal 4 menyebutkan Asas Pelayanan Publik yang meliputi: a. kepentingan Umum, b. kepastian hukum, c. kesamaan hak, d. keseimbangan hak dan kewajiban, e. keprofesionalan, f. partisipatif, g. persamaan perlakuan/tidak diskriminatif h. keterbukaan, i. akuntabilitas, j. fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, k. ketepatan waktu, dan l. kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan. Undang-Undang ini dengan mantab memberikan pijakan sebuah layanan publik, yang seharusnya dapat tercermin di setiap layanan publik di negeri ini. Namun, sebuah aturan dan kebijakan di negeri ini kerap hanya menjadi dokumen statis yang tidak memberikan dampat apapun ke unsur yang seharusnya terikat. Aturan demi aturan, himbauan demi himbauan, sosialisasi demi sosialisasi, seperti tidak memberikan dampak yang kuat ke semua pihak. Aturan lalulintas untuk wajib menggunakan helm ketika berkendara roda dua, hanya terlihat dilakukan oleh mayoritas pengendara di pusat-pusat kota, sedangkan di pinggiran, semua pengendara seperti menikmati ketidaktegasan aturan tersebut. Di beberapa daerah, aturan setingkat Peraturan Daerah terkait denda membuang sampah sembarangan secara tegas menyebutkan nilai dari 500.000 hingga 2.500.000 atau dengan kurungan penjara 1 hingga 3 bulan. Apa yang terjadi di seluruh negeri ini, sampah masih

menjadi masalah besar yang dipandang kecil oleh semua pihak. Sikap permisif semua pihak terhadap seseorang yang membuang satu puntung rokok atau bekas botol minum sembarangan seperti tidak menghitung bila dilakukan oleh jutaan orang yang berarti menghasilkan jutaan puntung rokok ataupun botol bekas minuman.

Sejak diterbitkannya UU No.25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, dampaknya sudah mulai terasa di banyak layanan. Perbaikan layanan tersebut tidak lepas dari upaya lanjutan yang dilakukan pasca diterbitkannya aturan. Setidaknya, aturan tersebut tidak lagi menjadi dokumen statis yang hanya bisa diunduh dan dibaca ketika diperlukan untuk menulis. Ruang-ruang layanan dasar seperti KTP, Kartu Keluarga, Surat Keterangan Kehilangan, Pembayaran listrik, air, dan PBB, hingga kebijakan Zonasi Sekolah dan Keterbukaan Informasi ruang rawat di Rumah Sakit sudah jauh lebih baik. Belum sempurna, tapi sudah berjalan di arah yang benar. Hasil ini tidak lain merupakan hasil kerja dan komitmen semua pihak, baik dari sisi penyelenggara pelayanan dan masyarakat penerima layanan. Namun, komitmen ini bukan juga hal yang statis. Perlu upaya keras semua pihak untuk menjaganya bahkan tantangan untuk meningkatkannya. Tantangan itu pun tidak statis, godaan dan mental/pola pikir pihak-pihak yang dahulu menikmati keuntungan dari lemahnya sektor pengawasan layanan selalu mencoba menarik kembali ke arah berlawanan. Tugas berat Anda sebagai ASN adalah ikut menjaga bahkan ikut berpartisipasi dalam proses menjaga dan meningkatkan kualitas layanan tersebut. Karena, bisa jadi, secara aturan dan payung hukum sudah memadai, namun, secara pola pikir dan mental, harus diakui, masih butuh usaha keras dan komitment yang ekstra kuat. Sekali lagi, tantangan yang dihadapi bukan hanya di lingkungan ASN sebagai pemberi layanan, namun juga dari masyarakat penerima layanan.

3. Keutamaan Mental Melayani

Pelatihan ini tentunya akan membatasi ruang implementasi langsung di sisi ASN sebagai pembeli layanan publik. Namun, dengan mental dan pola pikir yang baik, secara tidak langsung akan memberikan dampak tidak langsung pada sisi masyarakat

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

Kentjacaraningrat dan Mochtar Lubis memiliki pandangan ciri-ciri sikap dan mental Bangsa Indonesia secara umum:

Koentjaraningrat	**Mochtar Lubis**
Lima sikap mental bermuatan pola pikir koruptif yang merupakan warisan koloni- al yang "hidup" dalam pola pikir manusia bangsa kita. Kelima sikap mental itu adalah: • mentalitas yang meremehkan mutu; • mentalitas yang suka menerabas (instan); • tidak percaya pada diri sendiri; • tidak berdisiplin murni; • mentalitas yang suka mengabaikan tanggung jawab.	Ciri manusia Indonesia yang berkonotasi negatif sebagai warisan zaman penindasan. Ciri manusia Indonesia yang disebutkan Mochtar Lubis yakni: • mempunyai penampilan yang berbeda di depan dan di belakang; • segan dan enggan bertanggung jawab atas perbuatannya, putusannya, kelakuannya, pikirannya, dan sebagainya; • jiwa feodalistik.

Harus Kita akui, ciri-ciri tersebut masih kental terlihat di masyarakat di semua tingkatan. Tanpa disadari, Kita sudah hidup dengan melihat ataupun bahkan melakukan hal-hal yang terkait ciri-ciri di atas. Kombinasi ciri-ciri di atas, bila dimiliki oleh ASN, akan memberikan dampat yang bukan main buruknya. Bayangkan, kualitas layanan yang saat ini sudah berada di jalur yang benar

akan kembali ke kondisi di mana praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme masih menjadi hal yang lumrah. Pengurusan KTP yang menjadi hak paling dasar warga negara dipungli dengan sewenang-wenang, keluarga yang ingin membuat Kartu Keluarga dipersulit dengan harapan mendapatkan 'uang pelicin' untuk mempermudah, musibah kehilangan barang atau dokumen yang sudah membuat sedih masih harus dimintai dana seikhlasnya ketika mengurus surat kehilangan, mereka yang ingin mencoba mengurus surat izin secara mandiri kalah dengan mereka yang memiliki kenalan 'orang dalam', keluarga tidak mampu yang dengan susah payah mendapatkan surat keterangan tidak mampu harus kalah oleh orang-orang mampu yang memalsukan surat sejenis untuk menyekolahkan anaknya, dan lain sebagainya. Semakin parah, ketika, mereka yang salah/tidak sesuai prosedur merasa benar dan melaporkan balik pihak-pihak yang menggunakan fasilitas pengaduan sehinga puncak dari kekacauan itu adalah, mereka yang mencoba mencari keadilan dengan melaporkan ketidaksesuaian prosedur tersebut justru yang berurusan dengan hukum. Coba Kita renungkan, mari berkontempelasi, apakah itu yang Kita inginkan?

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

B. Rangkuman

a. Peribahasa 'Waktu Adalah Uang' digunakan oleh banyak 'oknum' untuk memberikan layanan spesial bagi mereka yang memerlukan waktu layanan yang lebih cepat dari biasanya. Sayangnya, konsep ini sering bercampur dengan konsep sedekah dari sisi penerima layanan yang sebenarnya tidak tepat. Waktu berlalu, semua pihak sepakat, menjadi kebiasaan, dan dipahami oleh hampir semua pihak selama puluhan tahun.
b. Tugas berat Anda sebagai ASN adalah ikut menjaga bahkan ikut berpartisipasi dalam proses menjaga dan meningkatkan kualitas layanan tersebut. Karena, bisa jadi, secara aturan dan payung hukum sudah memadai, namun, secara pola pikir dan mental, harus diakui, masih butuh usaha keras dan komitment yang ekstra kuat.
c. Employer Branding yang termaktub dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021, "Bangga Melayani Bangsa", menjadi udara segar perbaikan dan peningkatan layanan publik. Namun, Mental dan Pola Pikir berada di domain pribadi, individual. Bila dilakukan oleh semua unsur ASN, akan memberikan dampak sistemik. Ketika perilaku koruptif yang negatif bisa memberikan dampak sistemik seperti sekarang ini, sebaliknya, mental dan pola pikir positif pun harus bisa memberikan dampak serupa.

C. Soal Latihan

a. Banyak perbaikan yang terjadi di layanan publik yang bisa ditemukan di keseharian Anda, pilihlah salah satu kasus yang pernah Anda alami, dan tulislah perubahan/perbaikan yang terjadi dari kondisi sebelumnya.
b. Masih ada beberapa layanan publik yang belum berubah dari versi buruknya, pilihlah salah satu layanan yang Anda ketahui masih belum berubah tersebut, dan tuliskan harapan perubahan yang Anda inginkan.
c. Lihatlah video unik pada tautan ini yang berakting terkait sebuah layanan yang sudah berubah dari bentuk selebelumnya: https://www.instagram.com/reel/CX3Oa0rJoQ7/?utm_medium=share_sheet dan tuliskan pendapat Anda.

BAB III
KONSEP AKUNTABILITAS

A. Uraian Materi

1. Pengertian Akuntabilitas

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

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab dari amanah yang dipercayakan kepadanya. Amanah seorang ASN menurut SE Meneteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 adalah menjamin terwujudnya perilaku yang sesuai dengan Core Values ASN BerAKHLAK. Dalam konteks Akuntabilitas, perilaku tersebut adalah:

- Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
- Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi

2. Aspek-Aspek Akuntabilitas

- Akuntabilitas adalah sebuah hubungan (*Accountability is a relationship*)
  Hubungan yang dimaksud adalah hubungan dua pihak antara individu/kelompok/institusi dengan negara dan masyarakat. Pemberi kewenangan bertanggungjawab memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan mengalokasikan sumber daya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dilain sisi, individu/kelompok/institusi bertanggungjawab untuk memenuhi semua kewajibannya. Oleh sebab itu, dalam akuntabilitas, hubungan yang terjadi adalah hubungan yang bertanggungjawab antara kedua belah pihak.

Contoh:

Bacalah tautan berikut:
https://nasional.kompas.com/read/2020/12/09/06202471/cerita-penghulu-yang-88-kali-laporkan-gratifikasi-amplop-ke-kpk?page=all.

Penghulu dari Cimahi Tengah itu menyadari bahwa dalam tugasnya, terdapat unsur hubungan tanggung jawab antara dirinya dengan Lembaga yang diawakilkan oleh Atasannya ketika memberikan Surat Tugas, dan hubungan antara dirinya dengan pengguna layanan, pasangan yang akan menikah. Apabila dalam konteks moral, Pak Budi Ali Hidayat terikat relasi baik-buruk dan benar-salah, namun, dalam konteks Akuntabilitas, Pak Budi terikat tanggung jawab menyelesaikan tugas menikahkan pasangan yang menggunakan layanannya. Apa yang dilakukan dengan melaporkan gratifikasi kepada Komisi Pemberantasan Korupsi setelah Ia terpaksa menerima 'amplop' dari Keluarga mempelai, adalah sebuah integritas dalam memegang prinsip aturan dan kode perilaku yang berlaku.

- Akuntabilitas berorientasi pada hasil (*Accountability is results-oriented*)
  Hasil yang diharapkan dari akuntabilitas adalah perilaku aparat pemerintah yang bertanggung jawab, adil dan inovatif. Dalam konteks ini, setiap individu/kelompok/institusi dituntut untuk bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta selalu bertindak dan berupaya untuk memberikan kontribusi untuk mencapai hasil yang maksimal.

  Contoh:

  Tontonlah video berikut:
  Siapa yang Mengisi Bensin
  https://youtu.be/sPbIj3PDVks

  Pada sebuah penugasan, Saudara akan mendapatkan Surat Tugas dengan perincian tugas yang akan dilakukan, lokasi, waktu, anggaran dana, sebagainya. Apa yang tertulis pada surat tersebut adalah arahan yang diberikan lembaga melalui atasan Saudara yang harus dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan. Apa yang dilakukan Baharuddin Lopa adalah contoh Akuntabiltas dan Integritas yang berorientasi pada hasil. Baginya, alokasi bensin kendaraanya telah direncanakan untuk dapat digunakan seluruh perjalannya, sehingga, bila ada pihak lain yang memberikan bantuan 'bensin', itu akan mengganggu perencanaan tugasnya.

- Akuntabilitas membutuhkan adanya laporan (*Accountability requiers reporting*)
  Laporan kinerja adalah perwujudan dari akuntabilitas. Dengan memberikan laporan kinerja berarti mampu menjelaskan terhadap tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh individu/kelompok/institusi, serta mampu memberikan bukti nyata dari hasil dan proses yang telah dilakukan. Dalam dunia birokrasi, bentuk

akuntabilitas setiap individu berwujud suatu laporan yang didasarkan pada kontrak kerja, sedangkan untuk institusi adalah LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).

Contoh:

Masih senada dengan contoh sebelumnya terkait Surat Tugas, membuat Laporan Pelaksanaan Tugas (LTP) adalah bagian dari Akuntabiltas. LPT akan terkait pertanggungjawaban:

a. Penggunaan waktu, termasuk di dalamnya pertanggungjawaban waktu yang digunakan menuju dan pulang dari lokasi yang disebutkan dalam Surat Tugas, sehingga, sejatinya, Pelaksana Tugas tidak bisa menggunakan waktu tugasnya untuk keperluan pribadi.

b. Penggunaan anggaran, termasuk di dalamnya pertanggung jawaban penggunaan dana terkait biaya operasional seperti konsumsi rapat, sewa ruangan, dan sebagainya, dan juga transportasi menuju dan dari lokasi pelaksanan tugas, dan

c. Hasil pelaksanaan tugas, termasuk dilaporakan bila ada kendala dan rekomendasi tindak lanjut.

- Akuntabilitas memerlukan konsekuensi (*Accountability is meaningless without consequences*) Akuntabilitas menunjukkan tanggungjawab, dan tanggungjawab menghasilkan konsekuensi. Konsekuensi tersebut dapat berupa penghargaan atau sanksi.

Contoh:

Bacalah tautan Berita berikut ini https://jateng.tribunnews.com/2021/08/04/75-pns-kota-tegal-ketahuan-telat-ngantor-begini-nasibnya?page=2

Akuntablitas memiliki dimensi konsekuensi, oleh sebab itu, kebiasaan buruk 'terlambat' hadir di tempat kerja pun demikian. Menepati waktu bukan hanya dalam konteks mematuhi peraturan, namun, ada unsur moral menghargai waktu orang lain yang sudah merencanakan dan mengalokasikan waktunya untuk tidak terlambat. Apabila dalam sebuah kegiatan, terlambat dimulai hanya karena menunggu mereka yang terlambat, berarti ada usaha dan jerih payah mereka yang tepat waktu menjadi terbuang sia-sia. Contoh lain, bila Saudara pernah marah ketika mendapatkan jadwal penerbangan yang tidak sesuai waktu (delay), yang menyebabkan rencana kegiatan yang Saudara sudah rencanakan akan dilaksanakan dengan penerbangan yang tebat waktu pun tidak dapat dilakuan, kira-kira seperti itu rasa mereka yang menunggu orang-orang yang terlambat dalam sebuah kegiatan. Dalam konteks penerbangan 'transit', bahkan Saudara akan mengalami kerugian kehilangan jadwal penerbangan lanjutan yang terganggu karena penerbangan pertama yang terlambat.

- Akuntabilitas memperbaiki kinerja (*Accountability improves performance)*
  Tujuan utama dari akuntabilitas adalah untuk memperbaiki kinerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pendekatan akuntabilitas yang bersifat proaktif (*proactive accountability*), akuntabilitas dimaknai sebagai sebuah hubungan dan proses yang direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak

awal, penempatan sumber daya yang tepat, dan evaluasi kinerja. Dalam hal ini proses setiap individu/kelompok/institusi akan diminta pertanggungjawaban secara aktif yang terlibat dalam proses evaluasi dan berfokus peningkatan kinerja.

3. Pentingnya Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah prinsip dasar bagi organisasi yang berlaku pada setiap level/unit organisasi sebagai suatu kewajiban jabatan dalam memberikan pertanggungjawaban laporan kegiatan kepada atasannya. Dalam beberapa hal, akuntabilitas sering diartikan berbeda-beda. Adanya norma yang bersifat informal tentang perilaku PNS yang menjadi kebiasaan ("*how things are done around here*") dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi atau bahkan mempengaruhi aturan formal yang berlaku. Seperti misalnya keberadaan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, belum sepenuhnya dipahami atau bahkan dibaca oleh setiap CPNS atau pun PNS. Oleh sebab itu, pola pikir PNS yang bekerja lambat, berdampak pada pemborosan sumber daya dan memberikan citra PNS berkinerja buruk. Dalam kondisi tersebut, PNS perlu merubah citranya menjadi pelayan masyarakat dengan mengenalkan nilai-nilai akuntabilitas untuk membentuk sikap, dan prilaku bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan.

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

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

Akuntabilitas merupakan kontrak antara pemerintah dengan aparat birokrasi, serta antara pemerintah yang diwakili oleh PNS dengan masyarakat. Kontrak antara kedua belah pihak tersebut memiliki ciri antara lain: Pertama, akuntabilitas eksternal yaitu tindakan pengendalian yang bukan bagian dari tanggung jawabnya. Kedua, akuntabilitas interaksi merupakan pertukaran sosial dua arah antara yang

menuntut dan yang menjadi bertanggung jawabnya (dalam memberi jawaban, respon, rectification, dan sebagainya). Ketiga, hubungan akuntabilitas merupakan hubungan kekuasaan struktural (pemerintah dan publik) yang dapat dilakukan secara asimetri sebagai haknya untuk menuntut jawaban (Mulgan 2003).

Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*), dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*). Akuntabilitas vertikal adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, kemudian pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, pemerintah pusat kepada MPR. Akuntabilitas vertikal membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan "ke bawah" kepada publik. Misalnya, pelaksanaan pemilu, referendum, dan berbagai mekanisme akuntabilitas publik yang melibatkan tekanan dari warga. Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas. Akuntabilitas ini membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan "ke samping" kepada para pejabat lainnya dan lembaga negara. Contohnya adalah lembaga pemilihan umum yang independen, komisi pemberantasan korupsi, dan komisi investigasi legislatif.

4. Tingkatan Akuntabilitas

Bagan 1 Tingkatan Akuntabilitas

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

- Akuntabilitas Personal (*Personal Accountability*)
  Akuntabilitas personal mengacu pada nilai-nilai yang ada pada diri seseorang seperti kejujuran, integritas, moral dan etika. Pertanyaan yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah seseorang memiliki akuntabilitas personal antara lain "Apa yang dapat saya lakukan untuk memperbaiki situasi dan membuat perbedaan?". Pribadi yang akuntabel adalah yang menjadikan dirinya sebagai bagian dari solusi dan bukan masalah.
- Akuntabilitas Individu
  Akuntabilitas individu mengacu pada hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yaitu antara PNS dengan instansinya sebagai pemberi kewenangan. Pemberi kewenangan bertanggungjawab untuk memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan sumber daya serta menghilangkan hambatan kinerja, sedangkan PNS sebagai aparatur negara bertanggung jawab untuk

memenuhi tanggung jawabnya. Pertanyaan penting yang digunakan untuk melihat tingkat akuntabilitas individu seorang PNS adalah apakah individu mampu untuk mengatakan "Ini adalah tindakan yang telah saya lakukan, dan ini adalah apa yang akan saya lakukan untuk membuatnya menjadi lebih baik".

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

B. Rangkuman

Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai.

Aspek - Aspek akuntabilitas mencakup beberapa hal berikut yaitu akuntabilitas adalah sebuah hubungan, akuntabilitas berorientasi pada hasil, akuntabilitas membutuhkan adanya

laporan, akuntabilitas memerlukan konsekuensi, serta akuntabilitas memperbaiki kinerja.

Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu pertama, untuk menyediakan kontrol demokratis (peran demokrasi); kedua, untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional); ketiga, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar). Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertical (*vertical accountability*), dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*). Akuntabilitas memiliki 5 tingkatan yang berbeda yaitu akuntabilitas personal, akuntabilitas individu, akuntabilitas kelompok, akuntabilitas organisasi, dan akuntabilitas *stakeholder*.

C. Soal Latihan

1. Dalam hal penyelenggaraan pemerintahan, sering kita dengan istilah kata responsibilitas dan akuntabilitas. Kedua kata tersebut mempunyai arti dan makna yang berbeda. Apa yang membedakan antara responsibilitas dan akuntabilitas dilihat dari pengertiannya? Dan berikan pendapat anda terkait konsep responsibiltas dan akuntabilitas tersebut?
2. Bacalah kembali pembuka Bab II yang dikutip dari Laporan Tahun 2020 Ombudsman Republik Indonesia, menurut Anda, bagaimana kasus itu bila dilihat dari konteks Akuntabilitas?
3. Dalam hal pelayanan publik, masih sering diketemukan keluhan dari masyarakat terhadap kinerja pelayan publik. Masyarakat merasakan kinerja yang lambat, berbelit-belit, maupun tidak efisien ketika berhadapan dengan pelayan publik ataupun birokrasi publik. Padahal sejatinya sebagai abdi negara, birokrasi publik harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Menurut anda, seberapa penting nilai-nilai akuntabilitas publik jika dikaitkan dengan fenomena tersebut? Jelaskan.

BAB IV
PANDUAN PERILAKU AKUNTABEL

A. Uraian Materi

1. Akuntabilitas dan Integritas

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017). Kedua prinsip tersebut harus dipegang teguh oleh semua unsur pemerintahan dalam memberikan layanang kepada masyarakat. Aulich (2011) bahkan mengatakan bahwa sebuah sistem yang memiliki integritas yang baik akan mendorong terciptanya Akuntabilitas, Integritas itu sendiri, dan Transparansi. Bahkan, Ann Everett (2016), yang berprofesi sebagai *Professional Development Manager at Forsyth Technical Community College* mempuplikasikan pendapatnya pada *platform* digital *LinkedIn* bahwa, walaupun Akuntabilitas dan Integritas adalah faktor yang sangat penting dimiliki dalam kepimpinan, Integritas menjadi hal yang pertama harus dimiliki oleh seorang pemimpin ataupun pegawai negara yang kemudian diikuti oleh Akuntabilitas. Menurut Matsiliza (2013), pejabat ataupun pegawai negara, memiliki kewajiban moral untuk memberikan pelayanan dengan etika terbaik sebagai bagian dari budaya etika dan panduan perilaku yang harus dimiliki oleh sebuah pemerintahan yang baik.

2. Integritas dan Anti Korupsi

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

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. Siap untuk mengaktualisasikan integritas dalam memberantas korupsi? Mari kita pahami dulu apa yang dimaksud dengan integritas? Simaklah video pada tautan berikut:

Aksi Integritas untuk Berantas Korupsi: https://youtu.be/nihUi9xfZRo

Untuk memperkuat pemahaman Anda, silakan pelajari materi-materi terkait pada tautan berikut:

1. Infografis Pengertian Integritas https://aclc.kpk.go.id/learning-materials/education/infographics/definition-of-integrity
2. Infografis Nilai-Nilai Antikorupsi https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/sosial-budaya/infografis/nilai-nilai-antikorupsi

   Bangsa besar adalah bangsa yang meneladani integritas para tokoh bangsanya. Setidaknya, mereka membuktikan bahwa negeri ini pernah memiliki pemimpin-pemimpin yang amanah, jujur, sederhana, dan sangat bertanggung jawab. Mereka adalah fakta bahwa bangsa kita tidaklah memiliki budaya korupsi sejak lama. Dari mereka, kita bisa optimistis, menjadi pribadi berintegritas dan amanah bukanlah kemustahilan bagi kita. Siapakah para tokoh bangsa yang dapat kita jadikan sebagai role model berintegritas? Aktualisasi integritas apa saja yang dapat

kita teladani? Simaklah hingga tuntas video-video berikut:

- Demi Sebuah Rahasia: https://youtu.be/JtoFPfcv1To
- Bola dan Abang Becak: https://youtu.be/ks1LB-HE6SY
- Siapa yang Mengisi Bensin: https://youtu.be/sPbIj3PDVks
- Surat Tilang untuk Sultan: https://youtu.be/iM9wo8-qV0c

Pada konteks Aparat Sipil Negara, ditengarai ada peran sistem dalam pembentukan perilaku seseorang ASN. Dalam sistem yang korup, memaksa setiap individu mengikuti sistem tersebut. Menurut Eko Prasojo, mantan Wakil Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) dalam tulisannya "*Seputar RUU Aparatur Sipil Negara*"(https://lldikti12.ristekdikti.go.id/2013/04/29/seputar-ruu-aparatur-sipil-negara-oleh-eko-prasojo-wamen-kemenpan-rb.html, diakses 27 Januari 2021) menyatakan bahwa persoalan penyakit kejiwaan birokrasi (psycho-bereaupathology) pada dasarnya adalah penyakit sistem, bukan penyakit individu. Oleh sebab itu, Komisi Pemberantasan Korupsi, melalui UU No.19 Tahun 2019, menggunakan tiga pilar baru yaitu, Penindakan, Perbaikan Sistem, dan Pendidikan. Penindakan dilakukan dalam upaya membuat jera orang untuk melakukan korupsi, Perbaikan sistem dilakukan untuk membuat orang tidak bisa melakukan korupsi, dan Pendidikan dilakukan dalam upaya membuat orang tidak mau korupsi. Sederhananya, setiap sendi pemberantasan korupsi di negeri ini sudah dipikirkan dan dilakukan, namun, tidak bisa dilakukan hanya oleh aparat penegak hukum, peran masyarakat juga menjadi hal yang sangat penting.

Sebagai individu, Kita, dapat melakukan gerakan pemberantasan korupsi yang dimulai dari diri sendiri. Walaupun diakui kadang sulit melakukannya dalam sistem di mana semua orang melakukan hal-hal yang koruptif, paling tidak, Kita bisa memulainya untuk diri

Kita sendiri. Contoh dari apa yang dilakukan oleh Penghulu Abdul Bakri dari KUA Klaten membuktikan bahwa itu bisa dilakukan. Karena apapun yang Kita lakukan, pro dan kontra itu tidak dapat dihindari, tapi, setidaknya, Kita berada di pihak yang benar. Di lain pihak, melakukan kebaikan, juga dapat menjadi inspirasi bagi orang-orang di sekitar Kita. Berhentilah menuntut pihak atasan untuk berintegritas lebih dulu, jadikan diri kita contoh atau inspirasi bagi diri Kita sendiri, orang-orang tercinta di sekitar Kita, untuk anak-anak Kita. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, tidak ada orang tiba-tiba menjadi berintegritas, butuh peran lingkungan dalam membentuk pola pikir dan prinsip memegang teguh prinsip kebenaran. Berkaitan dengan menjadi inspirasi, menjadi teladan, berikut adalah video tentang keteladanan yang dilakukan orang-orang di lingkungan pendidikan, dari tingkat siswa, orang tua, staf sekolah, guru, hingga pimpinan tertinggi, kepala sekolah. Menjadi teladan adalah salah satu bagian dari proses pemberantasan korupsi dari pilar pendidikan, sehingga generasi muda belajar secara tidak langsung (*indirect learning*) dari orang-orang dewasa dan lingkungan di sekitarnya.

Simak Video berikut:
Menjadi Teladan
https://drive.google.com/file/d/149cYwgP6y98goG66JVhwTu-31pQb-Hww/view?usp=sharing

3. Mekanisme Akuntabilitas

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda- beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. 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).

Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi:

- Akuntabilitas kejujuran dan hukum (*accountability for probity and legality*) Akuntabilitas hukum terkait dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang diterapkan.
- Akuntabilitas proses (*process accountability*) Akuntabilitas proses terkait dengan: apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi? Akuntabilitas ini diterjemahkan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah. Pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas proses dilakukan untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme.
- Akuntabilitas program (*program accountability*) Akuntabilitas ini dapat memberikan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, dan Apakah ada alternatif program lain yang memberikan hasil maksimal dengan biaya minimal.
- Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*) Akuntabilitas ini terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah atas kebijakan yang diambil terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

a. Mekanisme Akuntabilitas Birokrasi Indonesia

Akuntabilitas tidak akan mungkin terwujud apabila tidak ada alat akuntabilitas. Di Indonesia, alat akuntabilitas antara lain adalah:

- Perencanaan Strategis (Strategic Plans) yang 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.
- Kontrak Kinerja. Semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) tanpa terkecuali mulai 1 Januari 2014 menerapkan adanya kontrak kerja pegawai. Kontrak kerja yang dibuat untuk tiap tahun ini merupakan kesepakatan antara pegawai dengan atasan langsungnya. 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 berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang berisi perencanaan dan perjanjian kinerja pada tahun tertentu, pengukuran dan analisis capaian kinerja, serta akuntabilitas keuangan.

b. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Akuntabel

1. Kepemimpinan

Lingkungan yang akuntabel tercipta dari atas ke bawah dimana pimpinan memainkan peranan yang penting dalam menciptakan lingkungannya. Pimpinan mempromosikan lingkungan yang akuntabel dapat dilakukan dengan memberikan contoh pada orang lain (lead by example), adanya komitmen yang tinggi

dalam melakukan pekerjaan sehingga memberikan efek positif bagi pihak lain untuk berkomitmen pula, terhindarnya dari aspek-aspek yang dapat menggagalkan kinerja yang baik yaitu hambatan politis maupun keterbatasan sumber daya, sehingga dengan adanya saran dan penilaian yang adil dan bijaksana dapat dijadikan sebagai solusi.

2. Transparansi

   Tujuan dari adanya transparansi adalah:

   - Mendorong komunikasi yang lebih besar dan kerjasama antara kelompok internal dan eksternal
   - Memberikan perlindungan terhadap pengaruh yang tidak seharusnya dan korupsi dalam pengambilan keputusan
   - Meningkatkan akuntabilitas dalam keputusan-keputusan
   - Meningkatkan kepercayaan dan keyakinan kepada pimpinan secara keseluruhan.

4. Integritas

   Dengan adanya integritas menjadikan suatu kewajiban untuk menjunjung tinggi dan mematuhi semua hukum yang berlaku, undang-undang, kontrak, kebijakan, dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya integritas institusi, dapat memberikan kepercayaan dan keyakinan kepada publik dan/atau stakeholders.

5. Tanggung Jawab (Responsibilitas)

   Responsibilitas institusi dan responsibilitas perseorangan memberikan kewajiban bagi setiap individu dan lembaga, bahwa ada suatu konsekuensi dari setiap tindakan yang telah dilakukan, karena adanya tuntutan untuk bertanggungjawab atas keputusan yang telah dibuat.

   Responsibilitas terbagi dalam responsibilitas perorangan dan responsibilitas institusi.

a) Responsibiltas Perseorangan
   - Adanya pengakuan terhadap tindakan yang telah diputuskan dan tindakan yang telah dilakukan
   - Adanya pengakuan terhadap etika dalam pengambilan keputusan
   - Adanya keterlibatan konstituen yang tepat dalam keputusan

b) Responsibilitas Institusi
   - Adanya perlindungan terhadap publik dan sumber daya
   - Adanya pertimbangan kebaikan yang lebih besar dalam pengambilan keputusan
   - Adanya penempatan PNS dan individu yang lebih baik sesuai dengan kompetensinya

6. Keadilan

   Keadilan adalah landasan utama dari akuntabilitas. Keadilan harus dipelihara dan dipromosikan oleh pimpinan pada lingkungan organisasinya. Oleh sebab itu, ketidakadilan harus dihindari karena dapat menghancurkan kepercayaan dan kredibilitas organisasi yang mengakibatkan kinerja akan menjadi tidak optimal.

7. Kepercayaan

   Rasa keadilan akan membawa pada sebuah kepercayaan. Kepercayaan ini yang akan melahirkan akuntabilitas. Dengan kata lain, lingkungan akuntabilitas tidak akan lahir dari hal- hal yang tidak dapat dipercaya.

8. Keseimbangan

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

Setiap individu yang ada di lingkungan kerja harus dapat menggunakan kewenangannya untuk meningkatkan kinerja. Adanya peningkatan kerja juga memerlukan adanya perubahan kewenangan sesuai kebutuhan yang dibutuhkan. Selain itu, adanya harapan dalam mewujudkan kinerja yang baik juga harus disertai dengan keseimbangan kapasitas sumber daya dan keahlian (*skill*) yang dimiliki.

9. Kejelasan

   Kejelasan juga merupakan salah satu elemen untuk menciptakan dan mempertahankan akuntabilitas. Agar individu atau kelompok dalam melaksanakan wewenang dan tanggungjawabnya, mereka harus memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang menjadi tujuan dan hasil yang diharapkan. Dengan demikian, fokus utama untuk kejelasan adalah mengetahui kewenangan, peran dan tanggungjawab, misi organisasi, kinerja yang diharapkan organisasi, dan sistem pelaporan kinerja baik individu maupun organisasi.

10. Konsistensi

    Konsistensi menjamin stabilitas. Penerapan yang tidak konsisten dari sebuah kebijakan, prosedur, sumber daya akan memiliki konsekuensi terhadap tercapainya lingkungan kerja yang tidak akuntabel, akibat melemahnya komitmen dan kredibilitas anggota organisasi.

c. Langkah-Langkah yang Harus Dilakukan dalam Menciptakan Framework Akuntabilitas

Bagan 2 Framework Akuntabilitas

Berikut adalah 5 langkah yang harus dilakukan dalam membuat framework akuntabilitas di lingkungan kerja PNS:

- Menentukan tujuan yang ingin dicapai dan tanggungjawab yang harus dilakukan. Hal ini dapat dilakukan melalui penentuan tujuan dari rencana strategis organisasi, mengembangkan indikator, ukuran dan tujuan kinerja, dan mengidentifikasi peran dan tanggungjawab setiap individu dalam organisasi.
- Melakukan perencanaan atas apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan. Cara ini dapat dilakukan melalui identifikasi program atau kebijakan yang perlu dilakukan, siapa yang bertanggungjawab, kapan akan dilaksanakannya dan biaya yang dibutuhkan. Selain itu, perlu dilakukannya identifikasi terhadap sumberdaya yang dimiliki organisasi serta konsekuensinya, apabila program atau kebijakan tersebut berhasil atau gagal untuk dilakukan.

- Melakukan implementasi dan memantau kemajuan yang sudah dicapai. Hal tersebut penting dilakukan untuk mengetahui hambatan dari impelementasi kebijakan atau program yang telah dilakukan.
- Memberikan laporan hasil secara lengkap, mudah dipahami dan tepat waktu. Hal ini perlu dilakukan sebagai wujud untuk menjalankan akuntabilitas dalam menyediakan dokumentasi dengan komunikasi yang benar serta mudah dipahami.
- Melakukan evaluasi hasil dan menyediakan masukan atau feedback untuk memperbaiki kinerja yang telah dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat korektif.

4. Konflik Kepentingan

Konflik kepentingan 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. Persinggungan kepentingan ini dapat menyulitkan orang tersebut untuk menjalankan tugasnya. Duncan Williamson mengartikan konflik kepentingan sebagai "suatu situasi dalam mana seseorang, seperti petugas publik, seorang pegawai, atau seorang profesional, memiliki kepentingan privat atau pribadi dengan mempengaruhi tujuan dan pelaksanaan dari tugas-tugas kantornya atau organisasinya".

Simak Video berikut :
https://www.youtube.com/watch?v=822SB0PgZSs

Untuk memperkuat pemahaman Anda, silakan pelajari materi-materi terkait pada tautan berikut:
Infografis

- https://aclc.kpk.go.id/learning-materials/education/infographics/definition-about-conflict-of-interest
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/pendidikan/infografis/prinsip-dasar-penanganan-konflik-kepentingan
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/tata-kelola-pemerintahan/infografis/tahap-tahap-dalam-penanganan-konflik-kepentingan
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/politik/infografis/faktor-pendukung-keberhasilan-penanganan-konflik-kepentingan

Modul Pengelolaan Konflik Kepentingan :
https://acch.kpk.go.id/images/tema/litbang/modul-integritas/Modul-7-Pengelolaan-Konflik-Kepentingan.pdf

Tipe-tipe Konflik Kepentingan

Ada 2 jenis umum Konflik Kepentingan:

a. Keuangan

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

   Contoh :

   - Menggunakan peralatan lembaga/ unit/ divisi/ bagian untuk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi;
   - menggunakan peralatan lembaga/ unit/ divisi/ bagian untuk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi;
   - menerima hadiah atau pembayaran mencapai sesuatu yang diinginkan;
   - menerima dana untuk penyediaan informasi pelatihan dan/atau catatan untuk suatu kepentingan;
   - menerima hadiah pemasok atau materi promosi tanpa otoritas yang tepat

b. Non-Keuangan

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

   Contoh:

   - Berpartisipasi sebagai anggota panel seleksi tanpa menggunakan koneksi, asosiasi atau keterlibatan dengan calon
   - Menyediakan layanan atau sumber daya untuk klub, kelompok asosiasi atau organisasi keagamaan tanpa biaya
   - Penggunaan posisi yang tidak tepat untuk
   - memasarkan atau mempromosikan nilai-nilai atau keyakinan pribadi

   Bagaimana cara mengidentifikasi konflik kepentingan

   - Tugas publik dengan kepentingan pribadi

     Apakah saya memiliki kepentingan pribadi atau swasta yang mungkin bertentangan, atau

dianggap bertentangan dengan kewajiban publik?

- Potensialitas
  Mungkinkah ada manfaat bagi saya sekarang, atau di masa depan, yang bisa meragukan objektivitas saya?

Bagaimana keterlibatan saya dalam mengambil keputusan / tindakan dilihat oleh orang lain?

- Proporsionalitas
  Apakah keterlibatan saya dalam keputusan tampak adil dan wajar dalam semua keadaan?
- Presence of Mind
  Apa konsekuensi jika saya mengabaikan konflik kepentingan? Bagaimana jika keterlibatan saya dipertanyakan publik?
- Janji
  Apakah saya membuat suatu janji atau komitmen dalam kaitannya dengan permasalahan? Apakah saya berdiri untuk menang atau kalah dari tindakan/keputusan yang diusulkan?

Konsekuensi Kepentingan Konflik

- Hilangnya/berkurangnya kepercayaan dan stakeholders
- Memburuknya reputasi pribadi atau Institusi
- Tindakan in-disipliner
- Pemutusan hubungan kerja
- Dapat dihukum baik perdata atau pidana

Perilaku berkaitan dengan Konflik Kepentingan (*Conflicts of Interest*):

- ASN harus dapat memastikan kepentingan pribadi atau keuangan tidak bertentangan dengan kemampuan mereka untuk melakukan tugas- tugas resmi mereka dengan tidak memihak;
- Ketika konflik kepentingan yang timbul antara kinerja tugas publik dan kepentingan pribadi atau personal, maka PNS dapat berhati-hati untuk kepentingan umum;

- ASN memahami bahwa konflik kepentingan sebenarnya, dianggap ada atau berpotensi ada di masa depan. Situasi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, meliputi:
    - Hubungan dengan orang-orang yang berurusan dengan lembaga-lembaga yang melampaui tingkat hubungan kerja profesional;
    - Menggunakan keuangan organisasi dengan bunga secara pribadi atau yang berurusan dengan kerabat seperti:

  a. Memiliki saham atau kepentingan lain yang dimiliki oleh ASN di suatu perusahaan atau bisnis secara langsung, atau sebagai anggota dari perusahaan lain atau kemitraan, atau melalui kepercayaan;
  b. memiliki pekerjaan diluar, termasuk peran sukarela, janji atau direktur, apakah dibayar atau tidak; dan
  c. menerima hadiah atau manfaat.
- Jika konflik muncul, ASN dapat melaporkan kepada pimpinan secara tertulis, untuk mendapatkan bimbingan mengenai cara terbaik dalam mengelola situasi secara tepat;
- ASN dapat menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.

5. Pengelolaan Gratifikasi yang Akuntabel

Gratifikasi merupakan salah satu bentuk tindak pidana korupsi. Mari kita mempelajari lebih dalam mengenai gratifikasi. Apakah perbedaannya dengan hadiah, suap-menyuap dan pemerasan?

Simaklah video pada tautan berikut:

https://www.youtube.com/watch?v=w5qojU5vWp8&feature=youtu.be

Perbedaan Hadiah dengan Gratifikasi, Suap, dan Pemerasan

https://youtu.be/i2YnAk-mjrA

Dalam konteks nilai barang dan uang, ataupun konteks pegawai/pejabat negara, gratifikasi bisa dikategorikan sebagai gratifikasi netral dan ilegal, sehingga harus memutuskan, dilaporkan atau tidak dilaporkan. Ketika harus dilaporkan, menurut Pasal 12C UU Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Pemberantasan

Tindak Pidana Korupsi, Anda punya waktu hingga 30 hari sejak menerimanya. Namun dalam konteks pola pikir, gratifikasi kerap memberikan dampak sangat buruk, yang tidak terpikirkan, oleh Kita sebagai pemberi atau penerima. Coba Kita simak cerita dari seorang Ibu berikut ini:

Ani adalah seorang Ibu yang memiliki anak bernama Wati (keduanya nama samaran), setiap hari, Bu Ani bertekad untuk membuat Wati tidak terlambat ke sekolah. Setiap pagi, Bu Ani selalu bangun lebih pagi untuk mempersiapkan segala kebutuhan sekolah Wati. Sejak kelas 1 SD, Wati tidak pernah terlambat sampai sekolah, karena setiap pagi, Ibundanya mengantarkannya ke sekolah tepat waktu. Hingga akhirnya, pada suatu pagi, Bu Ani terlambat bangun dan membuat Wati sedih dan bingung. Hingga kelas 5 SD, Wati tidak pernah datang terlambat di sekolah. Selama perjalanan, Bu Ani selalu meminta maaf kepada Wati yang panik, sedih, dan menangis karena mengetahui akan terlambat. Bu Ani berjanji, tidak akan terlambat bangun lagi. Hari itu, Bu Ani menyaksikan Wati berjalan dengan gontai ke arah kelompok siswa yang datang terlambat di depan gerbang sekolah, menunggu untuk bisa masuk di jam pelajaran ketiga.

Keesokan harinya, Bu Ani menyiapkan alarm berlapis untuk memastikan tidak terlambat bangun. Semua disiapkan seperti hari-hari sebelumnya, namun, sekarang ada yang berbeda, Wati tidak sigap untuk bersiap. Wati sulit dibangunkan, lambat untuk mandi, berpakaian dan sarapan. Hasilnya, walau Bu Ani tidak terlambat bangun, hari kedua itu Wati terlambat lagi. Sedih rasanya melihat Wati berjalan menuju kelompok siswa yang terlambat, dan Bu Ani bergegas pulang karena tidak tega untuk menyaksikan. Ternyata, hari ketiga, Wati kembali membuat ulah, sulit dibangungkan, lamban untuk mandi, berpakaian dan sarapan, dan kembali terlambat. Di hari ke empat, ketika Wati terlambat lagi, Bu Ani melakukan analisa layaknya detektif, setelah Wati diturunkan di depan gerbang sekolah,

Bu Ani tidak langsung pergi pulang, melainkan mencoba mencari tahu, apa yang terjadi terhadap anaknya. Seperti disamber petir, Bu Ani menyaksikan, ternyata Wati tidak bergabung dengan siswa yang terlambat di depan gerbang sekolah, Pak SATPAM memberikan izin kepada Wati untuk masuk ke sekolah walau sudah terlambat.

Ternyata, SATPAM yang memberikan izin kepada Wati untuk masuk ke dalam sekolah adalah SATPAM yang selama ini membantu Wati keluar dari mobil atau turun dari motor ketika diantar Bu Ani sejak kelas 1 SD. Selama itu Bu Ani memberikan sekedar uang terima kasih, 1000, 2000 atau 5000 rupiah kepadanya. Tak disangka, karena "gratifikasi" itu, ada perubahan pola pikir yang terjadi pada SATPAM dan Wati anaknya. Tergiang bagaimana Wati menjawab pertanyaannya, "Kenapa Kamu jadi suka terlambat sekarang, Nak?", "Kan ada Ibu yang akan bayar Pak SATPAM…"

6. Membangun Pola Pikir Anti Korupsi

Pentingnya akuntabilitas dan integritas menurut Matsiliza (2013) adalah nilai yang wajib dimiliki oleh setiap unsur pelayan publik, dalam konteks modul ini adalah PNS. Namun, secara spesifik, Matsiliza menekankan bahwa nilai integritas adalah nilai yang dapat mengikat setiap unsur pelayan publik secara moral dalam membentengi institusi, dalam hal ini lembaga ataupun negara, dari tindakan pelanggaran etik dan koruptif yang berpotensi merusak kepercayaan masyarakat. Di luar kewajiban negara yang telah membuat kebijakan yang terkait sistem yang berlandaskan transparansi, akuntabilitas, dan integritas, peran masing-masing individu dalam mengembangkan pola pikir akuntabel dan berintegritas, atau sering dibahasakan sebagai pola pikir antikorupsi sangat dibutuhkan.

Peran lembaga atau negara dalam membuat regulasi terkait sistem integritas, dalam hal ini, bisa

menggunakan SE Kemenpan-RB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara, adalah membuat rambu-rambu bagi semua unsur ASN untuk mengetahui hal yang dapat dan tidak dapat dilakukan. Tapi, faktor individu dalam menyikapi hal yang baik dan buruk adalah domain moral yang seharusnya dipegang sebagai prinsip hidup (Shafritz et al., 2011). 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.

Impian kita semua untuk mewujudkan cita-cita kemerdekaan, yaitu Indonesia yang adil, makmur, dan sejahtera tidak akan terwujud selama masih ada praktek-praktek korupsi di negeri ini. Ya, korupsi menggerogoti potensi yang seharusnya bisa dipergunakan untuk memakmurkan negeri ini. Koruptor yang memakan nangka, rakyat kebagian getahnya. Anekdot itu rasanya tepat untuk menggambarkan kenyataan bahwa rakyat harus menanggung beban biaya sosial yang ditimbulkan oleh kejahatan para koruptor. Betulkah bahwa korupsi merupakan biang keladinya?

Simaklah video Dampak Masif dan Biaya Sosial Korupsi pada tautan berikut: https://youtu.be/X5gBsV8Q7bU

Dalam konteks kehidupan sehari-hari, di lingkungan tempat tinggal dan lingkungan kerja, tanggung jawab moral dalam memegang teguh prinsip akuntabilitas dan integritas adalah bagian dari pola pikir antikorupsi. Bisa dimulai dari menganalisa hal-hal kecil yang sering

banyak diterabas oleh banyak orang, mulai memperbaikinya, dan dilakukan mulai dari saat ini. Hal salah yang banyak dilakukan oleh banyak orang tidak menjadikan hal tersebut menjadi benar, sebaliknya, hal benar tidak pernah dilakukan oleh banyak orang tidak menjadikan hal benar itu menjadi salah. Tidak ada seorang koruptor pun yang tiba-tiba ingin korupsi, semua sudah dibiasakan dan dicontohkan sejak mereka kecil, di keluarga, lingkungan, dan bahkan di lingkungan kerja. Begitu pula sebaliknya, tidak ada satu pun Tokoh-tokoh Bangsa yang Kita pelajari pola pikir berintegritasnya di atas yang tiba-tiba menjadi berintegritas, semua sudah dibiasakan sejak kecil, di keluarga dan lingkungannya. Sebagai ASN, Anda tidak punya pilihan untuk memegang teguh aturan dan prinsip moral yang menjadi landasan negeri ini dalam konteks bertanggung jawab kepada masyarakat.

7. Apa yang Diharapkan dari Seorang ASN

Perilaku Individu (Personal Behaviour)

- ASN bertindak sesuai dengan persyaratan legislatif, kebijakan lembaga dan kode etik yang berlaku untuk perilaku mereka;
- ASN tidak mengganggu, menindas, atau diskriminasi terhadap rekan atau anggota masyarakat;
- Kebiasaan kerja ASN, perilaku dan tempat kerja pribadi dan profesional hubungan berkontribusi harmonis, lingkungan kerja yang aman dan produktif;
- ASN memperlakukan anggota masyarakat dan kolega dengan hormat, penuh kesopanan, kejujuran dan keadilan, dan memperhatikan tepat untuk kepentingan mereka, hak-hak, keamanan dan kesejahteraan;
  PNS membuat keputusan adil, tidak memihak dan segera, memberikan pertimbangan untuk semua informasi yang tersedia, undang-undang dan kebijakan dan prosedur institusi tersebut;

- ASN melayani Pemerintah setiap hari dengan tepat waktu, memberikan masukan informasi dan kebijakan.

B. Rangkuman

Akuntabilitas dan Integritas banyak dinyatakan oleh banyak ahli administrasi negara sebagai dua aspek yang sangat mendasar harus dimiliki dari seorang pelayan publik. Namun, integritas memiliki keutamaan sebagai dasar seorang pelayan publik untuk dapat berpikir secara akuntabel. Kejujuran adalah nilai paling dasar dalam membangun kepercayaan publik terhadap amanah yang diembankan kepada setiap pegawai atau pejabat negara.

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda-beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. 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).

Hal-hal yang penting diperhatikan dalam membangun lingkungan kerja yang akuntabel adalah: 1) kepemimpinan, 2) transparansi, 3) integritas, 4) tanggung jawab (responsibilitas), 5) keadilan, 6) kepercayaan, 7) keseimbangan, 8) kejelasan, dan 9) konsistensi. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung 3 dimensi yaitu Akuntabilitas kejujuran dan hukum, Akuntabilitas proses, Akuntabilitas program, dan Akuntabilitas kebijakan.

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

C. Soal Latihan

1. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum, Akuntabilitas Proses, Akuntabilitas Program, serta Akuntabilitas Kebijakan.

   Ada Studi Kasus Seperti Berikut :

Pemerintah Pusat maupun daerah sudah memulai program pengadaan barang dan jasa dengan mekanisme secara elektronik yang disebut e-procurement. Tujuannya adalah pertama, agar tidak ada main mata antara pengada proyek dan pihak yang mengadakan proyek (Meminimalisir Kasus KKN). Kedua, agar pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dapat dilaksanakan dengan cepat dan teratur

   Pertanyaannya, termasuk dimensi akuntabilitas apakah studi kasus tersebut? Jelaskan.

2. Simaklah video berikut:
   Video ini bercerita tentang Seseorang yang menang dalam sebuah tender pengadaan yang berniat ingin memberikan 'hadiah' kepada Pejabat Lelang yang dianggapkan telah berjasa atas pemilihan perusahaannya. Namun, dalam perjalanan memberikan 'hadiah' tersebut banyak rintangan yang dihadapi. Untuk lebih jelasnya, simaklah video tersebut pada tautan berikut.
   https://youtu.be/4Yle_pbs9aA

Berdasarkan video yang Anda yang Anda simak, isilah tabel berikut:

No	Poin-poin yang dianalisis	Jawaban
1	Kondisi apa yang membuat cerita di video itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
2	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan cerita di video itu?	
3	Siapa saja pihak di dalam video itu yang akan terjerat dalam kasus korupsi?	
4	Kondisi apa yang bisa menjadikan cerita di dalam video itu menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	
5	Apa dampak yang akan terjadi ke depannya bila cerita tersebut menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	

6	Apakah menurut Anda apa yang dilaukan oleh Pejabat Lelang sudah benar? Jelaskan kenapa?	
7	Selain Pemenang Lelang dan Pejabat Lelang, siapa lagi yang bisa berperan agak kasus itu tidak terjadi?	
8	Bila Anda harus memilih salah satu perang dalam video itu, Apa yang akan Anda lakukan?	

BAB V
AKUNTABEL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAHAN

A. Uraian Materi

1. Transparansi dan Akses Informasi

Keterbukaan informasi telah dijadikan standar normatif untuk mengukur legitimasi sebuah pemerintahan. Dalam payung besar demokrasi, pemerintah senantiasa harus terbuka kepada rakyatnya sebagai bentuk legitimasi (secara substantif). Partisipasi ini dapat berupa pemberian dukungan atau penolakan terhadap kebijakan yang diambil pemerintah ataupun evaluasi terhadap suatu kebijakan.

Ketersediaan informasi publik ini nampaknya telah memberikan pengaruh yang besar pada berbagai sektor dan urusan publik di Indonesia. Salah satu tema penting yang berkaitan dengan isu ini adalah perwujudan transparansi tata kelola keterbukaan informasi publik, dengan diterbitkannya UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (selanjutnya disingkat: KIP). Konteks lahirnya UU ini secara substansial adalah memberikan jaminan konstitusional agar praktik demokratisasi dan good governance bermakna bagi proses pengambilan kebijakan terkait kepentingan publik, yang bertumpu pada partisipasi masyarakat maupun akuntabilitas lembaga penyelenggara kebutuhan publik.

Seperti bunyi Pasal 3 UU Nomor 14 Tahun 2008 tercantum beberapa tujuan, sebagai berikut: (1) Menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan publik; (2) Mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik; (3) Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik dan pengelolaan Badan Publik yang baik; (4) Mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik, yaitu yang transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan; (5) Mengetahui alasan kebijakan publik yang mempengaruhi hajat hidup orang banyak; (6) Mengembangkan ilmu pengetahuan dan mencerdaskan kehidupan bangsa; dan/atau (7) Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan

informasi di lingkungan Badan Publik untuk menghasilkan layanan informasi.

Semua warga negara Indonesia berhak mendapatkan informasi publik[1] dari semua Badan Publik. 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). Informasi publik terbagi dalam 2 kategori:

- Informasi yang wajib disediakan dan diumumkan.
- nformasi yang dikecualikan (informasi publik yang perlu dirahasiakan). Pengecualiannya tidak boleh bersifat permanen. Ukuran untuk menjadikan suatu informasi publik dikecualikan atau bersifat rahasia adalah: (i) Undang-undang; (ii) kepatutan; dan (iii) kepentingan umum.

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).

Keterbukaan informasi - memungkinkan adanya ketersediaan (aksesibilitas) informasi bersandar pada beberapa prinsip. Prinsip yang paling universal (berlaku hampir diseluruh negara dunia) adalah:

- *Maximum Access Limited Exemption* (MALE) Pada prinsipnya semua informasi bersifat terbuka dan bisa diakses masyarakat. Suatu informasi dapat dikecualikan hanya karena apabila dibuka, informasi tersebut dapat merugikan kepentingan publik. Pengecualian itu juga harus bersifat terbatas, dalam arti : (i) hanya informasi tertentu yang dibatasi; dan (ii) pembatasan itu tidakberlaku permanen.
- Permintaan Tidak Perlu Disertai Alasan

Akses terhadap informasi merupakan hak setiap orang. Konsekuensi dari rumusan ini adalah setiap orang bisa mengakses informasi tanpa harus disertai alasan untuk apa informasi tersebut diperlukan. Seorang pengacara publik tidak perlu menjelaskan secara detail untuk apa ia membutuhkan informasi tentang suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Prinsip ini penting untuk menghindari munculnya penilaian subjektif pejabat publik ketika memutuskan permintaan informasi tersebut. Pejabat publik bisa saja khawatir informasi itu disalahgunakan. Argumentasi ini sebenarnya kurang kuat, karena penyalahgunaan informasi tetap bisa dipidanakan.

- Mekanisme yang Sederhana, Murah, dan Cepat Nilai dan daya guna suatu informasi sangat ditentukan oleh konteks waktu. Seorang wartawan misalnya, terikat pada deadline saat ia meminta informasi yang berkaitan dengan berita yang sedang dia tulis. Dalam kasus lain, seorang penggiat hak asasi manusia membutuhkan informasi yang cepat, murah, dan sederhana dalam aktivitasnya. Informasi bisa jadi tidak berguna jika diperoleh dalam jangka waktu yang lama, karena bisa tertutup oleh informasi yang lebih baru. Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa informasi juga harus sederhana.
- Informasi Harus Utuh dan Benar
  Informasi yang diberikan kepada pemohon haruslah informasi yang utuh dan benar. Jika informasi tersebut tidak benar dan tidak utuh, dikhawatirkan menyesatkan pemohon. Dalam aktivitas pasar modal biasanya ada ketentuan yang melarang pemberian informasi yang tidak benar dan menyesatkan (misleading information). Seorang advokat atau akuntan publik biasanya mencantumkan klausul disclaimer. Pendapat hukum dan pendapat akuntan dianggap benar berdasarkan dokumen yang diberikan oleh pengguna jasa.
- Informasi Proaktif
  Badan publik dibebani kewajiban untuk menyampaikan jenis informasi tertentu yang penting diketahui publik. Misalnya, informasi tentang bahaya atau bencana alam wajib disampaikan secara proaktif oleh Badan Publik tanpa perlu ditanyakan oleh masyarakat.
- Perlindungan Pejabat yang Beritikad Baik

Perlu ada jaminan dalam undang-undang bahwa pejabat yang beriktikad baik harus dilindungi. Pejabat publik yang memberikan informasi kepada masyarakat harus dilindungi jika pemberian informasi dilandasi itikad baik. Misalnya, pejabat yang memberikan bocoran dan dokumen tentang praktik korupsi di instansinya.

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). Pejabat publik yang paling kapabel dan berwenang untuk memberikan akses informasi publik dan informasi publik ialah Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Tugas mayoritas ASN dalam konteks informasi ialah hanya berwenang memberikan informasi atas apa yang dibutuhkan oleh pimpinan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

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 otorisas 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.

2. Praktek Kecurangan dan Perilaku Korup

Aparat pemerintah dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan yang baik untuk publik. Hal ini berkaitan dengan tuntutan untuk memenuhi etika birokrasi yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Etika pelayanan publik adalah suatu panduan atau pegangan yang harus

dipatuhi oleh para pelayan publik atau birokratuntuk menyelenggarakanpelayanan yang baik untuk publik. Buruknya sikap aparat sangat berkaitan dengan etika.

Isu etika menjadi sangat vital dalam administrasi publik dalam penyelenggaraan pelayanan sebagai inti dari administrasi publik. Diskresi administrasi menjadi starting point bagi masalah moral atau etika dalam dunia administrasi publik Rohr (1989: 60 dalam Keban 2008: 166). Sayangnya etika pelayanan publik di Indonesia belum begitu diperhatikan. Buruknya etika para aparatur pemerintah Indonesia dapat terlihat dari masih banyaknya keluhan oleh masyarakat. Laporan Ombudsman Tahun 2020 terkait kasus dugaan maladministrasi mengilustrasikan hal tersebut.

Tabel 2. Laporan Masyarakat Berdasarkan Dugaan Maladministrasi

Dari Tabel diatas terlihat bahwa laporan masyarakat terbanyak adalah dikarenakan Penundaan Berlarut (31,57%), Penyimpangan Prosedur (24,77%), dan Tidak Memberikan Pelayanan (24,39%) dari seluruh laporan yang masuk. Hal ini menjadi bukti bahwa buruknya layanan publik terus tumbuh di

tubuh birokrasi Indonesia yang berkaitan dengan etika para pelaksananya yaitu aparat pemerintah.

Walaupun data dugaan Penyalahgunaan Wewenang hanya 3.36% dari total keseluruhan laporan, namun, ketiga aspek teratas juga merupakan bagian dari penyalahgunaan wewenang yang dimiliki oleh personil pemberi layanan. Penyalahgunaan wewenang akan berdampak pada praktek kecurangan (fraud). The Institute of Internal Auditor ("IIA"), mendefinisikan *fraud* sebagai "*Anarray of irregularities and illegal actscharacterized by intentional deception*": sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja. International Standards of Auditing seksi 240 – The *Auditor's Responsibility to Consider Fraud in an Audit of Financial Statement paragraph 6* mendefenisikan *fraud* sebagai "...tindakan yang disengaja oleh anggota manajemen perusahaan, pihak yang berperan dalam governance perusahaan, karyawan, atau pihak ketiga yang melakukan pembohongan atau penipuan untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil atau illegal".

Cakupan (tipologi) dari fraud sangat luas. Association of Certified Fraud Examiners ("ACFE") di Amerika Serikat menyusun peta mengenai *fraud*. Peta ini berbentuk pohon, dengan cabang dan ranting. Tiga cabang utama dari *fraud tree* adalah: (1) kecurangan tindak pidana korupsi, (2) kecurangan penggelapan asset (*assetmisappropriation*), dan (3) kecurangan dalam laporan keuangan (*fraudulent statement*).

Pada umumnya fraud terjadi karena tiga hal yang dapat terjadi secara bersamaan, yaitu:

- Insentif atau tekanan untuk melakukan fraud. Beberapa contoh pressure dapat timbul karena masalah keuangan pribadi. Sifat-sifat buruk seperti berjudi, narkoba, berhutang berlebihan dan tenggat waktu dan target kerja yang tidak realistis.
- Sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan fraud. Hal ini terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana

pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut.

- Sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan fraud. Hal ini terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut.

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.

Seluruh PNS dapat turut serta mengembangkan lingkungan kerja yang positif untuk membantu pembentukan suatu etika dan aturan perilaku internal organisasi. 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;

- 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.

3. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara

Untuk kelancaran aktivitas pekerjaan, hampir semua instansi pemerintah dilengkapi dengan berbagai fasilitas seperti telepon, komputer, internet dan sebagainya. Tidak hanya itu, bahkan semua instansi pemerintah memiliki aset-aset lain, seperti rumah dinas, mobil dan kendaraan dinas lainnya. Kesemuanya itu dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam melayani publik. Oleh karena itu disebut sebagai fasilitas publik.

Fasilitas publik dilarang pengunaannya untuk kepentingan pribadi, sebagai contoh motor atau mobil dinas yang tidak boleh digunakan kepentingan pribadi. Hal-hal tersebut biasanya sudah diatur secara resmi oleh berbagai aturan dan prosedur yang dikeluarkan pemerintah/instansi. Setiap PNS harus memastikan bahwa:

- Penggunaannya diaturan sesuai dengan prosedur yang berlaku
- Penggunaannya dilaklukan secara bertanggung- jawab dan efisien
- Pemeliharaan fasilitas secara benar dan bertanggungjawab.

Namun, kadang permasalahannya tidak selalu "hitam dan putih". Mari kita ambil contoh kasus.

Contoh Kasus

Seorang PNS mendapat fasilitas mobil dinas. Suatu malam, anaknya yang balita tiba-tiba panas tinggi, bolehkan dia menggunakan mobil dinasnya untuk membawa sang anak ke Rumah Sakit? Bagaimana jika kelurga tetangga yang sakit meminjam mobil dinas tersebut untuk pergi berobat? Dalam banyak kasus, penggunaan fasilitas publik sering terkait dengan masalah etika. Dalam penggunaan fasilitas publik, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat membantu dalam pengambilan keputusan:

- *Apakah penggunaan fasilitas tertentu dapat merugikan instansi dan negara?*

- *Apakah penggunaan fasilitas tertentu merugikan reputasi pribadi Anda dan juga yang lain?*
- *Apakah penggunaan fasilitas menguntung diri pribadi semata?*

4. Penyimpanan dan Penggunaan dan Informasi Pemerintah

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. Jadi, akuntabilitas dalam hal ini adalah bagaimana pemerintah atau aparatur dapat menjelaskan semua aktifitasnya dengan memberikan data dan informasi yang akurat terhadap apa yang telah mereka laksanakan, sedang laksanakan dan akan dilaksanakan. 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*).
- Reliable information diartikan sebagai informasi tersebut dapat dipercaya atau tidak bias.
- Understandable information diartikan sebagai informasi yang disajikan dengan cara yang mudah dipahami pengguna (*user friendly*) atau orang yang awam sekalipun.
- Comparable information diartikan sebagai informasi yang diberikan dapat digunakan oleh pengguna

untuk dibandingkan dengan institusi lain yang sejenis.

Contoh dari akuntabilitas ini adalah bagaimana suatu organisasi (sekolah) dapat mengumpulkan dan menyajikan data dan informasi yang dibutuhkan. Baik data dan informasi yang dibutuhkan oleh murid, orang tua murid, guru, kepala sekolah, masyrarakat, pemerintah sebagai bagian dari akunbatilitasnya terhadap publik. Sekolah memiliki hubungan yang sangat penting untuk berkewajiban akuntabel pada pemerintah, masyarakat, guru dan murid. Jadi informasi tentang perkembangan sekolah, kegiatan- kegiatan dan kebijakannya adalah bagian dari akuntabilitas. Informasi dan data tersebut meliputi keuangan, pelayanan, efisiensi dan efektifitas operasional.

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.

5. Membangun Budaya Anti Korupsi di Organisasi Pemerintahan

Gambar 1. Data Penanganan Perkara TPK Juni 2021

Data dari Komisi Pemberantasn Korupsi Bulan Juni 2021, perkara Tindak Pidana Korupsi masih banyak dilakukan oleh unsur Swasta (343 kasus), Anggota DPR dan DPRD (282 kasus), Eselon I, II, III, dan IV (243 kasus), lain-lain (174 kasus), dan Walikota/Bupati dan Wakilnya (135 kasus). Dari keseluruhan kasus, 80% adalah kasus suap, gratifikasi, dan PBJ. Aulich (2011) mengatakan, terkait pemberantasan korupsi, peran negara dalam menciptakan sistem antikorupsi dapat dilakukan melalui peraturan perundangan, legislasi, dan perumusan kode etik ataupun panduan perilaku. Indonesia tidak kekurangan regulasi yang mengatur itu semua, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Admnistrasi Pemerintahan, Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 20 Tahun 2021, bahkan Undan-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Tindak Pidana Korupsi.

Bila Kita kembali ke pembahasan terkait 'tanggung jawab', dimensi yang melatar belakangi usaha memenuhi Tanggung Jawab Individu dan Institusi ada 2, yaitu: 1) dimensi aturan, sebagai panduan bagi setiap unsur pemerintahan hal-hal yang dapat dan tidak dapat dilakuan, dan 2) dimensi moral individu. Sebagai ASN, Anda tidak terlepas dari kedua dimensi tersebut. Oleh sebab itu, (Shafritz et al., 2011) menekankan bahwa fondasi paling utama dari unsur pegawai ataupun pejabat negara adalah integritas.

Dengan integritas yang tinggi, dimensi aturan akan dapat dilihat dengan lurus dan jelas. Tanpa integritas, aturan hanya akan dipandang sebatas dokumen dan berpotensi dipersepsikan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi.

Untuk membangun budaya antikorupsi di organisasi pemerintahan, dapat mengadopsi langkah-langkah yang diperlukan dalam penanganan Konflik Kepentingan: https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/tata-kelola-pemerintahan/infografis/tahap-tahap-dalam-penanganan-konflik-kepentingan.

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

Penyusunan Kode Etik, Dukungan Lembaga, dan Sangsi bagi pelaku pelanggaran adalah beberapa hal yang sangat penting untuk dapat menjadi perhatian. Namun, memegang teguh prinsip moral, integritas, adalah kunci utama dari terlaksananya sistem yang disiapkan. Dari beberapa kasus yang dapat diakses pada *U4 Expert Answer* (diakses: 8 Oktober 2021), Akuntabilitas Pimpinan Lembaga juga menjadi hal penting untuk menjadi pegangan tindak dan perilaku pegawai di lingkungan lembaga atau institusi. Namun, untuk menjadi teladan atau inspirasi, Anda tidak perlu menunggu untuk menjadi pimpinan terlebih dahulu. Ingat, tidak ada satu pun Tokoh-Tokoh Bangsa yang berintegritas yang tiba-tiba memiliki integritas yang tinggi, semua perlu dikomitmenkan, dilatih, dibiasakan, dan dicontohkan.

B. Rangkuman

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

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

- Ada 2 jenis umum konflik kepentingan yaitu keuangan (Penggunaan sumber daya lembaga termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur untuk keuntungan pribadi) dan non-keuangan (Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan /atau orang lain).
- Untuk membangun budaya antikorupsi di organisasi pemerintahan, dapat mengadopsi langkah-langkah yang diperlukan dalam penanganan Konflik Kepentingan:
    - Penyusunan Kerangka Kebijakan,
    - Identifikasi Situasi Konflik Kepentingan,
    - Penyusunan Strategi Penangan Konflik Kepentingan, dan
    - Penyiapan Serangkaian Tindakan Untuk Menangani Konflik Kepentingan.

C. Soal Latihan

1. Konflik kepentingan adalah situasi yang timbul di mana tugas publik dan kepentingan pribadi bertentangan. Ada dua jenis umum Konflik Kepentingan yaitu Keuangan (Penggunaan sumber daya lembaga termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur untuk keuntungan pribadi) dan Non-Keuangan (Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan / atau orang lain). Ada contoh studi kasus seperti berikut: Bahwa ada seseorang Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) menunjuk satu pemenang tender proyek pengadaan barang dan jasa publik tanpa melalui proses yang akuntabel dan transparan (terindikasi ada permainan atau kongkalikong antara pemberi dan penerima proyek). Dilihat dari jenis umum konflik kepentingan, temasuk jenis konflik kepentingan apakah studi kasus tersebut? Jelaskan.

2. Pelajari tulisan berikut:

Selain SPPD Fiktif, BPK Juga Temukan Dugaan Mark Up Anggaran di Pemko Dumai

DUMAI, RIAULINK.COM - Selain menemukan surat pertanggungjawaban (SPJ) fiktif pada perjalanan dinas aparatur sipil negara (ASN) di Pemerintah Kota Dumai, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Riau juga menemukan Mark up atau penggelembungan anggaran di bagian umum.

Berdasarkan laporan hasil pemeriksaan (LHP) pada tahun anggaran 2017 lalu, BPK menemukan sejumlah keanehan di satker tersebut pada kegaiatn penyediaan makan dan minum yang tak sesuai dengan bukti kuintansi pembelian.

Bukti kuitansi tersebut dapat ditunjukkan oleh pejabat pelaksana teknis kegiatan (PPTK) bagian umum selaku pihak penanggungjawab dalam penyediaan makan minum rapat, penyambutan tamu dan kegiatan pemerintah Kota Dumai. Sesuai LHP BPK terdapat selisih bayar mencapai Rp20.238.622,- antara SPJ makan dan minum yang dibayarkan Pemko Dumai melalui bagian keuangan kepada rekan kerja dengan bukti kuitansi pembelian yang bisa ditunjukkan PPTK kepada BPK RI saat melakukan pemeriksaan.Selain itu BPK juga menemukan kejanggalan dalam laporan yang disampaikan kepada mereka, yakni setiap laporan bulanan pengadaan makanan dan minuman oleh bagian umum Sekretariat Daerah Kota Dumai jumlah dan jenisnya selalu sama.

Dalam laporan BPK juga menunjukkan upaya mark up anggaran pengadan makan dan minum petugas jaga rumah dinas Wali Kota dan Wakil Wali Kota Dumai. Disebutkan ada 25 petugas jaga rumah kediaman dua pemimpin Kota Dumai ini yang dibagi menjadi tiga shift. Dimana setiap shift bagian umum menyediakan snack dan makan bagi petugas jaga. Pada shift pagi, BPK menemukan adanya pengelembungan jumlah pengadaan snack. Dimana dari SPJ yang disampaikan bagian umum menyediakan 25 kotak snack namun bukti pemeriksaan

hanya ditemukan sembilan kotak untuk sembilan orang petugas jaga pagi.

Sementara untuk makan siang petugas juga juga terdapat selisih yang sangat signifikan. Dimana untuk makan dalam pemeriksaan hanya menyediakan sembilan kotak namun dalam SPJ pencairan digelembungkan mencapai 15 kotak. Sementara di lain kesempatan saat media ini meminta tanggapan dari salah seorang warga Dumai terkait kabar yang sempat menghebohkan di kalangan masyarakat ini, Ar sangat mengutuk keras aksi penyelewengan tersebut. Tindakan tersebut menurutnya tidak hanya merugikan daerah, namun juga masyarakat.
Sumber:
https://riaulink.com/index.php/news/detail/6531/selain-sppd-fiktif-bpk-juga-temukan-dugaan-mark-up-anggaran-di-pemko-dumai

Berdasarkan tulisan tersebut, isilah tabel berikut:

No	**Poin-poin yang dianalisis**	**Jawaban**
1	Kondisi apa yang membuat berita itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
2	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan berita itu?	
3	Siapa saja pihak di dalam berita itu yang	

	akan terjerat dalam kasus korupsi?	
4	Kondisi apa yang bisa menjadikan cerita di dalam berita itu menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	
5	Apa dampak yang akan terjadi ke depannya setelah berita itu terjadi?	
6	Bila Anda harus memilih salah satu perang dalam berita itu, Apa yang akan Anda lakukan?	
7	Kondisi apa yang membuat berita itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
8	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan berita itu?	

BAB VI
PENUTUP

Dalam dunia pendidikan dan pelatihan, target individu adalah sebuah keluaran yang menjadi awal dari sebuah tujuan panjang pembelajaran. Modul Pelatihan ini memberikan banyak informasi dan data terkait Akuntabilitas, Integritas, dan Antikorupsi dalam konteks teori, aturan, realitas, dan contoh-contoh kasus. Tantangan terkait Akuntabilitas di dunia kerja, di ke-ASN-an, di lingkungan masyarakat masih dapat dilihat di sekitar Anda. Bukalah mata Anda lebar-lebar, karena itu adalah kesempatan Anda untuk dapat melakukan tindak lanjut dan Implementasi dari semua materi LATSAR yang diterima. Akuntabilitas memiliki 5 (lima) tingkatan yang berbeda dimulai dari personal, individu, kelompok, organisasi, dan stakeholder. Melalui modul ini, Anda diharapkan dapat memulai Akuntabilitas Personal sebagai ASN. Bila semua peserta pelatihan dapat komitmen untuk dapat mulai dari diri sendiri, dari hal yang sederhana, dan mulai dari saat ini, tujuan pembelarajan secara khusus dan tujuan dari penerapan CORE VALUES BerAKHLAK akan dengan mudah didapatkan. Tinggalkan semua mental dan pola pikir ASN yang tidak sesuai dengan konsep Akuntabilitas, Integritas, dan Antikorupsi. Mulailah dengan semangat baru, semangat ASN yang menjunjung tinggi kejujuran, tanggung jawab, kecermatan, kedisiplinan, dan berintegritas tinggi. Pada masa keterpurukkan pelayan publik, individu-individu yang menjunjung tinggi semua itu mungkin akan menjadi mahkluk aneh dan minoritas. Ini saatnya bagi generasi Anda untuk membalik keadaan itu. Masing-masing Anda adalah sebuah generasi yang dapat merubah keadaan dengan jumlah. Numbers are matters! Di mulai dari Akuntablitas personal, individu dan kelompok, Anda dan Teman-Teman akan mampu membangun organisasi yang Akuntabel suatu saat nanti.

BAB VII
KESIMPULAN

Akuntabilitas adalah kata yang seringkali kita dengar, tetapi tidak mudah untuk dipahami. Ketika seseorang mendengar kata akuntabilitas, yang terlintas adalah sesuatu yang sangat penting, tetapi tidak mengetahui bagaimana cara mencapainya. Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab yang berangkat dari moral individu, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab kepada seseorang/organisasi yang memberikan amanat.

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

- Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
- Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017). Kedua prinsip tersebut harus dipegang teguh oleh semua unsur pemerintahan dalam memberikan layanang kepada masyarakat. Aulich (2011) bahkan mengatakan bahwa sebuah sistem yang memiliki integritas yang baik akan mendorong terciptanya Akuntabilitas, Integritas itu sendiri, dan Transparansi. Integritas adalah 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.

Akuntabilitas dan Integritas Personal seorang ASN akan memberikan dampak sistemik bila bisa dipegang teguh oleh semua unsur. Melalui Kepemimpinan, Transparansi, Integritas, Tanggung Jawab, Keadilan, Kepercayaan, Keseimbangan, Kejelasan, dan Konsistensi, dapat membangun lingkungan kerja ASN yang akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Aulich, C., Batainah, H., and Wettenhall, R. (2010). Autonomy and Control in Australian Agencies: Data and Preliminary Findings from a Cross-National Empirical Study, Australian Journal of Public Administration, 69(2), 214-228.

Bovens, M. 2007. Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework' European Law Journal, Vol. 13(4), pp. 447–468.

Jay M. Shafritz, E. W. Russell, Christopher P. Borick, Albert C. Hyde (2011). Introducing Public Administration - 7th edition. Longman, Inc.

Maccarthaigh, Muiris & Boyle, Richard. 2014. Civil Service Accountability: Challenge And Change. An Foras Riaracháin Institute Of Public Administration

Connors, Roger., Smith, Tom., & Hickman, Craig, 1994, The OZ Principle Getting Result Through Individual and Organizational Accountability, Unites States : Prentice Hall Press

Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2011, Business Ethics Ethical Decision Making and Cases, United States of America: South-Western Cengage Learning

Maccarthaigh, Muiris, & Boyle, Richard, 2014, Civil Service Accountability: Challenge and Change, Institute of Public Administration

Matsiliza, N. S. (2013). Creating a new ethical culture in the South African local government, The Journal of African & Asian Local Government Studies, 1(2)

Miller, Brian Cole, 2006, Keeping Employees Accountable For Results Quick Tips For Busy Managers, New York: American Management Association

Noluthando Matsiliza and Nyaniso Zonke (2017). Accountability and integrity as unique column of good governance. Public and Municipal Finance, 6(1), 75-82. doi:10.21511/pmf.06(1).2017.08

Odugbemi, Sina., & Lee, Taeku, 2011, Accountability Through Public Opinion From Inerta To Publik Action, Washington DC: The World Bank

Public Sector Commision, 2011, A Guide to Accountable and Ethical Decision Making in the WA Public Sector, Australia: Government of Western Australia

PBM SIG, 2000, The Performance-Based Management Handbook Volume 2: Establishing An Integrated Performance Measurement System, A Product of The Performance-Based Management Special Interest Group/PBM SIG

PBM SIG/2000, The Performance-Based Management Handbook Volume 3: A Six-Volume Compilation of Techniques and Tools for Implementing the

Government Performance and Results Act of 1993, A Product of The Performance-Based Management Special Interest Group/PBM SIG

PSITP/International Governance Institute , 2007, Public Service Integrity Training Program, Nairobi:

PSITP/International Governance Institute Stapenhurst, Rick., & O'Brien, Mitchell, Accountability of Governments

2. Artikel

https://www.linkedin.com/pulse/accountability-vs-integrity-ann-m-everett-msm-phr. Diakses pada tanggal 3 Oktober 2021.

U4 Expert Answer. Good practice in strengthening transparency, participation,
accountability and integrity. https://www.u4.no/publications/good-practice-in-strengthening-transparency-participation-accountability-and-integrity.pdf. Diakses tanggal 8 Oktober 2021.

LAN RI

MAKARTI BHAKTI NAGARI

www.lan.go.id

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

MODUL AKUNTABEL

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
2021

Hak Cipta © pada:
Lembaga Administrasi Negara
Edisi Tahun 2021

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta Pusat 10110

AKUNTABEL

Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

TIM PENGARAH SUBSTANSI:

1. Dr. Muhammad Taufiq, DEA
2. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.

PENULIS MODUL:

Ramah Handoko, S.Sn, M.Pd.

EDITOR: Amelia Ayang Sabrina, SIA.

COVER: Amelia Ayang Sabrina, SIA.

Sumber Foto Cover: http://unsplash.com

Jakarta – LAN – 2021

ISBN:

KATA PENGANTAR

Sejalan dengan pengembangan kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi.

Pembelajaran dalam Pelatihan Dasar CPNS terdiri atas empat agenda yaitu Agenda Sikap Perilaku Bela Negara, Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, Agenda Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Agenda Habituasi. Setiap agenda terdiri dari beberapa mata pelatihan yang berbentuk bahan ajar. Bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS merupakan acuan minimal bagi para pengajar dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Pelatihan Dasar CPNS terkait dengan isi dari bahan ajar yang sesuai agenda dalam pedoman Pelatihan Dasar CPNS. Oleh karena bahan ajar ini merupakan produk yang dinamis, maka para pengajar dapat meningkatkan pengembangan inovasi dan kreativitasnya dalam mentransfer isi bahan ajar ini kepada peserta Pelatihan Dasar CPNS. Selain itu, peserta Pelatihan Dasar CPNS dituntut kritis untuk menelaah isi dari bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS ini. Sehingga apa yang diharapkan penulis, yaitu pemahaman secara keseluruhan dan kemanfaatan dari bahan ajar ini tercapai.

Akhir kata, kami atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan pengayaan terhadap isi dari bahan ajar ini. Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (*sustainable learning*) peserta. Selain itu, kami juga membuka lebar terhadap masukan dan saran perbaikan atas isi bahan ajar ini. Hal ini dikarenakan bahan ajar ini merupakan dokumen dinamis (*living document*) yang perlu diperkaya demi tercapainya tujuan jangka panjang yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berdaya saing.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif

guna penyempurnaan selanjutnya. Semoga Modul ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Desember 2021
Kepala LAN,

Adi Suryanto

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN 1
A. DESKRIPSI SINGKAT 1
B. TUJUAN PEMBELAJARAN 1
C. METODOLOGI PEMBELAJARAN 2
D. KEGIATAN PEMBELAJARAN 3
E. SISTEMATIKA MODUL 4
BAB II POTRET PELAYANAN PUBLIK NEGERI INI 6
A. Uraian Materi 6
1. Potret Layanan Publik di Indonesia 6
2. Tantangan Layanan Publik 10
3. Keutamaan Mental Melayani 11
B. Rangkuman 14
C. Soal Latihan 14
BAB III KONSEP AKUNTABILITAS 15
A. Uraian Materi 15
1. Pengertian Akuntabilitas 15
2. Aspek-Aspek Akuntabilitas 16
3. Pentingnya Akuntabilitas 20
4. Tingkatan Akuntabilitas 22
B. Rangkuman 23
C. Soal Latihan 24
BAB IV PANDUAN PERILAKU AKUNTABEL 25
A. Uraian Materi 25
1. Akuntabilitas dan Integritas 25
2. Integritas dan Anti Korupsi 25
3. Mekanisme Akuntabilitas 29
4. Konflik Kepentingan 35
5. Pengelolaan Gratifikasi yang Akuntabel 39

6. Membangun Pola Pikir Anti Korupsi.....42
7. Apa yang Diharapkan dari Seorang ASN.....44
B. Rangkuman.....45
C. Soal Latihan 46
BAB V AKUNTABEL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAHAN.....49
A. Uraian Materi 49
1. Transparansi dan Akses Informasi.....49
2. Praktek Kecurangan dan Perilaku Korup 52
3. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara.....56
4. Penyimpanan dan Penggunaan dan Informasi Pemerintah.....57
5. Membangun Budaya Anti Korupsi di Organisasi Pemerintahan 59
B. Rangkuman.....60
C. Soal Latihan 61
BAB VI PENUTUP 65
BAB VII KESIMPULAN 66
DAFTAR PUSTAKA.....67

BAB I
PENDAHULUAN

A. DESKRIPSI SINGKAT

Dalam Mata Diklat Akuntabel, secara substansi pembahasan berfokus pada pembentukan nilai-nilai dasar akuntabilitas. Peserta diklat akan dibekali melalui substansi pembelajaran yang terkait dengan pelaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, penggunaan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien serta tidak menyalahgunakan kewenangan jabatannya.

B. TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mengikuti mata diklat Akuntabilitas ini, peserta Diklat diharapkan mampu:

- Menjelaskan akuntabel secara konseptual-teoritis yang bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
- Menjelaskan panduan perilaku (kode etik akuntabel);
- Memberikan contoh perilaku dengan pelaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, penggunaan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien serta tidak menyalahgunakan kewenanngan jabatan
- Menganalisis kasus atau menilai contoh penerapan

C. METODOLOGI PEMBELAJARAN

Tabel 1. Mata Diklat Akuntabel

Rasionalitas	• Peserta diklat adalah golongan II dan golongan III • Peserta diklat dipersiapkan masuk ke dalam sistem pemerintahan di level pelaksana atau fungsional tertentu • Membantu peserta untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan masalah akuntabilitas publik • Modul ini dibuat untuk menanamkan nilai-nilai akuntabilitas yang akan menjadi dasar mengatualisasikan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
Metode pembelajaran	• Blended Learning (*self learning* dan *collaborative learning*) • *Micro learning* (overview video, video pembelajaran, game) • Studi kasus • Praktik di lingkungan kerja

D. KEGIATAN PEMBELAJARAN

Isi Modul	Kompetensi yang ingin dicapai	Cakupan Bahasan
1. Potret Pelayanan Publik Negeri Ini	Kemampuan memahami kebutuhan merubah pola pikir menjadi ASN yang baik	• Potret Layanan Publik di Indonesia • Tantangan Layanan Publik • Keutamaan Mental Melayani
2. Konsep Akuntabilitas	Kemampuan memahami akuntabilitas dari sisi konseptual-teoretis sebagai llandasan untuk mempraktikkan perilaku akuntabel	• Pengertian akuntabilitas • Aspek-aspek akuntabilitas • Pentingnya akuntabilitas • Tingkatan akuntabilitas
3. Panduan Perilaku Akuntabel	• Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi • Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung	• Akuntabilitas dan Integritas • Integritas dan Antikorupsi • Mekanisme Akuntabilitas • Konflik kepentingan • Pengelolaan gratifikasi yang akuntabel • Membangun pola pikir antikorupsi • Apa yang diharapkan

	jawab, efektif, dan efisien • Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi	dari seorang ASN?
4. Akuntabel dalam Konteks Organisasi Pemerintahan	Pemahaman atas ranah dan kasus umum yang terkait dengan penerapan akuntabilitas secara menyeluruh dalam organisasi	• Transparansi dan akses informasi • Praktek kecurangan dan perilaku korup • Penggunaan sumber daya milik negara • Penyimpanan dan penggunaan data dan informasi pemerintah • Membangun budaya antikorupsi di Organisasi Pemerintahan

E. SISTEMATIKA MODUL

Modul pelatihan disusun sebagai berikut:

BAB I : Pendahulan
BAB II : Potret Pelayanan Publik Negeri Ini
BAB III : Konsep Akuntabilitas
BAB IV : Panduan Perilaku Akuntabel
BAB V : Akuntabel dalam Konteks Organisasi Pemerintahan

BAB VI	:	Penutup
BAB VII	:	Kesimpulan

BAB II
POTRET PELAYANAN PUBLIK NEGERI INI

A. Uraian Materi

1. Potret Layanan Publik di Indonesia

Romi Gusmadona merupakan ayah dari anak yang bernama Anta, Sdr. Romi melaporkan kepada Ombudsman RI Perwakilan Banten perihal pengaduan untuk mendapatkan pelayanan penegakan hukum oleh Polsek Cadasari, Kepolisian Resort Pandeglang, dimana pada pukul 18.00 anak Pelapor yang bernama Anta meninggalkan rumah. Pada pukul 19.00, seseorang yang memberitahukan Pelapor bahwa anak Pelapor berada di Desa Cikentrung yang lokasinya sekitar 3 km dari rumah Pelapor. Pelapor bergegas menjemput anaknya tersebut. Namun setibanya di sana, Anta justru semakin menjauh masuk ke dalam hutan. Pelapor kemudian meminta bantuan kepada adik iparnya untuk untuk mencari Anta. Namun hingga pukul 22.30 WIB belum juga ditemukan. Sedikit informasi bahwa memang anak pelapor memiliki disabilitas keterbelakangan mental, tidak seperti anak pada umumnya.

Pada tanggal 26 Maret 2020 pukul 02.00 WIB, Pelapor dihubungi oleh Sdr. Heri Suherman selaku mantan Kepala Desa Sanding yang menginformasikan bahwa anak Pelapor telah ditemukan dan sedang berada di Desa Sukajaya, Kecamatan Koroncong, Kabupaten Pandeglang. Pelapor beserta Sdr. Heri Suherman kemudian menuju ke lokasi anak Pelapor ditemukan, namun yang Pelapor mendapati anaknya dalam keadaan lebam dan diletakkan di tengah jalan dengan wajah penuh darah. Pelapor selanjutnya membawa anaknya tersebut ke Puskesmas Petir untuk diobati. Dan selanjutnya pelapor melaporkan tindak pidana pengeroyakan terhadap anak Pelapor/korban kepada Kepolisian Sektor (Polsek) Cadasari dengan Laporan Polisi No. LP/22/ III/2020/Banten/Res. Pandeglang/ Sek. Cadasari. Pelapor juga turut menyerahkan foto anak Pelapor pada saat kejadian sebagai barang bukti.

(Lanjutan)

Pada 29 Maret 2020 pelapor menyampaikan bahwa ada pihak- pihak yang datang dari Desa Cikentrung termasuk di antaranya Kepala Desa beserta BPD untuk mengajukan damai kepada Pelapor. Atas pengajuan damai tersebut, Pelapor bersedia asalkan pelaku yang melakukan pengeroyakan terhadap anak Pelapor harus mengaku dan meminta maaf. Namun sampai dengan saat ini, belum ada pihak yang mengaku telah melakukan perbuatan tersebut. Dua bulan setelahnya sekitar bulan Mei 2020 Kanit Reskrim Polsek Cadasari sempat menyarankan damai melalui mediasi dan menawarkan uang sebesar Rp 5.000.000,00 kepada Pelapor namun pelapor menolak. Kemudian pelapor meminta Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) kepada Penyidik. Atas permintaan tersebut, Polsek Cadasari menyampaikan SP2HP pada tanggal 11 Mei 2020 dengan Nomor: B.18/22/V/2020/ Reskrim yang pada intinya laporan/pengaduan Pelapor telah diterima dan akan dilakukan penyelidikan atas perkara tersebut. Bulan Juni 2020 pelapor menanyakan perkembangan laporan Pelapor kepada anggota Propam Polda Banten karena tidak ada perkembangan yang signifikan yang dilakukan oleh Polsek Cadasari, namun tidak terdapat perubahan atas perkembangan laporan Pelapor. Sebulan setelahnya pada bulan Juli 2020 pelapor bertemu dengan Kapolsek Cadasari dan menanyakan terkait perkembangan Laporan. Menurut informasi Pelapor, Kapolsek Cadasari menyarankan mediasi. Polsek Cadasari menyampaikan surat perihal Pemberitahuan Perkembangan Penelitian Laporan dengan Nomor: B.18/36/ VII/2020/Reskrim yang pada intinya menyampaikan Pihak Polsek Cadasari masih melakukan penyelidikan dengan memintai keterangan para saksi yang berada di TKP dan sampai saat ini Polsek Cadasari belum dapat menentukan tersangka dikarenakan tertutupnya keterangan para saksi di tempat kejadian. Langkah yang dilakukan sesuai keterangan dan petunjuk hasil gelar perkara di Polres Pandeglang serta terus melakukan pendalaman. Apabila semua petunjuk dari Polres Pandeglang telah dilaksanakan pihak Polsek Cadasari akan melakukan gelar perkara kembali di Polres Pandeglang.

(Lanjutan)

Pada 24 Agustus 2020 pelapor telah dilakukan audiensi terkait laporan Pelapor di Polda Banten, namun masih belum terdapat perkembangan penanganan. Kemudian 3 hari setelahnya Polres Pandeglang menyampaikan surat Pemberitahuan Perkembangan Penelitian Laporan dengan Nomor: SP2HP/163/VIII/2020/Reskrim yang pada intinya memberitahukan bahwa laporan/pengaduan Pelapor yang merupakan pelimpahan Polsek Cadasari telah diterima oleh Polres Pandeglang. Namun menurut keterangan Pelapor, bukti berupa foto kondisi anak Pelapor pada saat ditemukan tidak termasuk sebagai salah satu bukti yang dilampirkan dalam berkas pelimpahan dari Polsek Cadasari. Ombudsman Provinsi Banten disaat pelapor melaporkan hal yang dialaminya langsung diterima oleh kepala perwakilan, pelapor ?uga menyertakan awak media saat melaporkan. Dihadapan awak media Kepala Perwakilan menyampaikan akan menerima serta mempelajari dan mendalami laporan yang disampaikan oleh masyarakat serta melakukan pemeriksaan. Tim pemeriksa menyimpulkan hasil pemeriksaan ditemukan dugaan penundaan berlarut dalam penanganan perkara yang dilaporkan oleh Sdr. Romi, dimana proses laporan di Polsek Cadasari berlarut sampai kurang lebih 5 bulan dan adanya penawaran "damai" dari Kasat sebesar Rp. 5.000.000 dimana delik pidana dan bukan delik aduan tidak ada kata "berdamai".

Ombudsman melakukan klarifikasi langsung kepada Kepolisian Daerah Banten yang kebetulan pada saat itu Tim Substansi Kepolisian dari Ombudsman Pusat sedang melakukan kunjungan, saat itu dijawab oleh Polres Pandeglang bahwa sudah ditetapkan 5 Tersangka yang diduga melakukan penganiayaan terhadap anak disabilitas tersebut, Kapolda melalui Irwasda melakukan pemeriksaan terhadap penyidik yang menangani laporan tersebut.

(Lanjutan)

Singkat cerita, Sdr Romi berbelas kasihan kepada pada tersangka yang telah memukuli anaknya, dan menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ombudsman Banten karena telah sangat membantu mendapatkan pelayanan hukum untuk mendapatkan keadilan. Dengan demikian bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pelayanan hukum yang sama dan jangan khawatir untuk melaporkan jika ada dugaan penyimpangan penanangan laporan di kepolisian, karena hak setiap warga negara dilindungi undang- undang. (Dikutip dari Laporan Tahun 2020 Ombudsman Republik Indonesia, hal. 114)

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

Baik sadar atau tidak, kenyataan layanan publik di negeri ini kerap dimanfaatkan oleh 'oknum' pemberi layanan untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok. Peribahasa 'Waktu Adalah Uang' digunakan oleh banyak 'oknum' untuk

memberikan layanan spesial bagi mereka yang memerlukan waktu layanan yang lebih cepat dari biasanya. Sayangnya, konsep ini sering bercampur dengan konsep sedekah dari sisi penerima layanan yang sebenarnya tidak tepat. Waktu berlalu, semua pihak sepakat, menjadi kebiasaan, dan dipahami oleh hampir semua pihak selama puluhan tahun. Sehinga, di masyarakat muncul peribahasa baru, sebuah sarkasme, 'kalau bisa dipersulit, buat apa dipermudah'. Terminologi 'oknum' sering dijadikan kambing hitam dalam buruknya layanan publik, namun, definisi 'oknum' itu seharunya bila hanya dilakukan oleh segelintir personil saja, bila dilakukan oleh semua, berarti ada yang salah dengan layanan publik di negeri ini.

2. Tantangan Layanan Publik

Payung hukum terkait Layanan Publik yang baik tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Layanan Publik. Pasal 4 menyebutkan Asas Pelayanan Publik yang meliputi: a. kepentingan Umum, b. kepastian hukum, c. kesamaan hak, d. keseimbangan hak dan kewajiban, e. keprofesionalan, f. partisipatif, g. persamaan perlakuan/tidak diskriminatif h. keterbukaan, i. akuntabilitas, j. fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, k. ketepatan waktu, dan l. kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan. Undang-Undang ini dengan mantab memberikan pijakan sebuah layanan publik, yang seharusnya dapat tercermin di setiap layanan publik di negeri ini. Namun, sebuah aturan dan kebijakan di negeri ini kerap hanya menjadi dokumen statis yang tidak memberikan dampat apapun ke unsur yang seharusnya terikat. Aturan demi aturan, himbauan demi himbauan, sosialisasi demi sosialisasi, seperti tidak memberikan dampak yang kuat ke semua pihak. Aturan lalulintas untuk wajib menggunakan helm ketika berkendara roda dua, hanya terlihat dilakukan oleh mayoritas pengendara di pusat-pusat kota, sedangkan di pinggiran, semua pengendara seperti menikmati ketidaktegasan aturan tersebut. Di beberapa daerah, aturan setingkat Peraturan Daerah terkait denda membuang sampah sembarangan secara tegas menyebutkan nilai dari 500.000 hingga 2.500.000 atau dengan kurungan penjara 1 hingga 3 bulan. Apa yang terjadi di seluruh negeri ini, sampah masih

menjadi masalah besar yang dipandang kecil oleh semua pihak. Sikap permisif semua pihak terhadap seseorang yang membuang satu puntung rokok atau bekas botol minum sembarangan seperti tidak menghitung bila dilakukan oleh jutaan orang yang berarti menghasilkan jutaan puntung rokok ataupun botol bekas minuman.

Sejak diterbitkannya UU No.25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, dampaknya sudah mulai terasa di banyak layanan. Perbaikan layanan tersebut tidak lepas dari upaya lanjutan yang dilakukan pasca diterbitkannya aturan. Setidaknya, aturan tersebut tidak lagi menjadi dokumen statis yang hanya bisa diunduh dan dibaca ketika diperlukan untuk menulis. Ruang-ruang layanan dasar seperti KTP, Kartu Keluarga, Surat Keterangan Kehilangan, Pembayaran listrik, air, dan PBB, hingga kebijakan Zonasi Sekolah dan Keterbukaan Informasi ruang rawat di Rumah Sakit sudah jauh lebih baik. Belum sempurna, tapi sudah berjalan di arah yang benar. Hasil ini tidak lain merupakan hasil kerja dan komitmen semua pihak, baik dari sisi penyelenggara pelayanan dan masyarakat penerima layanan. Namun, komitmen ini bukan juga hal yang statis. Perlu upaya keras semua pihak untuk menjaganya bahkan tantangan untuk meningkatkannya. Tantangan itu pun tidak statis, godaan dan mental/pola pikir pihak-pihak yang dahulu menikmati keuntungan dari lemahnya sektor pengawasan layanan selalu mencoba menarik kembali ke arah berlawanan. Tugas berat Anda sebagai ASN adalah ikut menjaga bahkan ikut berpartisipasi dalam proses menjaga dan meningkatkan kualitas layanan tersebut. Karena, bisa jadi, secara aturan dan payung hukum sudah memadai, namun, secara pola pikir dan mental, harus diakui, masih butuh usaha keras dan komitment yang ekstra kuat. Sekali lagi, tantangan yang dihadapi bukan hanya di lingkungan ASN sebagai pemberi layanan, namun juga dari masyarakat penerima layanan.

3. Keutamaan Mental Melayani

Pelatihan ini tentunya akan membatasi ruang implementasi langsung di sisi ASN sebagai pembeli layanan publik. Namun, dengan mental dan pola pikir yang baik, secara tidak langsung akan memberikan dampak tidak langsung pada sisi masyarakat

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

Kentjacaraningrat dan Mochtar Lubis memiliki pandangan ciri-ciri sikap dan mental Bangsa Indonesia secara umum:

Koentjaraningrat	**Mochtar Lubis**
Lima sikap mental bermuatan pola pikir koruptif yang merupakan warisan koloni- al yang "hidup" dalam pola pikir manusia bangsa kita. Kelima sikap mental itu adalah: • mentalitas yang meremehkan mutu; • mentalitas yang suka menerabas (instan); • tidak percaya pada diri sendiri; • tidak berdisiplin murni; • mentalitas yang suka mengabaikan tanggung jawab.	Ciri manusia Indonesia yang berkonotasi negatif sebagai warisan zaman penindasan. Ciri manusia Indonesia yang disebutkan Mochtar Lubis yakni: • mempunyai penampilan yang berbeda di depan dan di belakang; • segan dan enggan bertanggung jawab atas perbuatannya, putusannya, kelakuannya, pikirannya, dan sebagainya; • jiwa feodalistik.

Harus Kita akui, ciri-ciri tersebut masih kental terlihat di masyarakat di semua tingkatan. Tanpa disadari, Kita sudah hidup dengan melihat ataupun bahkan melakukan hal-hal yang terkait ciri-ciri di atas. Kombinasi ciri-ciri di atas, bila dimiliki oleh ASN, akan memberikan dampat yang bukan main buruknya. Bayangkan, kualitas layanan yang saat ini sudah berada di jalur yang benar

akan kembali ke kondisi di mana praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme masih menjadi hal yang lumrah. Pengurusan KTP yang menjadi hak paling dasar warga negara dipungli dengan sewenang-wenang, keluarga yang ingin membuat Kartu Keluarga dipersulit dengan harapan mendapatkan 'uang pelicin' untuk mempermudah, musibah kehilangan barang atau dokumen yang sudah membuat sedih masih harus dimintai dana seikhlasnya ketika mengurus surat kehilangan, mereka yang ingin mencoba mengurus surat izin secara mandiri kalah dengan mereka yang memiliki kenalan 'orang dalam', keluarga tidak mampu yang dengan susah payah mendapatkan surat keterangan tidak mampu harus kalah oleh orang-orang mampu yang memalsukan surat sejenis untuk menyekolahkan anaknya, dan lain sebagainya. Semakin parah, ketika, mereka yang salah/tidak sesuai prosedur merasa benar dan melaporkan balik pihak-pihak yang menggunakan fasilitas pengaduan sehinga puncak dari kekacauan itu adalah, mereka yang mencoba mencari keadilan dengan melaporkan ketidaksesuaian prosedur tersebut justru yang berurusan dengan hukum. Coba Kita renungkan, mari berkontempelasi, apakah itu yang Kita inginkan?

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

B. Rangkuman

a. Peribahasa 'Waktu Adalah Uang' digunakan oleh banyak 'oknum' untuk memberikan layanan spesial bagi mereka yang memerlukan waktu layanan yang lebih cepat dari biasanya. Sayangnya, konsep ini sering bercampur dengan konsep sedekah dari sisi penerima layanan yang sebenarnya tidak tepat. Waktu berlalu, semua pihak sepakat, menjadi kebiasaan, dan dipahami oleh hampir semua pihak selama puluhan tahun.
b. Tugas berat Anda sebagai ASN adalah ikut menjaga bahkan ikut berpartisipasi dalam proses menjaga dan meningkatkan kualitas layanan tersebut. Karena, bisa jadi, secara aturan dan payung hukum sudah memadai, namun, secara pola pikir dan mental, harus diakui, masih butuh usaha keras dan komitment yang ekstra kuat.
c. Employer Branding yang termaktub dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021, "Bangga Melayani Bangsa", menjadi udara segar perbaikan dan peningkatan layanan publik. Namun, Mental dan Pola Pikir berada di domain pribadi, individual. Bila dilakukan oleh semua unsur ASN, akan memberikan dampak sistemik. Ketika perilaku koruptif yang negatif bisa memberikan dampak sistemik seperti sekarang ini, sebaliknya, mental dan pola pikir positif pun harus bisa memberikan dampak serupa.

C. Soal Latihan

a. Banyak perbaikan yang terjadi di layanan publik yang bisa ditemukan di keseharian Anda, pilihlah salah satu kasus yang pernah Anda alami, dan tulislah perubahan/perbaikan yang terjadi dari kondisi sebelumnya.
b. Masih ada beberapa layanan publik yang belum berubah dari versi buruknya, pilihlah salah satu layanan yang Anda ketahui masih belum berubah tersebut, dan tuliskan harapan perubahan yang Anda inginkan.
c. Lihatlah video unik pada tautan ini yang berakting terkait sebuah layanan yang sudah berubah dari bentuk selebelumnya: https://www.instagram.com/reel/CX3Oa0rJoQ7/?utm_medium=share_sheet dan tuliskan pendapat Anda.

BAB III
KONSEP AKUNTABILITAS

A. Uraian Materi

1. Pengertian Akuntabilitas

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

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab dari amanah yang dipercayakan kepadanya. Amanah seorang ASN menurut SE Meneteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 adalah menjamin terwujudnya perilaku yang sesuai dengan Core Values ASN BerAKHLAK. Dalam konteks Akuntabilitas, perilaku tersebut adalah:

- Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
- Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi

2. Aspek-Aspek Akuntabilitas

- Akuntabilitas adalah sebuah hubungan (*Accountability is a relationship*)
  Hubungan yang dimaksud adalah hubungan dua pihak antara individu/kelompok/institusi dengan negara dan masyarakat. Pemberi kewenangan bertanggungjawab memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan mengalokasikan sumber daya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dilain sisi, individu/kelompok/institusi bertanggungjawab untuk memenuhi semua kewajibannya. Oleh sebab itu, dalam akuntabilitas, hubungan yang terjadi adalah hubungan yang bertanggungjawab antara kedua belah pihak.

Contoh:

Bacalah tautan berikut:
https://nasional.kompas.com/read/2020/12/09/06202471/cerita-penghulu-yang-88-kali-laporkan-gratifikasi-amplop-ke-kpk?page=all.

Penghulu dari Cimahi Tengah itu menyadari bahwa dalam tugasnya, terdapat unsur hubungan tanggung jawab antara dirinya dengan Lembaga yang diawakilkan oleh Atasannya ketika memberikan Surat Tugas, dan hubungan antara dirinya dengan pengguna layanan, pasangan yang akan menikah. Apabila dalam konteks moral, Pak Budi Ali Hidayat terikat relasi baik-buruk dan benar-salah, namun, dalam konteks Akuntabilitas, Pak Budi terikat tanggung jawab menyelesaikan tugas menikahkan pasangan yang menggunakan layanannya. Apa yang dilakukan dengan melaporkan gratifikasi kepada Komisi Pemberantasan Korupsi setelah Ia terpaksa menerima 'amplop' dari Keluarga mempelai, adalah sebuah integritas dalam memegang prinsip aturan dan kode perilaku yang berlaku.

- Akuntabilitas berorientasi pada hasil (*Accountability is results-oriented*)
  Hasil yang diharapkan dari akuntabilitas adalah perilaku aparat pemerintah yang bertanggung jawab, adil dan inovatif. Dalam konteks ini, setiap individu/kelompok/institusi dituntut untuk bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta selalu bertindak dan berupaya untuk memberikan kontribusi untuk mencapai hasil yang maksimal.

  Contoh:

  Tontonlah video berikut:
  Siapa yang Mengisi Bensin
  https://youtu.be/sPbIj3PDVks

  Pada sebuah penugasan, Saudara akan mendapatkan Surat Tugas dengan perincian tugas yang akan dilakukan, lokasi, waktu, anggaran dana, sebagainya. Apa yang tertulis pada surat tersebut adalah arahan yang diberikan lembaga melalui atasan Saudara yang harus dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan. Apa yang dilakukan Baharuddin Lopa adalah contoh Akuntabiltas dan Integritas yang berorientasi pada hasil. Baginya, alokasi bensin kendaraanya telah direncanakan untuk dapat digunakan seluruh perjalannya, sehingga, bila ada pihak lain yang memberikan bantuan 'bensin', itu akan mengganggu perencanaan tugasnya.

- Akuntabilitas membutuhkan adanya laporan (*Accountability requiers reporting*)
  Laporan kinerja adalah perwujudan dari akuntabilitas. Dengan memberikan laporan kinerja berarti mampu menjelaskan terhadap tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh individu/kelompok/institusi, serta mampu memberikan bukti nyata dari hasil dan proses yang telah dilakukan. Dalam dunia birokrasi, bentuk

akuntabilitas setiap individu berwujud suatu laporan yang didasarkan pada kontrak kerja, sedangkan untuk institusi adalah LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).

Contoh:

Masih senada dengan contoh sebelumnya terkait Surat Tugas, membuat Laporan Pelaksanaan Tugas (LTP) adalah bagian dari Akuntabiltas. LPT akan terkait pertanggungjawaban:

a. Penggunaan waktu, termasuk di dalamnya pertanggungjawaban waktu yang digunakan menuju dan pulang dari lokasi yang disebutkan dalam Surat Tugas, sehingga, sejatinya, Pelaksana Tugas tidak bisa menggunakan waktu tugasnya untuk keperluan pribadi.

b. Penggunaan anggaran, termasuk di dalamnya pertanggung jawaban penggunaan dana terkait biaya operasional seperti konsumsi rapat, sewa ruangan, dan sebagainya, dan juga transportasi menuju dan dari lokasi pelaksanan tugas, dan

c. Hasil pelaksanaan tugas, termasuk dilaporakan bila ada kendala dan rekomendasi tindak lanjut.

- Akuntabilitas memerlukan konsekuensi (*Accountability is meaningless without consequences*) Akuntabilitas menunjukkan tanggungjawab, dan tanggungjawab menghasilkan konsekuensi. Konsekuensi tersebut dapat berupa penghargaan atau sanksi.

Contoh:

Bacalah tautan Berita berikut ini https://jateng.tribunnews.com/2021/08/04/75-pns-kota-tegal-ketahuan-telat-ngantor-begini-nasibnya?page=2

Akuntablitas memiliki dimensi konsekuensi, oleh sebab itu, kebiasaan buruk 'terlambat' hadir di tempat kerja pun demikian. Menepati waktu bukan hanya dalam konteks mematuhi peraturan, namun, ada unsur moral menghargai waktu orang lain yang sudah merencanakan dan mengalokasikan waktunya untuk tidak terlambat. Apabila dalam sebuah kegiatan, terlambat dimulai hanya karena menunggu mereka yang terlambat, berarti ada usaha dan jerih payah mereka yang tepat waktu menjadi terbuang sia-sia. Contoh lain, bila Saudara pernah marah ketika mendapatkan jadwal penerbangan yang tidak sesuai waktu (delay), yang menyebabkan rencana kegiatan yang Saudara sudah rencanakan akan dilaksanakan dengan penerbangan yang tebat waktu pun tidak dapat dilakuan, kira-kira seperti itu rasa mereka yang menunggu orang-orang yang terlambat dalam sebuah kegiatan. Dalam konteks penerbangan 'transit', bahkan Saudara akan mengalami kerugian kehilangan jadwal penerbangan lanjutan yang terganggu karena penerbangan pertama yang terlambat.

- Akuntabilitas memperbaiki kinerja (*Accountability improves performance)*
  Tujuan utama dari akuntabilitas adalah untuk memperbaiki kinerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pendekatan akuntabilitas yang bersifat proaktif (*proactive accountability*), akuntabilitas dimaknai sebagai sebuah hubungan dan proses yang direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak

awal, penempatan sumber daya yang tepat, dan evaluasi kinerja. Dalam hal ini proses setiap individu/kelompok/institusi akan diminta pertanggungjawaban secara aktif yang terlibat dalam proses evaluasi dan berfokus peningkatan kinerja.

3. Pentingnya Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah prinsip dasar bagi organisasi yang berlaku pada setiap level/unit organisasi sebagai suatu kewajiban jabatan dalam memberikan pertanggungjawaban laporan kegiatan kepada atasannya. Dalam beberapa hal, akuntabilitas sering diartikan berbeda-beda. Adanya norma yang bersifat informal tentang perilaku PNS yang menjadi kebiasaan ("*how things are done around here*") dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi atau bahkan mempengaruhi aturan formal yang berlaku. Seperti misalnya keberadaan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, belum sepenuhnya dipahami atau bahkan dibaca oleh setiap CPNS atau pun PNS. Oleh sebab itu, pola pikir PNS yang bekerja lambat, berdampak pada pemborosan sumber daya dan memberikan citra PNS berkinerja buruk. Dalam kondisi tersebut, PNS perlu merubah citranya menjadi pelayan masyarakat dengan mengenalkan nilai-nilai akuntabilitas untuk membentuk sikap, dan prilaku bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan.

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

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

Akuntabilitas merupakan kontrak antara pemerintah dengan aparat birokrasi, serta antara pemerintah yang diwakili oleh PNS dengan masyarakat. Kontrak antara kedua belah pihak tersebut memiliki ciri antara lain: Pertama, akuntabilitas eksternal yaitu tindakan pengendalian yang bukan bagian dari tanggung jawabnya. Kedua, akuntabilitas interaksi merupakan pertukaran sosial dua arah antara yang

menuntut dan yang menjadi bertanggung jawabnya (dalam memberi jawaban, respon, rectification, dan sebagainya). Ketiga, hubungan akuntabilitas merupakan hubungan kekuasaan struktural (pemerintah dan publik) yang dapat dilakukan secara asimetri sebagai haknya untuk menuntut jawaban (Mulgan 2003).

Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*), dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*). Akuntabilitas vertikal adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, kemudian pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, pemerintah pusat kepada MPR. Akuntabilitas vertikal membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan "ke bawah" kepada publik. Misalnya, pelaksanaan pemilu, referendum, dan berbagai mekanisme akuntabilitas publik yang melibatkan tekanan dari warga. Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas. Akuntabilitas ini membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan "ke samping" kepada para pejabat lainnya dan lembaga negara. Contohnya adalah lembaga pemilihan umum yang independen, komisi pemberantasan korupsi, dan komisi investigasi legislatif.

4. Tingkatan Akuntabilitas

Bagan 1 Tingkatan Akuntabilitas

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

- Akuntabilitas Personal (*Personal Accountability*)
  Akuntabilitas personal mengacu pada nilai-nilai yang ada pada diri seseorang seperti kejujuran, integritas, moral dan etika. Pertanyaan yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah seseorang memiliki akuntabilitas personal antara lain "Apa yang dapat saya lakukan untuk memperbaiki situasi dan membuat perbedaan?". Pribadi yang akuntabel adalah yang menjadikan dirinya sebagai bagian dari solusi dan bukan masalah.
- Akuntabilitas Individu
  Akuntabilitas individu mengacu pada hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yaitu antara PNS dengan instansinya sebagai pemberi kewenangan. Pemberi kewenangan bertanggungjawab untuk memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan sumber daya serta menghilangkan hambatan kinerja, sedangkan PNS sebagai aparatur negara bertanggung jawab untuk

memenuhi tanggung jawabnya. Pertanyaan penting yang digunakan untuk melihat tingkat akuntabilitas individu seorang PNS adalah apakah individu mampu untuk mengatakan "Ini adalah tindakan yang telah saya lakukan, dan ini adalah apa yang akan saya lakukan untuk membuatnya menjadi lebih baik".

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

B. Rangkuman

Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai.

Aspek - Aspek akuntabilitas mencakup beberapa hal berikut yaitu akuntabilitas adalah sebuah hubungan, akuntabilitas berorientasi pada hasil, akuntabilitas membutuhkan adanya

laporan, akuntabilitas memerlukan konsekuensi, serta akuntabilitas memperbaiki kinerja.

Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu pertama, untuk menyediakan kontrol demokratis (peran demokrasi); kedua, untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional); ketiga, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar). Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertical (*vertical accountability*), dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*). Akuntabilitas memiliki 5 tingkatan yang berbeda yaitu akuntabilitas personal, akuntabilitas individu, akuntabilitas kelompok, akuntabilitas organisasi, dan akuntabilitas *stakeholder*.

C. Soal Latihan

1. Dalam hal penyelenggaraan pemerintahan, sering kita dengan istilah kata responsibilitas dan akuntabilitas. Kedua kata tersebut mempunyai arti dan makna yang berbeda. Apa yang membedakan antara responsibilitas dan akuntabilitas dilihat dari pengertiannya? Dan berikan pendapat anda terkait konsep responsibiltas dan akuntabilitas tersebut?
2. Bacalah kembali pembuka Bab II yang dikutip dari Laporan Tahun 2020 Ombudsman Republik Indonesia, menurut Anda, bagaimana kasus itu bila dilihat dari konteks Akuntabilitas?
3. Dalam hal pelayanan publik, masih sering diketemukan keluhan dari masyarakat terhadap kinerja pelayan publik. Masyarakat merasakan kinerja yang lambat, berbelit-belit, maupun tidak efisien ketika berhadapan dengan pelayan publik ataupun birokrasi publik. Padahal sejatinya sebagai abdi negara, birokrasi publik harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Menurut anda, seberapa penting nilai-nilai akuntabilitas publik jika dikaitkan dengan fenomena tersebut? Jelaskan.

BAB IV
PANDUAN PERILAKU AKUNTABEL

A. Uraian Materi

1. Akuntabilitas dan Integritas

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017). Kedua prinsip tersebut harus dipegang teguh oleh semua unsur pemerintahan dalam memberikan layanang kepada masyarakat. Aulich (2011) bahkan mengatakan bahwa sebuah sistem yang memiliki integritas yang baik akan mendorong terciptanya Akuntabilitas, Integritas itu sendiri, dan Transparansi. Bahkan, Ann Everett (2016), yang berprofesi sebagai *Professional Development Manager at Forsyth Technical Community College* mempuplikasikan pendapatnya pada *platform* digital *LinkedIn* bahwa, walaupun Akuntabilitas dan Integritas adalah faktor yang sangat penting dimiliki dalam kepimpinan, Integritas menjadi hal yang pertama harus dimiliki oleh seorang pemimpin ataupun pegawai negara yang kemudian diikuti oleh Akuntabilitas. Menurut Matsiliza (2013), pejabat ataupun pegawai negara, memiliki kewajiban moral untuk memberikan pelayanan dengan etika terbaik sebagai bagian dari budaya etika dan panduan perilaku yang harus dimiliki oleh sebuah pemerintahan yang baik.

2. Integritas dan Anti Korupsi

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

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. Siap untuk mengaktualisasikan integritas dalam memberantas korupsi? Mari kita pahami dulu apa yang dimaksud dengan integritas? Simaklah video pada tautan berikut:

Aksi Integritas untuk Berantas Korupsi: https://youtu.be/nihUi9xfZRo

Untuk memperkuat pemahaman Anda, silakan pelajari materi-materi terkait pada tautan berikut:

1. Infografis Pengertian Integritas https://aclc.kpk.go.id/learning-materials/education/infographics/definition-of-integrity
2. Infografis Nilai-Nilai Antikorupsi https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/sosial-budaya/infografis/nilai-nilai-antikorupsi

   Bangsa besar adalah bangsa yang meneladani integritas para tokoh bangsanya. Setidaknya, mereka membuktikan bahwa negeri ini pernah memiliki pemimpin-pemimpin yang amanah, jujur, sederhana, dan sangat bertanggung jawab. Mereka adalah fakta bahwa bangsa kita tidaklah memiliki budaya korupsi sejak lama. Dari mereka, kita bisa optimistis, menjadi pribadi berintegritas dan amanah bukanlah kemustahilan bagi kita. Siapakah para tokoh bangsa yang dapat kita jadikan sebagai role model berintegritas? Aktualisasi integritas apa saja yang dapat

kita teladani? Simaklah hingga tuntas video-video berikut:

- Demi Sebuah Rahasia: https://youtu.be/JtoFPfcv1To
- Bola dan Abang Becak: https://youtu.be/ks1LB-HE6SY
- Siapa yang Mengisi Bensin: https://youtu.be/sPbIj3PDVks
- Surat Tilang untuk Sultan: https://youtu.be/iM9wo8-qV0c

Pada konteks Aparat Sipil Negara, ditengarai ada peran sistem dalam pembentukan perilaku seseorang ASN. Dalam sistem yang korup, memaksa setiap individu mengikuti sistem tersebut. Menurut Eko Prasojo, mantan Wakil Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) dalam tulisannya "*Seputar RUU Aparatur Sipil Negara*"(https://lldikti12.ristekdikti.go.id/2013/04/29/seputar-ruu-aparatur-sipil-negara-oleh-eko-prasojo-wamen-kemenpan-rb.html, diakses 27 Januari 2021) menyatakan bahwa persoalan penyakit kejiwaan birokrasi (psycho-bereaupathology) pada dasarnya adalah penyakit sistem, bukan penyakit individu. Oleh sebab itu, Komisi Pemberantasan Korupsi, melalui UU No.19 Tahun 2019, menggunakan tiga pilar baru yaitu, Penindakan, Perbaikan Sistem, dan Pendidikan. Penindakan dilakukan dalam upaya membuat jera orang untuk melakukan korupsi, Perbaikan sistem dilakukan untuk membuat orang tidak bisa melakukan korupsi, dan Pendidikan dilakukan dalam upaya membuat orang tidak mau korupsi. Sederhananya, setiap sendi pemberantasan korupsi di negeri ini sudah dipikirkan dan dilakukan, namun, tidak bisa dilakukan hanya oleh aparat penegak hukum, peran masyarakat juga menjadi hal yang sangat penting.

Sebagai individu, Kita, dapat melakukan gerakan pemberantasan korupsi yang dimulai dari diri sendiri. Walaupun diakui kadang sulit melakukannya dalam sistem di mana semua orang melakukan hal-hal yang koruptif, paling tidak, Kita bisa memulainya untuk diri

Kita sendiri. Contoh dari apa yang dilakukan oleh Penghulu Abdul Bakri dari KUA Klaten membuktikan bahwa itu bisa dilakukan. Karena apapun yang Kita lakukan, pro dan kontra itu tidak dapat dihindari, tapi, setidaknya, Kita berada di pihak yang benar. Di lain pihak, melakukan kebaikan, juga dapat menjadi inspirasi bagi orang-orang di sekitar Kita. Berhentilah menuntut pihak atasan untuk berintegritas lebih dulu, jadikan diri kita contoh atau inspirasi bagi diri Kita sendiri, orang-orang tercinta di sekitar Kita, untuk anak-anak Kita. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, tidak ada orang tiba-tiba menjadi berintegritas, butuh peran lingkungan dalam membentuk pola pikir dan prinsip memegang teguh prinsip kebenaran. Berkaitan dengan menjadi inspirasi, menjadi teladan, berikut adalah video tentang keteladanan yang dilakukan orang-orang di lingkungan pendidikan, dari tingkat siswa, orang tua, staf sekolah, guru, hingga pimpinan tertinggi, kepala sekolah. Menjadi teladan adalah salah satu bagian dari proses pemberantasan korupsi dari pilar pendidikan, sehingga generasi muda belajar secara tidak langsung (*indirect learning*) dari orang-orang dewasa dan lingkungan di sekitarnya.

Simak Video berikut:
Menjadi Teladan
https://drive.google.com/file/d/149cYwgP6y98goG66JVhwTu-31pQb-Hww/view?usp=sharing

3. Mekanisme Akuntabilitas

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda- beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. 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).

Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi:

- Akuntabilitas kejujuran dan hukum (*accountability for probity and legality*) Akuntabilitas hukum terkait dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang diterapkan.
- Akuntabilitas proses (*process accountability*) Akuntabilitas proses terkait dengan: apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi? Akuntabilitas ini diterjemahkan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah. Pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas proses dilakukan untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme.
- Akuntabilitas program (*program accountability*) Akuntabilitas ini dapat memberikan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, dan Apakah ada alternatif program lain yang memberikan hasil maksimal dengan biaya minimal.
- Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*) Akuntabilitas ini terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah atas kebijakan yang diambil terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

a. Mekanisme Akuntabilitas Birokrasi Indonesia

Akuntabilitas tidak akan mungkin terwujud apabila tidak ada alat akuntabilitas. Di Indonesia, alat akuntabilitas antara lain adalah:

- Perencanaan Strategis (Strategic Plans) yang 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.
- Kontrak Kinerja. Semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) tanpa terkecuali mulai 1 Januari 2014 menerapkan adanya kontrak kerja pegawai. Kontrak kerja yang dibuat untuk tiap tahun ini merupakan kesepakatan antara pegawai dengan atasan langsungnya. 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 berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang berisi perencanaan dan perjanjian kinerja pada tahun tertentu, pengukuran dan analisis capaian kinerja, serta akuntabilitas keuangan.

b. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Akuntabel

1. Kepemimpinan

Lingkungan yang akuntabel tercipta dari atas ke bawah dimana pimpinan memainkan peranan yang penting dalam menciptakan lingkungannya. Pimpinan mempromosikan lingkungan yang akuntabel dapat dilakukan dengan memberikan contoh pada orang lain (lead by example), adanya komitmen yang tinggi

dalam melakukan pekerjaan sehingga memberikan efek positif bagi pihak lain untuk berkomitmen pula, terhindarnya dari aspek-aspek yang dapat menggagalkan kinerja yang baik yaitu hambatan politis maupun keterbatasan sumber daya, sehingga dengan adanya saran dan penilaian yang adil dan bijaksana dapat dijadikan sebagai solusi.

2. Transparansi

   Tujuan dari adanya transparansi adalah:

   - Mendorong komunikasi yang lebih besar dan kerjasama antara kelompok internal dan eksternal
   - Memberikan perlindungan terhadap pengaruh yang tidak seharusnya dan korupsi dalam pengambilan keputusan
   - Meningkatkan akuntabilitas dalam keputusan-keputusan
   - Meningkatkan kepercayaan dan keyakinan kepada pimpinan secara keseluruhan.

4. Integritas

   Dengan adanya integritas menjadikan suatu kewajiban untuk menjunjung tinggi dan mematuhi semua hukum yang berlaku, undang-undang, kontrak, kebijakan, dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya integritas institusi, dapat memberikan kepercayaan dan keyakinan kepada publik dan/atau stakeholders.

5. Tanggung Jawab (Responsibilitas)

   Responsibilitas institusi dan responsibilitas perseorangan memberikan kewajiban bagi setiap individu dan lembaga, bahwa ada suatu konsekuensi dari setiap tindakan yang telah dilakukan, karena adanya tuntutan untuk bertanggungjawab atas keputusan yang telah dibuat.

   Responsibilitas terbagi dalam responsibilitas perorangan dan responsibilitas institusi.

a) Responsibiltas Perseorangan
   - Adanya pengakuan terhadap tindakan yang telah diputuskan dan tindakan yang telah dilakukan
   - Adanya pengakuan terhadap etika dalam pengambilan keputusan
   - Adanya keterlibatan konstituen yang tepat dalam keputusan

b) Responsibilitas Institusi
   - Adanya perlindungan terhadap publik dan sumber daya
   - Adanya pertimbangan kebaikan yang lebih besar dalam pengambilan keputusan
   - Adanya penempatan PNS dan individu yang lebih baik sesuai dengan kompetensinya

6. Keadilan

   Keadilan adalah landasan utama dari akuntabilitas. Keadilan harus dipelihara dan dipromosikan oleh pimpinan pada lingkungan organisasinya. Oleh sebab itu, ketidakadilan harus dihindari karena dapat menghancurkan kepercayaan dan kredibilitas organisasi yang mengakibatkan kinerja akan menjadi tidak optimal.

7. Kepercayaan

   Rasa keadilan akan membawa pada sebuah kepercayaan. Kepercayaan ini yang akan melahirkan akuntabilitas. Dengan kata lain, lingkungan akuntabilitas tidak akan lahir dari hal- hal yang tidak dapat dipercaya.

8. Keseimbangan

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

Setiap individu yang ada di lingkungan kerja harus dapat menggunakan kewenangannya untuk meningkatkan kinerja. Adanya peningkatan kerja juga memerlukan adanya perubahan kewenangan sesuai kebutuhan yang dibutuhkan. Selain itu, adanya harapan dalam mewujudkan kinerja yang baik juga harus disertai dengan keseimbangan kapasitas sumber daya dan keahlian (*skill*) yang dimiliki.

9. Kejelasan

   Kejelasan juga merupakan salah satu elemen untuk menciptakan dan mempertahankan akuntabilitas. Agar individu atau kelompok dalam melaksanakan wewenang dan tanggungjawabnya, mereka harus memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang menjadi tujuan dan hasil yang diharapkan. Dengan demikian, fokus utama untuk kejelasan adalah mengetahui kewenangan, peran dan tanggungjawab, misi organisasi, kinerja yang diharapkan organisasi, dan sistem pelaporan kinerja baik individu maupun organisasi.

10. Konsistensi

    Konsistensi menjamin stabilitas. Penerapan yang tidak konsisten dari sebuah kebijakan, prosedur, sumber daya akan memiliki konsekuensi terhadap tercapainya lingkungan kerja yang tidak akuntabel, akibat melemahnya komitmen dan kredibilitas anggota organisasi.

c. Langkah-Langkah yang Harus Dilakukan dalam Menciptakan Framework Akuntabilitas

Bagan 2 Framework Akuntabilitas

Berikut adalah 5 langkah yang harus dilakukan dalam membuat framework akuntabilitas di lingkungan kerja PNS:

- Menentukan tujuan yang ingin dicapai dan tanggungjawab yang harus dilakukan. Hal ini dapat dilakukan melalui penentuan tujuan dari rencana strategis organisasi, mengembangkan indikator, ukuran dan tujuan kinerja, dan mengidentifikasi peran dan tanggungjawab setiap individu dalam organisasi.
- Melakukan perencanaan atas apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan. Cara ini dapat dilakukan melalui identifikasi program atau kebijakan yang perlu dilakukan, siapa yang bertanggungjawab, kapan akan dilaksanakannya dan biaya yang dibutuhkan. Selain itu, perlu dilakukannya identifikasi terhadap sumberdaya yang dimiliki organisasi serta konsekuensinya, apabila program atau kebijakan tersebut berhasil atau gagal untuk dilakukan.

- Melakukan implementasi dan memantau kemajuan yang sudah dicapai. Hal tersebut penting dilakukan untuk mengetahui hambatan dari impelementasi kebijakan atau program yang telah dilakukan.
- Memberikan laporan hasil secara lengkap, mudah dipahami dan tepat waktu. Hal ini perlu dilakukan sebagai wujud untuk menjalankan akuntabilitas dalam menyediakan dokumentasi dengan komunikasi yang benar serta mudah dipahami.
- Melakukan evaluasi hasil dan menyediakan masukan atau feedback untuk memperbaiki kinerja yang telah dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat korektif.

4. Konflik Kepentingan

Konflik kepentingan 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. Persinggungan kepentingan ini dapat menyulitkan orang tersebut untuk menjalankan tugasnya. Duncan Williamson mengartikan konflik kepentingan sebagai "suatu situasi dalam mana seseorang, seperti petugas publik, seorang pegawai, atau seorang profesional, memiliki kepentingan privat atau pribadi dengan mempengaruhi tujuan dan pelaksanaan dari tugas-tugas kantornya atau organisasinya".

Simak Video berikut :
https://www.youtube.com/watch?v=822SB0PgZSs

Untuk memperkuat pemahaman Anda, silakan pelajari materi-materi terkait pada tautan berikut:
Infografis

- https://aclc.kpk.go.id/learning-materials/education/infographics/definition-about-conflict-of-interest
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/pendidikan/infografis/prinsip-dasar-penanganan-konflik-kepentingan
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/tata-kelola-pemerintahan/infografis/tahap-tahap-dalam-penanganan-konflik-kepentingan
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/politik/infografis/faktor-pendukung-keberhasilan-penanganan-konflik-kepentingan

Modul Pengelolaan Konflik Kepentingan :
https://acch.kpk.go.id/images/tema/litbang/modul-integritas/Modul-7-Pengelolaan-Konflik-Kepentingan.pdf

Tipe-tipe Konflik Kepentingan

Ada 2 jenis umum Konflik Kepentingan:

a. Keuangan

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

   Contoh :

   - Menggunakan peralatan lembaga/ unit/ divisi/ bagian untuk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi;
   - menggunakan peralatan lembaga/ unit/ divisi/ bagian untuk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi;
   - menerima hadiah atau pembayaran mencapai sesuatu yang diinginkan;
   - menerima dana untuk penyediaan informasi pelatihan dan/atau catatan untuk suatu kepentingan;
   - menerima hadiah pemasok atau materi promosi tanpa otoritas yang tepat

b. Non-Keuangan

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

   Contoh:

   - Berpartisipasi sebagai anggota panel seleksi tanpa menggunakan koneksi, asosiasi atau keterlibatan dengan calon
   - Menyediakan layanan atau sumber daya untuk klub, kelompok asosiasi atau organisasi keagamaan tanpa biaya
   - Penggunaan posisi yang tidak tepat untuk
   - memasarkan atau mempromosikan nilai-nilai atau keyakinan pribadi

   Bagaimana cara mengidentifikasi konflik kepentingan

   - Tugas publik dengan kepentingan pribadi

     Apakah saya memiliki kepentingan pribadi atau swasta yang mungkin bertentangan, atau

dianggap bertentangan dengan kewajiban publik?

- Potensialitas
  Mungkinkah ada manfaat bagi saya sekarang, atau di masa depan, yang bisa meragukan objektivitas saya?

Bagaimana keterlibatan saya dalam mengambil keputusan / tindakan dilihat oleh orang lain?

- Proporsionalitas
  Apakah keterlibatan saya dalam keputusan tampak adil dan wajar dalam semua keadaan?
- Presence of Mind
  Apa konsekuensi jika saya mengabaikan konflik kepentingan? Bagaimana jika keterlibatan saya dipertanyakan publik?
- Janji
  Apakah saya membuat suatu janji atau komitmen dalam kaitannya dengan permasalahan? Apakah saya berdiri untuk menang atau kalah dari tindakan/keputusan yang diusulkan?

Konsekuensi Kepentingan Konflik

- Hilangnya/berkurangnya kepercayaan dan stakeholders
- Memburuknya reputasi pribadi atau Institusi
- Tindakan in-disipliner
- Pemutusan hubungan kerja
- Dapat dihukum baik perdata atau pidana

Perilaku berkaitan dengan Konflik Kepentingan (*Conflicts of Interest*):

- ASN harus dapat memastikan kepentingan pribadi atau keuangan tidak bertentangan dengan kemampuan mereka untuk melakukan tugas- tugas resmi mereka dengan tidak memihak;
- Ketika konflik kepentingan yang timbul antara kinerja tugas publik dan kepentingan pribadi atau personal, maka PNS dapat berhati-hati untuk kepentingan umum;

- ASN memahami bahwa konflik kepentingan sebenarnya, dianggap ada atau berpotensi ada di masa depan. Situasi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, meliputi:
    - Hubungan dengan orang-orang yang berurusan dengan lembaga-lembaga yang melampaui tingkat hubungan kerja profesional;
    - Menggunakan keuangan organisasi dengan bunga secara pribadi atau yang berurusan dengan kerabat seperti:

  a. Memiliki saham atau kepentingan lain yang dimiliki oleh ASN di suatu perusahaan atau bisnis secara langsung, atau sebagai anggota dari perusahaan lain atau kemitraan, atau melalui kepercayaan;
  b. memiliki pekerjaan diluar, termasuk peran sukarela, janji atau direktur, apakah dibayar atau tidak; dan
  c. menerima hadiah atau manfaat.
- Jika konflik muncul, ASN dapat melaporkan kepada pimpinan secara tertulis, untuk mendapatkan bimbingan mengenai cara terbaik dalam mengelola situasi secara tepat;
- ASN dapat menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.

5. Pengelolaan Gratifikasi yang Akuntabel

Gratifikasi merupakan salah satu bentuk tindak pidana korupsi. Mari kita mempelajari lebih dalam mengenai gratifikasi. Apakah perbedaannya dengan hadiah, suap-menyuap dan pemerasan?

Simaklah video pada tautan berikut:

https://www.youtube.com/watch?v=w5qojU5vWp8&feature=youtu.be

Perbedaan Hadiah dengan Gratifikasi, Suap, dan Pemerasan

https://youtu.be/i2YnAk-mjrA

Dalam konteks nilai barang dan uang, ataupun konteks pegawai/pejabat negara, gratifikasi bisa dikategorikan sebagai gratifikasi netral dan ilegal, sehingga harus memutuskan, dilaporkan atau tidak dilaporkan. Ketika harus dilaporkan, menurut Pasal 12C UU Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Pemberantasan

Tindak Pidana Korupsi, Anda punya waktu hingga 30 hari sejak menerimanya. Namun dalam konteks pola pikir, gratifikasi kerap memberikan dampak sangat buruk, yang tidak terpikirkan, oleh Kita sebagai pemberi atau penerima. Coba Kita simak cerita dari seorang Ibu berikut ini:

Ani adalah seorang Ibu yang memiliki anak bernama Wati (keduanya nama samaran), setiap hari, Bu Ani bertekad untuk membuat Wati tidak terlambat ke sekolah. Setiap pagi, Bu Ani selalu bangun lebih pagi untuk mempersiapkan segala kebutuhan sekolah Wati. Sejak kelas 1 SD, Wati tidak pernah terlambat sampai sekolah, karena setiap pagi, Ibundanya mengantarkannya ke sekolah tepat waktu. Hingga akhirnya, pada suatu pagi, Bu Ani terlambat bangun dan membuat Wati sedih dan bingung. Hingga kelas 5 SD, Wati tidak pernah datang terlambat di sekolah. Selama perjalanan, Bu Ani selalu meminta maaf kepada Wati yang panik, sedih, dan menangis karena mengetahui akan terlambat. Bu Ani berjanji, tidak akan terlambat bangun lagi. Hari itu, Bu Ani menyaksikan Wati berjalan dengan gontai ke arah kelompok siswa yang datang terlambat di depan gerbang sekolah, menunggu untuk bisa masuk di jam pelajaran ketiga.

Keesokan harinya, Bu Ani menyiapkan alarm berlapis untuk memastikan tidak terlambat bangun. Semua disiapkan seperti hari-hari sebelumnya, namun, sekarang ada yang berbeda, Wati tidak sigap untuk bersiap. Wati sulit dibangunkan, lambat untuk mandi, berpakaian dan sarapan. Hasilnya, walau Bu Ani tidak terlambat bangun, hari kedua itu Wati terlambat lagi. Sedih rasanya melihat Wati berjalan menuju kelompok siswa yang terlambat, dan Bu Ani bergegas pulang karena tidak tega untuk menyaksikan. Ternyata, hari ketiga, Wati kembali membuat ulah, sulit dibangungkan, lamban untuk mandi, berpakaian dan sarapan, dan kembali terlambat. Di hari ke empat, ketika Wati terlambat lagi, Bu Ani melakukan analisa layaknya detektif, setelah Wati diturunkan di depan gerbang sekolah,

Bu Ani tidak langsung pergi pulang, melainkan mencoba mencari tahu, apa yang terjadi terhadap anaknya. Seperti disamber petir, Bu Ani menyaksikan, ternyata Wati tidak bergabung dengan siswa yang terlambat di depan gerbang sekolah, Pak SATPAM memberikan izin kepada Wati untuk masuk ke sekolah walau sudah terlambat.

Ternyata, SATPAM yang memberikan izin kepada Wati untuk masuk ke dalam sekolah adalah SATPAM yang selama ini membantu Wati keluar dari mobil atau turun dari motor ketika diantar Bu Ani sejak kelas 1 SD. Selama itu Bu Ani memberikan sekedar uang terima kasih, 1000, 2000 atau 5000 rupiah kepadanya. Tak disangka, karena "gratifikasi" itu, ada perubahan pola pikir yang terjadi pada SATPAM dan Wati anaknya. Tergiang bagaimana Wati menjawab pertanyaannya, "Kenapa Kamu jadi suka terlambat sekarang, Nak?", "Kan ada Ibu yang akan bayar Pak SATPAM…"

6. Membangun Pola Pikir Anti Korupsi

Pentingnya akuntabilitas dan integritas menurut Matsiliza (2013) adalah nilai yang wajib dimiliki oleh setiap unsur pelayan publik, dalam konteks modul ini adalah PNS. Namun, secara spesifik, Matsiliza menekankan bahwa nilai integritas adalah nilai yang dapat mengikat setiap unsur pelayan publik secara moral dalam membentengi institusi, dalam hal ini lembaga ataupun negara, dari tindakan pelanggaran etik dan koruptif yang berpotensi merusak kepercayaan masyarakat. Di luar kewajiban negara yang telah membuat kebijakan yang terkait sistem yang berlandaskan transparansi, akuntabilitas, dan integritas, peran masing-masing individu dalam mengembangkan pola pikir akuntabel dan berintegritas, atau sering dibahasakan sebagai pola pikir antikorupsi sangat dibutuhkan.

Peran lembaga atau negara dalam membuat regulasi terkait sistem integritas, dalam hal ini, bisa

menggunakan SE Kemenpan-RB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara, adalah membuat rambu-rambu bagi semua unsur ASN untuk mengetahui hal yang dapat dan tidak dapat dilakukan. Tapi, faktor individu dalam menyikapi hal yang baik dan buruk adalah domain moral yang seharusnya dipegang sebagai prinsip hidup (Shafritz et al., 2011). 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.

Impian kita semua untuk mewujudkan cita-cita kemerdekaan, yaitu Indonesia yang adil, makmur, dan sejahtera tidak akan terwujud selama masih ada praktek-praktek korupsi di negeri ini. Ya, korupsi menggerogoti potensi yang seharusnya bisa dipergunakan untuk memakmurkan negeri ini. Koruptor yang memakan nangka, rakyat kebagian getahnya. Anekdot itu rasanya tepat untuk menggambarkan kenyataan bahwa rakyat harus menanggung beban biaya sosial yang ditimbulkan oleh kejahatan para koruptor. Betulkah bahwa korupsi merupakan biang keladinya?

Simaklah video Dampak Masif dan Biaya Sosial Korupsi pada tautan berikut: https://youtu.be/X5gBsV8Q7bU

Dalam konteks kehidupan sehari-hari, di lingkungan tempat tinggal dan lingkungan kerja, tanggung jawab moral dalam memegang teguh prinsip akuntabilitas dan integritas adalah bagian dari pola pikir antikorupsi. Bisa dimulai dari menganalisa hal-hal kecil yang sering

banyak diterabas oleh banyak orang, mulai memperbaikinya, dan dilakukan mulai dari saat ini. Hal salah yang banyak dilakukan oleh banyak orang tidak menjadikan hal tersebut menjadi benar, sebaliknya, hal benar tidak pernah dilakukan oleh banyak orang tidak menjadikan hal benar itu menjadi salah. Tidak ada seorang koruptor pun yang tiba-tiba ingin korupsi, semua sudah dibiasakan dan dicontohkan sejak mereka kecil, di keluarga, lingkungan, dan bahkan di lingkungan kerja. Begitu pula sebaliknya, tidak ada satu pun Tokoh-tokoh Bangsa yang Kita pelajari pola pikir berintegritasnya di atas yang tiba-tiba menjadi berintegritas, semua sudah dibiasakan sejak kecil, di keluarga dan lingkungannya. Sebagai ASN, Anda tidak punya pilihan untuk memegang teguh aturan dan prinsip moral yang menjadi landasan negeri ini dalam konteks bertanggung jawab kepada masyarakat.

7. Apa yang Diharapkan dari Seorang ASN

Perilaku Individu (Personal Behaviour)

- ASN bertindak sesuai dengan persyaratan legislatif, kebijakan lembaga dan kode etik yang berlaku untuk perilaku mereka;
- ASN tidak mengganggu, menindas, atau diskriminasi terhadap rekan atau anggota masyarakat;
- Kebiasaan kerja ASN, perilaku dan tempat kerja pribadi dan profesional hubungan berkontribusi harmonis, lingkungan kerja yang aman dan produktif;
- ASN memperlakukan anggota masyarakat dan kolega dengan hormat, penuh kesopanan, kejujuran dan keadilan, dan memperhatikan tepat untuk kepentingan mereka, hak-hak, keamanan dan kesejahteraan;
  PNS membuat keputusan adil, tidak memihak dan segera, memberikan pertimbangan untuk semua informasi yang tersedia, undang-undang dan kebijakan dan prosedur institusi tersebut;

- ASN melayani Pemerintah setiap hari dengan tepat waktu, memberikan masukan informasi dan kebijakan.

B. Rangkuman

Akuntabilitas dan Integritas banyak dinyatakan oleh banyak ahli administrasi negara sebagai dua aspek yang sangat mendasar harus dimiliki dari seorang pelayan publik. Namun, integritas memiliki keutamaan sebagai dasar seorang pelayan publik untuk dapat berpikir secara akuntabel. Kejujuran adalah nilai paling dasar dalam membangun kepercayaan publik terhadap amanah yang diembankan kepada setiap pegawai atau pejabat negara.

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda-beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. 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).

Hal-hal yang penting diperhatikan dalam membangun lingkungan kerja yang akuntabel adalah: 1) kepemimpinan, 2) transparansi, 3) integritas, 4) tanggung jawab (responsibilitas), 5) keadilan, 6) kepercayaan, 7) keseimbangan, 8) kejelasan, dan 9) konsistensi. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung 3 dimensi yaitu Akuntabilitas kejujuran dan hukum, Akuntabilitas proses, Akuntabilitas program, dan Akuntabilitas kebijakan.

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

C. Soal Latihan

1. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum, Akuntabilitas Proses, Akuntabilitas Program, serta Akuntabilitas Kebijakan.

   Ada Studi Kasus Seperti Berikut :

Pemerintah Pusat maupun daerah sudah memulai program pengadaan barang dan jasa dengan mekanisme secara elektronik yang disebut e-procurement. Tujuannya adalah pertama, agar tidak ada main mata antara pengada proyek dan pihak yang mengadakan proyek (Meminimalisir Kasus KKN). Kedua, agar pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dapat dilaksanakan dengan cepat dan teratur

   Pertanyaannya, termasuk dimensi akuntabilitas apakah studi kasus tersebut? Jelaskan.

2. Simaklah video berikut:
   Video ini bercerita tentang Seseorang yang menang dalam sebuah tender pengadaan yang berniat ingin memberikan 'hadiah' kepada Pejabat Lelang yang dianggapkan telah berjasa atas pemilihan perusahaannya. Namun, dalam perjalanan memberikan 'hadiah' tersebut banyak rintangan yang dihadapi. Untuk lebih jelasnya, simaklah video tersebut pada tautan berikut.
   https://youtu.be/4Yle_pbs9aA

Berdasarkan video yang Anda yang Anda simak, isilah tabel berikut:

No	Poin-poin yang dianalisis	Jawaban
1	Kondisi apa yang membuat cerita di video itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
2	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan cerita di video itu?	
3	Siapa saja pihak di dalam video itu yang akan terjerat dalam kasus korupsi?	
4	Kondisi apa yang bisa menjadikan cerita di dalam video itu menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	
5	Apa dampak yang akan terjadi ke depannya bila cerita tersebut menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	

6	Apakah menurut Anda apa yang dilaukan oleh Pejabat Lelang sudah benar? Jelaskan kenapa?	
7	Selain Pemenang Lelang dan Pejabat Lelang, siapa lagi yang bisa berperan agak kasus itu tidak terjadi?	
8	Bila Anda harus memilih salah satu perang dalam video itu, Apa yang akan Anda lakukan?	

BAB V
AKUNTABEL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAHAN

A. Uraian Materi

1. Transparansi dan Akses Informasi

Keterbukaan informasi telah dijadikan standar normatif untuk mengukur legitimasi sebuah pemerintahan. Dalam payung besar demokrasi, pemerintah senantiasa harus terbuka kepada rakyatnya sebagai bentuk legitimasi (secara substantif). Partisipasi ini dapat berupa pemberian dukungan atau penolakan terhadap kebijakan yang diambil pemerintah ataupun evaluasi terhadap suatu kebijakan.

Ketersediaan informasi publik ini nampaknya telah memberikan pengaruh yang besar pada berbagai sektor dan urusan publik di Indonesia. Salah satu tema penting yang berkaitan dengan isu ini adalah perwujudan transparansi tata kelola keterbukaan informasi publik, dengan diterbitkannya UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (selanjutnya disingkat: KIP). Konteks lahirnya UU ini secara substansial adalah memberikan jaminan konstitusional agar praktik demokratisasi dan good governance bermakna bagi proses pengambilan kebijakan terkait kepentingan publik, yang bertumpu pada partisipasi masyarakat maupun akuntabilitas lembaga penyelenggara kebutuhan publik.

Seperti bunyi Pasal 3 UU Nomor 14 Tahun 2008 tercantum beberapa tujuan, sebagai berikut: (1) Menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan publik; (2) Mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik; (3) Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik dan pengelolaan Badan Publik yang baik; (4) Mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik, yaitu yang transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan; (5) Mengetahui alasan kebijakan publik yang mempengaruhi hajat hidup orang banyak; (6) Mengembangkan ilmu pengetahuan dan mencerdaskan kehidupan bangsa; dan/atau (7) Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan

informasi di lingkungan Badan Publik untuk menghasilkan layanan informasi.

Semua warga negara Indonesia berhak mendapatkan informasi publik[1] dari semua Badan Publik. 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). Informasi publik terbagi dalam 2 kategori:

- Informasi yang wajib disediakan dan diumumkan.
- nformasi yang dikecualikan (informasi publik yang perlu dirahasiakan). Pengecualiannya tidak boleh bersifat permanen. Ukuran untuk menjadikan suatu informasi publik dikecualikan atau bersifat rahasia adalah: (i) Undang-undang; (ii) kepatutan; dan (iii) kepentingan umum.

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).

Keterbukaan informasi - memungkinkan adanya ketersediaan (aksesibilitas) informasi bersandar pada beberapa prinsip. Prinsip yang paling universal (berlaku hampir diseluruh negara dunia) adalah:

- *Maximum Access Limited Exemption* (MALE) Pada prinsipnya semua informasi bersifat terbuka dan bisa diakses masyarakat. Suatu informasi dapat dikecualikan hanya karena apabila dibuka, informasi tersebut dapat merugikan kepentingan publik. Pengecualian itu juga harus bersifat terbatas, dalam arti : (i) hanya informasi tertentu yang dibatasi; dan (ii) pembatasan itu tidakberlaku permanen.
- Permintaan Tidak Perlu Disertai Alasan

Akses terhadap informasi merupakan hak setiap orang. Konsekuensi dari rumusan ini adalah setiap orang bisa mengakses informasi tanpa harus disertai alasan untuk apa informasi tersebut diperlukan. Seorang pengacara publik tidak perlu menjelaskan secara detail untuk apa ia membutuhkan informasi tentang suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Prinsip ini penting untuk menghindari munculnya penilaian subjektif pejabat publik ketika memutuskan permintaan informasi tersebut. Pejabat publik bisa saja khawatir informasi itu disalahgunakan. Argumentasi ini sebenarnya kurang kuat, karena penyalahgunaan informasi tetap bisa dipidanakan.

- Mekanisme yang Sederhana, Murah, dan Cepat Nilai dan daya guna suatu informasi sangat ditentukan oleh konteks waktu. Seorang wartawan misalnya, terikat pada deadline saat ia meminta informasi yang berkaitan dengan berita yang sedang dia tulis. Dalam kasus lain, seorang penggiat hak asasi manusia membutuhkan informasi yang cepat, murah, dan sederhana dalam aktivitasnya. Informasi bisa jadi tidak berguna jika diperoleh dalam jangka waktu yang lama, karena bisa tertutup oleh informasi yang lebih baru. Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa informasi juga harus sederhana.
- Informasi Harus Utuh dan Benar
  Informasi yang diberikan kepada pemohon haruslah informasi yang utuh dan benar. Jika informasi tersebut tidak benar dan tidak utuh, dikhawatirkan menyesatkan pemohon. Dalam aktivitas pasar modal biasanya ada ketentuan yang melarang pemberian informasi yang tidak benar dan menyesatkan (misleading information). Seorang advokat atau akuntan publik biasanya mencantumkan klausul disclaimer. Pendapat hukum dan pendapat akuntan dianggap benar berdasarkan dokumen yang diberikan oleh pengguna jasa.
- Informasi Proaktif
  Badan publik dibebani kewajiban untuk menyampaikan jenis informasi tertentu yang penting diketahui publik. Misalnya, informasi tentang bahaya atau bencana alam wajib disampaikan secara proaktif oleh Badan Publik tanpa perlu ditanyakan oleh masyarakat.
- Perlindungan Pejabat yang Beritikad Baik

Perlu ada jaminan dalam undang-undang bahwa pejabat yang beriktikad baik harus dilindungi. Pejabat publik yang memberikan informasi kepada masyarakat harus dilindungi jika pemberian informasi dilandasi itikad baik. Misalnya, pejabat yang memberikan bocoran dan dokumen tentang praktik korupsi di instansinya.

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). Pejabat publik yang paling kapabel dan berwenang untuk memberikan akses informasi publik dan informasi publik ialah Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Tugas mayoritas ASN dalam konteks informasi ialah hanya berwenang memberikan informasi atas apa yang dibutuhkan oleh pimpinan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

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 otorisas 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.

2. Praktek Kecurangan dan Perilaku Korup

Aparat pemerintah dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan yang baik untuk publik. Hal ini berkaitan dengan tuntutan untuk memenuhi etika birokrasi yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Etika pelayanan publik adalah suatu panduan atau pegangan yang harus

dipatuhi oleh para pelayan publik atau birokratuntuk menyelenggarakanpelayanan yang baik untuk publik. Buruknya sikap aparat sangat berkaitan dengan etika.

Isu etika menjadi sangat vital dalam administrasi publik dalam penyelenggaraan pelayanan sebagai inti dari administrasi publik. Diskresi administrasi menjadi starting point bagi masalah moral atau etika dalam dunia administrasi publik Rohr (1989: 60 dalam Keban 2008: 166). Sayangnya etika pelayanan publik di Indonesia belum begitu diperhatikan. Buruknya etika para aparatur pemerintah Indonesia dapat terlihat dari masih banyaknya keluhan oleh masyarakat. Laporan Ombudsman Tahun 2020 terkait kasus dugaan maladministrasi mengilustrasikan hal tersebut.

Tabel 2. Laporan Masyarakat Berdasarkan Dugaan Maladministrasi

Dari Tabel diatas terlihat bahwa laporan masyarakat terbanyak adalah dikarenakan Penundaan Berlarut (31,57%), Penyimpangan Prosedur (24,77%), dan Tidak Memberikan Pelayanan (24,39%) dari seluruh laporan yang masuk. Hal ini menjadi bukti bahwa buruknya layanan publik terus tumbuh di

tubuh birokrasi Indonesia yang berkaitan dengan etika para pelaksananya yaitu aparat pemerintah.

Walaupun data dugaan Penyalahgunaan Wewenang hanya 3.36% dari total keseluruhan laporan, namun, ketiga aspek teratas juga merupakan bagian dari penyalahgunaan wewenang yang dimiliki oleh personil pemberi layanan. Penyalahgunaan wewenang akan berdampak pada praktek kecurangan (fraud). The Institute of Internal Auditor ("IIA"), mendefinisikan *fraud* sebagai "*Anarray of irregularities and illegal actscharacterized by intentional deception*": sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja. International Standards of Auditing seksi 240 – The *Auditor's Responsibility to Consider Fraud in an Audit of Financial Statement paragraph 6* mendefenisikan *fraud* sebagai "...tindakan yang disengaja oleh anggota manajemen perusahaan, pihak yang berperan dalam governance perusahaan, karyawan, atau pihak ketiga yang melakukan pembohongan atau penipuan untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil atau illegal".

Cakupan (tipologi) dari fraud sangat luas. Association of Certified Fraud Examiners ("ACFE") di Amerika Serikat menyusun peta mengenai *fraud*. Peta ini berbentuk pohon, dengan cabang dan ranting. Tiga cabang utama dari *fraud tree* adalah: (1) kecurangan tindak pidana korupsi, (2) kecurangan penggelapan asset (*assetmisappropriation*), dan (3) kecurangan dalam laporan keuangan (*fraudulent statement*).

Pada umumnya fraud terjadi karena tiga hal yang dapat terjadi secara bersamaan, yaitu:

- Insentif atau tekanan untuk melakukan fraud. Beberapa contoh pressure dapat timbul karena masalah keuangan pribadi. Sifat-sifat buruk seperti berjudi, narkoba, berhutang berlebihan dan tenggat waktu dan target kerja yang tidak realistis.
- Sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan fraud. Hal ini terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana

pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut.

- Sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan fraud. Hal ini terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut.

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.

Seluruh PNS dapat turut serta mengembangkan lingkungan kerja yang positif untuk membantu pembentukan suatu etika dan aturan perilaku internal organisasi. 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;

- 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.

3. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara

Untuk kelancaran aktivitas pekerjaan, hampir semua instansi pemerintah dilengkapi dengan berbagai fasilitas seperti telepon, komputer, internet dan sebagainya. Tidak hanya itu, bahkan semua instansi pemerintah memiliki aset-aset lain, seperti rumah dinas, mobil dan kendaraan dinas lainnya. Kesemuanya itu dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam melayani publik. Oleh karena itu disebut sebagai fasilitas publik.

Fasilitas publik dilarang pengunaannya untuk kepentingan pribadi, sebagai contoh motor atau mobil dinas yang tidak boleh digunakan kepentingan pribadi. Hal-hal tersebut biasanya sudah diatur secara resmi oleh berbagai aturan dan prosedur yang dikeluarkan pemerintah/instansi. Setiap PNS harus memastikan bahwa:

- Penggunaannya diaturan sesuai dengan prosedur yang berlaku
- Penggunaannya dilaklukan secara bertanggung- jawab dan efisien
- Pemeliharaan fasilitas secara benar dan bertanggungjawab.

Namun, kadang permasalahannya tidak selalu "hitam dan putih". Mari kita ambil contoh kasus.

Contoh Kasus

Seorang PNS mendapat fasilitas mobil dinas. Suatu malam, anaknya yang balita tiba-tiba panas tinggi, bolehkan dia menggunakan mobil dinasnya untuk membawa sang anak ke Rumah Sakit? Bagaimana jika kelurga tetangga yang sakit meminjam mobil dinas tersebut untuk pergi berobat? Dalam banyak kasus, penggunaan fasilitas publik sering terkait dengan masalah etika. Dalam penggunaan fasilitas publik, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat membantu dalam pengambilan keputusan:

- *Apakah penggunaan fasilitas tertentu dapat merugikan instansi dan negara?*

- *Apakah penggunaan fasilitas tertentu merugikan reputasi pribadi Anda dan juga yang lain?*
- *Apakah penggunaan fasilitas menguntung diri pribadi semata?*

4. Penyimpanan dan Penggunaan dan Informasi Pemerintah

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. Jadi, akuntabilitas dalam hal ini adalah bagaimana pemerintah atau aparatur dapat menjelaskan semua aktifitasnya dengan memberikan data dan informasi yang akurat terhadap apa yang telah mereka laksanakan, sedang laksanakan dan akan dilaksanakan. 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*).
- Reliable information diartikan sebagai informasi tersebut dapat dipercaya atau tidak bias.
- Understandable information diartikan sebagai informasi yang disajikan dengan cara yang mudah dipahami pengguna (*user friendly*) atau orang yang awam sekalipun.
- Comparable information diartikan sebagai informasi yang diberikan dapat digunakan oleh pengguna

untuk dibandingkan dengan institusi lain yang sejenis.

Contoh dari akuntabilitas ini adalah bagaimana suatu organisasi (sekolah) dapat mengumpulkan dan menyajikan data dan informasi yang dibutuhkan. Baik data dan informasi yang dibutuhkan oleh murid, orang tua murid, guru, kepala sekolah, masyrarakat, pemerintah sebagai bagian dari akunbatilitasnya terhadap publik. Sekolah memiliki hubungan yang sangat penting untuk berkewajiban akuntabel pada pemerintah, masyarakat, guru dan murid. Jadi informasi tentang perkembangan sekolah, kegiatan- kegiatan dan kebijakannya adalah bagian dari akuntabilitas. Informasi dan data tersebut meliputi keuangan, pelayanan, efisiensi dan efektifitas operasional.

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.

5. Membangun Budaya Anti Korupsi di Organisasi Pemerintahan

Gambar 1. Data Penanganan Perkara TPK Juni 2021

Data dari Komisi Pemberantasn Korupsi Bulan Juni 2021, perkara Tindak Pidana Korupsi masih banyak dilakukan oleh unsur Swasta (343 kasus), Anggota DPR dan DPRD (282 kasus), Eselon I, II, III, dan IV (243 kasus), lain-lain (174 kasus), dan Walikota/Bupati dan Wakilnya (135 kasus). Dari keseluruhan kasus, 80% adalah kasus suap, gratifikasi, dan PBJ. Aulich (2011) mengatakan, terkait pemberantasan korupsi, peran negara dalam menciptakan sistem antikorupsi dapat dilakukan melalui peraturan perundangan, legislasi, dan perumusan kode etik ataupun panduan perilaku. Indonesia tidak kekurangan regulasi yang mengatur itu semua, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Admnistrasi Pemerintahan, Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 20 Tahun 2021, bahkan Undan-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Tindak Pidana Korupsi.

Bila Kita kembali ke pembahasan terkait 'tanggung jawab', dimensi yang melatar belakangi usaha memenuhi Tanggung Jawab Individu dan Institusi ada 2, yaitu: 1) dimensi aturan, sebagai panduan bagi setiap unsur pemerintahan hal-hal yang dapat dan tidak dapat dilakuan, dan 2) dimensi moral individu. Sebagai ASN, Anda tidak terlepas dari kedua dimensi tersebut. Oleh sebab itu, (Shafritz et al., 2011) menekankan bahwa fondasi paling utama dari unsur pegawai ataupun pejabat negara adalah integritas.

Dengan integritas yang tinggi, dimensi aturan akan dapat dilihat dengan lurus dan jelas. Tanpa integritas, aturan hanya akan dipandang sebatas dokumen dan berpotensi dipersepsikan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi.

Untuk membangun budaya antikorupsi di organisasi pemerintahan, dapat mengadopsi langkah-langkah yang diperlukan dalam penanganan Konflik Kepentingan: https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/tata-kelola-pemerintahan/infografis/tahap-tahap-dalam-penanganan-konflik-kepentingan.

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

Penyusunan Kode Etik, Dukungan Lembaga, dan Sangsi bagi pelaku pelanggaran adalah beberapa hal yang sangat penting untuk dapat menjadi perhatian. Namun, memegang teguh prinsip moral, integritas, adalah kunci utama dari terlaksananya sistem yang disiapkan. Dari beberapa kasus yang dapat diakses pada *U4 Expert Answer* (diakses: 8 Oktober 2021), Akuntabilitas Pimpinan Lembaga juga menjadi hal penting untuk menjadi pegangan tindak dan perilaku pegawai di lingkungan lembaga atau institusi. Namun, untuk menjadi teladan atau inspirasi, Anda tidak perlu menunggu untuk menjadi pimpinan terlebih dahulu. Ingat, tidak ada satu pun Tokoh-Tokoh Bangsa yang berintegritas yang tiba-tiba memiliki integritas yang tinggi, semua perlu dikomitmenkan, dilatih, dibiasakan, dan dicontohkan.

B. Rangkuman

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

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

- Ada 2 jenis umum konflik kepentingan yaitu keuangan (Penggunaan sumber daya lembaga termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur untuk keuntungan pribadi) dan non-keuangan (Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan /atau orang lain).
- Untuk membangun budaya antikorupsi di organisasi pemerintahan, dapat mengadopsi langkah-langkah yang diperlukan dalam penanganan Konflik Kepentingan:
    - Penyusunan Kerangka Kebijakan,
    - Identifikasi Situasi Konflik Kepentingan,
    - Penyusunan Strategi Penangan Konflik Kepentingan, dan
    - Penyiapan Serangkaian Tindakan Untuk Menangani Konflik Kepentingan.

C. Soal Latihan

1. Konflik kepentingan adalah situasi yang timbul di mana tugas publik dan kepentingan pribadi bertentangan. Ada dua jenis umum Konflik Kepentingan yaitu Keuangan (Penggunaan sumber daya lembaga termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur untuk keuntungan pribadi) dan Non-Keuangan (Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan / atau orang lain). Ada contoh studi kasus seperti berikut: Bahwa ada seseorang Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) menunjuk satu pemenang tender proyek pengadaan barang dan jasa publik tanpa melalui proses yang akuntabel dan transparan (terindikasi ada permainan atau kongkalikong antara pemberi dan penerima proyek). Dilihat dari jenis umum konflik kepentingan, temasuk jenis konflik kepentingan apakah studi kasus tersebut? Jelaskan.

2. Pelajari tulisan berikut:

Selain SPPD Fiktif, BPK Juga Temukan Dugaan Mark Up Anggaran di Pemko Dumai

DUMAI, RIAULINK.COM - Selain menemukan surat pertanggungjawaban (SPJ) fiktif pada perjalanan dinas aparatur sipil negara (ASN) di Pemerintah Kota Dumai, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Riau juga menemukan Mark up atau penggelembungan anggaran di bagian umum.

Berdasarkan laporan hasil pemeriksaan (LHP) pada tahun anggaran 2017 lalu, BPK menemukan sejumlah keanehan di satker tersebut pada kegaiatn penyediaan makan dan minum yang tak sesuai dengan bukti kuintansi pembelian.

Bukti kuitansi tersebut dapat ditunjukkan oleh pejabat pelaksana teknis kegiatan (PPTK) bagian umum selaku pihak penanggungjawab dalam penyediaan makan minum rapat, penyambutan tamu dan kegiatan pemerintah Kota Dumai. Sesuai LHP BPK terdapat selisih bayar mencapai Rp20.238.622,- antara SPJ makan dan minum yang dibayarkan Pemko Dumai melalui bagian keuangan kepada rekan kerja dengan bukti kuitansi pembelian yang bisa ditunjukkan PPTK kepada BPK RI saat melakukan pemeriksaan.Selain itu BPK juga menemukan kejanggalan dalam laporan yang disampaikan kepada mereka, yakni setiap laporan bulanan pengadaan makanan dan minuman oleh bagian umum Sekretariat Daerah Kota Dumai jumlah dan jenisnya selalu sama.

Dalam laporan BPK juga menunjukkan upaya mark up anggaran pengadan makan dan minum petugas jaga rumah dinas Wali Kota dan Wakil Wali Kota Dumai. Disebutkan ada 25 petugas jaga rumah kediaman dua pemimpin Kota Dumai ini yang dibagi menjadi tiga shift. Dimana setiap shift bagian umum menyediakan snack dan makan bagi petugas jaga. Pada shift pagi, BPK menemukan adanya pengelembungan jumlah pengadaan snack. Dimana dari SPJ yang disampaikan bagian umum menyediakan 25 kotak snack namun bukti pemeriksaan

hanya ditemukan sembilan kotak untuk sembilan orang petugas jaga pagi.

Sementara untuk makan siang petugas juga juga terdapat selisih yang sangat signifikan. Dimana untuk makan dalam pemeriksaan hanya menyediakan sembilan kotak namun dalam SPJ pencairan digelembungkan mencapai 15 kotak. Sementara di lain kesempatan saat media ini meminta tanggapan dari salah seorang warga Dumai terkait kabar yang sempat menghebohkan di kalangan masyarakat ini, Ar sangat mengutuk keras aksi penyelewengan tersebut. Tindakan tersebut menurutnya tidak hanya merugikan daerah, namun juga masyarakat.
Sumber:
https://riaulink.com/index.php/news/detail/6531/selain-sppd-fiktif-bpk-juga-temukan-dugaan-mark-up-anggaran-di-pemko-dumai

Berdasarkan tulisan tersebut, isilah tabel berikut:

No	**Poin-poin yang dianalisis**	**Jawaban**
1	Kondisi apa yang membuat berita itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
2	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan berita itu?	
3	Siapa saja pihak di dalam berita itu yang	

	akan terjerat dalam kasus korupsi?	
4	Kondisi apa yang bisa menjadikan cerita di dalam berita itu menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	
5	Apa dampak yang akan terjadi ke depannya setelah berita itu terjadi?	
6	Bila Anda harus memilih salah satu perang dalam berita itu, Apa yang akan Anda lakukan?	
7	Kondisi apa yang membuat berita itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
8	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan berita itu?	

BAB VI
PENUTUP

Dalam dunia pendidikan dan pelatihan, target individu adalah sebuah keluaran yang menjadi awal dari sebuah tujuan panjang pembelajaran. Modul Pelatihan ini memberikan banyak informasi dan data terkait Akuntabilitas, Integritas, dan Antikorupsi dalam konteks teori, aturan, realitas, dan contoh-contoh kasus. Tantangan terkait Akuntabilitas di dunia kerja, di ke-ASN-an, di lingkungan masyarakat masih dapat dilihat di sekitar Anda. Bukalah mata Anda lebar-lebar, karena itu adalah kesempatan Anda untuk dapat melakukan tindak lanjut dan Implementasi dari semua materi LATSAR yang diterima. Akuntabilitas memiliki 5 (lima) tingkatan yang berbeda dimulai dari personal, individu, kelompok, organisasi, dan stakeholder. Melalui modul ini, Anda diharapkan dapat memulai Akuntabilitas Personal sebagai ASN. Bila semua peserta pelatihan dapat komitmen untuk dapat mulai dari diri sendiri, dari hal yang sederhana, dan mulai dari saat ini, tujuan pembelarajan secara khusus dan tujuan dari penerapan CORE VALUES BerAKHLAK akan dengan mudah didapatkan. Tinggalkan semua mental dan pola pikir ASN yang tidak sesuai dengan konsep Akuntabilitas, Integritas, dan Antikorupsi. Mulailah dengan semangat baru, semangat ASN yang menjunjung tinggi kejujuran, tanggung jawab, kecermatan, kedisiplinan, dan berintegritas tinggi. Pada masa keterpurukkan pelayan publik, individu-individu yang menjunjung tinggi semua itu mungkin akan menjadi mahkluk aneh dan minoritas. Ini saatnya bagi generasi Anda untuk membalik keadaan itu. Masing-masing Anda adalah sebuah generasi yang dapat merubah keadaan dengan jumlah. Numbers are matters! Di mulai dari Akuntablitas personal, individu dan kelompok, Anda dan Teman-Teman akan mampu membangun organisasi yang Akuntabel suatu saat nanti.

BAB VII
KESIMPULAN

Akuntabilitas adalah kata yang seringkali kita dengar, tetapi tidak mudah untuk dipahami. Ketika seseorang mendengar kata akuntabilitas, yang terlintas adalah sesuatu yang sangat penting, tetapi tidak mengetahui bagaimana cara mencapainya. Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab yang berangkat dari moral individu, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab kepada seseorang/organisasi yang memberikan amanat.

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

- Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
- Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017). Kedua prinsip tersebut harus dipegang teguh oleh semua unsur pemerintahan dalam memberikan layanang kepada masyarakat. Aulich (2011) bahkan mengatakan bahwa sebuah sistem yang memiliki integritas yang baik akan mendorong terciptanya Akuntabilitas, Integritas itu sendiri, dan Transparansi. Integritas adalah 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.

Akuntabilitas dan Integritas Personal seorang ASN akan memberikan dampak sistemik bila bisa dipegang teguh oleh semua unsur. Melalui Kepemimpinan, Transparansi, Integritas, Tanggung Jawab, Keadilan, Kepercayaan, Keseimbangan, Kejelasan, dan Konsistensi, dapat membangun lingkungan kerja ASN yang akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Aulich, C., Batainah, H., and Wettenhall, R. (2010). Autonomy and Control in Australian Agencies: Data and Preliminary Findings from a Cross-National Empirical Study, Australian Journal of Public Administration, 69(2), 214-228.

Bovens, M. 2007. Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework' European Law Journal, Vol. 13(4), pp. 447–468.

Jay M. Shafritz, E. W. Russell, Christopher P. Borick, Albert C. Hyde (2011). Introducing Public Administration - 7th edition. Longman, Inc.

Maccarthaigh, Muiris & Boyle, Richard. 2014. Civil Service Accountability: Challenge And Change. An Foras Riaracháin Institute Of Public Administration

Connors, Roger., Smith, Tom., & Hickman, Craig, 1994, The OZ Principle Getting Result Through Individual and Organizational Accountability, Unites States : Prentice Hall Press

Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2011, Business Ethics Ethical Decision Making and Cases, United States of America: South-Western Cengage Learning

Maccarthaigh, Muiris, & Boyle, Richard, 2014, Civil Service Accountability: Challenge and Change, Institute of Public Administration

Matsiliza, N. S. (2013). Creating a new ethical culture in the South African local government, The Journal of African & Asian Local Government Studies, 1(2)

Miller, Brian Cole, 2006, Keeping Employees Accountable For Results Quick Tips For Busy Managers, New York: American Management Association

Noluthando Matsiliza and Nyaniso Zonke (2017). Accountability and integrity as unique column of good governance. Public and Municipal Finance, 6(1), 75-82. doi:10.21511/pmf.06(1).2017.08

Odugbemi, Sina., & Lee, Taeku, 2011, Accountability Through Public Opinion From Inerta To Publik Action, Washington DC: The World Bank

Public Sector Commision, 2011, A Guide to Accountable and Ethical Decision Making in the WA Public Sector, Australia: Government of Western Australia

PBM SIG, 2000, The Performance-Based Management Handbook Volume 2: Establishing An Integrated Performance Measurement System, A Product of The Performance-Based Management Special Interest Group/PBM SIG

PBM SIG/2000, The Performance-Based Management Handbook Volume 3: A Six-Volume Compilation of Techniques and Tools for Implementing the

Government Performance and Results Act of 1993, A Product of The Performance-Based Management Special Interest Group/PBM SIG

PSITP/International Governance Institute , 2007, Public Service Integrity Training Program, Nairobi:

PSITP/International Governance Institute Stapenhurst, Rick., & O'Brien, Mitchell, Accountability of Governments

2. Artikel

https://www.linkedin.com/pulse/accountability-vs-integrity-ann-m-everett-msm-phr. Diakses pada tanggal 3 Oktober 2021.

U4 Expert Answer. Good practice in strengthening transparency, participation,
accountability and integrity. https://www.u4.no/publications/good-practice-in-strengthening-transparency-participation-accountability-and-integrity.pdf. Diakses tanggal 8 Oktober 2021.

LAN RI

MAKARTI BHAKTI NAGARI

www.lan.go.id

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

MODUL AKUNTABEL

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
2021

Hak Cipta © pada:
Lembaga Administrasi Negara
Edisi Tahun 2021

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta Pusat 10110

AKUNTABEL

Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

TIM PENGARAH SUBSTANSI:

1. Dr. Muhammad Taufiq, DEA
2. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.

PENULIS MODUL:

Ramah Handoko, S.Sn, M.Pd.

EDITOR: Amelia Ayang Sabrina, SIA.

COVER: Amelia Ayang Sabrina, SIA.

Sumber Foto Cover: http://unsplash.com

Jakarta – LAN – 2021

ISBN:

KATA PENGANTAR

Sejalan dengan pengembangan kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi.

Pembelajaran dalam Pelatihan Dasar CPNS terdiri atas empat agenda yaitu Agenda Sikap Perilaku Bela Negara, Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, Agenda Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Agenda Habituasi. Setiap agenda terdiri dari beberapa mata pelatihan yang berbentuk bahan ajar. Bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS merupakan acuan minimal bagi para pengajar dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Pelatihan Dasar CPNS terkait dengan isi dari bahan ajar yang sesuai agenda dalam pedoman Pelatihan Dasar CPNS. Oleh karena bahan ajar ini merupakan produk yang dinamis, maka para pengajar dapat meningkatkan pengembangan inovasi dan kreativitasnya dalam mentransfer isi bahan ajar ini kepada peserta Pelatihan Dasar CPNS. Selain itu, peserta Pelatihan Dasar CPNS dituntut kritis untuk menelaah isi dari bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS ini. Sehingga apa yang diharapkan penulis, yaitu pemahaman secara keseluruhan dan kemanfaatan dari bahan ajar ini tercapai.

Akhir kata, kami atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan pengayaan terhadap isi dari bahan ajar ini. Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (*sustainable learning*) peserta. Selain itu, kami juga membuka lebar terhadap masukan dan saran perbaikan atas isi bahan ajar ini. Hal ini dikarenakan bahan ajar ini merupakan dokumen dinamis (*living document*) yang perlu diperkaya demi tercapainya tujuan jangka panjang yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berdaya saing.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif

guna penyempurnaan selanjutnya. Semoga Modul ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Desember 2021
Kepala LAN,

Adi Suryanto

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN 1
A. DESKRIPSI SINGKAT 1
B. TUJUAN PEMBELAJARAN 1
C. METODOLOGI PEMBELAJARAN 2
D. KEGIATAN PEMBELAJARAN 3
E. SISTEMATIKA MODUL 4
BAB II POTRET PELAYANAN PUBLIK NEGERI INI 6
A. Uraian Materi 6
1. Potret Layanan Publik di Indonesia 6
2. Tantangan Layanan Publik 10
3. Keutamaan Mental Melayani 11
B. Rangkuman 14
C. Soal Latihan 14
BAB III KONSEP AKUNTABILITAS 15
A. Uraian Materi 15
1. Pengertian Akuntabilitas 15
2. Aspek-Aspek Akuntabilitas 16
3. Pentingnya Akuntabilitas 20
4. Tingkatan Akuntabilitas 22
B. Rangkuman 23
C. Soal Latihan 24
BAB IV PANDUAN PERILAKU AKUNTABEL 25
A. Uraian Materi 25
1. Akuntabilitas dan Integritas 25
2. Integritas dan Anti Korupsi 25
3. Mekanisme Akuntabilitas 29
4. Konflik Kepentingan 35
5. Pengelolaan Gratifikasi yang Akuntabel 39

6. Membangun Pola Pikir Anti Korupsi.....42
7. Apa yang Diharapkan dari Seorang ASN.....44
B. Rangkuman.....45
C. Soal Latihan 46
BAB V AKUNTABEL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAHAN.....49
A. Uraian Materi 49
1. Transparansi dan Akses Informasi.....49
2. Praktek Kecurangan dan Perilaku Korup 52
3. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara.....56
4. Penyimpanan dan Penggunaan dan Informasi Pemerintah.....57
5. Membangun Budaya Anti Korupsi di Organisasi Pemerintahan 59
B. Rangkuman.....60
C. Soal Latihan 61
BAB VI PENUTUP 65
BAB VII KESIMPULAN 66
DAFTAR PUSTAKA.....67

BAB I
PENDAHULUAN

A. DESKRIPSI SINGKAT

Dalam Mata Diklat Akuntabel, secara substansi pembahasan berfokus pada pembentukan nilai-nilai dasar akuntabilitas. Peserta diklat akan dibekali melalui substansi pembelajaran yang terkait dengan pelaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, penggunaan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien serta tidak menyalahgunakan kewenangan jabatannya.

B. TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mengikuti mata diklat Akuntabilitas ini, peserta Diklat diharapkan mampu:

- Menjelaskan akuntabel secara konseptual-teoritis yang bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
- Menjelaskan panduan perilaku (kode etik akuntabel);
- Memberikan contoh perilaku dengan pelaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, penggunaan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien serta tidak menyalahgunakan kewenanngan jabatan
- Menganalisis kasus atau menilai contoh penerapan

C. METODOLOGI PEMBELAJARAN

Tabel 1. Mata Diklat Akuntabel

Rasionalitas	• Peserta diklat adalah golongan II dan golongan III • Peserta diklat dipersiapkan masuk ke dalam sistem pemerintahan di level pelaksana atau fungsional tertentu • Membantu peserta untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan masalah akuntabilitas publik • Modul ini dibuat untuk menanamkan nilai-nilai akuntabilitas yang akan menjadi dasar mengatualisasikan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
Metode pembelajaran	• Blended Learning (*self learning* dan *collaborative learning*) • *Micro learning* (overview video, video pembelajaran, game) • Studi kasus • Praktik di lingkungan kerja

D. KEGIATAN PEMBELAJARAN

Isi Modul	Kompetensi yang ingin dicapai	Cakupan Bahasan
1. Potret Pelayanan Publik Negeri Ini	Kemampuan memahami kebutuhan merubah pola pikir menjadi ASN yang baik	• Potret Layanan Publik di Indonesia • Tantangan Layanan Publik • Keutamaan Mental Melayani
2. Konsep Akuntabilitas	Kemampuan memahami akuntabilitas dari sisi konseptual-teoretis sebagai llandasan untuk mempraktikkan perilaku akuntabel	• Pengertian akuntabilitas • Aspek-aspek akuntabilitas • Pentingnya akuntabilitas • Tingkatan akuntabilitas
3. Panduan Perilaku Akuntabel	• Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi • Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung	• Akuntabilitas dan Integritas • Integritas dan Antikorupsi • Mekanisme Akuntabilitas • Konflik kepentingan • Pengelolaan gratifikasi yang akuntabel • Membangun pola pikir antikorupsi • Apa yang diharapkan

	jawab, efektif, dan efisien • Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi	dari seorang ASN?
4. Akuntabel dalam Konteks Organisasi Pemerintahan	Pemahaman atas ranah dan kasus umum yang terkait dengan penerapan akuntabilitas secara menyeluruh dalam organisasi	• Transparansi dan akses informasi • Praktek kecurangan dan perilaku korup • Penggunaan sumber daya milik negara • Penyimpanan dan penggunaan data dan informasi pemerintah • Membangun budaya antikorupsi di Organisasi Pemerintahan

E. SISTEMATIKA MODUL

Modul pelatihan disusun sebagai berikut:

BAB I : Pendahulan
BAB II : Potret Pelayanan Publik Negeri Ini
BAB III : Konsep Akuntabilitas
BAB IV : Panduan Perilaku Akuntabel
BAB V : Akuntabel dalam Konteks Organisasi Pemerintahan

BAB VI	:	Penutup
BAB VII	:	Kesimpulan

BAB II
POTRET PELAYANAN PUBLIK NEGERI INI

A. Uraian Materi

1. Potret Layanan Publik di Indonesia

Romi Gusmadona merupakan ayah dari anak yang bernama Anta, Sdr. Romi melaporkan kepada Ombudsman RI Perwakilan Banten perihal pengaduan untuk mendapatkan pelayanan penegakan hukum oleh Polsek Cadasari, Kepolisian Resort Pandeglang, dimana pada pukul 18.00 anak Pelapor yang bernama Anta meninggalkan rumah. Pada pukul 19.00, seseorang yang memberitahukan Pelapor bahwa anak Pelapor berada di Desa Cikentrung yang lokasinya sekitar 3 km dari rumah Pelapor. Pelapor bergegas menjemput anaknya tersebut. Namun setibanya di sana, Anta justru semakin menjauh masuk ke dalam hutan. Pelapor kemudian meminta bantuan kepada adik iparnya untuk untuk mencari Anta. Namun hingga pukul 22.30 WIB belum juga ditemukan. Sedikit informasi bahwa memang anak pelapor memiliki disabilitas keterbelakangan mental, tidak seperti anak pada umumnya.

Pada tanggal 26 Maret 2020 pukul 02.00 WIB, Pelapor dihubungi oleh Sdr. Heri Suherman selaku mantan Kepala Desa Sanding yang menginformasikan bahwa anak Pelapor telah ditemukan dan sedang berada di Desa Sukajaya, Kecamatan Koroncong, Kabupaten Pandeglang. Pelapor beserta Sdr. Heri Suherman kemudian menuju ke lokasi anak Pelapor ditemukan, namun yang Pelapor mendapati anaknya dalam keadaan lebam dan diletakkan di tengah jalan dengan wajah penuh darah. Pelapor selanjutnya membawa anaknya tersebut ke Puskesmas Petir untuk diobati. Dan selanjutnya pelapor melaporkan tindak pidana pengeroyakan terhadap anak Pelapor/korban kepada Kepolisian Sektor (Polsek) Cadasari dengan Laporan Polisi No. LP/22/ III/2020/Banten/Res. Pandeglang/ Sek. Cadasari. Pelapor juga turut menyerahkan foto anak Pelapor pada saat kejadian sebagai barang bukti.

(Lanjutan)

Pada 29 Maret 2020 pelapor menyampaikan bahwa ada pihak- pihak yang datang dari Desa Cikentrung termasuk di antaranya Kepala Desa beserta BPD untuk mengajukan damai kepada Pelapor. Atas pengajuan damai tersebut, Pelapor bersedia asalkan pelaku yang melakukan pengeroyakan terhadap anak Pelapor harus mengaku dan meminta maaf. Namun sampai dengan saat ini, belum ada pihak yang mengaku telah melakukan perbuatan tersebut. Dua bulan setelahnya sekitar bulan Mei 2020 Kanit Reskrim Polsek Cadasari sempat menyarankan damai melalui mediasi dan menawarkan uang sebesar Rp 5.000.000,00 kepada Pelapor namun pelapor menolak. Kemudian pelapor meminta Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) kepada Penyidik. Atas permintaan tersebut, Polsek Cadasari menyampaikan SP2HP pada tanggal 11 Mei 2020 dengan Nomor: B.18/22/V/2020/ Reskrim yang pada intinya laporan/pengaduan Pelapor telah diterima dan akan dilakukan penyelidikan atas perkara tersebut. Bulan Juni 2020 pelapor menanyakan perkembangan laporan Pelapor kepada anggota Propam Polda Banten karena tidak ada perkembangan yang signifikan yang dilakukan oleh Polsek Cadasari, namun tidak terdapat perubahan atas perkembangan laporan Pelapor. Sebulan setelahnya pada bulan Juli 2020 pelapor bertemu dengan Kapolsek Cadasari dan menanyakan terkait perkembangan Laporan. Menurut informasi Pelapor, Kapolsek Cadasari menyarankan mediasi. Polsek Cadasari menyampaikan surat perihal Pemberitahuan Perkembangan Penelitian Laporan dengan Nomor: B.18/36/ VII/2020/Reskrim yang pada intinya menyampaikan Pihak Polsek Cadasari masih melakukan penyelidikan dengan memintai keterangan para saksi yang berada di TKP dan sampai saat ini Polsek Cadasari belum dapat menentukan tersangka dikarenakan tertutupnya keterangan para saksi di tempat kejadian. Langkah yang dilakukan sesuai keterangan dan petunjuk hasil gelar perkara di Polres Pandeglang serta terus melakukan pendalaman. Apabila semua petunjuk dari Polres Pandeglang telah dilaksanakan pihak Polsek Cadasari akan melakukan gelar perkara kembali di Polres Pandeglang.

(Lanjutan)

Pada 24 Agustus 2020 pelapor telah dilakukan audiensi terkait laporan Pelapor di Polda Banten, namun masih belum terdapat perkembangan penanganan. Kemudian 3 hari setelahnya Polres Pandeglang menyampaikan surat Pemberitahuan Perkembangan Penelitian Laporan dengan Nomor: SP2HP/163/VIII/2020/Reskrim yang pada intinya memberitahukan bahwa laporan/pengaduan Pelapor yang merupakan pelimpahan Polsek Cadasari telah diterima oleh Polres Pandeglang. Namun menurut keterangan Pelapor, bukti berupa foto kondisi anak Pelapor pada saat ditemukan tidak termasuk sebagai salah satu bukti yang dilampirkan dalam berkas pelimpahan dari Polsek Cadasari. Ombudsman Provinsi Banten disaat pelapor melaporkan hal yang dialaminya langsung diterima oleh kepala perwakilan, pelapor ?uga menyertakan awak media saat melaporkan. Dihadapan awak media Kepala Perwakilan menyampaikan akan menerima serta mempelajari dan mendalami laporan yang disampaikan oleh masyarakat serta melakukan pemeriksaan. Tim pemeriksa menyimpulkan hasil pemeriksaan ditemukan dugaan penundaan berlarut dalam penanganan perkara yang dilaporkan oleh Sdr. Romi, dimana proses laporan di Polsek Cadasari berlarut sampai kurang lebih 5 bulan dan adanya penawaran "damai" dari Kasat sebesar Rp. 5.000.000 dimana delik pidana dan bukan delik aduan tidak ada kata "berdamai".

Ombudsman melakukan klarifikasi langsung kepada Kepolisian Daerah Banten yang kebetulan pada saat itu Tim Substansi Kepolisian dari Ombudsman Pusat sedang melakukan kunjungan, saat itu dijawab oleh Polres Pandeglang bahwa sudah ditetapkan 5 Tersangka yang diduga melakukan penganiayaan terhadap anak disabilitas tersebut, Kapolda melalui Irwasda melakukan pemeriksaan terhadap penyidik yang menangani laporan tersebut.

(Lanjutan)

Singkat cerita, Sdr Romi berbelas kasihan kepada pada tersangka yang telah memukuli anaknya, dan menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ombudsman Banten karena telah sangat membantu mendapatkan pelayanan hukum untuk mendapatkan keadilan. Dengan demikian bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pelayanan hukum yang sama dan jangan khawatir untuk melaporkan jika ada dugaan penyimpangan penanangan laporan di kepolisian, karena hak setiap warga negara dilindungi undang- undang. (Dikutip dari Laporan Tahun 2020 Ombudsman Republik Indonesia, hal. 114)

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

Baik sadar atau tidak, kenyataan layanan publik di negeri ini kerap dimanfaatkan oleh 'oknum' pemberi layanan untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok. Peribahasa 'Waktu Adalah Uang' digunakan oleh banyak 'oknum' untuk

memberikan layanan spesial bagi mereka yang memerlukan waktu layanan yang lebih cepat dari biasanya. Sayangnya, konsep ini sering bercampur dengan konsep sedekah dari sisi penerima layanan yang sebenarnya tidak tepat. Waktu berlalu, semua pihak sepakat, menjadi kebiasaan, dan dipahami oleh hampir semua pihak selama puluhan tahun. Sehinga, di masyarakat muncul peribahasa baru, sebuah sarkasme, 'kalau bisa dipersulit, buat apa dipermudah'. Terminologi 'oknum' sering dijadikan kambing hitam dalam buruknya layanan publik, namun, definisi 'oknum' itu seharunya bila hanya dilakukan oleh segelintir personil saja, bila dilakukan oleh semua, berarti ada yang salah dengan layanan publik di negeri ini.

2. Tantangan Layanan Publik

Payung hukum terkait Layanan Publik yang baik tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Layanan Publik. Pasal 4 menyebutkan Asas Pelayanan Publik yang meliputi: a. kepentingan Umum, b. kepastian hukum, c. kesamaan hak, d. keseimbangan hak dan kewajiban, e. keprofesionalan, f. partisipatif, g. persamaan perlakuan/tidak diskriminatif h. keterbukaan, i. akuntabilitas, j. fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, k. ketepatan waktu, dan l. kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan. Undang-Undang ini dengan mantab memberikan pijakan sebuah layanan publik, yang seharusnya dapat tercermin di setiap layanan publik di negeri ini. Namun, sebuah aturan dan kebijakan di negeri ini kerap hanya menjadi dokumen statis yang tidak memberikan dampat apapun ke unsur yang seharusnya terikat. Aturan demi aturan, himbauan demi himbauan, sosialisasi demi sosialisasi, seperti tidak memberikan dampak yang kuat ke semua pihak. Aturan lalulintas untuk wajib menggunakan helm ketika berkendara roda dua, hanya terlihat dilakukan oleh mayoritas pengendara di pusat-pusat kota, sedangkan di pinggiran, semua pengendara seperti menikmati ketidaktegasan aturan tersebut. Di beberapa daerah, aturan setingkat Peraturan Daerah terkait denda membuang sampah sembarangan secara tegas menyebutkan nilai dari 500.000 hingga 2.500.000 atau dengan kurungan penjara 1 hingga 3 bulan. Apa yang terjadi di seluruh negeri ini, sampah masih

menjadi masalah besar yang dipandang kecil oleh semua pihak. Sikap permisif semua pihak terhadap seseorang yang membuang satu puntung rokok atau bekas botol minum sembarangan seperti tidak menghitung bila dilakukan oleh jutaan orang yang berarti menghasilkan jutaan puntung rokok ataupun botol bekas minuman.

Sejak diterbitkannya UU No.25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, dampaknya sudah mulai terasa di banyak layanan. Perbaikan layanan tersebut tidak lepas dari upaya lanjutan yang dilakukan pasca diterbitkannya aturan. Setidaknya, aturan tersebut tidak lagi menjadi dokumen statis yang hanya bisa diunduh dan dibaca ketika diperlukan untuk menulis. Ruang-ruang layanan dasar seperti KTP, Kartu Keluarga, Surat Keterangan Kehilangan, Pembayaran listrik, air, dan PBB, hingga kebijakan Zonasi Sekolah dan Keterbukaan Informasi ruang rawat di Rumah Sakit sudah jauh lebih baik. Belum sempurna, tapi sudah berjalan di arah yang benar. Hasil ini tidak lain merupakan hasil kerja dan komitmen semua pihak, baik dari sisi penyelenggara pelayanan dan masyarakat penerima layanan. Namun, komitmen ini bukan juga hal yang statis. Perlu upaya keras semua pihak untuk menjaganya bahkan tantangan untuk meningkatkannya. Tantangan itu pun tidak statis, godaan dan mental/pola pikir pihak-pihak yang dahulu menikmati keuntungan dari lemahnya sektor pengawasan layanan selalu mencoba menarik kembali ke arah berlawanan. Tugas berat Anda sebagai ASN adalah ikut menjaga bahkan ikut berpartisipasi dalam proses menjaga dan meningkatkan kualitas layanan tersebut. Karena, bisa jadi, secara aturan dan payung hukum sudah memadai, namun, secara pola pikir dan mental, harus diakui, masih butuh usaha keras dan komitment yang ekstra kuat. Sekali lagi, tantangan yang dihadapi bukan hanya di lingkungan ASN sebagai pemberi layanan, namun juga dari masyarakat penerima layanan.

3. Keutamaan Mental Melayani

Pelatihan ini tentunya akan membatasi ruang implementasi langsung di sisi ASN sebagai pembeli layanan publik. Namun, dengan mental dan pola pikir yang baik, secara tidak langsung akan memberikan dampak tidak langsung pada sisi masyarakat

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

Kentjacaraningrat dan Mochtar Lubis memiliki pandangan ciri-ciri sikap dan mental Bangsa Indonesia secara umum:

Koentjaraningrat	**Mochtar Lubis**
Lima sikap mental bermuatan pola pikir koruptif yang merupakan warisan koloni- al yang "hidup" dalam pola pikir manusia bangsa kita. Kelima sikap mental itu adalah: • mentalitas yang meremehkan mutu; • mentalitas yang suka menerabas (instan); • tidak percaya pada diri sendiri; • tidak berdisiplin murni; • mentalitas yang suka mengabaikan tanggung jawab.	Ciri manusia Indonesia yang berkonotasi negatif sebagai warisan zaman penindasan. Ciri manusia Indonesia yang disebutkan Mochtar Lubis yakni: • mempunyai penampilan yang berbeda di depan dan di belakang; • segan dan enggan bertanggung jawab atas perbuatannya, putusannya, kelakuannya, pikirannya, dan sebagainya; • jiwa feodalistik.

Harus Kita akui, ciri-ciri tersebut masih kental terlihat di masyarakat di semua tingkatan. Tanpa disadari, Kita sudah hidup dengan melihat ataupun bahkan melakukan hal-hal yang terkait ciri-ciri di atas. Kombinasi ciri-ciri di atas, bila dimiliki oleh ASN, akan memberikan dampat yang bukan main buruknya. Bayangkan, kualitas layanan yang saat ini sudah berada di jalur yang benar

akan kembali ke kondisi di mana praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme masih menjadi hal yang lumrah. Pengurusan KTP yang menjadi hak paling dasar warga negara dipungli dengan sewenang-wenang, keluarga yang ingin membuat Kartu Keluarga dipersulit dengan harapan mendapatkan 'uang pelicin' untuk mempermudah, musibah kehilangan barang atau dokumen yang sudah membuat sedih masih harus dimintai dana seikhlasnya ketika mengurus surat kehilangan, mereka yang ingin mencoba mengurus surat izin secara mandiri kalah dengan mereka yang memiliki kenalan 'orang dalam', keluarga tidak mampu yang dengan susah payah mendapatkan surat keterangan tidak mampu harus kalah oleh orang-orang mampu yang memalsukan surat sejenis untuk menyekolahkan anaknya, dan lain sebagainya. Semakin parah, ketika, mereka yang salah/tidak sesuai prosedur merasa benar dan melaporkan balik pihak-pihak yang menggunakan fasilitas pengaduan sehinga puncak dari kekacauan itu adalah, mereka yang mencoba mencari keadilan dengan melaporkan ketidaksesuaian prosedur tersebut justru yang berurusan dengan hukum. Coba Kita renungkan, mari berkontempelasi, apakah itu yang Kita inginkan?

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

B. Rangkuman

a. Peribahasa 'Waktu Adalah Uang' digunakan oleh banyak 'oknum' untuk memberikan layanan spesial bagi mereka yang memerlukan waktu layanan yang lebih cepat dari biasanya. Sayangnya, konsep ini sering bercampur dengan konsep sedekah dari sisi penerima layanan yang sebenarnya tidak tepat. Waktu berlalu, semua pihak sepakat, menjadi kebiasaan, dan dipahami oleh hampir semua pihak selama puluhan tahun.
b. Tugas berat Anda sebagai ASN adalah ikut menjaga bahkan ikut berpartisipasi dalam proses menjaga dan meningkatkan kualitas layanan tersebut. Karena, bisa jadi, secara aturan dan payung hukum sudah memadai, namun, secara pola pikir dan mental, harus diakui, masih butuh usaha keras dan komitment yang ekstra kuat.
c. Employer Branding yang termaktub dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021, "Bangga Melayani Bangsa", menjadi udara segar perbaikan dan peningkatan layanan publik. Namun, Mental dan Pola Pikir berada di domain pribadi, individual. Bila dilakukan oleh semua unsur ASN, akan memberikan dampak sistemik. Ketika perilaku koruptif yang negatif bisa memberikan dampak sistemik seperti sekarang ini, sebaliknya, mental dan pola pikir positif pun harus bisa memberikan dampak serupa.

C. Soal Latihan

a. Banyak perbaikan yang terjadi di layanan publik yang bisa ditemukan di keseharian Anda, pilihlah salah satu kasus yang pernah Anda alami, dan tulislah perubahan/perbaikan yang terjadi dari kondisi sebelumnya.
b. Masih ada beberapa layanan publik yang belum berubah dari versi buruknya, pilihlah salah satu layanan yang Anda ketahui masih belum berubah tersebut, dan tuliskan harapan perubahan yang Anda inginkan.
c. Lihatlah video unik pada tautan ini yang berakting terkait sebuah layanan yang sudah berubah dari bentuk selebelumnya: https://www.instagram.com/reel/CX3Oa0rJoQ7/?utm_medium=share_sheet dan tuliskan pendapat Anda.

BAB III
KONSEP AKUNTABILITAS

A. Uraian Materi

1. Pengertian Akuntabilitas

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

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab dari amanah yang dipercayakan kepadanya. Amanah seorang ASN menurut SE Meneteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 adalah menjamin terwujudnya perilaku yang sesuai dengan Core Values ASN BerAKHLAK. Dalam konteks Akuntabilitas, perilaku tersebut adalah:

- Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
- Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi

2. Aspek-Aspek Akuntabilitas

- Akuntabilitas adalah sebuah hubungan (*Accountability is a relationship*)
  Hubungan yang dimaksud adalah hubungan dua pihak antara individu/kelompok/institusi dengan negara dan masyarakat. Pemberi kewenangan bertanggungjawab memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan mengalokasikan sumber daya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dilain sisi, individu/kelompok/institusi bertanggungjawab untuk memenuhi semua kewajibannya. Oleh sebab itu, dalam akuntabilitas, hubungan yang terjadi adalah hubungan yang bertanggungjawab antara kedua belah pihak.

Contoh:

Bacalah tautan berikut:
https://nasional.kompas.com/read/2020/12/09/06202471/cerita-penghulu-yang-88-kali-laporkan-gratifikasi-amplop-ke-kpk?page=all.

Penghulu dari Cimahi Tengah itu menyadari bahwa dalam tugasnya, terdapat unsur hubungan tanggung jawab antara dirinya dengan Lembaga yang diawakilkan oleh Atasannya ketika memberikan Surat Tugas, dan hubungan antara dirinya dengan pengguna layanan, pasangan yang akan menikah. Apabila dalam konteks moral, Pak Budi Ali Hidayat terikat relasi baik-buruk dan benar-salah, namun, dalam konteks Akuntabilitas, Pak Budi terikat tanggung jawab menyelesaikan tugas menikahkan pasangan yang menggunakan layanannya. Apa yang dilakukan dengan melaporkan gratifikasi kepada Komisi Pemberantasan Korupsi setelah Ia terpaksa menerima 'amplop' dari Keluarga mempelai, adalah sebuah integritas dalam memegang prinsip aturan dan kode perilaku yang berlaku.

- Akuntabilitas berorientasi pada hasil (*Accountability is results-oriented*)
  Hasil yang diharapkan dari akuntabilitas adalah perilaku aparat pemerintah yang bertanggung jawab, adil dan inovatif. Dalam konteks ini, setiap individu/kelompok/institusi dituntut untuk bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta selalu bertindak dan berupaya untuk memberikan kontribusi untuk mencapai hasil yang maksimal.

  Contoh:

  Tontonlah video berikut:
  Siapa yang Mengisi Bensin
  https://youtu.be/sPbIj3PDVks

  Pada sebuah penugasan, Saudara akan mendapatkan Surat Tugas dengan perincian tugas yang akan dilakukan, lokasi, waktu, anggaran dana, sebagainya. Apa yang tertulis pada surat tersebut adalah arahan yang diberikan lembaga melalui atasan Saudara yang harus dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan. Apa yang dilakukan Baharuddin Lopa adalah contoh Akuntabiltas dan Integritas yang berorientasi pada hasil. Baginya, alokasi bensin kendaraanya telah direncanakan untuk dapat digunakan seluruh perjalannya, sehingga, bila ada pihak lain yang memberikan bantuan 'bensin', itu akan mengganggu perencanaan tugasnya.

- Akuntabilitas membutuhkan adanya laporan (*Accountability requiers reporting*)
  Laporan kinerja adalah perwujudan dari akuntabilitas. Dengan memberikan laporan kinerja berarti mampu menjelaskan terhadap tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh individu/kelompok/institusi, serta mampu memberikan bukti nyata dari hasil dan proses yang telah dilakukan. Dalam dunia birokrasi, bentuk

akuntabilitas setiap individu berwujud suatu laporan yang didasarkan pada kontrak kerja, sedangkan untuk institusi adalah LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).

Contoh:

Masih senada dengan contoh sebelumnya terkait Surat Tugas, membuat Laporan Pelaksanaan Tugas (LTP) adalah bagian dari Akuntabiltas. LPT akan terkait pertanggungjawaban:

a. Penggunaan waktu, termasuk di dalamnya pertanggungjawaban waktu yang digunakan menuju dan pulang dari lokasi yang disebutkan dalam Surat Tugas, sehingga, sejatinya, Pelaksana Tugas tidak bisa menggunakan waktu tugasnya untuk keperluan pribadi.

b. Penggunaan anggaran, termasuk di dalamnya pertanggung jawaban penggunaan dana terkait biaya operasional seperti konsumsi rapat, sewa ruangan, dan sebagainya, dan juga transportasi menuju dan dari lokasi pelaksanan tugas, dan

c. Hasil pelaksanaan tugas, termasuk dilaporakan bila ada kendala dan rekomendasi tindak lanjut.

- Akuntabilitas memerlukan konsekuensi (*Accountability is meaningless without consequences*) Akuntabilitas menunjukkan tanggungjawab, dan tanggungjawab menghasilkan konsekuensi. Konsekuensi tersebut dapat berupa penghargaan atau sanksi.

Contoh:

Bacalah tautan Berita berikut ini https://jateng.tribunnews.com/2021/08/04/75-pns-kota-tegal-ketahuan-telat-ngantor-begini-nasibnya?page=2

Akuntablitas memiliki dimensi konsekuensi, oleh sebab itu, kebiasaan buruk 'terlambat' hadir di tempat kerja pun demikian. Menepati waktu bukan hanya dalam konteks mematuhi peraturan, namun, ada unsur moral menghargai waktu orang lain yang sudah merencanakan dan mengalokasikan waktunya untuk tidak terlambat. Apabila dalam sebuah kegiatan, terlambat dimulai hanya karena menunggu mereka yang terlambat, berarti ada usaha dan jerih payah mereka yang tepat waktu menjadi terbuang sia-sia. Contoh lain, bila Saudara pernah marah ketika mendapatkan jadwal penerbangan yang tidak sesuai waktu (delay), yang menyebabkan rencana kegiatan yang Saudara sudah rencanakan akan dilaksanakan dengan penerbangan yang tebat waktu pun tidak dapat dilakuan, kira-kira seperti itu rasa mereka yang menunggu orang-orang yang terlambat dalam sebuah kegiatan. Dalam konteks penerbangan 'transit', bahkan Saudara akan mengalami kerugian kehilangan jadwal penerbangan lanjutan yang terganggu karena penerbangan pertama yang terlambat.

- Akuntabilitas memperbaiki kinerja (*Accountability improves performance)*
  Tujuan utama dari akuntabilitas adalah untuk memperbaiki kinerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pendekatan akuntabilitas yang bersifat proaktif (*proactive accountability*), akuntabilitas dimaknai sebagai sebuah hubungan dan proses yang direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak

awal, penempatan sumber daya yang tepat, dan evaluasi kinerja. Dalam hal ini proses setiap individu/kelompok/institusi akan diminta pertanggungjawaban secara aktif yang terlibat dalam proses evaluasi dan berfokus peningkatan kinerja.

3. Pentingnya Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah prinsip dasar bagi organisasi yang berlaku pada setiap level/unit organisasi sebagai suatu kewajiban jabatan dalam memberikan pertanggungjawaban laporan kegiatan kepada atasannya. Dalam beberapa hal, akuntabilitas sering diartikan berbeda-beda. Adanya norma yang bersifat informal tentang perilaku PNS yang menjadi kebiasaan ("*how things are done around here*") dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi atau bahkan mempengaruhi aturan formal yang berlaku. Seperti misalnya keberadaan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, belum sepenuhnya dipahami atau bahkan dibaca oleh setiap CPNS atau pun PNS. Oleh sebab itu, pola pikir PNS yang bekerja lambat, berdampak pada pemborosan sumber daya dan memberikan citra PNS berkinerja buruk. Dalam kondisi tersebut, PNS perlu merubah citranya menjadi pelayan masyarakat dengan mengenalkan nilai-nilai akuntabilitas untuk membentuk sikap, dan prilaku bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan.

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

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

Akuntabilitas merupakan kontrak antara pemerintah dengan aparat birokrasi, serta antara pemerintah yang diwakili oleh PNS dengan masyarakat. Kontrak antara kedua belah pihak tersebut memiliki ciri antara lain: Pertama, akuntabilitas eksternal yaitu tindakan pengendalian yang bukan bagian dari tanggung jawabnya. Kedua, akuntabilitas interaksi merupakan pertukaran sosial dua arah antara yang

menuntut dan yang menjadi bertanggung jawabnya (dalam memberi jawaban, respon, rectification, dan sebagainya). Ketiga, hubungan akuntabilitas merupakan hubungan kekuasaan struktural (pemerintah dan publik) yang dapat dilakukan secara asimetri sebagai haknya untuk menuntut jawaban (Mulgan 2003).

Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*), dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*). Akuntabilitas vertikal adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, kemudian pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, pemerintah pusat kepada MPR. Akuntabilitas vertikal membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan "ke bawah" kepada publik. Misalnya, pelaksanaan pemilu, referendum, dan berbagai mekanisme akuntabilitas publik yang melibatkan tekanan dari warga. Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas. Akuntabilitas ini membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan "ke samping" kepada para pejabat lainnya dan lembaga negara. Contohnya adalah lembaga pemilihan umum yang independen, komisi pemberantasan korupsi, dan komisi investigasi legislatif.

4. Tingkatan Akuntabilitas

Bagan 1 Tingkatan Akuntabilitas

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

- Akuntabilitas Personal (*Personal Accountability*)
  Akuntabilitas personal mengacu pada nilai-nilai yang ada pada diri seseorang seperti kejujuran, integritas, moral dan etika. Pertanyaan yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah seseorang memiliki akuntabilitas personal antara lain "Apa yang dapat saya lakukan untuk memperbaiki situasi dan membuat perbedaan?". Pribadi yang akuntabel adalah yang menjadikan dirinya sebagai bagian dari solusi dan bukan masalah.
- Akuntabilitas Individu
  Akuntabilitas individu mengacu pada hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yaitu antara PNS dengan instansinya sebagai pemberi kewenangan. Pemberi kewenangan bertanggungjawab untuk memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan sumber daya serta menghilangkan hambatan kinerja, sedangkan PNS sebagai aparatur negara bertanggung jawab untuk

memenuhi tanggung jawabnya. Pertanyaan penting yang digunakan untuk melihat tingkat akuntabilitas individu seorang PNS adalah apakah individu mampu untuk mengatakan "Ini adalah tindakan yang telah saya lakukan, dan ini adalah apa yang akan saya lakukan untuk membuatnya menjadi lebih baik".

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

B. Rangkuman

Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai.

Aspek - Aspek akuntabilitas mencakup beberapa hal berikut yaitu akuntabilitas adalah sebuah hubungan, akuntabilitas berorientasi pada hasil, akuntabilitas membutuhkan adanya

laporan, akuntabilitas memerlukan konsekuensi, serta akuntabilitas memperbaiki kinerja.

Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu pertama, untuk menyediakan kontrol demokratis (peran demokrasi); kedua, untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional); ketiga, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar). Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertical (*vertical accountability*), dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*). Akuntabilitas memiliki 5 tingkatan yang berbeda yaitu akuntabilitas personal, akuntabilitas individu, akuntabilitas kelompok, akuntabilitas organisasi, dan akuntabilitas *stakeholder*.

C. Soal Latihan

1. Dalam hal penyelenggaraan pemerintahan, sering kita dengan istilah kata responsibilitas dan akuntabilitas. Kedua kata tersebut mempunyai arti dan makna yang berbeda. Apa yang membedakan antara responsibilitas dan akuntabilitas dilihat dari pengertiannya? Dan berikan pendapat anda terkait konsep responsibiltas dan akuntabilitas tersebut?
2. Bacalah kembali pembuka Bab II yang dikutip dari Laporan Tahun 2020 Ombudsman Republik Indonesia, menurut Anda, bagaimana kasus itu bila dilihat dari konteks Akuntabilitas?
3. Dalam hal pelayanan publik, masih sering diketemukan keluhan dari masyarakat terhadap kinerja pelayan publik. Masyarakat merasakan kinerja yang lambat, berbelit-belit, maupun tidak efisien ketika berhadapan dengan pelayan publik ataupun birokrasi publik. Padahal sejatinya sebagai abdi negara, birokrasi publik harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Menurut anda, seberapa penting nilai-nilai akuntabilitas publik jika dikaitkan dengan fenomena tersebut? Jelaskan.

BAB IV
PANDUAN PERILAKU AKUNTABEL

A. Uraian Materi

1. Akuntabilitas dan Integritas

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017). Kedua prinsip tersebut harus dipegang teguh oleh semua unsur pemerintahan dalam memberikan layanang kepada masyarakat. Aulich (2011) bahkan mengatakan bahwa sebuah sistem yang memiliki integritas yang baik akan mendorong terciptanya Akuntabilitas, Integritas itu sendiri, dan Transparansi. Bahkan, Ann Everett (2016), yang berprofesi sebagai *Professional Development Manager at Forsyth Technical Community College* mempuplikasikan pendapatnya pada *platform* digital *LinkedIn* bahwa, walaupun Akuntabilitas dan Integritas adalah faktor yang sangat penting dimiliki dalam kepimpinan, Integritas menjadi hal yang pertama harus dimiliki oleh seorang pemimpin ataupun pegawai negara yang kemudian diikuti oleh Akuntabilitas. Menurut Matsiliza (2013), pejabat ataupun pegawai negara, memiliki kewajiban moral untuk memberikan pelayanan dengan etika terbaik sebagai bagian dari budaya etika dan panduan perilaku yang harus dimiliki oleh sebuah pemerintahan yang baik.

2. Integritas dan Anti Korupsi

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

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. Siap untuk mengaktualisasikan integritas dalam memberantas korupsi? Mari kita pahami dulu apa yang dimaksud dengan integritas? Simaklah video pada tautan berikut:

Aksi Integritas untuk Berantas Korupsi: https://youtu.be/nihUi9xfZRo

Untuk memperkuat pemahaman Anda, silakan pelajari materi-materi terkait pada tautan berikut:

1. Infografis Pengertian Integritas https://aclc.kpk.go.id/learning-materials/education/infographics/definition-of-integrity
2. Infografis Nilai-Nilai Antikorupsi https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/sosial-budaya/infografis/nilai-nilai-antikorupsi

   Bangsa besar adalah bangsa yang meneladani integritas para tokoh bangsanya. Setidaknya, mereka membuktikan bahwa negeri ini pernah memiliki pemimpin-pemimpin yang amanah, jujur, sederhana, dan sangat bertanggung jawab. Mereka adalah fakta bahwa bangsa kita tidaklah memiliki budaya korupsi sejak lama. Dari mereka, kita bisa optimistis, menjadi pribadi berintegritas dan amanah bukanlah kemustahilan bagi kita. Siapakah para tokoh bangsa yang dapat kita jadikan sebagai role model berintegritas? Aktualisasi integritas apa saja yang dapat

kita teladani? Simaklah hingga tuntas video-video berikut:

- Demi Sebuah Rahasia: https://youtu.be/JtoFPfcv1To
- Bola dan Abang Becak: https://youtu.be/ks1LB-HE6SY
- Siapa yang Mengisi Bensin: https://youtu.be/sPbIj3PDVks
- Surat Tilang untuk Sultan: https://youtu.be/iM9wo8-qV0c

Pada konteks Aparat Sipil Negara, ditengarai ada peran sistem dalam pembentukan perilaku seseorang ASN. Dalam sistem yang korup, memaksa setiap individu mengikuti sistem tersebut. Menurut Eko Prasojo, mantan Wakil Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) dalam tulisannya "*Seputar RUU Aparatur Sipil Negara*"(https://lldikti12.ristekdikti.go.id/2013/04/29/seputar-ruu-aparatur-sipil-negara-oleh-eko-prasojo-wamen-kemenpan-rb.html, diakses 27 Januari 2021) menyatakan bahwa persoalan penyakit kejiwaan birokrasi (psycho-bereaupathology) pada dasarnya adalah penyakit sistem, bukan penyakit individu. Oleh sebab itu, Komisi Pemberantasan Korupsi, melalui UU No.19 Tahun 2019, menggunakan tiga pilar baru yaitu, Penindakan, Perbaikan Sistem, dan Pendidikan. Penindakan dilakukan dalam upaya membuat jera orang untuk melakukan korupsi, Perbaikan sistem dilakukan untuk membuat orang tidak bisa melakukan korupsi, dan Pendidikan dilakukan dalam upaya membuat orang tidak mau korupsi. Sederhananya, setiap sendi pemberantasan korupsi di negeri ini sudah dipikirkan dan dilakukan, namun, tidak bisa dilakukan hanya oleh aparat penegak hukum, peran masyarakat juga menjadi hal yang sangat penting.

Sebagai individu, Kita, dapat melakukan gerakan pemberantasan korupsi yang dimulai dari diri sendiri. Walaupun diakui kadang sulit melakukannya dalam sistem di mana semua orang melakukan hal-hal yang koruptif, paling tidak, Kita bisa memulainya untuk diri

Kita sendiri. Contoh dari apa yang dilakukan oleh Penghulu Abdul Bakri dari KUA Klaten membuktikan bahwa itu bisa dilakukan. Karena apapun yang Kita lakukan, pro dan kontra itu tidak dapat dihindari, tapi, setidaknya, Kita berada di pihak yang benar. Di lain pihak, melakukan kebaikan, juga dapat menjadi inspirasi bagi orang-orang di sekitar Kita. Berhentilah menuntut pihak atasan untuk berintegritas lebih dulu, jadikan diri kita contoh atau inspirasi bagi diri Kita sendiri, orang-orang tercinta di sekitar Kita, untuk anak-anak Kita. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, tidak ada orang tiba-tiba menjadi berintegritas, butuh peran lingkungan dalam membentuk pola pikir dan prinsip memegang teguh prinsip kebenaran. Berkaitan dengan menjadi inspirasi, menjadi teladan, berikut adalah video tentang keteladanan yang dilakukan orang-orang di lingkungan pendidikan, dari tingkat siswa, orang tua, staf sekolah, guru, hingga pimpinan tertinggi, kepala sekolah. Menjadi teladan adalah salah satu bagian dari proses pemberantasan korupsi dari pilar pendidikan, sehingga generasi muda belajar secara tidak langsung (*indirect learning*) dari orang-orang dewasa dan lingkungan di sekitarnya.

Simak Video berikut:
Menjadi Teladan
https://drive.google.com/file/d/149cYwgP6y98goG66JVhwTu-31pQb-Hww/view?usp=sharing

3. Mekanisme Akuntabilitas

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda- beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. 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).

Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi:

- Akuntabilitas kejujuran dan hukum (*accountability for probity and legality*) Akuntabilitas hukum terkait dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang diterapkan.
- Akuntabilitas proses (*process accountability*) Akuntabilitas proses terkait dengan: apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi? Akuntabilitas ini diterjemahkan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah. Pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas proses dilakukan untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme.
- Akuntabilitas program (*program accountability*) Akuntabilitas ini dapat memberikan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, dan Apakah ada alternatif program lain yang memberikan hasil maksimal dengan biaya minimal.
- Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*) Akuntabilitas ini terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah atas kebijakan yang diambil terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

a. Mekanisme Akuntabilitas Birokrasi Indonesia

Akuntabilitas tidak akan mungkin terwujud apabila tidak ada alat akuntabilitas. Di Indonesia, alat akuntabilitas antara lain adalah:

- Perencanaan Strategis (Strategic Plans) yang 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.
- Kontrak Kinerja. Semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) tanpa terkecuali mulai 1 Januari 2014 menerapkan adanya kontrak kerja pegawai. Kontrak kerja yang dibuat untuk tiap tahun ini merupakan kesepakatan antara pegawai dengan atasan langsungnya. 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 berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang berisi perencanaan dan perjanjian kinerja pada tahun tertentu, pengukuran dan analisis capaian kinerja, serta akuntabilitas keuangan.

b. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Akuntabel

1. Kepemimpinan

Lingkungan yang akuntabel tercipta dari atas ke bawah dimana pimpinan memainkan peranan yang penting dalam menciptakan lingkungannya. Pimpinan mempromosikan lingkungan yang akuntabel dapat dilakukan dengan memberikan contoh pada orang lain (lead by example), adanya komitmen yang tinggi

dalam melakukan pekerjaan sehingga memberikan efek positif bagi pihak lain untuk berkomitmen pula, terhindarnya dari aspek-aspek yang dapat menggagalkan kinerja yang baik yaitu hambatan politis maupun keterbatasan sumber daya, sehingga dengan adanya saran dan penilaian yang adil dan bijaksana dapat dijadikan sebagai solusi.

2. Transparansi

   Tujuan dari adanya transparansi adalah:

   - Mendorong komunikasi yang lebih besar dan kerjasama antara kelompok internal dan eksternal
   - Memberikan perlindungan terhadap pengaruh yang tidak seharusnya dan korupsi dalam pengambilan keputusan
   - Meningkatkan akuntabilitas dalam keputusan-keputusan
   - Meningkatkan kepercayaan dan keyakinan kepada pimpinan secara keseluruhan.

4. Integritas

   Dengan adanya integritas menjadikan suatu kewajiban untuk menjunjung tinggi dan mematuhi semua hukum yang berlaku, undang-undang, kontrak, kebijakan, dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya integritas institusi, dapat memberikan kepercayaan dan keyakinan kepada publik dan/atau stakeholders.

5. Tanggung Jawab (Responsibilitas)

   Responsibilitas institusi dan responsibilitas perseorangan memberikan kewajiban bagi setiap individu dan lembaga, bahwa ada suatu konsekuensi dari setiap tindakan yang telah dilakukan, karena adanya tuntutan untuk bertanggungjawab atas keputusan yang telah dibuat.

   Responsibilitas terbagi dalam responsibilitas perorangan dan responsibilitas institusi.

a) Responsibiltas Perseorangan
   - Adanya pengakuan terhadap tindakan yang telah diputuskan dan tindakan yang telah dilakukan
   - Adanya pengakuan terhadap etika dalam pengambilan keputusan
   - Adanya keterlibatan konstituen yang tepat dalam keputusan

b) Responsibilitas Institusi
   - Adanya perlindungan terhadap publik dan sumber daya
   - Adanya pertimbangan kebaikan yang lebih besar dalam pengambilan keputusan
   - Adanya penempatan PNS dan individu yang lebih baik sesuai dengan kompetensinya

6. Keadilan

   Keadilan adalah landasan utama dari akuntabilitas. Keadilan harus dipelihara dan dipromosikan oleh pimpinan pada lingkungan organisasinya. Oleh sebab itu, ketidakadilan harus dihindari karena dapat menghancurkan kepercayaan dan kredibilitas organisasi yang mengakibatkan kinerja akan menjadi tidak optimal.

7. Kepercayaan

   Rasa keadilan akan membawa pada sebuah kepercayaan. Kepercayaan ini yang akan melahirkan akuntabilitas. Dengan kata lain, lingkungan akuntabilitas tidak akan lahir dari hal- hal yang tidak dapat dipercaya.

8. Keseimbangan

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

Setiap individu yang ada di lingkungan kerja harus dapat menggunakan kewenangannya untuk meningkatkan kinerja. Adanya peningkatan kerja juga memerlukan adanya perubahan kewenangan sesuai kebutuhan yang dibutuhkan. Selain itu, adanya harapan dalam mewujudkan kinerja yang baik juga harus disertai dengan keseimbangan kapasitas sumber daya dan keahlian (*skill*) yang dimiliki.

9. Kejelasan

   Kejelasan juga merupakan salah satu elemen untuk menciptakan dan mempertahankan akuntabilitas. Agar individu atau kelompok dalam melaksanakan wewenang dan tanggungjawabnya, mereka harus memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang menjadi tujuan dan hasil yang diharapkan. Dengan demikian, fokus utama untuk kejelasan adalah mengetahui kewenangan, peran dan tanggungjawab, misi organisasi, kinerja yang diharapkan organisasi, dan sistem pelaporan kinerja baik individu maupun organisasi.

10. Konsistensi

    Konsistensi menjamin stabilitas. Penerapan yang tidak konsisten dari sebuah kebijakan, prosedur, sumber daya akan memiliki konsekuensi terhadap tercapainya lingkungan kerja yang tidak akuntabel, akibat melemahnya komitmen dan kredibilitas anggota organisasi.

c. Langkah-Langkah yang Harus Dilakukan dalam Menciptakan Framework Akuntabilitas

Bagan 2 Framework Akuntabilitas

Berikut adalah 5 langkah yang harus dilakukan dalam membuat framework akuntabilitas di lingkungan kerja PNS:

- Menentukan tujuan yang ingin dicapai dan tanggungjawab yang harus dilakukan. Hal ini dapat dilakukan melalui penentuan tujuan dari rencana strategis organisasi, mengembangkan indikator, ukuran dan tujuan kinerja, dan mengidentifikasi peran dan tanggungjawab setiap individu dalam organisasi.
- Melakukan perencanaan atas apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan. Cara ini dapat dilakukan melalui identifikasi program atau kebijakan yang perlu dilakukan, siapa yang bertanggungjawab, kapan akan dilaksanakannya dan biaya yang dibutuhkan. Selain itu, perlu dilakukannya identifikasi terhadap sumberdaya yang dimiliki organisasi serta konsekuensinya, apabila program atau kebijakan tersebut berhasil atau gagal untuk dilakukan.

- Melakukan implementasi dan memantau kemajuan yang sudah dicapai. Hal tersebut penting dilakukan untuk mengetahui hambatan dari impelementasi kebijakan atau program yang telah dilakukan.
- Memberikan laporan hasil secara lengkap, mudah dipahami dan tepat waktu. Hal ini perlu dilakukan sebagai wujud untuk menjalankan akuntabilitas dalam menyediakan dokumentasi dengan komunikasi yang benar serta mudah dipahami.
- Melakukan evaluasi hasil dan menyediakan masukan atau feedback untuk memperbaiki kinerja yang telah dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat korektif.

4. Konflik Kepentingan

Konflik kepentingan 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. Persinggungan kepentingan ini dapat menyulitkan orang tersebut untuk menjalankan tugasnya. Duncan Williamson mengartikan konflik kepentingan sebagai "suatu situasi dalam mana seseorang, seperti petugas publik, seorang pegawai, atau seorang profesional, memiliki kepentingan privat atau pribadi dengan mempengaruhi tujuan dan pelaksanaan dari tugas-tugas kantornya atau organisasinya".

Simak Video berikut :
https://www.youtube.com/watch?v=822SB0PgZSs

Untuk memperkuat pemahaman Anda, silakan pelajari materi-materi terkait pada tautan berikut:
Infografis

- https://aclc.kpk.go.id/learning-materials/education/infographics/definition-about-conflict-of-interest
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/pendidikan/infografis/prinsip-dasar-penanganan-konflik-kepentingan
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/tata-kelola-pemerintahan/infografis/tahap-tahap-dalam-penanganan-konflik-kepentingan
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/politik/infografis/faktor-pendukung-keberhasilan-penanganan-konflik-kepentingan

Modul Pengelolaan Konflik Kepentingan :
https://acch.kpk.go.id/images/tema/litbang/modul-integritas/Modul-7-Pengelolaan-Konflik-Kepentingan.pdf

Tipe-tipe Konflik Kepentingan

Ada 2 jenis umum Konflik Kepentingan:

a. Keuangan

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

   Contoh :

   - Menggunakan peralatan lembaga/ unit/ divisi/ bagian untuk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi;
   - menggunakan peralatan lembaga/ unit/ divisi/ bagian untuk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi;
   - menerima hadiah atau pembayaran mencapai sesuatu yang diinginkan;
   - menerima dana untuk penyediaan informasi pelatihan dan/atau catatan untuk suatu kepentingan;
   - menerima hadiah pemasok atau materi promosi tanpa otoritas yang tepat

b. Non-Keuangan

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

   Contoh:

   - Berpartisipasi sebagai anggota panel seleksi tanpa menggunakan koneksi, asosiasi atau keterlibatan dengan calon
   - Menyediakan layanan atau sumber daya untuk klub, kelompok asosiasi atau organisasi keagamaan tanpa biaya
   - Penggunaan posisi yang tidak tepat untuk
   - memasarkan atau mempromosikan nilai-nilai atau keyakinan pribadi

   Bagaimana cara mengidentifikasi konflik kepentingan

   - Tugas publik dengan kepentingan pribadi

     Apakah saya memiliki kepentingan pribadi atau swasta yang mungkin bertentangan, atau

dianggap bertentangan dengan kewajiban publik?

- Potensialitas
  Mungkinkah ada manfaat bagi saya sekarang, atau di masa depan, yang bisa meragukan objektivitas saya?

Bagaimana keterlibatan saya dalam mengambil keputusan / tindakan dilihat oleh orang lain?

- Proporsionalitas
  Apakah keterlibatan saya dalam keputusan tampak adil dan wajar dalam semua keadaan?
- Presence of Mind
  Apa konsekuensi jika saya mengabaikan konflik kepentingan? Bagaimana jika keterlibatan saya dipertanyakan publik?
- Janji
  Apakah saya membuat suatu janji atau komitmen dalam kaitannya dengan permasalahan? Apakah saya berdiri untuk menang atau kalah dari tindakan/keputusan yang diusulkan?

Konsekuensi Kepentingan Konflik

- Hilangnya/berkurangnya kepercayaan dan stakeholders
- Memburuknya reputasi pribadi atau Institusi
- Tindakan in-disipliner
- Pemutusan hubungan kerja
- Dapat dihukum baik perdata atau pidana

Perilaku berkaitan dengan Konflik Kepentingan (*Conflicts of Interest*):

- ASN harus dapat memastikan kepentingan pribadi atau keuangan tidak bertentangan dengan kemampuan mereka untuk melakukan tugas- tugas resmi mereka dengan tidak memihak;
- Ketika konflik kepentingan yang timbul antara kinerja tugas publik dan kepentingan pribadi atau personal, maka PNS dapat berhati-hati untuk kepentingan umum;

- ASN memahami bahwa konflik kepentingan sebenarnya, dianggap ada atau berpotensi ada di masa depan. Situasi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, meliputi:
    - Hubungan dengan orang-orang yang berurusan dengan lembaga-lembaga yang melampaui tingkat hubungan kerja profesional;
    - Menggunakan keuangan organisasi dengan bunga secara pribadi atau yang berurusan dengan kerabat seperti:

  a. Memiliki saham atau kepentingan lain yang dimiliki oleh ASN di suatu perusahaan atau bisnis secara langsung, atau sebagai anggota dari perusahaan lain atau kemitraan, atau melalui kepercayaan;
  b. memiliki pekerjaan diluar, termasuk peran sukarela, janji atau direktur, apakah dibayar atau tidak; dan
  c. menerima hadiah atau manfaat.
- Jika konflik muncul, ASN dapat melaporkan kepada pimpinan secara tertulis, untuk mendapatkan bimbingan mengenai cara terbaik dalam mengelola situasi secara tepat;
- ASN dapat menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.

5. Pengelolaan Gratifikasi yang Akuntabel

Gratifikasi merupakan salah satu bentuk tindak pidana korupsi. Mari kita mempelajari lebih dalam mengenai gratifikasi. Apakah perbedaannya dengan hadiah, suap-menyuap dan pemerasan?

Simaklah video pada tautan berikut:

https://www.youtube.com/watch?v=w5qojU5vWp8&feature=youtu.be

Perbedaan Hadiah dengan Gratifikasi, Suap, dan Pemerasan

https://youtu.be/i2YnAk-mjrA

Dalam konteks nilai barang dan uang, ataupun konteks pegawai/pejabat negara, gratifikasi bisa dikategorikan sebagai gratifikasi netral dan ilegal, sehingga harus memutuskan, dilaporkan atau tidak dilaporkan. Ketika harus dilaporkan, menurut Pasal 12C UU Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Pemberantasan

Tindak Pidana Korupsi, Anda punya waktu hingga 30 hari sejak menerimanya. Namun dalam konteks pola pikir, gratifikasi kerap memberikan dampak sangat buruk, yang tidak terpikirkan, oleh Kita sebagai pemberi atau penerima. Coba Kita simak cerita dari seorang Ibu berikut ini:

Ani adalah seorang Ibu yang memiliki anak bernama Wati (keduanya nama samaran), setiap hari, Bu Ani bertekad untuk membuat Wati tidak terlambat ke sekolah. Setiap pagi, Bu Ani selalu bangun lebih pagi untuk mempersiapkan segala kebutuhan sekolah Wati. Sejak kelas 1 SD, Wati tidak pernah terlambat sampai sekolah, karena setiap pagi, Ibundanya mengantarkannya ke sekolah tepat waktu. Hingga akhirnya, pada suatu pagi, Bu Ani terlambat bangun dan membuat Wati sedih dan bingung. Hingga kelas 5 SD, Wati tidak pernah datang terlambat di sekolah. Selama perjalanan, Bu Ani selalu meminta maaf kepada Wati yang panik, sedih, dan menangis karena mengetahui akan terlambat. Bu Ani berjanji, tidak akan terlambat bangun lagi. Hari itu, Bu Ani menyaksikan Wati berjalan dengan gontai ke arah kelompok siswa yang datang terlambat di depan gerbang sekolah, menunggu untuk bisa masuk di jam pelajaran ketiga.

Keesokan harinya, Bu Ani menyiapkan alarm berlapis untuk memastikan tidak terlambat bangun. Semua disiapkan seperti hari-hari sebelumnya, namun, sekarang ada yang berbeda, Wati tidak sigap untuk bersiap. Wati sulit dibangunkan, lambat untuk mandi, berpakaian dan sarapan. Hasilnya, walau Bu Ani tidak terlambat bangun, hari kedua itu Wati terlambat lagi. Sedih rasanya melihat Wati berjalan menuju kelompok siswa yang terlambat, dan Bu Ani bergegas pulang karena tidak tega untuk menyaksikan. Ternyata, hari ketiga, Wati kembali membuat ulah, sulit dibangungkan, lamban untuk mandi, berpakaian dan sarapan, dan kembali terlambat. Di hari ke empat, ketika Wati terlambat lagi, Bu Ani melakukan analisa layaknya detektif, setelah Wati diturunkan di depan gerbang sekolah,

Bu Ani tidak langsung pergi pulang, melainkan mencoba mencari tahu, apa yang terjadi terhadap anaknya. Seperti disamber petir, Bu Ani menyaksikan, ternyata Wati tidak bergabung dengan siswa yang terlambat di depan gerbang sekolah, Pak SATPAM memberikan izin kepada Wati untuk masuk ke sekolah walau sudah terlambat.

Ternyata, SATPAM yang memberikan izin kepada Wati untuk masuk ke dalam sekolah adalah SATPAM yang selama ini membantu Wati keluar dari mobil atau turun dari motor ketika diantar Bu Ani sejak kelas 1 SD. Selama itu Bu Ani memberikan sekedar uang terima kasih, 1000, 2000 atau 5000 rupiah kepadanya. Tak disangka, karena "gratifikasi" itu, ada perubahan pola pikir yang terjadi pada SATPAM dan Wati anaknya. Tergiang bagaimana Wati menjawab pertanyaannya, "Kenapa Kamu jadi suka terlambat sekarang, Nak?", "Kan ada Ibu yang akan bayar Pak SATPAM…"

6. Membangun Pola Pikir Anti Korupsi

Pentingnya akuntabilitas dan integritas menurut Matsiliza (2013) adalah nilai yang wajib dimiliki oleh setiap unsur pelayan publik, dalam konteks modul ini adalah PNS. Namun, secara spesifik, Matsiliza menekankan bahwa nilai integritas adalah nilai yang dapat mengikat setiap unsur pelayan publik secara moral dalam membentengi institusi, dalam hal ini lembaga ataupun negara, dari tindakan pelanggaran etik dan koruptif yang berpotensi merusak kepercayaan masyarakat. Di luar kewajiban negara yang telah membuat kebijakan yang terkait sistem yang berlandaskan transparansi, akuntabilitas, dan integritas, peran masing-masing individu dalam mengembangkan pola pikir akuntabel dan berintegritas, atau sering dibahasakan sebagai pola pikir antikorupsi sangat dibutuhkan.

Peran lembaga atau negara dalam membuat regulasi terkait sistem integritas, dalam hal ini, bisa

menggunakan SE Kemenpan-RB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara, adalah membuat rambu-rambu bagi semua unsur ASN untuk mengetahui hal yang dapat dan tidak dapat dilakukan. Tapi, faktor individu dalam menyikapi hal yang baik dan buruk adalah domain moral yang seharusnya dipegang sebagai prinsip hidup (Shafritz et al., 2011). 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.

Impian kita semua untuk mewujudkan cita-cita kemerdekaan, yaitu Indonesia yang adil, makmur, dan sejahtera tidak akan terwujud selama masih ada praktek-praktek korupsi di negeri ini. Ya, korupsi menggerogoti potensi yang seharusnya bisa dipergunakan untuk memakmurkan negeri ini. Koruptor yang memakan nangka, rakyat kebagian getahnya. Anekdot itu rasanya tepat untuk menggambarkan kenyataan bahwa rakyat harus menanggung beban biaya sosial yang ditimbulkan oleh kejahatan para koruptor. Betulkah bahwa korupsi merupakan biang keladinya?

Simaklah video Dampak Masif dan Biaya Sosial Korupsi pada tautan berikut: https://youtu.be/X5gBsV8Q7bU

Dalam konteks kehidupan sehari-hari, di lingkungan tempat tinggal dan lingkungan kerja, tanggung jawab moral dalam memegang teguh prinsip akuntabilitas dan integritas adalah bagian dari pola pikir antikorupsi. Bisa dimulai dari menganalisa hal-hal kecil yang sering

banyak diterabas oleh banyak orang, mulai memperbaikinya, dan dilakukan mulai dari saat ini. Hal salah yang banyak dilakukan oleh banyak orang tidak menjadikan hal tersebut menjadi benar, sebaliknya, hal benar tidak pernah dilakukan oleh banyak orang tidak menjadikan hal benar itu menjadi salah. Tidak ada seorang koruptor pun yang tiba-tiba ingin korupsi, semua sudah dibiasakan dan dicontohkan sejak mereka kecil, di keluarga, lingkungan, dan bahkan di lingkungan kerja. Begitu pula sebaliknya, tidak ada satu pun Tokoh-tokoh Bangsa yang Kita pelajari pola pikir berintegritasnya di atas yang tiba-tiba menjadi berintegritas, semua sudah dibiasakan sejak kecil, di keluarga dan lingkungannya. Sebagai ASN, Anda tidak punya pilihan untuk memegang teguh aturan dan prinsip moral yang menjadi landasan negeri ini dalam konteks bertanggung jawab kepada masyarakat.

7. Apa yang Diharapkan dari Seorang ASN

Perilaku Individu (Personal Behaviour)

- ASN bertindak sesuai dengan persyaratan legislatif, kebijakan lembaga dan kode etik yang berlaku untuk perilaku mereka;
- ASN tidak mengganggu, menindas, atau diskriminasi terhadap rekan atau anggota masyarakat;
- Kebiasaan kerja ASN, perilaku dan tempat kerja pribadi dan profesional hubungan berkontribusi harmonis, lingkungan kerja yang aman dan produktif;
- ASN memperlakukan anggota masyarakat dan kolega dengan hormat, penuh kesopanan, kejujuran dan keadilan, dan memperhatikan tepat untuk kepentingan mereka, hak-hak, keamanan dan kesejahteraan;
  PNS membuat keputusan adil, tidak memihak dan segera, memberikan pertimbangan untuk semua informasi yang tersedia, undang-undang dan kebijakan dan prosedur institusi tersebut;

- ASN melayani Pemerintah setiap hari dengan tepat waktu, memberikan masukan informasi dan kebijakan.

B. Rangkuman

Akuntabilitas dan Integritas banyak dinyatakan oleh banyak ahli administrasi negara sebagai dua aspek yang sangat mendasar harus dimiliki dari seorang pelayan publik. Namun, integritas memiliki keutamaan sebagai dasar seorang pelayan publik untuk dapat berpikir secara akuntabel. Kejujuran adalah nilai paling dasar dalam membangun kepercayaan publik terhadap amanah yang diembankan kepada setiap pegawai atau pejabat negara.

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda-beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. 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).

Hal-hal yang penting diperhatikan dalam membangun lingkungan kerja yang akuntabel adalah: 1) kepemimpinan, 2) transparansi, 3) integritas, 4) tanggung jawab (responsibilitas), 5) keadilan, 6) kepercayaan, 7) keseimbangan, 8) kejelasan, dan 9) konsistensi. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung 3 dimensi yaitu Akuntabilitas kejujuran dan hukum, Akuntabilitas proses, Akuntabilitas program, dan Akuntabilitas kebijakan.

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

C. Soal Latihan

1. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum, Akuntabilitas Proses, Akuntabilitas Program, serta Akuntabilitas Kebijakan.

   Ada Studi Kasus Seperti Berikut :

Pemerintah Pusat maupun daerah sudah memulai program pengadaan barang dan jasa dengan mekanisme secara elektronik yang disebut e-procurement. Tujuannya adalah pertama, agar tidak ada main mata antara pengada proyek dan pihak yang mengadakan proyek (Meminimalisir Kasus KKN). Kedua, agar pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dapat dilaksanakan dengan cepat dan teratur

   Pertanyaannya, termasuk dimensi akuntabilitas apakah studi kasus tersebut? Jelaskan.

2. Simaklah video berikut:
   Video ini bercerita tentang Seseorang yang menang dalam sebuah tender pengadaan yang berniat ingin memberikan 'hadiah' kepada Pejabat Lelang yang dianggapkan telah berjasa atas pemilihan perusahaannya. Namun, dalam perjalanan memberikan 'hadiah' tersebut banyak rintangan yang dihadapi. Untuk lebih jelasnya, simaklah video tersebut pada tautan berikut.
   https://youtu.be/4Yle_pbs9aA

Berdasarkan video yang Anda yang Anda simak, isilah tabel berikut:

No	Poin-poin yang dianalisis	Jawaban
1	Kondisi apa yang membuat cerita di video itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
2	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan cerita di video itu?	
3	Siapa saja pihak di dalam video itu yang akan terjerat dalam kasus korupsi?	
4	Kondisi apa yang bisa menjadikan cerita di dalam video itu menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	
5	Apa dampak yang akan terjadi ke depannya bila cerita tersebut menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	

6	Apakah menurut Anda apa yang dilaukan oleh Pejabat Lelang sudah benar? Jelaskan kenapa?	
7	Selain Pemenang Lelang dan Pejabat Lelang, siapa lagi yang bisa berperan agak kasus itu tidak terjadi?	
8	Bila Anda harus memilih salah satu perang dalam video itu, Apa yang akan Anda lakukan?	

BAB V
AKUNTABEL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAHAN

A. Uraian Materi

1. Transparansi dan Akses Informasi

Keterbukaan informasi telah dijadikan standar normatif untuk mengukur legitimasi sebuah pemerintahan. Dalam payung besar demokrasi, pemerintah senantiasa harus terbuka kepada rakyatnya sebagai bentuk legitimasi (secara substantif). Partisipasi ini dapat berupa pemberian dukungan atau penolakan terhadap kebijakan yang diambil pemerintah ataupun evaluasi terhadap suatu kebijakan.

Ketersediaan informasi publik ini nampaknya telah memberikan pengaruh yang besar pada berbagai sektor dan urusan publik di Indonesia. Salah satu tema penting yang berkaitan dengan isu ini adalah perwujudan transparansi tata kelola keterbukaan informasi publik, dengan diterbitkannya UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (selanjutnya disingkat: KIP). Konteks lahirnya UU ini secara substansial adalah memberikan jaminan konstitusional agar praktik demokratisasi dan good governance bermakna bagi proses pengambilan kebijakan terkait kepentingan publik, yang bertumpu pada partisipasi masyarakat maupun akuntabilitas lembaga penyelenggara kebutuhan publik.

Seperti bunyi Pasal 3 UU Nomor 14 Tahun 2008 tercantum beberapa tujuan, sebagai berikut: (1) Menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan publik; (2) Mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik; (3) Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik dan pengelolaan Badan Publik yang baik; (4) Mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik, yaitu yang transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan; (5) Mengetahui alasan kebijakan publik yang mempengaruhi hajat hidup orang banyak; (6) Mengembangkan ilmu pengetahuan dan mencerdaskan kehidupan bangsa; dan/atau (7) Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan

informasi di lingkungan Badan Publik untuk menghasilkan layanan informasi.

Semua warga negara Indonesia berhak mendapatkan informasi publik[1] dari semua Badan Publik. 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). Informasi publik terbagi dalam 2 kategori:

- Informasi yang wajib disediakan dan diumumkan.
- nformasi yang dikecualikan (informasi publik yang perlu dirahasiakan). Pengecualiannya tidak boleh bersifat permanen. Ukuran untuk menjadikan suatu informasi publik dikecualikan atau bersifat rahasia adalah: (i) Undang-undang; (ii) kepatutan; dan (iii) kepentingan umum.

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).

Keterbukaan informasi - memungkinkan adanya ketersediaan (aksesibilitas) informasi bersandar pada beberapa prinsip. Prinsip yang paling universal (berlaku hampir diseluruh negara dunia) adalah:

- *Maximum Access Limited Exemption* (MALE) Pada prinsipnya semua informasi bersifat terbuka dan bisa diakses masyarakat. Suatu informasi dapat dikecualikan hanya karena apabila dibuka, informasi tersebut dapat merugikan kepentingan publik. Pengecualian itu juga harus bersifat terbatas, dalam arti : (i) hanya informasi tertentu yang dibatasi; dan (ii) pembatasan itu tidakberlaku permanen.
- Permintaan Tidak Perlu Disertai Alasan

Akses terhadap informasi merupakan hak setiap orang. Konsekuensi dari rumusan ini adalah setiap orang bisa mengakses informasi tanpa harus disertai alasan untuk apa informasi tersebut diperlukan. Seorang pengacara publik tidak perlu menjelaskan secara detail untuk apa ia membutuhkan informasi tentang suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Prinsip ini penting untuk menghindari munculnya penilaian subjektif pejabat publik ketika memutuskan permintaan informasi tersebut. Pejabat publik bisa saja khawatir informasi itu disalahgunakan. Argumentasi ini sebenarnya kurang kuat, karena penyalahgunaan informasi tetap bisa dipidanakan.

- Mekanisme yang Sederhana, Murah, dan Cepat Nilai dan daya guna suatu informasi sangat ditentukan oleh konteks waktu. Seorang wartawan misalnya, terikat pada deadline saat ia meminta informasi yang berkaitan dengan berita yang sedang dia tulis. Dalam kasus lain, seorang penggiat hak asasi manusia membutuhkan informasi yang cepat, murah, dan sederhana dalam aktivitasnya. Informasi bisa jadi tidak berguna jika diperoleh dalam jangka waktu yang lama, karena bisa tertutup oleh informasi yang lebih baru. Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa informasi juga harus sederhana.
- Informasi Harus Utuh dan Benar
  Informasi yang diberikan kepada pemohon haruslah informasi yang utuh dan benar. Jika informasi tersebut tidak benar dan tidak utuh, dikhawatirkan menyesatkan pemohon. Dalam aktivitas pasar modal biasanya ada ketentuan yang melarang pemberian informasi yang tidak benar dan menyesatkan (misleading information). Seorang advokat atau akuntan publik biasanya mencantumkan klausul disclaimer. Pendapat hukum dan pendapat akuntan dianggap benar berdasarkan dokumen yang diberikan oleh pengguna jasa.
- Informasi Proaktif
  Badan publik dibebani kewajiban untuk menyampaikan jenis informasi tertentu yang penting diketahui publik. Misalnya, informasi tentang bahaya atau bencana alam wajib disampaikan secara proaktif oleh Badan Publik tanpa perlu ditanyakan oleh masyarakat.
- Perlindungan Pejabat yang Beritikad Baik

Perlu ada jaminan dalam undang-undang bahwa pejabat yang beriktikad baik harus dilindungi. Pejabat publik yang memberikan informasi kepada masyarakat harus dilindungi jika pemberian informasi dilandasi itikad baik. Misalnya, pejabat yang memberikan bocoran dan dokumen tentang praktik korupsi di instansinya.

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). Pejabat publik yang paling kapabel dan berwenang untuk memberikan akses informasi publik dan informasi publik ialah Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Tugas mayoritas ASN dalam konteks informasi ialah hanya berwenang memberikan informasi atas apa yang dibutuhkan oleh pimpinan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

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 otorisas 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.

2. Praktek Kecurangan dan Perilaku Korup

Aparat pemerintah dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan yang baik untuk publik. Hal ini berkaitan dengan tuntutan untuk memenuhi etika birokrasi yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Etika pelayanan publik adalah suatu panduan atau pegangan yang harus

dipatuhi oleh para pelayan publik atau birokratuntuk menyelenggarakanpelayanan yang baik untuk publik. Buruknya sikap aparat sangat berkaitan dengan etika.

Isu etika menjadi sangat vital dalam administrasi publik dalam penyelenggaraan pelayanan sebagai inti dari administrasi publik. Diskresi administrasi menjadi starting point bagi masalah moral atau etika dalam dunia administrasi publik Rohr (1989: 60 dalam Keban 2008: 166). Sayangnya etika pelayanan publik di Indonesia belum begitu diperhatikan. Buruknya etika para aparatur pemerintah Indonesia dapat terlihat dari masih banyaknya keluhan oleh masyarakat. Laporan Ombudsman Tahun 2020 terkait kasus dugaan maladministrasi mengilustrasikan hal tersebut.

Tabel 2. Laporan Masyarakat Berdasarkan Dugaan Maladministrasi

Dari Tabel diatas terlihat bahwa laporan masyarakat terbanyak adalah dikarenakan Penundaan Berlarut (31,57%), Penyimpangan Prosedur (24,77%), dan Tidak Memberikan Pelayanan (24,39%) dari seluruh laporan yang masuk. Hal ini menjadi bukti bahwa buruknya layanan publik terus tumbuh di

tubuh birokrasi Indonesia yang berkaitan dengan etika para pelaksananya yaitu aparat pemerintah.

Walaupun data dugaan Penyalahgunaan Wewenang hanya 3.36% dari total keseluruhan laporan, namun, ketiga aspek teratas juga merupakan bagian dari penyalahgunaan wewenang yang dimiliki oleh personil pemberi layanan. Penyalahgunaan wewenang akan berdampak pada praktek kecurangan (fraud). The Institute of Internal Auditor ("IIA"), mendefinisikan *fraud* sebagai "*Anarray of irregularities and illegal actscharacterized by intentional deception*": sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja. International Standards of Auditing seksi 240 – The *Auditor's Responsibility to Consider Fraud in an Audit of Financial Statement paragraph 6* mendefenisikan *fraud* sebagai "...tindakan yang disengaja oleh anggota manajemen perusahaan, pihak yang berperan dalam governance perusahaan, karyawan, atau pihak ketiga yang melakukan pembohongan atau penipuan untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil atau illegal".

Cakupan (tipologi) dari fraud sangat luas. Association of Certified Fraud Examiners ("ACFE") di Amerika Serikat menyusun peta mengenai *fraud*. Peta ini berbentuk pohon, dengan cabang dan ranting. Tiga cabang utama dari *fraud tree* adalah: (1) kecurangan tindak pidana korupsi, (2) kecurangan penggelapan asset (*assetmisappropriation*), dan (3) kecurangan dalam laporan keuangan (*fraudulent statement*).

Pada umumnya fraud terjadi karena tiga hal yang dapat terjadi secara bersamaan, yaitu:

- Insentif atau tekanan untuk melakukan fraud. Beberapa contoh pressure dapat timbul karena masalah keuangan pribadi. Sifat-sifat buruk seperti berjudi, narkoba, berhutang berlebihan dan tenggat waktu dan target kerja yang tidak realistis.
- Sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan fraud. Hal ini terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana

pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut.

- Sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan fraud. Hal ini terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut.

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.

Seluruh PNS dapat turut serta mengembangkan lingkungan kerja yang positif untuk membantu pembentukan suatu etika dan aturan perilaku internal organisasi. 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;

- 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.

3. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara

Untuk kelancaran aktivitas pekerjaan, hampir semua instansi pemerintah dilengkapi dengan berbagai fasilitas seperti telepon, komputer, internet dan sebagainya. Tidak hanya itu, bahkan semua instansi pemerintah memiliki aset-aset lain, seperti rumah dinas, mobil dan kendaraan dinas lainnya. Kesemuanya itu dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam melayani publik. Oleh karena itu disebut sebagai fasilitas publik.

Fasilitas publik dilarang pengunaannya untuk kepentingan pribadi, sebagai contoh motor atau mobil dinas yang tidak boleh digunakan kepentingan pribadi. Hal-hal tersebut biasanya sudah diatur secara resmi oleh berbagai aturan dan prosedur yang dikeluarkan pemerintah/instansi. Setiap PNS harus memastikan bahwa:

- Penggunaannya diaturan sesuai dengan prosedur yang berlaku
- Penggunaannya dilaklukan secara bertanggung- jawab dan efisien
- Pemeliharaan fasilitas secara benar dan bertanggungjawab.

Namun, kadang permasalahannya tidak selalu "hitam dan putih". Mari kita ambil contoh kasus.

Contoh Kasus

Seorang PNS mendapat fasilitas mobil dinas. Suatu malam, anaknya yang balita tiba-tiba panas tinggi, bolehkan dia menggunakan mobil dinasnya untuk membawa sang anak ke Rumah Sakit? Bagaimana jika kelurga tetangga yang sakit meminjam mobil dinas tersebut untuk pergi berobat? Dalam banyak kasus, penggunaan fasilitas publik sering terkait dengan masalah etika. Dalam penggunaan fasilitas publik, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat membantu dalam pengambilan keputusan:

- *Apakah penggunaan fasilitas tertentu dapat merugikan instansi dan negara?*

- *Apakah penggunaan fasilitas tertentu merugikan reputasi pribadi Anda dan juga yang lain?*
- *Apakah penggunaan fasilitas menguntung diri pribadi semata?*

4. Penyimpanan dan Penggunaan dan Informasi Pemerintah

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. Jadi, akuntabilitas dalam hal ini adalah bagaimana pemerintah atau aparatur dapat menjelaskan semua aktifitasnya dengan memberikan data dan informasi yang akurat terhadap apa yang telah mereka laksanakan, sedang laksanakan dan akan dilaksanakan. 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*).
- Reliable information diartikan sebagai informasi tersebut dapat dipercaya atau tidak bias.
- Understandable information diartikan sebagai informasi yang disajikan dengan cara yang mudah dipahami pengguna (*user friendly*) atau orang yang awam sekalipun.
- Comparable information diartikan sebagai informasi yang diberikan dapat digunakan oleh pengguna

untuk dibandingkan dengan institusi lain yang sejenis.

Contoh dari akuntabilitas ini adalah bagaimana suatu organisasi (sekolah) dapat mengumpulkan dan menyajikan data dan informasi yang dibutuhkan. Baik data dan informasi yang dibutuhkan oleh murid, orang tua murid, guru, kepala sekolah, masyrarakat, pemerintah sebagai bagian dari akunbatilitasnya terhadap publik. Sekolah memiliki hubungan yang sangat penting untuk berkewajiban akuntabel pada pemerintah, masyarakat, guru dan murid. Jadi informasi tentang perkembangan sekolah, kegiatan- kegiatan dan kebijakannya adalah bagian dari akuntabilitas. Informasi dan data tersebut meliputi keuangan, pelayanan, efisiensi dan efektifitas operasional.

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.

5. Membangun Budaya Anti Korupsi di Organisasi Pemerintahan

Gambar 1. Data Penanganan Perkara TPK Juni 2021

Data dari Komisi Pemberantasn Korupsi Bulan Juni 2021, perkara Tindak Pidana Korupsi masih banyak dilakukan oleh unsur Swasta (343 kasus), Anggota DPR dan DPRD (282 kasus), Eselon I, II, III, dan IV (243 kasus), lain-lain (174 kasus), dan Walikota/Bupati dan Wakilnya (135 kasus). Dari keseluruhan kasus, 80% adalah kasus suap, gratifikasi, dan PBJ. Aulich (2011) mengatakan, terkait pemberantasan korupsi, peran negara dalam menciptakan sistem antikorupsi dapat dilakukan melalui peraturan perundangan, legislasi, dan perumusan kode etik ataupun panduan perilaku. Indonesia tidak kekurangan regulasi yang mengatur itu semua, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Admnistrasi Pemerintahan, Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 20 Tahun 2021, bahkan Undan-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Tindak Pidana Korupsi.

Bila Kita kembali ke pembahasan terkait 'tanggung jawab', dimensi yang melatar belakangi usaha memenuhi Tanggung Jawab Individu dan Institusi ada 2, yaitu: 1) dimensi aturan, sebagai panduan bagi setiap unsur pemerintahan hal-hal yang dapat dan tidak dapat dilakuan, dan 2) dimensi moral individu. Sebagai ASN, Anda tidak terlepas dari kedua dimensi tersebut. Oleh sebab itu, (Shafritz et al., 2011) menekankan bahwa fondasi paling utama dari unsur pegawai ataupun pejabat negara adalah integritas.

Dengan integritas yang tinggi, dimensi aturan akan dapat dilihat dengan lurus dan jelas. Tanpa integritas, aturan hanya akan dipandang sebatas dokumen dan berpotensi dipersepsikan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi.

Untuk membangun budaya antikorupsi di organisasi pemerintahan, dapat mengadopsi langkah-langkah yang diperlukan dalam penanganan Konflik Kepentingan: https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/tata-kelola-pemerintahan/infografis/tahap-tahap-dalam-penanganan-konflik-kepentingan.

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

Penyusunan Kode Etik, Dukungan Lembaga, dan Sangsi bagi pelaku pelanggaran adalah beberapa hal yang sangat penting untuk dapat menjadi perhatian. Namun, memegang teguh prinsip moral, integritas, adalah kunci utama dari terlaksananya sistem yang disiapkan. Dari beberapa kasus yang dapat diakses pada *U4 Expert Answer* (diakses: 8 Oktober 2021), Akuntabilitas Pimpinan Lembaga juga menjadi hal penting untuk menjadi pegangan tindak dan perilaku pegawai di lingkungan lembaga atau institusi. Namun, untuk menjadi teladan atau inspirasi, Anda tidak perlu menunggu untuk menjadi pimpinan terlebih dahulu. Ingat, tidak ada satu pun Tokoh-Tokoh Bangsa yang berintegritas yang tiba-tiba memiliki integritas yang tinggi, semua perlu dikomitmenkan, dilatih, dibiasakan, dan dicontohkan.

B. Rangkuman

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

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

- Ada 2 jenis umum konflik kepentingan yaitu keuangan (Penggunaan sumber daya lembaga termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur untuk keuntungan pribadi) dan non-keuangan (Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan /atau orang lain).
- Untuk membangun budaya antikorupsi di organisasi pemerintahan, dapat mengadopsi langkah-langkah yang diperlukan dalam penanganan Konflik Kepentingan:
    - Penyusunan Kerangka Kebijakan,
    - Identifikasi Situasi Konflik Kepentingan,
    - Penyusunan Strategi Penangan Konflik Kepentingan, dan
    - Penyiapan Serangkaian Tindakan Untuk Menangani Konflik Kepentingan.

C. Soal Latihan

1. Konflik kepentingan adalah situasi yang timbul di mana tugas publik dan kepentingan pribadi bertentangan. Ada dua jenis umum Konflik Kepentingan yaitu Keuangan (Penggunaan sumber daya lembaga termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur untuk keuntungan pribadi) dan Non-Keuangan (Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan / atau orang lain). Ada contoh studi kasus seperti berikut: Bahwa ada seseorang Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) menunjuk satu pemenang tender proyek pengadaan barang dan jasa publik tanpa melalui proses yang akuntabel dan transparan (terindikasi ada permainan atau kongkalikong antara pemberi dan penerima proyek). Dilihat dari jenis umum konflik kepentingan, temasuk jenis konflik kepentingan apakah studi kasus tersebut? Jelaskan.

2. Pelajari tulisan berikut:

Selain SPPD Fiktif, BPK Juga Temukan Dugaan Mark Up Anggaran di Pemko Dumai

DUMAI, RIAULINK.COM - Selain menemukan surat pertanggungjawaban (SPJ) fiktif pada perjalanan dinas aparatur sipil negara (ASN) di Pemerintah Kota Dumai, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Riau juga menemukan Mark up atau penggelembungan anggaran di bagian umum.

Berdasarkan laporan hasil pemeriksaan (LHP) pada tahun anggaran 2017 lalu, BPK menemukan sejumlah keanehan di satker tersebut pada kegaiatn penyediaan makan dan minum yang tak sesuai dengan bukti kuintansi pembelian.

Bukti kuitansi tersebut dapat ditunjukkan oleh pejabat pelaksana teknis kegiatan (PPTK) bagian umum selaku pihak penanggungjawab dalam penyediaan makan minum rapat, penyambutan tamu dan kegiatan pemerintah Kota Dumai. Sesuai LHP BPK terdapat selisih bayar mencapai Rp20.238.622,- antara SPJ makan dan minum yang dibayarkan Pemko Dumai melalui bagian keuangan kepada rekan kerja dengan bukti kuitansi pembelian yang bisa ditunjukkan PPTK kepada BPK RI saat melakukan pemeriksaan.Selain itu BPK juga menemukan kejanggalan dalam laporan yang disampaikan kepada mereka, yakni setiap laporan bulanan pengadaan makanan dan minuman oleh bagian umum Sekretariat Daerah Kota Dumai jumlah dan jenisnya selalu sama.

Dalam laporan BPK juga menunjukkan upaya mark up anggaran pengadan makan dan minum petugas jaga rumah dinas Wali Kota dan Wakil Wali Kota Dumai. Disebutkan ada 25 petugas jaga rumah kediaman dua pemimpin Kota Dumai ini yang dibagi menjadi tiga shift. Dimana setiap shift bagian umum menyediakan snack dan makan bagi petugas jaga. Pada shift pagi, BPK menemukan adanya pengelembungan jumlah pengadaan snack. Dimana dari SPJ yang disampaikan bagian umum menyediakan 25 kotak snack namun bukti pemeriksaan

hanya ditemukan sembilan kotak untuk sembilan orang petugas jaga pagi.

Sementara untuk makan siang petugas juga juga terdapat selisih yang sangat signifikan. Dimana untuk makan dalam pemeriksaan hanya menyediakan sembilan kotak namun dalam SPJ pencairan digelembungkan mencapai 15 kotak. Sementara di lain kesempatan saat media ini meminta tanggapan dari salah seorang warga Dumai terkait kabar yang sempat menghebohkan di kalangan masyarakat ini, Ar sangat mengutuk keras aksi penyelewengan tersebut. Tindakan tersebut menurutnya tidak hanya merugikan daerah, namun juga masyarakat.
Sumber:
https://riaulink.com/index.php/news/detail/6531/selain-sppd-fiktif-bpk-juga-temukan-dugaan-mark-up-anggaran-di-pemko-dumai

Berdasarkan tulisan tersebut, isilah tabel berikut:

No	**Poin-poin yang dianalisis**	**Jawaban**
1	Kondisi apa yang membuat berita itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
2	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan berita itu?	
3	Siapa saja pihak di dalam berita itu yang	

	akan terjerat dalam kasus korupsi?	
4	Kondisi apa yang bisa menjadikan cerita di dalam berita itu menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	
5	Apa dampak yang akan terjadi ke depannya setelah berita itu terjadi?	
6	Bila Anda harus memilih salah satu perang dalam berita itu, Apa yang akan Anda lakukan?	
7	Kondisi apa yang membuat berita itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
8	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan berita itu?	

BAB VI
PENUTUP

Dalam dunia pendidikan dan pelatihan, target individu adalah sebuah keluaran yang menjadi awal dari sebuah tujuan panjang pembelajaran. Modul Pelatihan ini memberikan banyak informasi dan data terkait Akuntabilitas, Integritas, dan Antikorupsi dalam konteks teori, aturan, realitas, dan contoh-contoh kasus. Tantangan terkait Akuntabilitas di dunia kerja, di ke-ASN-an, di lingkungan masyarakat masih dapat dilihat di sekitar Anda. Bukalah mata Anda lebar-lebar, karena itu adalah kesempatan Anda untuk dapat melakukan tindak lanjut dan Implementasi dari semua materi LATSAR yang diterima. Akuntabilitas memiliki 5 (lima) tingkatan yang berbeda dimulai dari personal, individu, kelompok, organisasi, dan stakeholder. Melalui modul ini, Anda diharapkan dapat memulai Akuntabilitas Personal sebagai ASN. Bila semua peserta pelatihan dapat komitmen untuk dapat mulai dari diri sendiri, dari hal yang sederhana, dan mulai dari saat ini, tujuan pembelarajan secara khusus dan tujuan dari penerapan CORE VALUES BerAKHLAK akan dengan mudah didapatkan. Tinggalkan semua mental dan pola pikir ASN yang tidak sesuai dengan konsep Akuntabilitas, Integritas, dan Antikorupsi. Mulailah dengan semangat baru, semangat ASN yang menjunjung tinggi kejujuran, tanggung jawab, kecermatan, kedisiplinan, dan berintegritas tinggi. Pada masa keterpurukkan pelayan publik, individu-individu yang menjunjung tinggi semua itu mungkin akan menjadi mahkluk aneh dan minoritas. Ini saatnya bagi generasi Anda untuk membalik keadaan itu. Masing-masing Anda adalah sebuah generasi yang dapat merubah keadaan dengan jumlah. Numbers are matters! Di mulai dari Akuntablitas personal, individu dan kelompok, Anda dan Teman-Teman akan mampu membangun organisasi yang Akuntabel suatu saat nanti.

BAB VII
KESIMPULAN

Akuntabilitas adalah kata yang seringkali kita dengar, tetapi tidak mudah untuk dipahami. Ketika seseorang mendengar kata akuntabilitas, yang terlintas adalah sesuatu yang sangat penting, tetapi tidak mengetahui bagaimana cara mencapainya. Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab yang berangkat dari moral individu, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab kepada seseorang/organisasi yang memberikan amanat.

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

- Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
- Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017). Kedua prinsip tersebut harus dipegang teguh oleh semua unsur pemerintahan dalam memberikan layanang kepada masyarakat. Aulich (2011) bahkan mengatakan bahwa sebuah sistem yang memiliki integritas yang baik akan mendorong terciptanya Akuntabilitas, Integritas itu sendiri, dan Transparansi. Integritas adalah 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.

Akuntabilitas dan Integritas Personal seorang ASN akan memberikan dampak sistemik bila bisa dipegang teguh oleh semua unsur. Melalui Kepemimpinan, Transparansi, Integritas, Tanggung Jawab, Keadilan, Kepercayaan, Keseimbangan, Kejelasan, dan Konsistensi, dapat membangun lingkungan kerja ASN yang akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Aulich, C., Batainah, H., and Wettenhall, R. (2010). Autonomy and Control in Australian Agencies: Data and Preliminary Findings from a Cross-National Empirical Study, Australian Journal of Public Administration, 69(2), 214-228.

Bovens, M. 2007. Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework' European Law Journal, Vol. 13(4), pp. 447–468.

Jay M. Shafritz, E. W. Russell, Christopher P. Borick, Albert C. Hyde (2011). Introducing Public Administration - 7th edition. Longman, Inc.

Maccarthaigh, Muiris & Boyle, Richard. 2014. Civil Service Accountability: Challenge And Change. An Foras Riaracháin Institute Of Public Administration

Connors, Roger., Smith, Tom., & Hickman, Craig, 1994, The OZ Principle Getting Result Through Individual and Organizational Accountability, Unites States : Prentice Hall Press

Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2011, Business Ethics Ethical Decision Making and Cases, United States of America: South-Western Cengage Learning

Maccarthaigh, Muiris, & Boyle, Richard, 2014, Civil Service Accountability: Challenge and Change, Institute of Public Administration

Matsiliza, N. S. (2013). Creating a new ethical culture in the South African local government, The Journal of African & Asian Local Government Studies, 1(2)

Miller, Brian Cole, 2006, Keeping Employees Accountable For Results Quick Tips For Busy Managers, New York: American Management Association

Noluthando Matsiliza and Nyaniso Zonke (2017). Accountability and integrity as unique column of good governance. Public and Municipal Finance, 6(1), 75-82. doi:10.21511/pmf.06(1).2017.08

Odugbemi, Sina., & Lee, Taeku, 2011, Accountability Through Public Opinion From Inerta To Publik Action, Washington DC: The World Bank

Public Sector Commision, 2011, A Guide to Accountable and Ethical Decision Making in the WA Public Sector, Australia: Government of Western Australia

PBM SIG, 2000, The Performance-Based Management Handbook Volume 2: Establishing An Integrated Performance Measurement System, A Product of The Performance-Based Management Special Interest Group/PBM SIG

PBM SIG/2000, The Performance-Based Management Handbook Volume 3: A Six-Volume Compilation of Techniques and Tools for Implementing the

Government Performance and Results Act of 1993, A Product of The Performance-Based Management Special Interest Group/PBM SIG

PSITP/International Governance Institute , 2007, Public Service Integrity Training Program, Nairobi:

PSITP/International Governance Institute Stapenhurst, Rick., & O'Brien, Mitchell, Accountability of Governments

2. Artikel

https://www.linkedin.com/pulse/accountability-vs-integrity-ann-m-everett-msm-phr. Diakses pada tanggal 3 Oktober 2021.

U4 Expert Answer. Good practice in strengthening transparency, participation,
accountability and integrity. https://www.u4.no/publications/good-practice-in-strengthening-transparency-participation-accountability-and-integrity.pdf. Diakses tanggal 8 Oktober 2021.

LAN RI

MAKARTI BHAKTI NAGARI

www.lan.go.id

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

MODUL AKUNTABEL

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
2021

Hak Cipta © pada:
Lembaga Administrasi Negara
Edisi Tahun 2021

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta Pusat 10110

AKUNTABEL

Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

TIM PENGARAH SUBSTANSI:

1. Dr. Muhammad Taufiq, DEA
2. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.

PENULIS MODUL:

Ramah Handoko, S.Sn, M.Pd.

EDITOR: Amelia Ayang Sabrina, SIA.

COVER: Amelia Ayang Sabrina, SIA.

Sumber Foto Cover: http://unsplash.com

Jakarta – LAN – 2021

ISBN:

KATA PENGANTAR

Sejalan dengan pengembangan kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi.

Pembelajaran dalam Pelatihan Dasar CPNS terdiri atas empat agenda yaitu Agenda Sikap Perilaku Bela Negara, Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, Agenda Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Agenda Habituasi. Setiap agenda terdiri dari beberapa mata pelatihan yang berbentuk bahan ajar. Bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS merupakan acuan minimal bagi para pengajar dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Pelatihan Dasar CPNS terkait dengan isi dari bahan ajar yang sesuai agenda dalam pedoman Pelatihan Dasar CPNS. Oleh karena bahan ajar ini merupakan produk yang dinamis, maka para pengajar dapat meningkatkan pengembangan inovasi dan kreativitasnya dalam mentransfer isi bahan ajar ini kepada peserta Pelatihan Dasar CPNS. Selain itu, peserta Pelatihan Dasar CPNS dituntut kritis untuk menelaah isi dari bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS ini. Sehingga apa yang diharapkan penulis, yaitu pemahaman secara keseluruhan dan kemanfaatan dari bahan ajar ini tercapai.

Akhir kata, kami atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan pengayaan terhadap isi dari bahan ajar ini. Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (*sustainable learning*) peserta. Selain itu, kami juga membuka lebar terhadap masukan dan saran perbaikan atas isi bahan ajar ini. Hal ini dikarenakan bahan ajar ini merupakan dokumen dinamis (*living document*) yang perlu diperkaya demi tercapainya tujuan jangka panjang yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berdaya saing.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif

guna penyempurnaan selanjutnya. Semoga Modul ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Desember 2021
Kepala LAN,

Adi Suryanto

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN 1
A. DESKRIPSI SINGKAT 1
B. TUJUAN PEMBELAJARAN 1
C. METODOLOGI PEMBELAJARAN 2
D. KEGIATAN PEMBELAJARAN 3
E. SISTEMATIKA MODUL 4
BAB II POTRET PELAYANAN PUBLIK NEGERI INI 6
A. Uraian Materi 6
1. Potret Layanan Publik di Indonesia 6
2. Tantangan Layanan Publik 10
3. Keutamaan Mental Melayani 11
B. Rangkuman 14
C. Soal Latihan 14
BAB III KONSEP AKUNTABILITAS 15
A. Uraian Materi 15
1. Pengertian Akuntabilitas 15
2. Aspek-Aspek Akuntabilitas 16
3. Pentingnya Akuntabilitas 20
4. Tingkatan Akuntabilitas 22
B. Rangkuman 23
C. Soal Latihan 24
BAB IV PANDUAN PERILAKU AKUNTABEL 25
A. Uraian Materi 25
1. Akuntabilitas dan Integritas 25
2. Integritas dan Anti Korupsi 25
3. Mekanisme Akuntabilitas 29
4. Konflik Kepentingan 35
5. Pengelolaan Gratifikasi yang Akuntabel 39

6. Membangun Pola Pikir Anti Korupsi.....42
7. Apa yang Diharapkan dari Seorang ASN.....44
B. Rangkuman.....45
C. Soal Latihan 46
BAB V AKUNTABEL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAHAN.....49
A. Uraian Materi 49
1. Transparansi dan Akses Informasi.....49
2. Praktek Kecurangan dan Perilaku Korup 52
3. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara.....56
4. Penyimpanan dan Penggunaan dan Informasi Pemerintah.....57
5. Membangun Budaya Anti Korupsi di Organisasi Pemerintahan 59
B. Rangkuman.....60
C. Soal Latihan 61
BAB VI PENUTUP 65
BAB VII KESIMPULAN 66
DAFTAR PUSTAKA.....67

BAB I
PENDAHULUAN

A. DESKRIPSI SINGKAT

Dalam Mata Diklat Akuntabel, secara substansi pembahasan berfokus pada pembentukan nilai-nilai dasar akuntabilitas. Peserta diklat akan dibekali melalui substansi pembelajaran yang terkait dengan pelaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, penggunaan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien serta tidak menyalahgunakan kewenangan jabatannya.

B. TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mengikuti mata diklat Akuntabilitas ini, peserta Diklat diharapkan mampu:

- Menjelaskan akuntabel secara konseptual-teoritis yang bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
- Menjelaskan panduan perilaku (kode etik akuntabel);
- Memberikan contoh perilaku dengan pelaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, penggunaan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien serta tidak menyalahgunakan kewenanngan jabatan
- Menganalisis kasus atau menilai contoh penerapan

C. METODOLOGI PEMBELAJARAN

Tabel 1. Mata Diklat Akuntabel

Rasionalitas	• Peserta diklat adalah golongan II dan golongan III • Peserta diklat dipersiapkan masuk ke dalam sistem pemerintahan di level pelaksana atau fungsional tertentu • Membantu peserta untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan masalah akuntabilitas publik • Modul ini dibuat untuk menanamkan nilai-nilai akuntabilitas yang akan menjadi dasar mengatualisasikan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
Metode pembelajaran	• Blended Learning (*self learning* dan *collaborative learning*) • *Micro learning* (overview video, video pembelajaran, game) • Studi kasus • Praktik di lingkungan kerja

D. KEGIATAN PEMBELAJARAN

Isi Modul	Kompetensi yang ingin dicapai	Cakupan Bahasan
1. Potret Pelayanan Publik Negeri Ini	Kemampuan memahami kebutuhan merubah pola pikir menjadi ASN yang baik	• Potret Layanan Publik di Indonesia • Tantangan Layanan Publik • Keutamaan Mental Melayani
2. Konsep Akuntabilitas	Kemampuan memahami akuntabilitas dari sisi konseptual-teoretis sebagai llandasan untuk mempraktikkan perilaku akuntabel	• Pengertian akuntabilitas • Aspek-aspek akuntabilitas • Pentingnya akuntabilitas • Tingkatan akuntabilitas
3. Panduan Perilaku Akuntabel	• Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi • Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung	• Akuntabilitas dan Integritas • Integritas dan Antikorupsi • Mekanisme Akuntabilitas • Konflik kepentingan • Pengelolaan gratifikasi yang akuntabel • Membangun pola pikir antikorupsi • Apa yang diharapkan

	jawab, efektif, dan efisien • Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi	dari seorang ASN?
4. Akuntabel dalam Konteks Organisasi Pemerintahan	Pemahaman atas ranah dan kasus umum yang terkait dengan penerapan akuntabilitas secara menyeluruh dalam organisasi	• Transparansi dan akses informasi • Praktek kecurangan dan perilaku korup • Penggunaan sumber daya milik negara • Penyimpanan dan penggunaan data dan informasi pemerintah • Membangun budaya antikorupsi di Organisasi Pemerintahan

E. SISTEMATIKA MODUL

Modul pelatihan disusun sebagai berikut:

BAB I : Pendahulan
BAB II : Potret Pelayanan Publik Negeri Ini
BAB III : Konsep Akuntabilitas
BAB IV : Panduan Perilaku Akuntabel
BAB V : Akuntabel dalam Konteks Organisasi Pemerintahan

BAB VI	:	Penutup
BAB VII	:	Kesimpulan

BAB II
POTRET PELAYANAN PUBLIK NEGERI INI

A. Uraian Materi

1. Potret Layanan Publik di Indonesia

Romi Gusmadona merupakan ayah dari anak yang bernama Anta, Sdr. Romi melaporkan kepada Ombudsman RI Perwakilan Banten perihal pengaduan untuk mendapatkan pelayanan penegakan hukum oleh Polsek Cadasari, Kepolisian Resort Pandeglang, dimana pada pukul 18.00 anak Pelapor yang bernama Anta meninggalkan rumah. Pada pukul 19.00, seseorang yang memberitahukan Pelapor bahwa anak Pelapor berada di Desa Cikentrung yang lokasinya sekitar 3 km dari rumah Pelapor. Pelapor bergegas menjemput anaknya tersebut. Namun setibanya di sana, Anta justru semakin menjauh masuk ke dalam hutan. Pelapor kemudian meminta bantuan kepada adik iparnya untuk untuk mencari Anta. Namun hingga pukul 22.30 WIB belum juga ditemukan. Sedikit informasi bahwa memang anak pelapor memiliki disabilitas keterbelakangan mental, tidak seperti anak pada umumnya.

Pada tanggal 26 Maret 2020 pukul 02.00 WIB, Pelapor dihubungi oleh Sdr. Heri Suherman selaku mantan Kepala Desa Sanding yang menginformasikan bahwa anak Pelapor telah ditemukan dan sedang berada di Desa Sukajaya, Kecamatan Koroncong, Kabupaten Pandeglang. Pelapor beserta Sdr. Heri Suherman kemudian menuju ke lokasi anak Pelapor ditemukan, namun yang Pelapor mendapati anaknya dalam keadaan lebam dan diletakkan di tengah jalan dengan wajah penuh darah. Pelapor selanjutnya membawa anaknya tersebut ke Puskesmas Petir untuk diobati. Dan selanjutnya pelapor melaporkan tindak pidana pengeroyakan terhadap anak Pelapor/korban kepada Kepolisian Sektor (Polsek) Cadasari dengan Laporan Polisi No. LP/22/ III/2020/Banten/Res. Pandeglang/ Sek. Cadasari. Pelapor juga turut menyerahkan foto anak Pelapor pada saat kejadian sebagai barang bukti.

(Lanjutan)

Pada 29 Maret 2020 pelapor menyampaikan bahwa ada pihak- pihak yang datang dari Desa Cikentrung termasuk di antaranya Kepala Desa beserta BPD untuk mengajukan damai kepada Pelapor. Atas pengajuan damai tersebut, Pelapor bersedia asalkan pelaku yang melakukan pengeroyakan terhadap anak Pelapor harus mengaku dan meminta maaf. Namun sampai dengan saat ini, belum ada pihak yang mengaku telah melakukan perbuatan tersebut. Dua bulan setelahnya sekitar bulan Mei 2020 Kanit Reskrim Polsek Cadasari sempat menyarankan damai melalui mediasi dan menawarkan uang sebesar Rp 5.000.000,00 kepada Pelapor namun pelapor menolak. Kemudian pelapor meminta Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) kepada Penyidik. Atas permintaan tersebut, Polsek Cadasari menyampaikan SP2HP pada tanggal 11 Mei 2020 dengan Nomor: B.18/22/V/2020/ Reskrim yang pada intinya laporan/pengaduan Pelapor telah diterima dan akan dilakukan penyelidikan atas perkara tersebut. Bulan Juni 2020 pelapor menanyakan perkembangan laporan Pelapor kepada anggota Propam Polda Banten karena tidak ada perkembangan yang signifikan yang dilakukan oleh Polsek Cadasari, namun tidak terdapat perubahan atas perkembangan laporan Pelapor. Sebulan setelahnya pada bulan Juli 2020 pelapor bertemu dengan Kapolsek Cadasari dan menanyakan terkait perkembangan Laporan. Menurut informasi Pelapor, Kapolsek Cadasari menyarankan mediasi. Polsek Cadasari menyampaikan surat perihal Pemberitahuan Perkembangan Penelitian Laporan dengan Nomor: B.18/36/ VII/2020/Reskrim yang pada intinya menyampaikan Pihak Polsek Cadasari masih melakukan penyelidikan dengan memintai keterangan para saksi yang berada di TKP dan sampai saat ini Polsek Cadasari belum dapat menentukan tersangka dikarenakan tertutupnya keterangan para saksi di tempat kejadian. Langkah yang dilakukan sesuai keterangan dan petunjuk hasil gelar perkara di Polres Pandeglang serta terus melakukan pendalaman. Apabila semua petunjuk dari Polres Pandeglang telah dilaksanakan pihak Polsek Cadasari akan melakukan gelar perkara kembali di Polres Pandeglang.

(Lanjutan)

Pada 24 Agustus 2020 pelapor telah dilakukan audiensi terkait laporan Pelapor di Polda Banten, namun masih belum terdapat perkembangan penanganan. Kemudian 3 hari setelahnya Polres Pandeglang menyampaikan surat Pemberitahuan Perkembangan Penelitian Laporan dengan Nomor: SP2HP/163/VIII/2020/Reskrim yang pada intinya memberitahukan bahwa laporan/pengaduan Pelapor yang merupakan pelimpahan Polsek Cadasari telah diterima oleh Polres Pandeglang. Namun menurut keterangan Pelapor, bukti berupa foto kondisi anak Pelapor pada saat ditemukan tidak termasuk sebagai salah satu bukti yang dilampirkan dalam berkas pelimpahan dari Polsek Cadasari. Ombudsman Provinsi Banten disaat pelapor melaporkan hal yang dialaminya langsung diterima oleh kepala perwakilan, pelapor ?uga menyertakan awak media saat melaporkan. Dihadapan awak media Kepala Perwakilan menyampaikan akan menerima serta mempelajari dan mendalami laporan yang disampaikan oleh masyarakat serta melakukan pemeriksaan. Tim pemeriksa menyimpulkan hasil pemeriksaan ditemukan dugaan penundaan berlarut dalam penanganan perkara yang dilaporkan oleh Sdr. Romi, dimana proses laporan di Polsek Cadasari berlarut sampai kurang lebih 5 bulan dan adanya penawaran "damai" dari Kasat sebesar Rp. 5.000.000 dimana delik pidana dan bukan delik aduan tidak ada kata "berdamai".

Ombudsman melakukan klarifikasi langsung kepada Kepolisian Daerah Banten yang kebetulan pada saat itu Tim Substansi Kepolisian dari Ombudsman Pusat sedang melakukan kunjungan, saat itu dijawab oleh Polres Pandeglang bahwa sudah ditetapkan 5 Tersangka yang diduga melakukan penganiayaan terhadap anak disabilitas tersebut, Kapolda melalui Irwasda melakukan pemeriksaan terhadap penyidik yang menangani laporan tersebut.

(Lanjutan)

Singkat cerita, Sdr Romi berbelas kasihan kepada pada tersangka yang telah memukuli anaknya, dan menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ombudsman Banten karena telah sangat membantu mendapatkan pelayanan hukum untuk mendapatkan keadilan. Dengan demikian bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pelayanan hukum yang sama dan jangan khawatir untuk melaporkan jika ada dugaan penyimpangan penanangan laporan di kepolisian, karena hak setiap warga negara dilindungi undang- undang. (Dikutip dari Laporan Tahun 2020 Ombudsman Republik Indonesia, hal. 114)

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

Baik sadar atau tidak, kenyataan layanan publik di negeri ini kerap dimanfaatkan oleh 'oknum' pemberi layanan untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok. Peribahasa 'Waktu Adalah Uang' digunakan oleh banyak 'oknum' untuk

memberikan layanan spesial bagi mereka yang memerlukan waktu layanan yang lebih cepat dari biasanya. Sayangnya, konsep ini sering bercampur dengan konsep sedekah dari sisi penerima layanan yang sebenarnya tidak tepat. Waktu berlalu, semua pihak sepakat, menjadi kebiasaan, dan dipahami oleh hampir semua pihak selama puluhan tahun. Sehinga, di masyarakat muncul peribahasa baru, sebuah sarkasme, 'kalau bisa dipersulit, buat apa dipermudah'. Terminologi 'oknum' sering dijadikan kambing hitam dalam buruknya layanan publik, namun, definisi 'oknum' itu seharunya bila hanya dilakukan oleh segelintir personil saja, bila dilakukan oleh semua, berarti ada yang salah dengan layanan publik di negeri ini.

2. Tantangan Layanan Publik

Payung hukum terkait Layanan Publik yang baik tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Layanan Publik. Pasal 4 menyebutkan Asas Pelayanan Publik yang meliputi: a. kepentingan Umum, b. kepastian hukum, c. kesamaan hak, d. keseimbangan hak dan kewajiban, e. keprofesionalan, f. partisipatif, g. persamaan perlakuan/tidak diskriminatif h. keterbukaan, i. akuntabilitas, j. fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, k. ketepatan waktu, dan l. kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan. Undang-Undang ini dengan mantab memberikan pijakan sebuah layanan publik, yang seharusnya dapat tercermin di setiap layanan publik di negeri ini. Namun, sebuah aturan dan kebijakan di negeri ini kerap hanya menjadi dokumen statis yang tidak memberikan dampat apapun ke unsur yang seharusnya terikat. Aturan demi aturan, himbauan demi himbauan, sosialisasi demi sosialisasi, seperti tidak memberikan dampak yang kuat ke semua pihak. Aturan lalulintas untuk wajib menggunakan helm ketika berkendara roda dua, hanya terlihat dilakukan oleh mayoritas pengendara di pusat-pusat kota, sedangkan di pinggiran, semua pengendara seperti menikmati ketidaktegasan aturan tersebut. Di beberapa daerah, aturan setingkat Peraturan Daerah terkait denda membuang sampah sembarangan secara tegas menyebutkan nilai dari 500.000 hingga 2.500.000 atau dengan kurungan penjara 1 hingga 3 bulan. Apa yang terjadi di seluruh negeri ini, sampah masih

menjadi masalah besar yang dipandang kecil oleh semua pihak. Sikap permisif semua pihak terhadap seseorang yang membuang satu puntung rokok atau bekas botol minum sembarangan seperti tidak menghitung bila dilakukan oleh jutaan orang yang berarti menghasilkan jutaan puntung rokok ataupun botol bekas minuman.

Sejak diterbitkannya UU No.25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, dampaknya sudah mulai terasa di banyak layanan. Perbaikan layanan tersebut tidak lepas dari upaya lanjutan yang dilakukan pasca diterbitkannya aturan. Setidaknya, aturan tersebut tidak lagi menjadi dokumen statis yang hanya bisa diunduh dan dibaca ketika diperlukan untuk menulis. Ruang-ruang layanan dasar seperti KTP, Kartu Keluarga, Surat Keterangan Kehilangan, Pembayaran listrik, air, dan PBB, hingga kebijakan Zonasi Sekolah dan Keterbukaan Informasi ruang rawat di Rumah Sakit sudah jauh lebih baik. Belum sempurna, tapi sudah berjalan di arah yang benar. Hasil ini tidak lain merupakan hasil kerja dan komitmen semua pihak, baik dari sisi penyelenggara pelayanan dan masyarakat penerima layanan. Namun, komitmen ini bukan juga hal yang statis. Perlu upaya keras semua pihak untuk menjaganya bahkan tantangan untuk meningkatkannya. Tantangan itu pun tidak statis, godaan dan mental/pola pikir pihak-pihak yang dahulu menikmati keuntungan dari lemahnya sektor pengawasan layanan selalu mencoba menarik kembali ke arah berlawanan. Tugas berat Anda sebagai ASN adalah ikut menjaga bahkan ikut berpartisipasi dalam proses menjaga dan meningkatkan kualitas layanan tersebut. Karena, bisa jadi, secara aturan dan payung hukum sudah memadai, namun, secara pola pikir dan mental, harus diakui, masih butuh usaha keras dan komitment yang ekstra kuat. Sekali lagi, tantangan yang dihadapi bukan hanya di lingkungan ASN sebagai pemberi layanan, namun juga dari masyarakat penerima layanan.

3. Keutamaan Mental Melayani

Pelatihan ini tentunya akan membatasi ruang implementasi langsung di sisi ASN sebagai pembeli layanan publik. Namun, dengan mental dan pola pikir yang baik, secara tidak langsung akan memberikan dampak tidak langsung pada sisi masyarakat

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

Kentjacaraningrat dan Mochtar Lubis memiliki pandangan ciri-ciri sikap dan mental Bangsa Indonesia secara umum:

Koentjaraningrat	**Mochtar Lubis**
Lima sikap mental bermuatan pola pikir koruptif yang merupakan warisan koloni- al yang "hidup" dalam pola pikir manusia bangsa kita. Kelima sikap mental itu adalah: • mentalitas yang meremehkan mutu; • mentalitas yang suka menerabas (instan); • tidak percaya pada diri sendiri; • tidak berdisiplin murni; • mentalitas yang suka mengabaikan tanggung jawab.	Ciri manusia Indonesia yang berkonotasi negatif sebagai warisan zaman penindasan. Ciri manusia Indonesia yang disebutkan Mochtar Lubis yakni: • mempunyai penampilan yang berbeda di depan dan di belakang; • segan dan enggan bertanggung jawab atas perbuatannya, putusannya, kelakuannya, pikirannya, dan sebagainya; • jiwa feodalistik.

Harus Kita akui, ciri-ciri tersebut masih kental terlihat di masyarakat di semua tingkatan. Tanpa disadari, Kita sudah hidup dengan melihat ataupun bahkan melakukan hal-hal yang terkait ciri-ciri di atas. Kombinasi ciri-ciri di atas, bila dimiliki oleh ASN, akan memberikan dampat yang bukan main buruknya. Bayangkan, kualitas layanan yang saat ini sudah berada di jalur yang benar

akan kembali ke kondisi di mana praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme masih menjadi hal yang lumrah. Pengurusan KTP yang menjadi hak paling dasar warga negara dipungli dengan sewenang-wenang, keluarga yang ingin membuat Kartu Keluarga dipersulit dengan harapan mendapatkan 'uang pelicin' untuk mempermudah, musibah kehilangan barang atau dokumen yang sudah membuat sedih masih harus dimintai dana seikhlasnya ketika mengurus surat kehilangan, mereka yang ingin mencoba mengurus surat izin secara mandiri kalah dengan mereka yang memiliki kenalan 'orang dalam', keluarga tidak mampu yang dengan susah payah mendapatkan surat keterangan tidak mampu harus kalah oleh orang-orang mampu yang memalsukan surat sejenis untuk menyekolahkan anaknya, dan lain sebagainya. Semakin parah, ketika, mereka yang salah/tidak sesuai prosedur merasa benar dan melaporkan balik pihak-pihak yang menggunakan fasilitas pengaduan sehinga puncak dari kekacauan itu adalah, mereka yang mencoba mencari keadilan dengan melaporkan ketidaksesuaian prosedur tersebut justru yang berurusan dengan hukum. Coba Kita renungkan, mari berkontempelasi, apakah itu yang Kita inginkan?

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

B. Rangkuman

a. Peribahasa 'Waktu Adalah Uang' digunakan oleh banyak 'oknum' untuk memberikan layanan spesial bagi mereka yang memerlukan waktu layanan yang lebih cepat dari biasanya. Sayangnya, konsep ini sering bercampur dengan konsep sedekah dari sisi penerima layanan yang sebenarnya tidak tepat. Waktu berlalu, semua pihak sepakat, menjadi kebiasaan, dan dipahami oleh hampir semua pihak selama puluhan tahun.
b. Tugas berat Anda sebagai ASN adalah ikut menjaga bahkan ikut berpartisipasi dalam proses menjaga dan meningkatkan kualitas layanan tersebut. Karena, bisa jadi, secara aturan dan payung hukum sudah memadai, namun, secara pola pikir dan mental, harus diakui, masih butuh usaha keras dan komitment yang ekstra kuat.
c. Employer Branding yang termaktub dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021, "Bangga Melayani Bangsa", menjadi udara segar perbaikan dan peningkatan layanan publik. Namun, Mental dan Pola Pikir berada di domain pribadi, individual. Bila dilakukan oleh semua unsur ASN, akan memberikan dampak sistemik. Ketika perilaku koruptif yang negatif bisa memberikan dampak sistemik seperti sekarang ini, sebaliknya, mental dan pola pikir positif pun harus bisa memberikan dampak serupa.

C. Soal Latihan

a. Banyak perbaikan yang terjadi di layanan publik yang bisa ditemukan di keseharian Anda, pilihlah salah satu kasus yang pernah Anda alami, dan tulislah perubahan/perbaikan yang terjadi dari kondisi sebelumnya.
b. Masih ada beberapa layanan publik yang belum berubah dari versi buruknya, pilihlah salah satu layanan yang Anda ketahui masih belum berubah tersebut, dan tuliskan harapan perubahan yang Anda inginkan.
c. Lihatlah video unik pada tautan ini yang berakting terkait sebuah layanan yang sudah berubah dari bentuk selebelumnya: https://www.instagram.com/reel/CX3Oa0rJoQ7/?utm_medium=share_sheet dan tuliskan pendapat Anda.

BAB III
KONSEP AKUNTABILITAS

A. Uraian Materi

1. Pengertian Akuntabilitas

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

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab dari amanah yang dipercayakan kepadanya. Amanah seorang ASN menurut SE Meneteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 adalah menjamin terwujudnya perilaku yang sesuai dengan Core Values ASN BerAKHLAK. Dalam konteks Akuntabilitas, perilaku tersebut adalah:

- Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
- Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi

2. Aspek-Aspek Akuntabilitas

- Akuntabilitas adalah sebuah hubungan (*Accountability is a relationship*)
  Hubungan yang dimaksud adalah hubungan dua pihak antara individu/kelompok/institusi dengan negara dan masyarakat. Pemberi kewenangan bertanggungjawab memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan mengalokasikan sumber daya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dilain sisi, individu/kelompok/institusi bertanggungjawab untuk memenuhi semua kewajibannya. Oleh sebab itu, dalam akuntabilitas, hubungan yang terjadi adalah hubungan yang bertanggungjawab antara kedua belah pihak.

Contoh:

Bacalah tautan berikut:
https://nasional.kompas.com/read/2020/12/09/06202471/cerita-penghulu-yang-88-kali-laporkan-gratifikasi-amplop-ke-kpk?page=all.

Penghulu dari Cimahi Tengah itu menyadari bahwa dalam tugasnya, terdapat unsur hubungan tanggung jawab antara dirinya dengan Lembaga yang diawakilkan oleh Atasannya ketika memberikan Surat Tugas, dan hubungan antara dirinya dengan pengguna layanan, pasangan yang akan menikah. Apabila dalam konteks moral, Pak Budi Ali Hidayat terikat relasi baik-buruk dan benar-salah, namun, dalam konteks Akuntabilitas, Pak Budi terikat tanggung jawab menyelesaikan tugas menikahkan pasangan yang menggunakan layanannya. Apa yang dilakukan dengan melaporkan gratifikasi kepada Komisi Pemberantasan Korupsi setelah Ia terpaksa menerima 'amplop' dari Keluarga mempelai, adalah sebuah integritas dalam memegang prinsip aturan dan kode perilaku yang berlaku.

- Akuntabilitas berorientasi pada hasil (*Accountability is results-oriented*)
  Hasil yang diharapkan dari akuntabilitas adalah perilaku aparat pemerintah yang bertanggung jawab, adil dan inovatif. Dalam konteks ini, setiap individu/kelompok/institusi dituntut untuk bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta selalu bertindak dan berupaya untuk memberikan kontribusi untuk mencapai hasil yang maksimal.

  Contoh:

  Tontonlah video berikut:
  Siapa yang Mengisi Bensin
  https://youtu.be/sPbIj3PDVks

  Pada sebuah penugasan, Saudara akan mendapatkan Surat Tugas dengan perincian tugas yang akan dilakukan, lokasi, waktu, anggaran dana, sebagainya. Apa yang tertulis pada surat tersebut adalah arahan yang diberikan lembaga melalui atasan Saudara yang harus dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan. Apa yang dilakukan Baharuddin Lopa adalah contoh Akuntabiltas dan Integritas yang berorientasi pada hasil. Baginya, alokasi bensin kendaraanya telah direncanakan untuk dapat digunakan seluruh perjalannya, sehingga, bila ada pihak lain yang memberikan bantuan 'bensin', itu akan mengganggu perencanaan tugasnya.

- Akuntabilitas membutuhkan adanya laporan (*Accountability requiers reporting*)
  Laporan kinerja adalah perwujudan dari akuntabilitas. Dengan memberikan laporan kinerja berarti mampu menjelaskan terhadap tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh individu/kelompok/institusi, serta mampu memberikan bukti nyata dari hasil dan proses yang telah dilakukan. Dalam dunia birokrasi, bentuk

akuntabilitas setiap individu berwujud suatu laporan yang didasarkan pada kontrak kerja, sedangkan untuk institusi adalah LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).

Contoh:

Masih senada dengan contoh sebelumnya terkait Surat Tugas, membuat Laporan Pelaksanaan Tugas (LTP) adalah bagian dari Akuntabiltas. LPT akan terkait pertanggungjawaban:

a. Penggunaan waktu, termasuk di dalamnya pertanggungjawaban waktu yang digunakan menuju dan pulang dari lokasi yang disebutkan dalam Surat Tugas, sehingga, sejatinya, Pelaksana Tugas tidak bisa menggunakan waktu tugasnya untuk keperluan pribadi.

b. Penggunaan anggaran, termasuk di dalamnya pertanggung jawaban penggunaan dana terkait biaya operasional seperti konsumsi rapat, sewa ruangan, dan sebagainya, dan juga transportasi menuju dan dari lokasi pelaksanan tugas, dan

c. Hasil pelaksanaan tugas, termasuk dilaporakan bila ada kendala dan rekomendasi tindak lanjut.

- Akuntabilitas memerlukan konsekuensi (*Accountability is meaningless without consequences*) Akuntabilitas menunjukkan tanggungjawab, dan tanggungjawab menghasilkan konsekuensi. Konsekuensi tersebut dapat berupa penghargaan atau sanksi.

Contoh:

Bacalah tautan Berita berikut ini https://jateng.tribunnews.com/2021/08/04/75-pns-kota-tegal-ketahuan-telat-ngantor-begini-nasibnya?page=2

Akuntablitas memiliki dimensi konsekuensi, oleh sebab itu, kebiasaan buruk 'terlambat' hadir di tempat kerja pun demikian. Menepati waktu bukan hanya dalam konteks mematuhi peraturan, namun, ada unsur moral menghargai waktu orang lain yang sudah merencanakan dan mengalokasikan waktunya untuk tidak terlambat. Apabila dalam sebuah kegiatan, terlambat dimulai hanya karena menunggu mereka yang terlambat, berarti ada usaha dan jerih payah mereka yang tepat waktu menjadi terbuang sia-sia. Contoh lain, bila Saudara pernah marah ketika mendapatkan jadwal penerbangan yang tidak sesuai waktu (delay), yang menyebabkan rencana kegiatan yang Saudara sudah rencanakan akan dilaksanakan dengan penerbangan yang tebat waktu pun tidak dapat dilakuan, kira-kira seperti itu rasa mereka yang menunggu orang-orang yang terlambat dalam sebuah kegiatan. Dalam konteks penerbangan 'transit', bahkan Saudara akan mengalami kerugian kehilangan jadwal penerbangan lanjutan yang terganggu karena penerbangan pertama yang terlambat.

- Akuntabilitas memperbaiki kinerja (*Accountability improves performance)*
  Tujuan utama dari akuntabilitas adalah untuk memperbaiki kinerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pendekatan akuntabilitas yang bersifat proaktif (*proactive accountability*), akuntabilitas dimaknai sebagai sebuah hubungan dan proses yang direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak

awal, penempatan sumber daya yang tepat, dan evaluasi kinerja. Dalam hal ini proses setiap individu/kelompok/institusi akan diminta pertanggungjawaban secara aktif yang terlibat dalam proses evaluasi dan berfokus peningkatan kinerja.

3. Pentingnya Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah prinsip dasar bagi organisasi yang berlaku pada setiap level/unit organisasi sebagai suatu kewajiban jabatan dalam memberikan pertanggungjawaban laporan kegiatan kepada atasannya. Dalam beberapa hal, akuntabilitas sering diartikan berbeda-beda. Adanya norma yang bersifat informal tentang perilaku PNS yang menjadi kebiasaan ("*how things are done around here*") dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi atau bahkan mempengaruhi aturan formal yang berlaku. Seperti misalnya keberadaan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, belum sepenuhnya dipahami atau bahkan dibaca oleh setiap CPNS atau pun PNS. Oleh sebab itu, pola pikir PNS yang bekerja lambat, berdampak pada pemborosan sumber daya dan memberikan citra PNS berkinerja buruk. Dalam kondisi tersebut, PNS perlu merubah citranya menjadi pelayan masyarakat dengan mengenalkan nilai-nilai akuntabilitas untuk membentuk sikap, dan prilaku bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan.

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

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

Akuntabilitas merupakan kontrak antara pemerintah dengan aparat birokrasi, serta antara pemerintah yang diwakili oleh PNS dengan masyarakat. Kontrak antara kedua belah pihak tersebut memiliki ciri antara lain: Pertama, akuntabilitas eksternal yaitu tindakan pengendalian yang bukan bagian dari tanggung jawabnya. Kedua, akuntabilitas interaksi merupakan pertukaran sosial dua arah antara yang

menuntut dan yang menjadi bertanggung jawabnya (dalam memberi jawaban, respon, rectification, dan sebagainya). Ketiga, hubungan akuntabilitas merupakan hubungan kekuasaan struktural (pemerintah dan publik) yang dapat dilakukan secara asimetri sebagai haknya untuk menuntut jawaban (Mulgan 2003).

Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*), dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*). Akuntabilitas vertikal adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, kemudian pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, pemerintah pusat kepada MPR. Akuntabilitas vertikal membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan "ke bawah" kepada publik. Misalnya, pelaksanaan pemilu, referendum, dan berbagai mekanisme akuntabilitas publik yang melibatkan tekanan dari warga. Akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas. Akuntabilitas ini membutuhkan pejabat pemerintah untuk melaporkan "ke samping" kepada para pejabat lainnya dan lembaga negara. Contohnya adalah lembaga pemilihan umum yang independen, komisi pemberantasan korupsi, dan komisi investigasi legislatif.

4. Tingkatan Akuntabilitas

Bagan 1 Tingkatan Akuntabilitas

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

- Akuntabilitas Personal (*Personal Accountability*)
  Akuntabilitas personal mengacu pada nilai-nilai yang ada pada diri seseorang seperti kejujuran, integritas, moral dan etika. Pertanyaan yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah seseorang memiliki akuntabilitas personal antara lain "Apa yang dapat saya lakukan untuk memperbaiki situasi dan membuat perbedaan?". Pribadi yang akuntabel adalah yang menjadikan dirinya sebagai bagian dari solusi dan bukan masalah.
- Akuntabilitas Individu
  Akuntabilitas individu mengacu pada hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yaitu antara PNS dengan instansinya sebagai pemberi kewenangan. Pemberi kewenangan bertanggungjawab untuk memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan sumber daya serta menghilangkan hambatan kinerja, sedangkan PNS sebagai aparatur negara bertanggung jawab untuk

memenuhi tanggung jawabnya. Pertanyaan penting yang digunakan untuk melihat tingkat akuntabilitas individu seorang PNS adalah apakah individu mampu untuk mengatakan "Ini adalah tindakan yang telah saya lakukan, dan ini adalah apa yang akan saya lakukan untuk membuatnya menjadi lebih baik".

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

B. Rangkuman

Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai.

Aspek - Aspek akuntabilitas mencakup beberapa hal berikut yaitu akuntabilitas adalah sebuah hubungan, akuntabilitas berorientasi pada hasil, akuntabilitas membutuhkan adanya

laporan, akuntabilitas memerlukan konsekuensi, serta akuntabilitas memperbaiki kinerja.

Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu pertama, untuk menyediakan kontrol demokratis (peran demokrasi); kedua, untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional); ketiga, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar). Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertical (*vertical accountability*), dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*). Akuntabilitas memiliki 5 tingkatan yang berbeda yaitu akuntabilitas personal, akuntabilitas individu, akuntabilitas kelompok, akuntabilitas organisasi, dan akuntabilitas *stakeholder*.

C. Soal Latihan

1. Dalam hal penyelenggaraan pemerintahan, sering kita dengan istilah kata responsibilitas dan akuntabilitas. Kedua kata tersebut mempunyai arti dan makna yang berbeda. Apa yang membedakan antara responsibilitas dan akuntabilitas dilihat dari pengertiannya? Dan berikan pendapat anda terkait konsep responsibiltas dan akuntabilitas tersebut?
2. Bacalah kembali pembuka Bab II yang dikutip dari Laporan Tahun 2020 Ombudsman Republik Indonesia, menurut Anda, bagaimana kasus itu bila dilihat dari konteks Akuntabilitas?
3. Dalam hal pelayanan publik, masih sering diketemukan keluhan dari masyarakat terhadap kinerja pelayan publik. Masyarakat merasakan kinerja yang lambat, berbelit-belit, maupun tidak efisien ketika berhadapan dengan pelayan publik ataupun birokrasi publik. Padahal sejatinya sebagai abdi negara, birokrasi publik harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Menurut anda, seberapa penting nilai-nilai akuntabilitas publik jika dikaitkan dengan fenomena tersebut? Jelaskan.

BAB IV
PANDUAN PERILAKU AKUNTABEL

A. Uraian Materi

1. Akuntabilitas dan Integritas

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017). Kedua prinsip tersebut harus dipegang teguh oleh semua unsur pemerintahan dalam memberikan layanang kepada masyarakat. Aulich (2011) bahkan mengatakan bahwa sebuah sistem yang memiliki integritas yang baik akan mendorong terciptanya Akuntabilitas, Integritas itu sendiri, dan Transparansi. Bahkan, Ann Everett (2016), yang berprofesi sebagai *Professional Development Manager at Forsyth Technical Community College* mempuplikasikan pendapatnya pada *platform* digital *LinkedIn* bahwa, walaupun Akuntabilitas dan Integritas adalah faktor yang sangat penting dimiliki dalam kepimpinan, Integritas menjadi hal yang pertama harus dimiliki oleh seorang pemimpin ataupun pegawai negara yang kemudian diikuti oleh Akuntabilitas. Menurut Matsiliza (2013), pejabat ataupun pegawai negara, memiliki kewajiban moral untuk memberikan pelayanan dengan etika terbaik sebagai bagian dari budaya etika dan panduan perilaku yang harus dimiliki oleh sebuah pemerintahan yang baik.

2. Integritas dan Anti Korupsi

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

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. Siap untuk mengaktualisasikan integritas dalam memberantas korupsi? Mari kita pahami dulu apa yang dimaksud dengan integritas? Simaklah video pada tautan berikut:

Aksi Integritas untuk Berantas Korupsi: https://youtu.be/nihUi9xfZRo

Untuk memperkuat pemahaman Anda, silakan pelajari materi-materi terkait pada tautan berikut:

1. Infografis Pengertian Integritas https://aclc.kpk.go.id/learning-materials/education/infographics/definition-of-integrity
2. Infografis Nilai-Nilai Antikorupsi https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/sosial-budaya/infografis/nilai-nilai-antikorupsi

   Bangsa besar adalah bangsa yang meneladani integritas para tokoh bangsanya. Setidaknya, mereka membuktikan bahwa negeri ini pernah memiliki pemimpin-pemimpin yang amanah, jujur, sederhana, dan sangat bertanggung jawab. Mereka adalah fakta bahwa bangsa kita tidaklah memiliki budaya korupsi sejak lama. Dari mereka, kita bisa optimistis, menjadi pribadi berintegritas dan amanah bukanlah kemustahilan bagi kita. Siapakah para tokoh bangsa yang dapat kita jadikan sebagai role model berintegritas? Aktualisasi integritas apa saja yang dapat

kita teladani? Simaklah hingga tuntas video-video berikut:

- Demi Sebuah Rahasia: https://youtu.be/JtoFPfcv1To
- Bola dan Abang Becak: https://youtu.be/ks1LB-HE6SY
- Siapa yang Mengisi Bensin: https://youtu.be/sPbIj3PDVks
- Surat Tilang untuk Sultan: https://youtu.be/iM9wo8-qV0c

Pada konteks Aparat Sipil Negara, ditengarai ada peran sistem dalam pembentukan perilaku seseorang ASN. Dalam sistem yang korup, memaksa setiap individu mengikuti sistem tersebut. Menurut Eko Prasojo, mantan Wakil Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) dalam tulisannya "*Seputar RUU Aparatur Sipil Negara*"(https://lldikti12.ristekdikti.go.id/2013/04/29/seputar-ruu-aparatur-sipil-negara-oleh-eko-prasojo-wamen-kemenpan-rb.html, diakses 27 Januari 2021) menyatakan bahwa persoalan penyakit kejiwaan birokrasi (psycho-bereaupathology) pada dasarnya adalah penyakit sistem, bukan penyakit individu. Oleh sebab itu, Komisi Pemberantasan Korupsi, melalui UU No.19 Tahun 2019, menggunakan tiga pilar baru yaitu, Penindakan, Perbaikan Sistem, dan Pendidikan. Penindakan dilakukan dalam upaya membuat jera orang untuk melakukan korupsi, Perbaikan sistem dilakukan untuk membuat orang tidak bisa melakukan korupsi, dan Pendidikan dilakukan dalam upaya membuat orang tidak mau korupsi. Sederhananya, setiap sendi pemberantasan korupsi di negeri ini sudah dipikirkan dan dilakukan, namun, tidak bisa dilakukan hanya oleh aparat penegak hukum, peran masyarakat juga menjadi hal yang sangat penting.

Sebagai individu, Kita, dapat melakukan gerakan pemberantasan korupsi yang dimulai dari diri sendiri. Walaupun diakui kadang sulit melakukannya dalam sistem di mana semua orang melakukan hal-hal yang koruptif, paling tidak, Kita bisa memulainya untuk diri

Kita sendiri. Contoh dari apa yang dilakukan oleh Penghulu Abdul Bakri dari KUA Klaten membuktikan bahwa itu bisa dilakukan. Karena apapun yang Kita lakukan, pro dan kontra itu tidak dapat dihindari, tapi, setidaknya, Kita berada di pihak yang benar. Di lain pihak, melakukan kebaikan, juga dapat menjadi inspirasi bagi orang-orang di sekitar Kita. Berhentilah menuntut pihak atasan untuk berintegritas lebih dulu, jadikan diri kita contoh atau inspirasi bagi diri Kita sendiri, orang-orang tercinta di sekitar Kita, untuk anak-anak Kita. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, tidak ada orang tiba-tiba menjadi berintegritas, butuh peran lingkungan dalam membentuk pola pikir dan prinsip memegang teguh prinsip kebenaran. Berkaitan dengan menjadi inspirasi, menjadi teladan, berikut adalah video tentang keteladanan yang dilakukan orang-orang di lingkungan pendidikan, dari tingkat siswa, orang tua, staf sekolah, guru, hingga pimpinan tertinggi, kepala sekolah. Menjadi teladan adalah salah satu bagian dari proses pemberantasan korupsi dari pilar pendidikan, sehingga generasi muda belajar secara tidak langsung (*indirect learning*) dari orang-orang dewasa dan lingkungan di sekitarnya.

Simak Video berikut:
Menjadi Teladan
https://drive.google.com/file/d/149cYwgP6y98goG66JVhwTu-31pQb-Hww/view?usp=sharing

3. Mekanisme Akuntabilitas

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda- beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. 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).

Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi:

- Akuntabilitas kejujuran dan hukum (*accountability for probity and legality*) Akuntabilitas hukum terkait dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang diterapkan.
- Akuntabilitas proses (*process accountability*) Akuntabilitas proses terkait dengan: apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi? Akuntabilitas ini diterjemahkan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah. Pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas proses dilakukan untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme.
- Akuntabilitas program (*program accountability*) Akuntabilitas ini dapat memberikan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, dan Apakah ada alternatif program lain yang memberikan hasil maksimal dengan biaya minimal.
- Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*) Akuntabilitas ini terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah atas kebijakan yang diambil terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

a. Mekanisme Akuntabilitas Birokrasi Indonesia

Akuntabilitas tidak akan mungkin terwujud apabila tidak ada alat akuntabilitas. Di Indonesia, alat akuntabilitas antara lain adalah:

- Perencanaan Strategis (Strategic Plans) yang 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.
- Kontrak Kinerja. Semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) tanpa terkecuali mulai 1 Januari 2014 menerapkan adanya kontrak kerja pegawai. Kontrak kerja yang dibuat untuk tiap tahun ini merupakan kesepakatan antara pegawai dengan atasan langsungnya. 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 berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang berisi perencanaan dan perjanjian kinerja pada tahun tertentu, pengukuran dan analisis capaian kinerja, serta akuntabilitas keuangan.

b. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Akuntabel

1. Kepemimpinan

Lingkungan yang akuntabel tercipta dari atas ke bawah dimana pimpinan memainkan peranan yang penting dalam menciptakan lingkungannya. Pimpinan mempromosikan lingkungan yang akuntabel dapat dilakukan dengan memberikan contoh pada orang lain (lead by example), adanya komitmen yang tinggi

dalam melakukan pekerjaan sehingga memberikan efek positif bagi pihak lain untuk berkomitmen pula, terhindarnya dari aspek-aspek yang dapat menggagalkan kinerja yang baik yaitu hambatan politis maupun keterbatasan sumber daya, sehingga dengan adanya saran dan penilaian yang adil dan bijaksana dapat dijadikan sebagai solusi.

2. Transparansi

   Tujuan dari adanya transparansi adalah:

   - Mendorong komunikasi yang lebih besar dan kerjasama antara kelompok internal dan eksternal
   - Memberikan perlindungan terhadap pengaruh yang tidak seharusnya dan korupsi dalam pengambilan keputusan
   - Meningkatkan akuntabilitas dalam keputusan-keputusan
   - Meningkatkan kepercayaan dan keyakinan kepada pimpinan secara keseluruhan.

4. Integritas

   Dengan adanya integritas menjadikan suatu kewajiban untuk menjunjung tinggi dan mematuhi semua hukum yang berlaku, undang-undang, kontrak, kebijakan, dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya integritas institusi, dapat memberikan kepercayaan dan keyakinan kepada publik dan/atau stakeholders.

5. Tanggung Jawab (Responsibilitas)

   Responsibilitas institusi dan responsibilitas perseorangan memberikan kewajiban bagi setiap individu dan lembaga, bahwa ada suatu konsekuensi dari setiap tindakan yang telah dilakukan, karena adanya tuntutan untuk bertanggungjawab atas keputusan yang telah dibuat.

   Responsibilitas terbagi dalam responsibilitas perorangan dan responsibilitas institusi.

a) Responsibiltas Perseorangan
   - Adanya pengakuan terhadap tindakan yang telah diputuskan dan tindakan yang telah dilakukan
   - Adanya pengakuan terhadap etika dalam pengambilan keputusan
   - Adanya keterlibatan konstituen yang tepat dalam keputusan

b) Responsibilitas Institusi
   - Adanya perlindungan terhadap publik dan sumber daya
   - Adanya pertimbangan kebaikan yang lebih besar dalam pengambilan keputusan
   - Adanya penempatan PNS dan individu yang lebih baik sesuai dengan kompetensinya

6. Keadilan

   Keadilan adalah landasan utama dari akuntabilitas. Keadilan harus dipelihara dan dipromosikan oleh pimpinan pada lingkungan organisasinya. Oleh sebab itu, ketidakadilan harus dihindari karena dapat menghancurkan kepercayaan dan kredibilitas organisasi yang mengakibatkan kinerja akan menjadi tidak optimal.

7. Kepercayaan

   Rasa keadilan akan membawa pada sebuah kepercayaan. Kepercayaan ini yang akan melahirkan akuntabilitas. Dengan kata lain, lingkungan akuntabilitas tidak akan lahir dari hal- hal yang tidak dapat dipercaya.

8. Keseimbangan

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

Setiap individu yang ada di lingkungan kerja harus dapat menggunakan kewenangannya untuk meningkatkan kinerja. Adanya peningkatan kerja juga memerlukan adanya perubahan kewenangan sesuai kebutuhan yang dibutuhkan. Selain itu, adanya harapan dalam mewujudkan kinerja yang baik juga harus disertai dengan keseimbangan kapasitas sumber daya dan keahlian (*skill*) yang dimiliki.

9. Kejelasan

   Kejelasan juga merupakan salah satu elemen untuk menciptakan dan mempertahankan akuntabilitas. Agar individu atau kelompok dalam melaksanakan wewenang dan tanggungjawabnya, mereka harus memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang menjadi tujuan dan hasil yang diharapkan. Dengan demikian, fokus utama untuk kejelasan adalah mengetahui kewenangan, peran dan tanggungjawab, misi organisasi, kinerja yang diharapkan organisasi, dan sistem pelaporan kinerja baik individu maupun organisasi.

10. Konsistensi

    Konsistensi menjamin stabilitas. Penerapan yang tidak konsisten dari sebuah kebijakan, prosedur, sumber daya akan memiliki konsekuensi terhadap tercapainya lingkungan kerja yang tidak akuntabel, akibat melemahnya komitmen dan kredibilitas anggota organisasi.

c. Langkah-Langkah yang Harus Dilakukan dalam Menciptakan Framework Akuntabilitas

Bagan 2 Framework Akuntabilitas

Berikut adalah 5 langkah yang harus dilakukan dalam membuat framework akuntabilitas di lingkungan kerja PNS:

- Menentukan tujuan yang ingin dicapai dan tanggungjawab yang harus dilakukan. Hal ini dapat dilakukan melalui penentuan tujuan dari rencana strategis organisasi, mengembangkan indikator, ukuran dan tujuan kinerja, dan mengidentifikasi peran dan tanggungjawab setiap individu dalam organisasi.
- Melakukan perencanaan atas apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan. Cara ini dapat dilakukan melalui identifikasi program atau kebijakan yang perlu dilakukan, siapa yang bertanggungjawab, kapan akan dilaksanakannya dan biaya yang dibutuhkan. Selain itu, perlu dilakukannya identifikasi terhadap sumberdaya yang dimiliki organisasi serta konsekuensinya, apabila program atau kebijakan tersebut berhasil atau gagal untuk dilakukan.

- Melakukan implementasi dan memantau kemajuan yang sudah dicapai. Hal tersebut penting dilakukan untuk mengetahui hambatan dari impelementasi kebijakan atau program yang telah dilakukan.
- Memberikan laporan hasil secara lengkap, mudah dipahami dan tepat waktu. Hal ini perlu dilakukan sebagai wujud untuk menjalankan akuntabilitas dalam menyediakan dokumentasi dengan komunikasi yang benar serta mudah dipahami.
- Melakukan evaluasi hasil dan menyediakan masukan atau feedback untuk memperbaiki kinerja yang telah dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat korektif.

4. Konflik Kepentingan

Konflik kepentingan 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. Persinggungan kepentingan ini dapat menyulitkan orang tersebut untuk menjalankan tugasnya. Duncan Williamson mengartikan konflik kepentingan sebagai "suatu situasi dalam mana seseorang, seperti petugas publik, seorang pegawai, atau seorang profesional, memiliki kepentingan privat atau pribadi dengan mempengaruhi tujuan dan pelaksanaan dari tugas-tugas kantornya atau organisasinya".

Simak Video berikut :
https://www.youtube.com/watch?v=822SB0PgZSs

Untuk memperkuat pemahaman Anda, silakan pelajari materi-materi terkait pada tautan berikut:
Infografis

- https://aclc.kpk.go.id/learning-materials/education/infographics/definition-about-conflict-of-interest
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/pendidikan/infografis/prinsip-dasar-penanganan-konflik-kepentingan
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/tata-kelola-pemerintahan/infografis/tahap-tahap-dalam-penanganan-konflik-kepentingan
- https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/politik/infografis/faktor-pendukung-keberhasilan-penanganan-konflik-kepentingan

Modul Pengelolaan Konflik Kepentingan :
https://acch.kpk.go.id/images/tema/litbang/modul-integritas/Modul-7-Pengelolaan-Konflik-Kepentingan.pdf

Tipe-tipe Konflik Kepentingan

Ada 2 jenis umum Konflik Kepentingan:

a. Keuangan

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

   Contoh :

   - Menggunakan peralatan lembaga/ unit/ divisi/ bagian untuk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi;
   - menggunakan peralatan lembaga/ unit/ divisi/ bagian untuk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi;
   - menerima hadiah atau pembayaran mencapai sesuatu yang diinginkan;
   - menerima dana untuk penyediaan informasi pelatihan dan/atau catatan untuk suatu kepentingan;
   - menerima hadiah pemasok atau materi promosi tanpa otoritas yang tepat

b. Non-Keuangan

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

   Contoh:

   - Berpartisipasi sebagai anggota panel seleksi tanpa menggunakan koneksi, asosiasi atau keterlibatan dengan calon
   - Menyediakan layanan atau sumber daya untuk klub, kelompok asosiasi atau organisasi keagamaan tanpa biaya
   - Penggunaan posisi yang tidak tepat untuk
   - memasarkan atau mempromosikan nilai-nilai atau keyakinan pribadi

   Bagaimana cara mengidentifikasi konflik kepentingan

   - Tugas publik dengan kepentingan pribadi

     Apakah saya memiliki kepentingan pribadi atau swasta yang mungkin bertentangan, atau

dianggap bertentangan dengan kewajiban publik?

- Potensialitas
  Mungkinkah ada manfaat bagi saya sekarang, atau di masa depan, yang bisa meragukan objektivitas saya?

Bagaimana keterlibatan saya dalam mengambil keputusan / tindakan dilihat oleh orang lain?

- Proporsionalitas
  Apakah keterlibatan saya dalam keputusan tampak adil dan wajar dalam semua keadaan?
- Presence of Mind
  Apa konsekuensi jika saya mengabaikan konflik kepentingan? Bagaimana jika keterlibatan saya dipertanyakan publik?
- Janji
  Apakah saya membuat suatu janji atau komitmen dalam kaitannya dengan permasalahan? Apakah saya berdiri untuk menang atau kalah dari tindakan/keputusan yang diusulkan?

Konsekuensi Kepentingan Konflik

- Hilangnya/berkurangnya kepercayaan dan stakeholders
- Memburuknya reputasi pribadi atau Institusi
- Tindakan in-disipliner
- Pemutusan hubungan kerja
- Dapat dihukum baik perdata atau pidana

Perilaku berkaitan dengan Konflik Kepentingan (*Conflicts of Interest*):

- ASN harus dapat memastikan kepentingan pribadi atau keuangan tidak bertentangan dengan kemampuan mereka untuk melakukan tugas- tugas resmi mereka dengan tidak memihak;
- Ketika konflik kepentingan yang timbul antara kinerja tugas publik dan kepentingan pribadi atau personal, maka PNS dapat berhati-hati untuk kepentingan umum;

- ASN memahami bahwa konflik kepentingan sebenarnya, dianggap ada atau berpotensi ada di masa depan. Situasi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, meliputi:
    - Hubungan dengan orang-orang yang berurusan dengan lembaga-lembaga yang melampaui tingkat hubungan kerja profesional;
    - Menggunakan keuangan organisasi dengan bunga secara pribadi atau yang berurusan dengan kerabat seperti:

  a. Memiliki saham atau kepentingan lain yang dimiliki oleh ASN di suatu perusahaan atau bisnis secara langsung, atau sebagai anggota dari perusahaan lain atau kemitraan, atau melalui kepercayaan;
  b. memiliki pekerjaan diluar, termasuk peran sukarela, janji atau direktur, apakah dibayar atau tidak; dan
  c. menerima hadiah atau manfaat.
- Jika konflik muncul, ASN dapat melaporkan kepada pimpinan secara tertulis, untuk mendapatkan bimbingan mengenai cara terbaik dalam mengelola situasi secara tepat;
- ASN dapat menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.

5. Pengelolaan Gratifikasi yang Akuntabel

Gratifikasi merupakan salah satu bentuk tindak pidana korupsi. Mari kita mempelajari lebih dalam mengenai gratifikasi. Apakah perbedaannya dengan hadiah, suap-menyuap dan pemerasan?

Simaklah video pada tautan berikut:

https://www.youtube.com/watch?v=w5qojU5vWp8&feature=youtu.be

Perbedaan Hadiah dengan Gratifikasi, Suap, dan Pemerasan

https://youtu.be/i2YnAk-mjrA

Dalam konteks nilai barang dan uang, ataupun konteks pegawai/pejabat negara, gratifikasi bisa dikategorikan sebagai gratifikasi netral dan ilegal, sehingga harus memutuskan, dilaporkan atau tidak dilaporkan. Ketika harus dilaporkan, menurut Pasal 12C UU Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Pemberantasan

Tindak Pidana Korupsi, Anda punya waktu hingga 30 hari sejak menerimanya. Namun dalam konteks pola pikir, gratifikasi kerap memberikan dampak sangat buruk, yang tidak terpikirkan, oleh Kita sebagai pemberi atau penerima. Coba Kita simak cerita dari seorang Ibu berikut ini:

Ani adalah seorang Ibu yang memiliki anak bernama Wati (keduanya nama samaran), setiap hari, Bu Ani bertekad untuk membuat Wati tidak terlambat ke sekolah. Setiap pagi, Bu Ani selalu bangun lebih pagi untuk mempersiapkan segala kebutuhan sekolah Wati. Sejak kelas 1 SD, Wati tidak pernah terlambat sampai sekolah, karena setiap pagi, Ibundanya mengantarkannya ke sekolah tepat waktu. Hingga akhirnya, pada suatu pagi, Bu Ani terlambat bangun dan membuat Wati sedih dan bingung. Hingga kelas 5 SD, Wati tidak pernah datang terlambat di sekolah. Selama perjalanan, Bu Ani selalu meminta maaf kepada Wati yang panik, sedih, dan menangis karena mengetahui akan terlambat. Bu Ani berjanji, tidak akan terlambat bangun lagi. Hari itu, Bu Ani menyaksikan Wati berjalan dengan gontai ke arah kelompok siswa yang datang terlambat di depan gerbang sekolah, menunggu untuk bisa masuk di jam pelajaran ketiga.

Keesokan harinya, Bu Ani menyiapkan alarm berlapis untuk memastikan tidak terlambat bangun. Semua disiapkan seperti hari-hari sebelumnya, namun, sekarang ada yang berbeda, Wati tidak sigap untuk bersiap. Wati sulit dibangunkan, lambat untuk mandi, berpakaian dan sarapan. Hasilnya, walau Bu Ani tidak terlambat bangun, hari kedua itu Wati terlambat lagi. Sedih rasanya melihat Wati berjalan menuju kelompok siswa yang terlambat, dan Bu Ani bergegas pulang karena tidak tega untuk menyaksikan. Ternyata, hari ketiga, Wati kembali membuat ulah, sulit dibangungkan, lamban untuk mandi, berpakaian dan sarapan, dan kembali terlambat. Di hari ke empat, ketika Wati terlambat lagi, Bu Ani melakukan analisa layaknya detektif, setelah Wati diturunkan di depan gerbang sekolah,

Bu Ani tidak langsung pergi pulang, melainkan mencoba mencari tahu, apa yang terjadi terhadap anaknya. Seperti disamber petir, Bu Ani menyaksikan, ternyata Wati tidak bergabung dengan siswa yang terlambat di depan gerbang sekolah, Pak SATPAM memberikan izin kepada Wati untuk masuk ke sekolah walau sudah terlambat.

Ternyata, SATPAM yang memberikan izin kepada Wati untuk masuk ke dalam sekolah adalah SATPAM yang selama ini membantu Wati keluar dari mobil atau turun dari motor ketika diantar Bu Ani sejak kelas 1 SD. Selama itu Bu Ani memberikan sekedar uang terima kasih, 1000, 2000 atau 5000 rupiah kepadanya. Tak disangka, karena "gratifikasi" itu, ada perubahan pola pikir yang terjadi pada SATPAM dan Wati anaknya. Tergiang bagaimana Wati menjawab pertanyaannya, "Kenapa Kamu jadi suka terlambat sekarang, Nak?", "Kan ada Ibu yang akan bayar Pak SATPAM…"

6. Membangun Pola Pikir Anti Korupsi

Pentingnya akuntabilitas dan integritas menurut Matsiliza (2013) adalah nilai yang wajib dimiliki oleh setiap unsur pelayan publik, dalam konteks modul ini adalah PNS. Namun, secara spesifik, Matsiliza menekankan bahwa nilai integritas adalah nilai yang dapat mengikat setiap unsur pelayan publik secara moral dalam membentengi institusi, dalam hal ini lembaga ataupun negara, dari tindakan pelanggaran etik dan koruptif yang berpotensi merusak kepercayaan masyarakat. Di luar kewajiban negara yang telah membuat kebijakan yang terkait sistem yang berlandaskan transparansi, akuntabilitas, dan integritas, peran masing-masing individu dalam mengembangkan pola pikir akuntabel dan berintegritas, atau sering dibahasakan sebagai pola pikir antikorupsi sangat dibutuhkan.

Peran lembaga atau negara dalam membuat regulasi terkait sistem integritas, dalam hal ini, bisa

menggunakan SE Kemenpan-RB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara, adalah membuat rambu-rambu bagi semua unsur ASN untuk mengetahui hal yang dapat dan tidak dapat dilakukan. Tapi, faktor individu dalam menyikapi hal yang baik dan buruk adalah domain moral yang seharusnya dipegang sebagai prinsip hidup (Shafritz et al., 2011). 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.

Impian kita semua untuk mewujudkan cita-cita kemerdekaan, yaitu Indonesia yang adil, makmur, dan sejahtera tidak akan terwujud selama masih ada praktek-praktek korupsi di negeri ini. Ya, korupsi menggerogoti potensi yang seharusnya bisa dipergunakan untuk memakmurkan negeri ini. Koruptor yang memakan nangka, rakyat kebagian getahnya. Anekdot itu rasanya tepat untuk menggambarkan kenyataan bahwa rakyat harus menanggung beban biaya sosial yang ditimbulkan oleh kejahatan para koruptor. Betulkah bahwa korupsi merupakan biang keladinya?

Simaklah video Dampak Masif dan Biaya Sosial Korupsi pada tautan berikut: https://youtu.be/X5gBsV8Q7bU

Dalam konteks kehidupan sehari-hari, di lingkungan tempat tinggal dan lingkungan kerja, tanggung jawab moral dalam memegang teguh prinsip akuntabilitas dan integritas adalah bagian dari pola pikir antikorupsi. Bisa dimulai dari menganalisa hal-hal kecil yang sering

banyak diterabas oleh banyak orang, mulai memperbaikinya, dan dilakukan mulai dari saat ini. Hal salah yang banyak dilakukan oleh banyak orang tidak menjadikan hal tersebut menjadi benar, sebaliknya, hal benar tidak pernah dilakukan oleh banyak orang tidak menjadikan hal benar itu menjadi salah. Tidak ada seorang koruptor pun yang tiba-tiba ingin korupsi, semua sudah dibiasakan dan dicontohkan sejak mereka kecil, di keluarga, lingkungan, dan bahkan di lingkungan kerja. Begitu pula sebaliknya, tidak ada satu pun Tokoh-tokoh Bangsa yang Kita pelajari pola pikir berintegritasnya di atas yang tiba-tiba menjadi berintegritas, semua sudah dibiasakan sejak kecil, di keluarga dan lingkungannya. Sebagai ASN, Anda tidak punya pilihan untuk memegang teguh aturan dan prinsip moral yang menjadi landasan negeri ini dalam konteks bertanggung jawab kepada masyarakat.

7. Apa yang Diharapkan dari Seorang ASN

Perilaku Individu (Personal Behaviour)

- ASN bertindak sesuai dengan persyaratan legislatif, kebijakan lembaga dan kode etik yang berlaku untuk perilaku mereka;
- ASN tidak mengganggu, menindas, atau diskriminasi terhadap rekan atau anggota masyarakat;
- Kebiasaan kerja ASN, perilaku dan tempat kerja pribadi dan profesional hubungan berkontribusi harmonis, lingkungan kerja yang aman dan produktif;
- ASN memperlakukan anggota masyarakat dan kolega dengan hormat, penuh kesopanan, kejujuran dan keadilan, dan memperhatikan tepat untuk kepentingan mereka, hak-hak, keamanan dan kesejahteraan;
  PNS membuat keputusan adil, tidak memihak dan segera, memberikan pertimbangan untuk semua informasi yang tersedia, undang-undang dan kebijakan dan prosedur institusi tersebut;

- ASN melayani Pemerintah setiap hari dengan tepat waktu, memberikan masukan informasi dan kebijakan.

B. Rangkuman

Akuntabilitas dan Integritas banyak dinyatakan oleh banyak ahli administrasi negara sebagai dua aspek yang sangat mendasar harus dimiliki dari seorang pelayan publik. Namun, integritas memiliki keutamaan sebagai dasar seorang pelayan publik untuk dapat berpikir secara akuntabel. Kejujuran adalah nilai paling dasar dalam membangun kepercayaan publik terhadap amanah yang diembankan kepada setiap pegawai atau pejabat negara.

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda-beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. 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).

Hal-hal yang penting diperhatikan dalam membangun lingkungan kerja yang akuntabel adalah: 1) kepemimpinan, 2) transparansi, 3) integritas, 4) tanggung jawab (responsibilitas), 5) keadilan, 6) kepercayaan, 7) keseimbangan, 8) kejelasan, dan 9) konsistensi. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung 3 dimensi yaitu Akuntabilitas kejujuran dan hukum, Akuntabilitas proses, Akuntabilitas program, dan Akuntabilitas kebijakan.

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

C. Soal Latihan

1. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum, Akuntabilitas Proses, Akuntabilitas Program, serta Akuntabilitas Kebijakan.

   Ada Studi Kasus Seperti Berikut :

Pemerintah Pusat maupun daerah sudah memulai program pengadaan barang dan jasa dengan mekanisme secara elektronik yang disebut e-procurement. Tujuannya adalah pertama, agar tidak ada main mata antara pengada proyek dan pihak yang mengadakan proyek (Meminimalisir Kasus KKN). Kedua, agar pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dapat dilaksanakan dengan cepat dan teratur

   Pertanyaannya, termasuk dimensi akuntabilitas apakah studi kasus tersebut? Jelaskan.

2. Simaklah video berikut:
   Video ini bercerita tentang Seseorang yang menang dalam sebuah tender pengadaan yang berniat ingin memberikan 'hadiah' kepada Pejabat Lelang yang dianggapkan telah berjasa atas pemilihan perusahaannya. Namun, dalam perjalanan memberikan 'hadiah' tersebut banyak rintangan yang dihadapi. Untuk lebih jelasnya, simaklah video tersebut pada tautan berikut.
   https://youtu.be/4Yle_pbs9aA

Berdasarkan video yang Anda yang Anda simak, isilah tabel berikut:

No	Poin-poin yang dianalisis	Jawaban
1	Kondisi apa yang membuat cerita di video itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
2	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan cerita di video itu?	
3	Siapa saja pihak di dalam video itu yang akan terjerat dalam kasus korupsi?	
4	Kondisi apa yang bisa menjadikan cerita di dalam video itu menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	
5	Apa dampak yang akan terjadi ke depannya bila cerita tersebut menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	

6	Apakah menurut Anda apa yang dilaukan oleh Pejabat Lelang sudah benar? Jelaskan kenapa?	
7	Selain Pemenang Lelang dan Pejabat Lelang, siapa lagi yang bisa berperan agak kasus itu tidak terjadi?	
8	Bila Anda harus memilih salah satu perang dalam video itu, Apa yang akan Anda lakukan?	

BAB V
AKUNTABEL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAHAN

A. Uraian Materi

1. Transparansi dan Akses Informasi

Keterbukaan informasi telah dijadikan standar normatif untuk mengukur legitimasi sebuah pemerintahan. Dalam payung besar demokrasi, pemerintah senantiasa harus terbuka kepada rakyatnya sebagai bentuk legitimasi (secara substantif). Partisipasi ini dapat berupa pemberian dukungan atau penolakan terhadap kebijakan yang diambil pemerintah ataupun evaluasi terhadap suatu kebijakan.

Ketersediaan informasi publik ini nampaknya telah memberikan pengaruh yang besar pada berbagai sektor dan urusan publik di Indonesia. Salah satu tema penting yang berkaitan dengan isu ini adalah perwujudan transparansi tata kelola keterbukaan informasi publik, dengan diterbitkannya UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (selanjutnya disingkat: KIP). Konteks lahirnya UU ini secara substansial adalah memberikan jaminan konstitusional agar praktik demokratisasi dan good governance bermakna bagi proses pengambilan kebijakan terkait kepentingan publik, yang bertumpu pada partisipasi masyarakat maupun akuntabilitas lembaga penyelenggara kebutuhan publik.

Seperti bunyi Pasal 3 UU Nomor 14 Tahun 2008 tercantum beberapa tujuan, sebagai berikut: (1) Menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan publik; (2) Mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik; (3) Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik dan pengelolaan Badan Publik yang baik; (4) Mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik, yaitu yang transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan; (5) Mengetahui alasan kebijakan publik yang mempengaruhi hajat hidup orang banyak; (6) Mengembangkan ilmu pengetahuan dan mencerdaskan kehidupan bangsa; dan/atau (7) Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan

informasi di lingkungan Badan Publik untuk menghasilkan layanan informasi.

Semua warga negara Indonesia berhak mendapatkan informasi publik[1] dari semua Badan Publik. 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). Informasi publik terbagi dalam 2 kategori:

- Informasi yang wajib disediakan dan diumumkan.
- nformasi yang dikecualikan (informasi publik yang perlu dirahasiakan). Pengecualiannya tidak boleh bersifat permanen. Ukuran untuk menjadikan suatu informasi publik dikecualikan atau bersifat rahasia adalah: (i) Undang-undang; (ii) kepatutan; dan (iii) kepentingan umum.

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).

Keterbukaan informasi - memungkinkan adanya ketersediaan (aksesibilitas) informasi bersandar pada beberapa prinsip. Prinsip yang paling universal (berlaku hampir diseluruh negara dunia) adalah:

- *Maximum Access Limited Exemption* (MALE) Pada prinsipnya semua informasi bersifat terbuka dan bisa diakses masyarakat. Suatu informasi dapat dikecualikan hanya karena apabila dibuka, informasi tersebut dapat merugikan kepentingan publik. Pengecualian itu juga harus bersifat terbatas, dalam arti : (i) hanya informasi tertentu yang dibatasi; dan (ii) pembatasan itu tidakberlaku permanen.
- Permintaan Tidak Perlu Disertai Alasan

Akses terhadap informasi merupakan hak setiap orang. Konsekuensi dari rumusan ini adalah setiap orang bisa mengakses informasi tanpa harus disertai alasan untuk apa informasi tersebut diperlukan. Seorang pengacara publik tidak perlu menjelaskan secara detail untuk apa ia membutuhkan informasi tentang suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Prinsip ini penting untuk menghindari munculnya penilaian subjektif pejabat publik ketika memutuskan permintaan informasi tersebut. Pejabat publik bisa saja khawatir informasi itu disalahgunakan. Argumentasi ini sebenarnya kurang kuat, karena penyalahgunaan informasi tetap bisa dipidanakan.

- Mekanisme yang Sederhana, Murah, dan Cepat Nilai dan daya guna suatu informasi sangat ditentukan oleh konteks waktu. Seorang wartawan misalnya, terikat pada deadline saat ia meminta informasi yang berkaitan dengan berita yang sedang dia tulis. Dalam kasus lain, seorang penggiat hak asasi manusia membutuhkan informasi yang cepat, murah, dan sederhana dalam aktivitasnya. Informasi bisa jadi tidak berguna jika diperoleh dalam jangka waktu yang lama, karena bisa tertutup oleh informasi yang lebih baru. Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa informasi juga harus sederhana.
- Informasi Harus Utuh dan Benar
  Informasi yang diberikan kepada pemohon haruslah informasi yang utuh dan benar. Jika informasi tersebut tidak benar dan tidak utuh, dikhawatirkan menyesatkan pemohon. Dalam aktivitas pasar modal biasanya ada ketentuan yang melarang pemberian informasi yang tidak benar dan menyesatkan (misleading information). Seorang advokat atau akuntan publik biasanya mencantumkan klausul disclaimer. Pendapat hukum dan pendapat akuntan dianggap benar berdasarkan dokumen yang diberikan oleh pengguna jasa.
- Informasi Proaktif
  Badan publik dibebani kewajiban untuk menyampaikan jenis informasi tertentu yang penting diketahui publik. Misalnya, informasi tentang bahaya atau bencana alam wajib disampaikan secara proaktif oleh Badan Publik tanpa perlu ditanyakan oleh masyarakat.
- Perlindungan Pejabat yang Beritikad Baik

Perlu ada jaminan dalam undang-undang bahwa pejabat yang beriktikad baik harus dilindungi. Pejabat publik yang memberikan informasi kepada masyarakat harus dilindungi jika pemberian informasi dilandasi itikad baik. Misalnya, pejabat yang memberikan bocoran dan dokumen tentang praktik korupsi di instansinya.

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). Pejabat publik yang paling kapabel dan berwenang untuk memberikan akses informasi publik dan informasi publik ialah Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Tugas mayoritas ASN dalam konteks informasi ialah hanya berwenang memberikan informasi atas apa yang dibutuhkan oleh pimpinan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

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 otorisas 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.

2. Praktek Kecurangan dan Perilaku Korup

Aparat pemerintah dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan yang baik untuk publik. Hal ini berkaitan dengan tuntutan untuk memenuhi etika birokrasi yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Etika pelayanan publik adalah suatu panduan atau pegangan yang harus

dipatuhi oleh para pelayan publik atau birokratuntuk menyelenggarakanpelayanan yang baik untuk publik. Buruknya sikap aparat sangat berkaitan dengan etika.

Isu etika menjadi sangat vital dalam administrasi publik dalam penyelenggaraan pelayanan sebagai inti dari administrasi publik. Diskresi administrasi menjadi starting point bagi masalah moral atau etika dalam dunia administrasi publik Rohr (1989: 60 dalam Keban 2008: 166). Sayangnya etika pelayanan publik di Indonesia belum begitu diperhatikan. Buruknya etika para aparatur pemerintah Indonesia dapat terlihat dari masih banyaknya keluhan oleh masyarakat. Laporan Ombudsman Tahun 2020 terkait kasus dugaan maladministrasi mengilustrasikan hal tersebut.

Tabel 2. Laporan Masyarakat Berdasarkan Dugaan Maladministrasi

Dari Tabel diatas terlihat bahwa laporan masyarakat terbanyak adalah dikarenakan Penundaan Berlarut (31,57%), Penyimpangan Prosedur (24,77%), dan Tidak Memberikan Pelayanan (24,39%) dari seluruh laporan yang masuk. Hal ini menjadi bukti bahwa buruknya layanan publik terus tumbuh di

tubuh birokrasi Indonesia yang berkaitan dengan etika para pelaksananya yaitu aparat pemerintah.

Walaupun data dugaan Penyalahgunaan Wewenang hanya 3.36% dari total keseluruhan laporan, namun, ketiga aspek teratas juga merupakan bagian dari penyalahgunaan wewenang yang dimiliki oleh personil pemberi layanan. Penyalahgunaan wewenang akan berdampak pada praktek kecurangan (fraud). The Institute of Internal Auditor ("IIA"), mendefinisikan *fraud* sebagai "*Anarray of irregularities and illegal actscharacterized by intentional deception*": sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja. International Standards of Auditing seksi 240 – The *Auditor's Responsibility to Consider Fraud in an Audit of Financial Statement paragraph 6* mendefenisikan *fraud* sebagai "...tindakan yang disengaja oleh anggota manajemen perusahaan, pihak yang berperan dalam governance perusahaan, karyawan, atau pihak ketiga yang melakukan pembohongan atau penipuan untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil atau illegal".

Cakupan (tipologi) dari fraud sangat luas. Association of Certified Fraud Examiners ("ACFE") di Amerika Serikat menyusun peta mengenai *fraud*. Peta ini berbentuk pohon, dengan cabang dan ranting. Tiga cabang utama dari *fraud tree* adalah: (1) kecurangan tindak pidana korupsi, (2) kecurangan penggelapan asset (*assetmisappropriation*), dan (3) kecurangan dalam laporan keuangan (*fraudulent statement*).

Pada umumnya fraud terjadi karena tiga hal yang dapat terjadi secara bersamaan, yaitu:

- Insentif atau tekanan untuk melakukan fraud. Beberapa contoh pressure dapat timbul karena masalah keuangan pribadi. Sifat-sifat buruk seperti berjudi, narkoba, berhutang berlebihan dan tenggat waktu dan target kerja yang tidak realistis.
- Sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan fraud. Hal ini terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana

pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut.

- Sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan fraud. Hal ini terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan kerjanya juga melakukan hal yang sama dan tidak menerima sanksi atas tindakan fraud tersebut.

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.

Seluruh PNS dapat turut serta mengembangkan lingkungan kerja yang positif untuk membantu pembentukan suatu etika dan aturan perilaku internal organisasi. 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;

- 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.

3. Penggunaan Sumber Daya Milik Negara

Untuk kelancaran aktivitas pekerjaan, hampir semua instansi pemerintah dilengkapi dengan berbagai fasilitas seperti telepon, komputer, internet dan sebagainya. Tidak hanya itu, bahkan semua instansi pemerintah memiliki aset-aset lain, seperti rumah dinas, mobil dan kendaraan dinas lainnya. Kesemuanya itu dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam melayani publik. Oleh karena itu disebut sebagai fasilitas publik.

Fasilitas publik dilarang pengunaannya untuk kepentingan pribadi, sebagai contoh motor atau mobil dinas yang tidak boleh digunakan kepentingan pribadi. Hal-hal tersebut biasanya sudah diatur secara resmi oleh berbagai aturan dan prosedur yang dikeluarkan pemerintah/instansi. Setiap PNS harus memastikan bahwa:

- Penggunaannya diaturan sesuai dengan prosedur yang berlaku
- Penggunaannya dilaklukan secara bertanggung- jawab dan efisien
- Pemeliharaan fasilitas secara benar dan bertanggungjawab.

Namun, kadang permasalahannya tidak selalu "hitam dan putih". Mari kita ambil contoh kasus.

Contoh Kasus

Seorang PNS mendapat fasilitas mobil dinas. Suatu malam, anaknya yang balita tiba-tiba panas tinggi, bolehkan dia menggunakan mobil dinasnya untuk membawa sang anak ke Rumah Sakit? Bagaimana jika kelurga tetangga yang sakit meminjam mobil dinas tersebut untuk pergi berobat? Dalam banyak kasus, penggunaan fasilitas publik sering terkait dengan masalah etika. Dalam penggunaan fasilitas publik, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat membantu dalam pengambilan keputusan:

- *Apakah penggunaan fasilitas tertentu dapat merugikan instansi dan negara?*

- *Apakah penggunaan fasilitas tertentu merugikan reputasi pribadi Anda dan juga yang lain?*
- *Apakah penggunaan fasilitas menguntung diri pribadi semata?*

4. Penyimpanan dan Penggunaan dan Informasi Pemerintah

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. Jadi, akuntabilitas dalam hal ini adalah bagaimana pemerintah atau aparatur dapat menjelaskan semua aktifitasnya dengan memberikan data dan informasi yang akurat terhadap apa yang telah mereka laksanakan, sedang laksanakan dan akan dilaksanakan. 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*).
- Reliable information diartikan sebagai informasi tersebut dapat dipercaya atau tidak bias.
- Understandable information diartikan sebagai informasi yang disajikan dengan cara yang mudah dipahami pengguna (*user friendly*) atau orang yang awam sekalipun.
- Comparable information diartikan sebagai informasi yang diberikan dapat digunakan oleh pengguna

untuk dibandingkan dengan institusi lain yang sejenis.

Contoh dari akuntabilitas ini adalah bagaimana suatu organisasi (sekolah) dapat mengumpulkan dan menyajikan data dan informasi yang dibutuhkan. Baik data dan informasi yang dibutuhkan oleh murid, orang tua murid, guru, kepala sekolah, masyrarakat, pemerintah sebagai bagian dari akunbatilitasnya terhadap publik. Sekolah memiliki hubungan yang sangat penting untuk berkewajiban akuntabel pada pemerintah, masyarakat, guru dan murid. Jadi informasi tentang perkembangan sekolah, kegiatan- kegiatan dan kebijakannya adalah bagian dari akuntabilitas. Informasi dan data tersebut meliputi keuangan, pelayanan, efisiensi dan efektifitas operasional.

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.

5. Membangun Budaya Anti Korupsi di Organisasi Pemerintahan

Gambar 1. Data Penanganan Perkara TPK Juni 2021

Data dari Komisi Pemberantasn Korupsi Bulan Juni 2021, perkara Tindak Pidana Korupsi masih banyak dilakukan oleh unsur Swasta (343 kasus), Anggota DPR dan DPRD (282 kasus), Eselon I, II, III, dan IV (243 kasus), lain-lain (174 kasus), dan Walikota/Bupati dan Wakilnya (135 kasus). Dari keseluruhan kasus, 80% adalah kasus suap, gratifikasi, dan PBJ. Aulich (2011) mengatakan, terkait pemberantasan korupsi, peran negara dalam menciptakan sistem antikorupsi dapat dilakukan melalui peraturan perundangan, legislasi, dan perumusan kode etik ataupun panduan perilaku. Indonesia tidak kekurangan regulasi yang mengatur itu semua, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Admnistrasi Pemerintahan, Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 20 Tahun 2021, bahkan Undan-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Tindak Pidana Korupsi.

Bila Kita kembali ke pembahasan terkait 'tanggung jawab', dimensi yang melatar belakangi usaha memenuhi Tanggung Jawab Individu dan Institusi ada 2, yaitu: 1) dimensi aturan, sebagai panduan bagi setiap unsur pemerintahan hal-hal yang dapat dan tidak dapat dilakuan, dan 2) dimensi moral individu. Sebagai ASN, Anda tidak terlepas dari kedua dimensi tersebut. Oleh sebab itu, (Shafritz et al., 2011) menekankan bahwa fondasi paling utama dari unsur pegawai ataupun pejabat negara adalah integritas.

Dengan integritas yang tinggi, dimensi aturan akan dapat dilihat dengan lurus dan jelas. Tanpa integritas, aturan hanya akan dipandang sebatas dokumen dan berpotensi dipersepsikan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi.

Untuk membangun budaya antikorupsi di organisasi pemerintahan, dapat mengadopsi langkah-langkah yang diperlukan dalam penanganan Konflik Kepentingan: https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/tata-kelola-pemerintahan/infografis/tahap-tahap-dalam-penanganan-konflik-kepentingan.

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

Penyusunan Kode Etik, Dukungan Lembaga, dan Sangsi bagi pelaku pelanggaran adalah beberapa hal yang sangat penting untuk dapat menjadi perhatian. Namun, memegang teguh prinsip moral, integritas, adalah kunci utama dari terlaksananya sistem yang disiapkan. Dari beberapa kasus yang dapat diakses pada *U4 Expert Answer* (diakses: 8 Oktober 2021), Akuntabilitas Pimpinan Lembaga juga menjadi hal penting untuk menjadi pegangan tindak dan perilaku pegawai di lingkungan lembaga atau institusi. Namun, untuk menjadi teladan atau inspirasi, Anda tidak perlu menunggu untuk menjadi pimpinan terlebih dahulu. Ingat, tidak ada satu pun Tokoh-Tokoh Bangsa yang berintegritas yang tiba-tiba memiliki integritas yang tinggi, semua perlu dikomitmenkan, dilatih, dibiasakan, dan dicontohkan.

B. Rangkuman

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

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

- Ada 2 jenis umum konflik kepentingan yaitu keuangan (Penggunaan sumber daya lembaga termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur untuk keuntungan pribadi) dan non-keuangan (Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan /atau orang lain).
- Untuk membangun budaya antikorupsi di organisasi pemerintahan, dapat mengadopsi langkah-langkah yang diperlukan dalam penanganan Konflik Kepentingan:
    - Penyusunan Kerangka Kebijakan,
    - Identifikasi Situasi Konflik Kepentingan,
    - Penyusunan Strategi Penangan Konflik Kepentingan, dan
    - Penyiapan Serangkaian Tindakan Untuk Menangani Konflik Kepentingan.

C. Soal Latihan

1. Konflik kepentingan adalah situasi yang timbul di mana tugas publik dan kepentingan pribadi bertentangan. Ada dua jenis umum Konflik Kepentingan yaitu Keuangan (Penggunaan sumber daya lembaga termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur untuk keuntungan pribadi) dan Non-Keuangan (Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan / atau orang lain). Ada contoh studi kasus seperti berikut: Bahwa ada seseorang Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) menunjuk satu pemenang tender proyek pengadaan barang dan jasa publik tanpa melalui proses yang akuntabel dan transparan (terindikasi ada permainan atau kongkalikong antara pemberi dan penerima proyek). Dilihat dari jenis umum konflik kepentingan, temasuk jenis konflik kepentingan apakah studi kasus tersebut? Jelaskan.

2. Pelajari tulisan berikut:

Selain SPPD Fiktif, BPK Juga Temukan Dugaan Mark Up Anggaran di Pemko Dumai

DUMAI, RIAULINK.COM - Selain menemukan surat pertanggungjawaban (SPJ) fiktif pada perjalanan dinas aparatur sipil negara (ASN) di Pemerintah Kota Dumai, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Riau juga menemukan Mark up atau penggelembungan anggaran di bagian umum.

Berdasarkan laporan hasil pemeriksaan (LHP) pada tahun anggaran 2017 lalu, BPK menemukan sejumlah keanehan di satker tersebut pada kegaiatn penyediaan makan dan minum yang tak sesuai dengan bukti kuintansi pembelian.

Bukti kuitansi tersebut dapat ditunjukkan oleh pejabat pelaksana teknis kegiatan (PPTK) bagian umum selaku pihak penanggungjawab dalam penyediaan makan minum rapat, penyambutan tamu dan kegiatan pemerintah Kota Dumai. Sesuai LHP BPK terdapat selisih bayar mencapai Rp20.238.622,- antara SPJ makan dan minum yang dibayarkan Pemko Dumai melalui bagian keuangan kepada rekan kerja dengan bukti kuitansi pembelian yang bisa ditunjukkan PPTK kepada BPK RI saat melakukan pemeriksaan.Selain itu BPK juga menemukan kejanggalan dalam laporan yang disampaikan kepada mereka, yakni setiap laporan bulanan pengadaan makanan dan minuman oleh bagian umum Sekretariat Daerah Kota Dumai jumlah dan jenisnya selalu sama.

Dalam laporan BPK juga menunjukkan upaya mark up anggaran pengadan makan dan minum petugas jaga rumah dinas Wali Kota dan Wakil Wali Kota Dumai. Disebutkan ada 25 petugas jaga rumah kediaman dua pemimpin Kota Dumai ini yang dibagi menjadi tiga shift. Dimana setiap shift bagian umum menyediakan snack dan makan bagi petugas jaga. Pada shift pagi, BPK menemukan adanya pengelembungan jumlah pengadaan snack. Dimana dari SPJ yang disampaikan bagian umum menyediakan 25 kotak snack namun bukti pemeriksaan

hanya ditemukan sembilan kotak untuk sembilan orang petugas jaga pagi.

Sementara untuk makan siang petugas juga juga terdapat selisih yang sangat signifikan. Dimana untuk makan dalam pemeriksaan hanya menyediakan sembilan kotak namun dalam SPJ pencairan digelembungkan mencapai 15 kotak. Sementara di lain kesempatan saat media ini meminta tanggapan dari salah seorang warga Dumai terkait kabar yang sempat menghebohkan di kalangan masyarakat ini, Ar sangat mengutuk keras aksi penyelewengan tersebut. Tindakan tersebut menurutnya tidak hanya merugikan daerah, namun juga masyarakat.
Sumber:
https://riaulink.com/index.php/news/detail/6531/selain-sppd-fiktif-bpk-juga-temukan-dugaan-mark-up-anggaran-di-pemko-dumai

Berdasarkan tulisan tersebut, isilah tabel berikut:

No	**Poin-poin yang dianalisis**	**Jawaban**
1	Kondisi apa yang membuat berita itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
2	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan berita itu?	
3	Siapa saja pihak di dalam berita itu yang	

	akan terjerat dalam kasus korupsi?	
4	Kondisi apa yang bisa menjadikan cerita di dalam berita itu menjadi sebuah kasus Tindak Pidana Korupsi?	
5	Apa dampak yang akan terjadi ke depannya setelah berita itu terjadi?	
6	Bila Anda harus memilih salah satu perang dalam berita itu, Apa yang akan Anda lakukan?	
7	Kondisi apa yang membuat berita itu berpotensi menjadi kasus Tindak Pidana Korupsi?	
8	Jenis tindak pidana korupsi apa yang relevan dengan berita itu?	

BAB VI
PENUTUP

Dalam dunia pendidikan dan pelatihan, target individu adalah sebuah keluaran yang menjadi awal dari sebuah tujuan panjang pembelajaran. Modul Pelatihan ini memberikan banyak informasi dan data terkait Akuntabilitas, Integritas, dan Antikorupsi dalam konteks teori, aturan, realitas, dan contoh-contoh kasus. Tantangan terkait Akuntabilitas di dunia kerja, di ke-ASN-an, di lingkungan masyarakat masih dapat dilihat di sekitar Anda. Bukalah mata Anda lebar-lebar, karena itu adalah kesempatan Anda untuk dapat melakukan tindak lanjut dan Implementasi dari semua materi LATSAR yang diterima. Akuntabilitas memiliki 5 (lima) tingkatan yang berbeda dimulai dari personal, individu, kelompok, organisasi, dan stakeholder. Melalui modul ini, Anda diharapkan dapat memulai Akuntabilitas Personal sebagai ASN. Bila semua peserta pelatihan dapat komitmen untuk dapat mulai dari diri sendiri, dari hal yang sederhana, dan mulai dari saat ini, tujuan pembelarajan secara khusus dan tujuan dari penerapan CORE VALUES BerAKHLAK akan dengan mudah didapatkan. Tinggalkan semua mental dan pola pikir ASN yang tidak sesuai dengan konsep Akuntabilitas, Integritas, dan Antikorupsi. Mulailah dengan semangat baru, semangat ASN yang menjunjung tinggi kejujuran, tanggung jawab, kecermatan, kedisiplinan, dan berintegritas tinggi. Pada masa keterpurukkan pelayan publik, individu-individu yang menjunjung tinggi semua itu mungkin akan menjadi mahkluk aneh dan minoritas. Ini saatnya bagi generasi Anda untuk membalik keadaan itu. Masing-masing Anda adalah sebuah generasi yang dapat merubah keadaan dengan jumlah. Numbers are matters! Di mulai dari Akuntablitas personal, individu dan kelompok, Anda dan Teman-Teman akan mampu membangun organisasi yang Akuntabel suatu saat nanti.

BAB VII
KESIMPULAN

Akuntabilitas adalah kata yang seringkali kita dengar, tetapi tidak mudah untuk dipahami. Ketika seseorang mendengar kata akuntabilitas, yang terlintas adalah sesuatu yang sangat penting, tetapi tidak mengetahui bagaimana cara mencapainya. Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab yang berangkat dari moral individu, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab kepada seseorang/organisasi yang memberikan amanat.

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

- Kemampuan melaksanaan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
- Kemampuan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- Kemampuan menggunakan Kewenangan jabatannya dengan berintegritas tinggi

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017). Kedua prinsip tersebut harus dipegang teguh oleh semua unsur pemerintahan dalam memberikan layanang kepada masyarakat. Aulich (2011) bahkan mengatakan bahwa sebuah sistem yang memiliki integritas yang baik akan mendorong terciptanya Akuntabilitas, Integritas itu sendiri, dan Transparansi. Integritas adalah 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.

Akuntabilitas dan Integritas Personal seorang ASN akan memberikan dampak sistemik bila bisa dipegang teguh oleh semua unsur. Melalui Kepemimpinan, Transparansi, Integritas, Tanggung Jawab, Keadilan, Kepercayaan, Keseimbangan, Kejelasan, dan Konsistensi, dapat membangun lingkungan kerja ASN yang akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Aulich, C., Batainah, H., and Wettenhall, R. (2010). Autonomy and Control in Australian Agencies: Data and Preliminary Findings from a Cross-National Empirical Study, Australian Journal of Public Administration, 69(2), 214-228.

Bovens, M. 2007. Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework' European Law Journal, Vol. 13(4), pp. 447–468.

Jay M. Shafritz, E. W. Russell, Christopher P. Borick, Albert C. Hyde (2011). Introducing Public Administration - 7th edition. Longman, Inc.

Maccarthaigh, Muiris & Boyle, Richard. 2014. Civil Service Accountability: Challenge And Change. An Foras Riaracháin Institute Of Public Administration

Connors, Roger., Smith, Tom., & Hickman, Craig, 1994, The OZ Principle Getting Result Through Individual and Organizational Accountability, Unites States : Prentice Hall Press

Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2011, Business Ethics Ethical Decision Making and Cases, United States of America: South-Western Cengage Learning

Maccarthaigh, Muiris, & Boyle, Richard, 2014, Civil Service Accountability: Challenge and Change, Institute of Public Administration

Matsiliza, N. S. (2013). Creating a new ethical culture in the South African local government, The Journal of African & Asian Local Government Studies, 1(2)

Miller, Brian Cole, 2006, Keeping Employees Accountable For Results Quick Tips For Busy Managers, New York: American Management Association

Noluthando Matsiliza and Nyaniso Zonke (2017). Accountability and integrity as unique column of good governance. Public and Municipal Finance, 6(1), 75-82. doi:10.21511/pmf.06(1).2017.08

Odugbemi, Sina., & Lee, Taeku, 2011, Accountability Through Public Opinion From Inerta To Publik Action, Washington DC: The World Bank

Public Sector Commision, 2011, A Guide to Accountable and Ethical Decision Making in the WA Public Sector, Australia: Government of Western Australia

PBM SIG, 2000, The Performance-Based Management Handbook Volume 2: Establishing An Integrated Performance Measurement System, A Product of The Performance-Based Management Special Interest Group/PBM SIG

PBM SIG/2000, The Performance-Based Management Handbook Volume 3: A Six-Volume Compilation of Techniques and Tools for Implementing the

Government Performance and Results Act of 1993, A Product of The Performance-Based Management Special Interest Group/PBM SIG

PSITP/International Governance Institute , 2007, Public Service Integrity Training Program, Nairobi:

PSITP/International Governance Institute Stapenhurst, Rick., & O'Brien, Mitchell, Accountability of Governments

2. Artikel

https://www.linkedin.com/pulse/accountability-vs-integrity-ann-m-everett-msm-phr. Diakses pada tanggal 3 Oktober 2021.

U4 Expert Answer. Good practice in strengthening transparency, participation,
accountability and integrity. https://www.u4.no/publications/good-practice-in-strengthening-transparency-participation-accountability-and-integrity.pdf. Diakses tanggal 8 Oktober 2021.

LAN RI

MAKARTI BHAKTI NAGARI

www.lan.go.id

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

MODUL LOYAL

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
2021

Hak Cipta © pada:
Lembaga Administrasi Negara
Edisi Tahun 2021

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta Pusat 10110

LOYAL
Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

TIM PENGARAH SUBSTANSI:

1. Dr. Muhammad Taufiq, DEA
2. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.

PENULIS MODUL:
Dwi Rahmanendra, S.Hut., M.Pd.

EDITOR: Handini Mekkawati, S.Kom.
COVER: Amelia Ayang Sabrina, SIA.
Sumber Foto Cover: http://unsplash.com

Jakarta – LAN – 2021
ISBN

KATA PENGANTAR

Sejalan dengan pengembangan kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi.

Pembelajaran dalam Pelatihan Dasar CPNS terdiri atas empat agenda yaitu Agenda Sikap Perilaku Bela Negara, Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, Agenda Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Agenda Habituasi. Setiap agenda terdiri dari beberapa mata pelatihan yang berbentuk bahan ajar. Bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS merupakan acuan minimal bagi para pengajar dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Pelatihan Dasar CPNS terkait dengan isi dari bahan ajar yang sesuai agenda dalam pedoman Pelatihan Dasar CPNS. Oleh karena bahan ajar ini merupakan produk yang dinamis, maka para pengajar dapat meningkatkan pengembangan inovasi dan kreativitasnya dalam mentransfer isi bahan ajar ini kepada peserta Pelatihan Dasar CPNS. Selain itu, peserta Pelatihan Dasar CPNS dituntut kritis untuk menelaah isi dari bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS ini. Sehingga apa yang diharapkan penulis, yaitu pemahaman secara keseluruhan dan kemanfaatan dari bahan ajar ini tercapai.

Akhir kata, kami atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan pengayaan terhadap isi dari bahan ajar ini.

Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (*sustainable learning*) peserta. Selain itu, kami juga membuka lebar terhadap masukan dan saran perbaikan atas isi bahan ajar ini. Hal ini dikarenakan bahan ajar ini merupakan dokumen dinamis (*living document*) yang perlu diperkaya demi tercapainya tujuan jangka panjang yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berdaya saing.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif guna penyempurnaan selanjutnya. Semoga Modul ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Desember 2021

Kepala LAN,

Adi Suryanto

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI iii

BAB I PENDAHULUAN.....1

A. Deskripsi Singkat.....1

B. Tujuan Pembelajaran.....2

C. Metodologi Pembelajaran.....2

D. Kegiatan Pembelajaran 3

E. Sistematika Modul 7

BAB II MATERI POKOK 1 KONSEP LOYAL.....9

A. Uraian Materi 9

B. Latihan 244

C. Rangkuman 26

D. Evaluasi Materi Pokok 1 28

E. Umpan Balik dan Tindak Lanjut.....31

BAB III MATERI POKOK 2 PANDUAN PERILAKU LOYAL 322

A. Uraian Materi 322

B. Latihan 422

C. Rangkuman 444

D. Evaluasi Materi Pokok 2 455

E. Umpan Balik dan Tindak Lanjut.....488

BAB IV MATERI POKOK 3 LOYAL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAH 4949

A. Uraian Materi 4949

B. Latihan 6969

C. Rangkuman 711

D. Evaluasi Materi Pokok 3 722

E. Umpan Balik dan Tindak Lanjut 766

BAB V PENUTUP 7777

KUNCI JAWABAN 7978

DAFTAR PUSTAKA 7979

BAB I
PENDAHULUAN

A. Deskripsi Singkat

Mata Pelatihan ini merupakan bagian dari Pembelajaran Agenda II Pelatihan Dasar CPNS yang dalam penyampaiannya dapat dilakuan secara terintegrasi dengan 6 (enam) Mata Pelatihan Agenda II yang lainnya, baik pada fase pembejalaran mandiri, jarak jauh maupun klasikal. Mata Pelatihan ini diberikan untuk memfasilitasi pembentukan nilai Loyal, sehingga peserta memiliki dedikasi yang tinggi dan senantiasa mengutamakan kepentingan bangsa dan negara pada saat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai PNS.

Materi-materi Pokok yang disajikan meliputi : 1) Konsep Loyal; 2) Panduan Perilaku Loyal; dan 3) Loyal Dalam Konteks Organisasi Pemerintah. Materi-materi pokok tersebut masih bersifat general sehingga dapat dikembangkan dan diperinci lebih lanjut pembahasannya pada saat pelaksanaan pembelajaran dengan panduan dari Pengampu Materi.

Untuk membantu peserta memahami substansi materi, maka pada setiap akhir pembahasan materi pokok dilengkapi dengan latihan soal dalam bentuk studi kasus (dapat dikembangkan lebih lanjut oleh Pengampu Materi) dan evaluasi. Latihan dan evaluasi tersebut hendaknya dikerjakan dengan sebaik-baiknya oleh setiap peserta.

B. Tujuan Pembelajaran

Setelah mengikuti pembelajaran ini, Peserta mampu mengaktualisasikan nilai loyal (berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai PNS, dengan indikator peserta mampu:

a. Menjelaskan loyal secara konseptual-teoritis yang berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara;
b. Menjelaskan panduan perilaku (kode etik) loyal;
c. Mengaktualisasikan Loyal Dalam Konteks Organisasi Pemerintah; dan
d. Menganalisis kasus dan/atau menilai contoh penerapan loyal secara tepat pada setiap materi pokok.

C. Metodologi Pembelajaran

Metodologi pembelajaran pada setiap fase pembelajaran Modul ini adalah sebagai berikut:

1. Pada Pelatihan Klasikal:

   Mata Pelatihan (MP) ini merupakan bagian dari Pembejaran Agenda II Latsar CPNS (Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS), sehingga dalam proses pembejarannya dilakukan secara terintegrasi dengan menggunakan beragam metode, diantaranya: ceramah, tanya jawab, curang pendapat, diskusi kelompok dan presentasi, bermain peran, studi kasus, dan lain-lain.

2. Pada Pelatihan *Blended Learning*:

   a. Fase MOOC

      Pada fase ini metode yang dapat digunakan adalah belajar mandiri, dengan membaca materi dan mengerjakan latihan serta evaluasi yang diberikan pada Aplikasi MOOC.

b. Fase *E-learning*

1) *Synchronous*

Pada fase ini metode yang dapat digunakan diantaranya ceramah, penanyangan film pendek, tanya jawab, curah pendapat, studi kasus, diskusi kelompok serta paparan, kuis-kuis interaktif, dan lain-lain, yang terintegrasi dengan 6 MP lain pada Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS.

2) *Asynchronous*

Pada fase ini metode yang dapat digunakan diantaranya diskusi kelompok dan belajar mandiri, yang terintegrasi dengan 6 MP lain pada Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS.

c. Fase Klasikal

Pada fase ini metode yang dapat digunakan diantaranya ceramah, penanyangan film pendek, tanya jawab, curah pendapat, studi kasus, diskusi kelompok dan paparan, kuis-kuis interaktif, dan lain-lain, yang terintegrasi dengan 6 MP lain pada Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS.

D. Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran pada setiap fase pembelajaran untuk Modul ini adalah sebagai berikut:

1. Pada Pelatihan Klasikal:

Mata Pelatihan ini merupakan bagian dari Pembejaran Agenda II Latsar CPNS (Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS), sehingga dalam proses pembelajarannya dilakukan secara terintegrasi dengan 6 MP lainnya di Agenda ini, secara umum tahapan kegiatan pembelajaran yang dapat dilakukan diantaranya:

a. Menjelaskan tujuan pembelajaran Agenda II dan tujuan pembelajaran setiap modulnya termasuk modul Loyal.
b. Menjelaskan sistematika materi untuk setiap modul dan keterkaitan antar modul-modulnya dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran Agenda II.
c. Melakukan curah pendapat tentang urgensi setiap nilai BerAKHLAK bagi PNS, khususnya untuk nilai Loyal.
d. Memberikan penugasan-penugasan yang relevan, baik tugas kelompok maupun tugas individu sehingga peserta dapat belajar secara mandiri. Penugasan tesebut dapat berupa studi kasus, penugasan bermain peran, dan lain-lain.
e. Memberikan kesempatan peserta untuk mempresentasikan hasil diskusi kelompoknya.
f. Memberikan penguatan dan pendalaman materi setelah peserta mempresentasikan hasil pengerjaan tugasnya dengan metode ceramah, tanya jawab, penayangan film pendek, dll.
g. Melakukan revieu dan evaluasi terhadap penguasaan materi oleh peserta dengan beragam cara, seperti pemberian soal komprehensif, kuis-kuis interaktif dan lain sebagainya.

2. Pada Pelatihan *Blended Learning*:
   a. Fase MOOC

      Pada fase ini kegiatan pembelajaran yang dapat dilakukan peserta adalah dengan mempelajari bahan-bahan pembelajaran termasuk modul, melakukan latihan-latihan serta mengerjakan evaluasi akademis yang tersedia pada Aplikasi MOOC.

b. Fase *E-learning*

1) *Synchronous*

Mata Pelatihan ini merupakan bagian dari Pembejaran Agenda II Latsar CPNS (Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS), sehingga dalam proses pembejarannya dilakukan secara terintegrasi dengan 6 MP lainnya di Agenda ini, secara umum tahapan kegiatan pembelajaran pada Fase *E-learning Synchronous* yang dapat dilakukan diantaranya:

a) Menjelaskan tujuan pembelajaran Agenda II dan tujuan pembelajaran setiap modulnya termasuk modul Loyal.

b) Menjelaskan sistematika materi untuk setiap modul dan keterkaitan antar modul-modulnya dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran Agenda II.

c) Mengukur tingkat penguasaan materi peserta setelah belajar secara mandiri pada aplikasi MOOC dengan menggunakan beragam cara atau metode, diantaranya tanya jawab dan kuis-kuis interaktif.

d) Melakukan curah pendapat tentang urgensi setiap nilai BerAKHLAK bagi PNS, khususnya untuk nilai Loyal.

e) Memberikan/menjelaskan penugasan-penugasan yang relevan, baik tugas kelompok maupun tugas individu sehingga peserta dapat belajar secara mandiri. Penugasan tesebut dapat berupa studi kasus, bermain peran, membuat video dan lain-lain.

f) Memberikan kesempatan peserta untuk mempresentasikan hasil pengerjaan tugasnya.

g) Memberikan penguatan dan pendalaman materi setelah peserta mempresentasikan hasil pengerjaan tugasnya dengan metode ceramah, tanya jawab, penayangan film pendek, dll.

h) Melakukan evaluasi terhadap penguasaan materi oleh peserta dengan beragam cara, seperti pemberian soal komprehensif, kuis-kuis interaktif dan lain sebagainya

2) *Asynchronous*

Pada fase ini kegiatan pembejaran yang dapat dilakukan peserta adalah melakukan diskusi kelompok dan belajar mandiri untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

c. Fase Klasikal

Secara umum tahapan kegiatan pembelajaran yang dapat dilakukan pada fase ini adalah:

1) Menjelaskan tujuan dan skenario pembelajaran Agenda II fase Klasikal.

2) Merevieu atau mengingatkan peserta terhadap materi-materi Agenda II termasuk materi tentang Loyal yang telah dipelajarai pada fase *E-Learning*.

3) Memberikan kesempatan kepada peserta untuk saling bertukar pengalaman dalam mengaktualisasikan nilai BerAKHLAK termasuk nilai Loyal selama masa Habituasi.

4) Memberikan penugasan-penugasan yang relevan untuk memperkuat penguasaan materi dan pengalaman

aktualisasi, sehingga peserta memiliki komitmen yang kuat untuk terus mengaktualisasikan/menghabituasikan nilai-nilai berAKHLAK setelah Pelatihan Dasar berakhir. Penugasan-penugasan tersebut dapat berupa studi kasus, bermain peran, membuat video, dan lain-lain.

5) Memberikan kesempatan peserta untuk mempresentasikan hasil pengerjaan tugasnya.
6) Memberikan penguatan dan pendalaman materi setelah peserta mempresentasikan hasil pengerjaan tugasnya dengan metode ceramah, tanya jawab, penayangan film pendek, dan lain-lain.
7) Melakukan revieu dan evaluasi terhadap penguasaan materi peserta dengan beragam cara, seperti pemberian soal komprehensif, kuis-kuis interaktif dan lain sebagainya.

E. Sistematika Modul

Sistematika Modul Loyal ini adalah sebagai berikut

1. Konsep Loyal:
   a. Urgensi Loyalitas ASN
   b. Pengertian Loyal dan Loyalitas
   c. Loyal dalam *Core Values* ASN
   d. Membangun Perilaku Loyal
      1) Dalam Kontek Umum
      2) Memantapkan Wawasan Kebangsaan
      3) Meningkatkan Nasionalisme

2. Panduan Perilaku Loyal:
   a. Panduan Perilaku
      1) Memegang Teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Setia kepada NKRI serta Pemerintahan yang Sah
      2) Menjaga Nama Baik Sesama ASN, Pimpinan Instansi dan Negara
      3) Menjaga Rahasia Jabatan dan Negara
   b. Sikap Loyal ASN Melalui Aktualisasi Kesadaran Bela Negara
3. Loyal Dalam Konteks Organisasi Pemerintah:
   a. Komitmen pada Sumpah/Janji sebagai Wujud Loyalitas PNS
   b. Penegakkan Disiplin sebagai Wujud Loyalitas PNS
   c. Pelaksanaan Fungsi ASN sebagai Wujud Loyalitas PNS
   d. Aktualisasi Nilai-Nilai Pancasila sebagai Wujud Loyalitas PNS

BAB II
MATERI POKOK 1
KONSEP LOYAL

Setelah mempelajari Materi Pokok 1 ini, peserta mampu menjelaskan loyal secara konseptual-teoritis yang berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.

A. Uraian Materi

1. Urgensi Loyalitas ASN

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

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

Strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia *(World Class Government)*

sebagaimana tersebut di atas merupakan upaya-paya yang harus dilakukan dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum pada alinea ke-4 Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Cita-cita mulia tersebut tentunya akan dapat dengan mudah terwujud jika instansi-instansi pemerintah diisi oleh ASN-ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme yang mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, melaksanakan kebijakan publik serta mampu menjadi perekat dan persatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 sesuai dengan fungsinya sebagai ASN sebagaimana tertuang dalam Pasal 10 UU Nomor 5 Tahun 2010 tentang Aparatur Sipil Negara.

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

Karena pentingnya sifat dan sikap ini, maka banyak ketentuan yang mengatur perihal loyalitas ASN ini (akan dibahas lebih rinci pada bab-bab selanjutnya), diantaranya yang terkait dengan bahasan tentang:

1) Kedudukan dan Peran ASN
2) Fungsi dan Tugas ASN

3) Kode Etik dan Kode Perilaku ASN
4) Kewajiban ASN
5) Sumpah/Janji PNS
6) Disiplin PNS

b. Faktor eksternal

Modernisasi dan globalisasi merupakan sebuah keniscayaan yang harus dihadapi oleh segenap sektor baik swasta maupun pemerintah. Modernisasi dan globalisasi ini salah satunya ditandai dengan perkembangan yang sangat pesat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya teknologi informasi. Perkembangan Teknologi Informasi ini ibarat dua sisi mata uang yang memilik dampak yang positif bersamaan dengan dampak negatifnya.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang masif saat ini tentu menjadi tantangan sekaligus peluang bagi ASN untuk memenangi persaingan global. ASN harus mampu menggunakan cara-cara cerdas atau *smart power* dengan berpikir logis, kritis, inovatif, dan terus mengembangkan diri berdasarkan semangat nasionalisme dalam menghadapi tantangan global tersebut sehingga dapat memanfaatkan teknologi informsasi yang ada untuk membuka cakrawala berpikir dan memandang teknologi sebagai peluang untuk meningkatkan kompetensi, baik pengetahuan, keterampilan, maupun sikap/perilaku.

Selain itu perkembang teknologi informasi dapat digunakan oleh ASN untuk mendukung Implementasi Keterbukaan Informasi Publik (KIP) yang saat ini tengah

digalakkan oleh pemerintah. KIP merupakan salah satu alat ukur untuk melegitimasi pemerintah di mata rakyat. dan menjadi fondasi penting demokrasi. Melalui pelaksanaan KIP, diharapkan dapat membangun kepercayaan publik atas berbagai kebijakan pemerintah, sehingga tercipta tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*), publik lebih sadar informasi, serta turut berperan aktif dalam mensukseskan berbagai program kerja pemerintah.

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, seperti *information overload, y*ang dapat menyebabkan *paradox of plenty*, dimana informasi yang ada sangat melimpah namun tidak dimanfaatkan dengan baik atau bahkan disalahgunakan. Tentunya sebagai seorang ASN akan banyak mengetahui atau memiliki data dan informasi penting terkait bangsa dan negara yang tidak boleh disalahgunakan pendistribusian dan penggunaannya.

Selain itu, masalah lain yang harus dihadapi dengan loyalitas tinggi oleh seorang ASN adalah semakin besar peluang masuknya budaya dan ideologi alternatif dari luar ke dalam segenap sendi-sendi bangsa melalui media informasi yang dapat dijangkau oleh seluruh anak bangsa yang berpotensi merusak tatanan budaya dan ideologi bangsa.

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. Kesetiaan ini timbul tanpa adanya paksaan, tetapi timbul dari kesadaran sendiri pada masa lalu. 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)". Sedangkan beberapa ahli mendefinisikan makna "loyalitas" sebagai berikut:

a) Kepatuhan atau kesetiaan.
b) Tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada organisasi tempatnya bekerja.
c) Kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada orang lain atau sesuatu (misalnya organisasi) yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan orang tersebut.
d) Mutu dari kesetiaan seseorang terhadap pihak lain yang ditunjukkan dengan memberikan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau sesuatu.
e) Merupakan sesuatu yang berhubungan dengan emosional manusia, sehingga untuk mendapatkan kesetiaan seseorang maka kita harus dapat mempengaruhi sisi emosional orang tersebut.
f) Suatu manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, mendukung, merasa aman, membangun keterikatan, dan menciptakan keterikatan emosional.

g) Merupakan kondisi internal dalam bentuk komitmen dari pekerja untuk mengikuti pihak yang mempekerjakannya.

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).

Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan memengaruhinya. Terdapat beberapa ciri/karakteristik yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengukur loyalitas pegawainya, antara lain:

a. Taat pada Peraturan

Seorang pegawai yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan ini timbul dari kesadaran amggota jika peraturan yang dibuat oleh organisasi semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja organisasi. Kesadaran ini membuat pegawai akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

b. Bekerja dengan Integritas

Banyak asumsi menyebutkan bahwa kesetiaan seorang pegawai dilihat dari seberapa besar ketaatan mereka di organisasi. Pegawai yang taat dengan peraturan dan gaya kerja organisasi, punya rasa loyalitas yang besar pula. Sesungguhnya seorang pegawai yang loyal dapat dilihat dari seberapa besar dia menunjukkan integritas mereka saat bekerja. Integritas

yang sesungguhnya adalah "melakukan hal yang benar, dengan mengetahui bahwa orang lain tidak mengetahuinya apakah Anda melakukannya atau tidak". Secara konsisten mereka bekerja dengan melakukan hal yang benar, tidak hanya sekedar mengikuti paham/kepercayaan pribadi dan tanpa peduli orang lain tahu atau tidak.

c. Tanggung Jawab pada Organisasi

Ketika seorang pegawai memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasinya. Pegawai akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan organisasi.

d. Kemauan untuk Bekerja Sama

Pegawai yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untuk bekerja sama dengan anggota lain. Bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok memungkinkan seorang anggota mampu mewujudkan impian perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh seorang anggota secara invidual.

e. Rasa Memiliki yang Tinggi

Adanya rasa ikut memiliki pegawai terhadap organisasi akan membuat pegawai memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

f. Hubungan Antar Pribadi

Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap pegawai lain dan juga terhadap pemimpinnya. Sesuai dengan pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

g. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Sebagai manusia, seorang pegawai pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang pegawai yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana.

h. Keberanian Mengutarakan Ketidaksetujuan

Setiap organisasi yang besar dan ingin maju pasti menciptakan suasana debat dalam internalnya. Debat dalam hal ini kondisi dimana pegawai dapat mengutarakan opini mereka masing-masing. Pemimpin yang hebat pasti ingin pegawainya aktif bertanya, aktif beropini/berpendapat, dan berhati-hati dalam bekerja. Bahkan tidak jarang mengijinkan pegawai untuk mengutarakan ketidaksetujuan mereka terhadap hal apapun di tempat kerja. "Sebuah ketidaksetujuan (*dissagreement*) adalah baik untuk organisasi. Justru itu dapat membantu organisasi dalam mengambil sebuah keputusan". Pegawai yang loyal akan berusaha untuk senatiasa men-*sharing-kan* opini mereka, bahkan saat mereka tahu bahwa pimpinan tidak mengapresiasi opini mereka, untuk kemajuan

organisasinya. Bahkan, terkadang mereka "berani melawan" akan sebuah keputusan yang memang dirasa kurang baik dengan cara yang arif dan bijaksana.

i. Menjadi Teladan bagi Pegawai Lain

Salah satu ciri loyalitas berikutnya adalah pegawai yang bisa memberikan contoh bagi pegawai lain, karena mereka yang bisa menjadi teladan biasanya akan selalu berpegang teguh pada nilai organisasi, berorientasi pada target, kemampuan interpersonal yang kuat, cepat adaptasi, selalu berinisiatif, dan memiliki kemampuan memecahkan masalah dengan baik.

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, **A**kuntabel, **K**ompeten, **H**armonis, **L**oyal, **A**daptif, **K**olaboratif. *Core Values* tersebut harus diimplementasikan oleh seluruh ASN di Instansi Pemerintah sebagaimana diamanatkan dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatus Sipil Negara.

Loyal, merupakan salah satu nilai yang terdapat dalam *Core Values* ASN yang dimaknai bahwa setiap ASN harus berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, dengan panduan perilaku:

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; serta
c) Menjaga rahasia jabatan dan negara.

Adapun kata-kata kunci yang dapat digunakan untuk mengaktualisasikan panduan perilaku loyal tersebut di atas diantaranya adalah sebagai berikut :

a) **Komitmen** yang bermakna perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu atau hubungan keterikatan dan rasa tanggung jawab akan sesuatu.
b) **Dedikasi** yang bermakna pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha yang mempunyai tujuan yang mulia, dedikasi ini bisa juga berarti pengabdian untuk melaksanakan cita-cita yang luhur dan diperlukan adanya sebuah keyakinan yang teguh.
c) **Kontribusi** yang bermakna keterlibatan, keikutsertaan, sumbangsih yang diberikan dalam berbagai bentuk, baik berupa pemikiran, kepemimpinan, kinerja, profesionalisme, finansial atau, tenaga yang diberikan kepada pihak lain untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dan efisien.

d) **Nasionalisme** yang bermakna suatu keadaan atau pikiran yang mengembangkan keyakinan bahwa kesetiaan terbesar mesti diberikan untuk negara atau suatu sikap cinta tanah air atau bangsa dan negara sebagai wujud dari cita-cita dan tujuan yang diikat sikap-sikap politik, ekonomi, sosial, dan budaya sebagai wujud persatuan atau kemerdekaan nasional dengan prinsip kebebasan dan kesamarataan kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

e) **Pengabdian** yang bermakna perbuatan baik yang berupa pikiran, pendapat, ataupun tenaga sebagai perwujudan kesetiaan, cinta, kasih sayang, hormat, atau satu ikatan dan semua itu dilakukan dengan ikhlas.

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 Kecintaaan dan Memiliki

Seorang pegawai akan setia dan loyal terhadap organisasinya apabila pegawai tersebut memiliki rasa cinta dan yang besar terhadap organisasinya. Rasa cinta ini dapat dibangun dengan memperkenalkan organisasi secara komprehensif dan detail kepada para pegawainya. Dengan rasa cinta yang besar akan mampu penghantarkan pegawai tersebut mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi sehingga akan bersedia menjaga, berkorban dan memberikan yang terbaik yang dimilikinya kepada organisasi sebagai wujud loyalitasnya.

2) Meningkatkan Kesejahteraan

Usaha peningkatan kesejahteraan pegawai dapat menjadi salah satu faktor yang dapat menumbuhkan rasa dan sikap loyal seorang pegawai. Hal ini sangat dimungkinkan, karena apabila kesejahteraan pegawai belum terpenuhi, maka pikiran dan konsentrasinya akan terpecah untuk berusaha memenuhi kesejahteran yang dirasa kurang. Sebaliknya, apabila kesejahteraan telah tercapai, gairah dan motivasi kerja juga akan meningkat, sehingga produktivitasnya akan meningkat pula. Gairah dan motivasi kerja memang tidak selalu disebabkan oleh pendapatan dalam bentuk material, akan tetapi pegawai yang bekerja demi mendapatkan pemenuhan kebutuhannya masih tetap mendominasi, sehingga untuk menumbuhkan gairah dan motivasi kerja dengan kesejahteraan dalam bentuk materi dapat menjadi salah satu faktor pendukung timbulnya loyalitas seorang pegawai dalam bekerja.

Peningkatanan kesejahteraan dapat dilakukan melalui gaji, tunjangan, atau berbagai jaminan yang bisa mereka dapat. Sebab, hal-hal yang baru saja disebutkan merupakan kebutuhan mendasar yang akan sangat berpengaruh pada kualitas kerja dan kesetiaan pegawai.

3) Memenuhi Kebutuhan Rohani

Maksud dari pemenuhan kebutuhan rohani adalah kemampuan organisasi untuk memberikan hak pegawai atas hal yang tidak bersifat materi. Ini bisa dilakukan dengan menawarkan pengalaman dan pendekatan emosional dalam pekerjaan.

4) Memberikan Kesempatan Peningkatan Karir

Setiap dari kita memiliki target yang ingin dicapai. Salah satu bentuknya adalah pencapaian dalam karir, seperti posisi atau jabatan. Melalui penempatan yang tepat atau pemindahan secara berkala. Ini dapat membuat pegawai merasa mendapatkan keadilan dalam pembagian tugas, atau memiliki semangat baru karena pekerjaan yang ia lakukan tidak monoton.

5) Melakukan Evaluasi secara Berkala

Dengan melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja, maka setiap pegawai dapat mengetahui kesalahan atau kekurangannya sebagai acuan untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan kinerjanya sebagai wujud loyalitasnya. Selain itu dengan evaluasi kinerja secara berkala, pegawai akan merasa bahwa hasil kerjanya diperhatikan dengan baik oleh organisasi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan kesetiaannya.

b. Memantapkan Wawasan Kebangsaan

Tujuan nasional seperti tercantum dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 aline ke-4 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Sedangkan kepentingan nasional adalah bagaimana

mencapai tujuan nasional tersebut. Untuk mencapai tujuan nasional tesebut diperlukan ASN yang senantiasa menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat pegawai negeri sipil, serta senantiasa mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang atau golongan sebagai wujud loyalitasnya terhadap bangsa dan negara. Agar para ASN mampu menempatkan kepentingan bangsa dan Negara di atas kepentingan lainnya dibutuhkan langkah-langkah konkrit, diantaranya melalui pemantapan Wawasan Kebangsaan.

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

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 sikap loyal sebagai bekal dalam mengawali pengabdiannya 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. Diharapkan dengan nasionalisme yang kuat, setiap pegawai ASN memiliki orientasi berpikir mementingkan kepentingan publik, bangsa dan negara. Dengan demikian ASN tidak akan lagi berpikir sektoral dengan *mental block*-nya, tetapi akan senantiasa mementingkan kepentingan yang lebih besar yakni bangsa dan negara.

Nasionalisme merupakan pandangan tentang rasa cinta yang wajar terhadap bangsa dan negara, dan sekaligus menghormati bangsa lain. Sedangkan Nasionalisme Pancasila adalah pandangan atau paham kecintaan manusia Indonesia terhadap bangsa dan tanah airnya yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila. Prinsip nasionalisme bangsa Indonesia dilandasi nilai-nilai Pancasila yang diarahkan agar bangsa Indonesia senantiasa : 1) menempatkan persatuan dan kesatuan, kepentingan serta keselamatan bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi atau kepentingan golongan; 2) menunjukkan sikap rela berkorban demi kepentingan bangsa dan negara; 3) bangga sebagai bangsa Indonesia dan bertanah air Indonesia serta tidak merasa rendah diri; 4) mengakui persamaan derajat, persamaan hak dan kewajiban antara

sesama manusia dan sesama bangsa; 5) menumbuhkan sikap saling mencintai sesama manusia; dan 6) mengembangkan sikap tenggang rasa. Oleh karena itu seorang PNS harus selalu mengamalkan nilai-nilai Luhur Pancasila dalam melaksanakan tugasnya sebagai wujud nasionalime dan juga loyalitasnya terhadap bangsa dan negara.

B. Latihan

Untuk membantu Anda memahami uraian materi tentang Konsep Loyal, cobalah Anda kerjakan soal-soal latihan pada studi kasus di bawah ini. Soal-soal tersebut dapat Anda jawab secara perorangan atau dengan mendiskusikannya bersama rekan-rekan peserta yang lainnya.

Studi Kasus 1: Jadi Tersangka KPK, Anak Buah Walkot "X": Ini Bentuk Kesetiaan

Oleh: Faiq Hidayat – detikNews

Kepala Bagian Unit Layanan Pengadaan Pemkot "X" Mr. E mengaku hanya membantu Wali Kota "X" nonaktif Mr. R dalam pengadaan proyek. Apalagi dalam kepegawaian ada indikator soal loyalitas. "Yang penting ini, bagi orang seperti saya entah nanti Kementerian "Z" atau bagian yang mengurusi masalah kepegawaian mungkin perlu ada definisi atau redefinisi atau mungkin pemberian batasan-batasan yang jelas tentang makna kesetiaan atau loyalitas, yang jadi salah satu indikator bagi pegawai untuk dinilai tentang kesetiaan dan loyalitasnya itu," ujar Mr. E usai diperiksa penyidik KPK di Gedung KPK, Jakarta.

"Soalnya kalau tidak ada definisi yang jelas nanti ya, banyak yang seperti saya gitu," tambah Mr. E yang menyandang status tersangka kasus suap proyek yang dilakukan Wali Kota "X" nonaktif Mr. R. Mr. E mengaku melakukan hal tersebut sebagai bentuk kesetiaan terhadap pimpinannya. Sehingga dia meminta perlu ada definisi yang jelas soal makna kesetiaan atau loyalitas indikator penilaian pegawai.

"Ya kan saya melakukan ini kan sebagai bentuk kesetiaan saya kepada pimpinan. Nah ini bener tidak seperti itu, ini tolong didefinisikan yang lebih jelas dan tegas," ucap Mr. E. Selain itu, Mr. E mengatakan Wakil Wali Kota "X" Mr. P saat diperiksa penyidik KPK hanya dimintai konfirmasi posisi dirinya di Pemkot "X". Namun ia mengaku tidak mengetahui apakah Mr. P mengaku proses pengadaan proyek senilai Rp 5,26 miliar, yang dimenangi "PT. D"

"Itu menjelaskan kedudukan saya mungkin, saya nggak tahu pasti," ujar Mr. E. Dalam kasus ini, Wali Kota "X" nonaktif Mr. R ditangkap terkait suap proyek senilai Rp 5,26 miliar, yang dimenangi "PT. D". Mr. R mendapatkan komisi 10 persen atau Rp 500 juta dari proyek yang dianggarkan Kota "X" pada 2017 itu.

Dari OTT tersebut, KPK menyita uang tunai Rp 200 juta yang diberikan kepada Mr. R. Sedangkan Rp 300 juta sebelumnya diberikan untuk keperluan pelunasan mobil Toyota Alphard milik Mr. R. KPK juga menyita uang tunai Rp 100 juta yang diberikan tersangka pengusaha "Mr. F" kepada Kepala Bagian Layanan dan Pengadaan Pemkot "X" "Mr. S" sebagai panitia pengadaan. Ketiganya kemudian ditetapkan sebagai tersangka.

Pertanyaan :

1. Dari kasus tersebut, uraikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi loyalitas seseorang pada sebuah organisasi.
2. Terdapat 3 (tiga) panduan perilaku loyal dalam *Core Value* ASN, berikan contoh tindakan yang dapat Anda lakukan di

Instansi/Unit Kerja Anda sebagai perwujudan dari masing-masing panduan perilaku loyal tersebut.

3. Berdasarkan kasus di atas jelaskan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas seorang ASN terhadap bangsa dan negaranya.

C. Rangkuman

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). Nilai "Loyal" dianggap penting dan dimasukkan menjadi salah satu *core values* yang harus dimiliki dan diimplementasikan dengan baik oleh setiap ASN dikarenakan oleh faktor penyebab internal dan eksternal.

Secara etimologis, istilah "loyal" diadaptasi dari bahasa Prancis yaitu "*Loial*" yang artinya mutu dari sikap setia. 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:

1. Taat pada Peraturan.
2. Bekerja dengan Integritas
3. Tanggung Jawab pada Organisasi
4. Kemauan untuk Bekerja Sama.
5. Rasa Memiliki yang Tinggi

6. Hubungan Antar Pribadi
7. Kesukaan Terhadap Pekerjaan
8. Keberanian Mengutarakan Ketidaksetujuan
9. Menjadi teladan bagi Pegawai lain

Loyal, merupakan salah satu nilai yang terdapat dalam *Core Values* ASN yang dimaknai bahwa setiap ASN harus berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, dengan panduan perilaku:

1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah
2. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan instansi dan negara; serta
3. Menjaga rahasia jabatan dan negara

Adapun kata-kata kunci yang dapat digunakan untuk mengaktualisasikan panduan perilaku loyal tersebut di atas diantaranya adalah komitmen, dedikasi, kontribusi, nasionalisme dan pengabdian, yang dapat disingkat menjadi "KoDeKoNasAb".

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

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

Setiap ASN harus senantiasa menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat pegawai negeri sipil, serta senantiasa mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang atau golongan sebagai wujud loyalitasnya terhadap bangsa dan negara. Agar para ASN mampu menempatkan kepentingan bangsa dan Negara di atas kepentingan lainnya dibutuhkan langkah-langkah konkrit, diantaranya melalui pemantapan Wawasan Kebangsaan. Selain memantapkan Wawasan Kebangsaan, sikap loyal seorang ASN dapat dibangun dengan cara terus meningkatkan nasionalismenya kepada bangsa dan negara.

D. Evaluasi Materi Pokok 1

Untuk membantu mengevalusi/mengukur tingkat pemahaman Anda terhadap Materi Pokok 1 ini, cobalah Anda kerjakan soal-soal Pilihan Ganda di bawah ini (Pada setiap soalnya, pilihlah satu jawaban yang menurut Anda benar).

1. Secara etimologis, istilah “loyal” diadaptasi dari bahasa Prancis yaitu “Loial” yang artinya:
   a. Mutu dari sikap patuh
   b. Mutu dari sikap taat
   c. Mutu dari sikap setia
   d. Mutu dari sikap hormat
2. Loyalitas seseorang terhadap organisasinya akan timbul melalui :
   a. Paksaan
   b. Kesadaran sendiri
   c. Pelatihan
   d. Doktrinasi

3. Loyalitas merupakan kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada orang lain atau sesuatu (misalnya organisasi) yang ditunjukkan melalui:
   a. Ide dan pemikiran
   b. Sikap dan tindakan
   c. Ketaatan dan pemikiran
   d. Integritas dan idealisme
4. Terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengukur loyalitas pegawai diantaranya:
   a. Tanggung Jawab pada Pimpinan
   b. Kemauan untuk Bekerja Sama
   c. Rasa Percaya Diri
   d. Hubungan Antar Organiasi
5. Ketika seorang pegawai memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasinya, yang ditunjukannya dengan cara:
   a. Berhati-hati dan lambat dalam mengerjakan tugas-tugasnya
   b. Mengerjakan banyak tugas dalam waktu yang bersamaan
   c. Berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan organisasi
   d. Loyal terhadap pimpinan
6. Sesungguhnya seorang pegawai yang loyal dapat dilihat dari seberapa besar dia menunjukkan integritas mereka saat bekerja. Integritas yang sesungguhnya adalah:

a. Melakukan hal yang masif, dengan mengetahui bahwa orang lain tidak mengetahuinya apakah Anda melakukannya atau tidak.
b. Melakukan hal yang cerdas, dengan mengetahui bahwa orang lain tidak mengetahuinya apakah Anda melakukannya atau tidak.
c. Melakukan hal yang benar, dengan mengetahui bahwa orang lain tidak mengetahuinya apakah Anda melakukannya atau tidak.
d. Melakukan hal yang inovatif, dengan mengetahui bahwa orang lain tidak mengetahuinya apakah Anda melakukannya atau tidak.

7. Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil, kata loyal dapat dimaknai sebagai kesetiaan terhadap:
   a. Pimpinan
   b. Pekerjaan
   c. Profesi
   d. NKRI
8. Loyal, merupakan salah satu nilai yang terdapat dalam *Core Values* ASN yang dimaknai bahwa setiap ASN harus:
   a. Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
   b. Setia dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
   c. Berintegritas dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
   d. Berakuntabilitas dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara

9. Salah satu tindakan yang merupakan perwujudan dari panduan perilaku "Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan instansi dan negara" adalah:
   a. Tidak melaporkan pimpinan yang melakukan pelanggaran
   b. Memanfaatkan media sosial untuk mempromosikan kebudayaan bangsa
   c. Memahami dan mengamalkan nilai-nilai Pancasila
   d. Tidak menyebarluaskan informasi penting instansi secara sembarangan
10. Secara umum, sikap loyal seorang pegawai terhadap organisasinya dapat dibangun dengan cara:
   a. Membangun rasa kecintaaan dan memiliki serta meningkatkan ketakwaan
   b. Meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rohani
   c. Memberikan kesempatan peningkatan karir dan evalusi komprehensif
   d. Melakukan evaluasi berkala dan meningkatkan kinerja

E. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Cocokkan jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Hasil Belajar Materi Pokok 1 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban Anda yang benar. Apabila tingkat penguasaan Anda mencapai 80% atau lebih, berarti Anda telah memahami Materi Pokok 1 dan dapat meneruskan untuk mempelajari Materi Pokok 2. Tetapi bila tingkat penguasaan Anda masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi lagi Materi Pokok 1, terutama bagian yang belum dikuasai.

BAB III
MATERI POKOK 2
PANDUAN PERILAKU LOYAL

Setelah mempelajari Materi Pokok 2 ini, peserta mampu menjelaskan panduan perilaku (kode etik) loyal.

A. Uraian Materi

1. Panduan Perilaku Loyal

a. Memegang Teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Setia kepada NKRI serta Pemerintahan yang Sah

ASN sebagai profesi, salah satunya berlandaskan pada prinsip Nilai Dasar sebagaimana termuat pada Pasal 4 UU ASN. Beberapa Nilai-Nilai Dasar ASN yang dapat diwujudkan dengan Panduan Perilaku Loyal yang pertama ini diantaranya:

1) Memegang teguh ideologi Pancasila;
2) Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
3) Mengabdi kepada negara dan rakyat Indonesia; dan
4) Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah.

Dalam UU ASN juga disebutkan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada kode etik dan kode perilaku sebagaimana tertuang dalam Pasal 5, Ayat 2 UU ASN. Kode etik dan kode perilaku ASN bertujuan untuk menjaga

martabat dan kehormatan ASN yang dapat diwujudkan dengan Panduan Perilaku Loyal yang pertama ini diantaranya:

1) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan; dan
3) Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien.

Selain terkait dengan Nilai-Nilai Dasar ASN serta kode etik dan kode perilaku, nilai Loyal ini sangat terkait erat dengan Kewajiban ASN. Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya diberikan. Kewajiban pegawai ASN yang disebutkan dalam Pasal 23 UU ASN yang dapat diwujudkan dengan Panduan Perilaku Loyal yang pertama ini diantaranya:

1) Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
2) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
4) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
5) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

b. Menjaga Nama Baik Sesama ASN, Pimpinan Instansi dan Negara

Adapun beberapa Nilai-Nilai Dasar ASN yang dapat diwujudkan dengan Panduan Perilaku Loyal yang kedua ini diantaranya:

1) Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
2) Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
3) Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
4) Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
5) Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
6) Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
7) Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
8) Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
9) Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
10) Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Adapun beberapa Kode etik dan Kode Perilaku ASN yang dapat diwujudkan dengan Panduan Perilaku Loyal yang kedua ini diantaranya:

1) Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
2) Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN;

3) Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
4) Melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan mengenai disiplin Pegawai ASN; dan
5) Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan beberapa Kewajiban ASN yang dapat diwujudkan dengan Panduan Perilaku Loyal yang kedua ini diantaranya:

1) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
2) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;

c. Menjaga Rahasia Jabatan dan Negara

Sementara itu, Nilai Dasar ASN yang dapat diwujudkan dengan Panduan Perilaku Loyal yang ketiga ini diantaranya: memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur.

Sedangkan beberapa Kode etik dan Kode Perilaku ASN yang dapat diwujudkan dengan Panduan Perilaku Loyal yang ketiga ini diantaranya:

1) Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
2) Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
3) Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau

mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain; dan

4) Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi.

Adapun Kewajiban ASN yang dapat diwujudkan dengan Panduan Perilaku Loyal yang ketiga, yaitu: Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

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. Bela Negara merupakan tekad, sikap, dan perilaku serta tindakan warga negara, baik secara perseorangan maupun kolektif dalam menjaga kedaulatan negara, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa dan negara yang dijiwai oleh kecintaannya kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam menjamin kelangsungan hidup bangsa Indonesia dan Negara dari berbagai ancaman sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 UU No 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumberdaya Nasional untuk Pertahanan Negara. Agar setiap warga dapat berkontribusi nyata

dalam upaya-upaya bela negara tersebut selanjutnya dalam pasal 7-nya dirumuskan Nilai-Nilai Dasar Bela Negara sebagai berikut:

a) Cinta Tanah Air, dengan contoh aktualisasi sikap dan perilaku sebagai berikut :
   1) Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah.
   2) Mengabdi kepada negara dan rakyat Indonesia.
   3) Sesuai peran dan tugas masing-masing, ASN ikut menjaga seluruh ruang wilayah Indonesia baik ruang darat, laut maupun udara dari berbagai ancaman, seperti: ancaman kerusakan lingkungan, ancaman pencurian sumber daya alam, ancaman penyalahgunaan tata ruang, ancaman pelanggaran batas negara dan lain-lain.
   4) ASN sebagai warga Negara terpilih harus menjadi contoh di tengah-tengah masyarakat dalam menunjukkan kebanggaan sebagai bagian dari Bangsa Indonesia.
   5) Selalu menjadikan para pahlawan sebagai sosok panutan, dan mengambil pembelajaran jiwa patriotisme dari para pahlawan serta berusaha untuk selalu menunjukkan sikap kepahlawanan dengan mengabdi tanpa pamrih kepada Negara dan bangsa.
   6) Selalu nenjaga nama baik bangsa dan Negara dalam setiap tindakan dan tidak merendahkan atau selalu membandingkan Bangsa Indonesia dari sisi negatif dengan bangsa-bangsa lainnya di dunia.

7) Selalu berupaya untuk memberikan konstribusi pada kemajuan bangsa dan Negara melalui ide-ide kreatif dan inovatif guna mewujudkan kemandirian bangsa sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas masing-masing.
8) Selalu mengutamakan produk-produk Indonesia baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam mendukung tugas sebagai ASN Penggunaan produkproduk asing hanya akan dilakukan apabila produk tersebut tidak dapat diproduksi oleh Bangsa Indonesia.
9) Selalu mendukung baik secara moril maupun materiil putra-putri terbaik bangsa (olahragawan, pelajar, mahasiswa, duta seni dan lain-lain) baik perorangan maupun kelompok yang bertugas membawa nama Indonesia di kancah internasional.
10) Selalu menempatkan produk industri kreatif/industri hiburan tanah air sebagai pilihan pertama dan mendukung perkembangannya.

b) Sadar Berbangsa dan Bernegara, dengan contoh aktualisasi sikap dan perilaku sebagai berikut:
   1) Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak.
   2) Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian.
   3) Memegang teguh prinsip netralitas ASN dalam setiap kontestasi politik, baik tingkat daerah maupun di tingkat nasional.
   4) Mentaati, melaksanakan dan tidak melanggar semua peraturan perundang-undangan yang berlaku di Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia serta menjadi

pelopor dalam penegakan peraturan/perundangan di tengah-tengah masyarakat.

5) Menggunakan hak pilih dengan baik dan mendukung terselenggaranya pemilihan umum yang mandiri, jujur, adil, berkepastian hukum, tertib, terbuka, proporsional, professional, akuntabel, efektif dan efisien.
6) Berpikir, bersikap dan berbuat yang sesuai peran, tugas dan fungsi ASN.
7) Sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing ikut berpartisipasi menjaga kedaulatan bangsa dan negara.
8) Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama.
9) Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

c) Setia pada Pancasila sebagai Ideologi Negara, dengan contoh aktualisasi sikap dan perilaku sebagai berikut:
   1) Memegang teguh ideologi Pancasila.
   2) Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif.
   3) Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur.
   4) Menjadi agen penyebaran nilai-nilai Pancasila di tengah-tengah masyarakat.
   5) Menjadi contoh bagi masyarakat dalam pegamalan nilai-nilai Pancasila di tengah kehidupan sehari-hari.
   6) Menjadikan Pancasila sebagai alat perekat dan pemersatu sesuai fungsi ASN.
   7) Mengembangkan nilai-nilai Pancasila dalam berbagai kesempatan dalam konteks kekinian.

8) Selalu menunjukkan keyakinan dan kepercayaan bahwa Pancasila merupakan dasar Negara yang menjamin kelangsungan hidup bangsa.
9) Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan.

d) Rela Berkorban untuk Bangsa dan Negara, dengan contoh aktualisasi sikap dan perilaku sebagai berikut:
   1) Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun.
   2) Bersedia mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk kemajuan bangsa dan Negara sesuai tugas dan fungsi masing-masing.
   3) Bersedia secara sadar untuk membela bangsa dan negara dari berbagai macam ancaman.
   4) Selalu berpartisipasi aktif dalam pembangunan nasional dan menjadi pionir pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan nasional.
   5) Selalu ikhlas membantu masyarakat dalam menghadapi situasi dan kondisi yang penuh dengan kesulitan.
   6) Selalu yakin dan percaya bahwa pengorbanan sebagai ASN tidak akan sia-sia.

e) Kemampuan Awal Bela Negara, dengan contoh aktualisasi sikap dan perilaku sebagai berikut:
   1) Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah.
   2) Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi.

3) Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.
4) Selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensi dan mengembangkan wawasan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
5) Selalu menjaga kesehatan baik fisik maupun psikis dengan pola hidup sehat serta menjaga keseimbangan dalam kehidupan sehari-hari.
6) Senantiasa bersyukur dan berdoa atas kenikmatan yang telah diberikan Tuhan Yang Maha Esa.
7) Selalu menjaga kebugaran dan menjadikan kegemaran berolahraga sebagai gaya hidup.
8) Senantiasa menjaga kesehatannya dan menghindarkan diri dari kebiasaan-kebiasaan yang dapat mengganggu kesehatan.

B. Latihan

Untuk membantu Anda memahami uraian materi tentang Panduan Perilaku Loyal, cobalah Anda kerjakan soal-soal latihan Studi Kasus di bawah ini. Soal-soal tersebut dapat Anda jawab secara perorangan atau dengan mendiskusikannya bersama rekan-rekan peserta yang lainnya.

Studi Kasus 2: ASN, Radikalisme, dan Loyalitas Ideologi Negara
Oleh : Trisno Yulianto - detiknews

Paparan paham radikalisme bukan hanya menyasar kalangan mahasiswa di lingkungan kampus, namun juga pada komunitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Komunitas ASN yang menjadi ujung tombak pelayanan publik banyak yang mengalami proses radikalisasi dalam pemikiran dan tindakan.

Tidak mengherankan apabila banyak ASN yang menjadi anggota organisasi yang berpaham anti Pancasila dan anti NKRI. Saat sebuah Ormas dibubarkan oleh pemerintah pada 2017, terbongkar "kotak pandora" tentang daftar keanggotaan Ormas tersebut. Ribuan anggota Ormas itu dari Aceh sampai Papua banyak yang berstatus ASN. Bukan hanya menjadi anggota Ormas tersebut, banyak ASN dalam berbagai profesi bergabung dalam organisasi/perkumpulan yang pahamnya radikal dan intoleran. Organisasi/perkumpulan radikal yang diikuti oleh ASN ada yang legal, namun kebanyakan illegal sebagai sel organisasi radikal.

Aktualisasi pemikiran radikal ASN tampak kasat mata dalam berbagai unggahan status mereka melalui laman media sosial pribadi, dan juga pernyataan-pernyataan yang disampaikan dalam forum sosial-keagamaan. Pemikiran radikal ASN tersebut bisa dipetakan dalam berbagai jenis. Pertama, pemikiran ASN yang menolak konsepsi negara Pancasila, dan justru menyepakati konsepsi negara Khilafah atau negara Islam (teokrasi). Banyak PNS/ASN yang terkontaminasi ajaran radikal menolak eksistensi negara Pancasila dan enggan melaksanakan kegiatan yang mengekspresikan spirit nasionalisme. Mereka menolak mengikuti upacara bendera dan melaksanakan ritual menghormati bendera yang dianggap musyrik.

Kedua, pemikiran ASN yang menyetujui tindakan kekerasan dan atau terorisme yang berlabel "jihad". Pemikiran ASN tersebut didasari doktrin yang mereka yakini bahwa kekerasan dan atau terorisme yang bermotivasi jihad sesuai prinsip "teologis" yang mereka anut. Tidak dipungkiri akhirnya banyak kasus ASN terlibat dalam kegiatan jaringan kelompok radikalisme dan terorisme. Beberapa tahun yang lalu puluhan ASN bahkan nekad pergi ke Suriah dan meninggalkan profesi kerja sebagai ASN dengan dalih memenuhi panggilan jihad.

Ketiga, pemikiran "ambigu" atau paradoks ASN yang membenci pemerintahan yang sedang berkuasa. Banyak ASN yang kecewa terhadap kepemimpinan presiden terpilih mengekspos ujaran kebencian terhadap simbol negara (presiden) dan pemerintah melalui status dan komentar di media sosial. Mereka menerima gaji dan tunjangan dari negara namun bersikap "oposan" dalam pemikiran terhadap pemerintahan yang sah dan sedang "berkuasa". ...

Lanjutan…

Sedangkan aktivitas pro radikalisme yang dilakukan "oknum-oknum" ASN memiliki tendensi sosiologis di antaranya, ASN yang memiliki kemampuan sebagai "pendakwah" atau "propagandis" justru lebih banyak menyebarkan ujaran intoleran-pro radikalisme melalui forum-forum pertemuan yang mereka hadiri sebagai narasumber. Banyak ASN yang menyebarkan virus ajaran radikal dalam berbagai rembuk sosial di lingkungan kerja dan lingkungan sosial masyarakat.

Berbagai ASN yang memiliki penghasilan besar karena terkait jabatan dan profesi juga beberapa kali terbukti sebagai penyumbang (pendonor) dana kegiatan radikalisme dan terorisme. Terungkapnya pengakuan terduga teroris di Palembang bahwa dana kegiatan mereka disumbang oleh ASN yang menjabat di BUMN, menjadi salah satu bukti yang tidak terpungkiri.

Terpaparnya ASN dalam paham radikalisme jelas merupakan pengkhianatan sumpah dan janji ASN. Semua ASN di Indonesia tergabung dalam Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri), dan ketika diangkat sebagai calon ASN maupun pascadiklat prajabatan/latsar dilantik sebagai ASN "penuh" mereka diwajibkan menandatangani dan mengucap sumpah Korpri, yang salah satu pasalnya berbunyi: “Kami anggota Korps Pegawai Republik Indonesia bersumpah setia dan taat kepada pemerintah dan negara kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan UUD 1945 dan Pancasila."

Lebih jauh ASN juga bersumpah senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, mengutamakan kepentingan negara dan masyarakat di atas kepentingan pribadi-golongan. Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang ASN secara tegas mewajibkan ASN untuk setia pada ideologi negara yakni Pancasila dan pada konsepsi Negara Kesatuan Republik Indonesia. ASN sebagai aparatur birokrasi wajib untuk mentaati segala aturan dan prinsip kerja yang diatur oleh pemerintah. ASN tidak boleh mengkhianati prinsip dasar ideologi negara dalam pemikiran dan tindakan.

Lantas, bagaimanakah melihat fenomena suburnya radikalisme pemikiran dan tindakan di kalangan ASN yang secara langsung akan membahayakan eksistensi kehidupan bernegara? Ada beberapa tindakan yang harus dilakukan oleh pemerintah, dalam hal ini Kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi serta Kemendagri. Pertama, perlunya reedukasi ideologi negara di kalangan ASN yang telah terpapar paham radikalisme/terorisme. Reedukasi dilakukan kepada ASN yang terbukti terlibat dalam kepengurusan organisasi radikal dan/atau terlarang.

Kedua, dibutuhkan penelitian khusus (litsus) terhadap ASN yang berpotensi terpapar pemikiran dan konsepsi radikalisme. Litsus dilakukan bagi ASN yang nyata-nyata menolak paham negara Pancasila dalam berbagai sikapnya. Ketiga, mengambil tindakan tegas --pemberhentian-- bagi ASN yang telah terbukti aktif dalam kegiatan radikalisme dan terorisme. ASN yang nyata-nyata telah melanggar sumpah Korpri harus dikeluarkan dari jabatan/status ASN.

ASN di Indonesia memang harus memiliki loyalitas ideologi. ASN di Indonesia diwajibkan untuk setia dan menjalankan prinsip ideologi Pancasila dalam pekerjaan di lembaga birokrasi pemerintahan maupun dalam relasi sosial kemasyarakatan. Loyalitas ASN terhadap ideologi negara dan konstitusi adalah sesuatu yang tidak bisa ditawar dan merupakan harga mati. ASN bekerja untuk mengabdi kepada kepentingan rakyat dan keutuhan negara.

Pertanyaan:

1. Jelaskan tentang Loyal sebagai Aktualisasi Kesadaran Bela Negara bagi ASN kaitannya dengan radikalisme dan/atau intoleran.
2. Berdasarkan kasus di atas jelaskan jenis pemikiran radikal ASN yang tidak mencerminkan keloyalan terhadap bangsa dan negara.
3. Berdasarkan kasus di atas jelaskan beberapa tindakan yang harus dilakukan oleh pemerintah, terhadap ASN yang telah terpapar paham radikalisme dan/atau intoleran.

C. Rangkuman

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

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

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

D. Evaluasi Materi Pokok 2

Untuk membantu mengevalusi/mengukur tingkat pemahaman Anda terhadap Materi Pokok 2 ini, cobalah Anda kerjakan soal-soal Pilihan Ganda di bawah ini (Pada setiap soalnya, pilihlah satu jawaban yang menurut Anda benar).

1. ASN sebagai profesi, salah satunya berlandaskan pada prinsip Nilai Dasar. Hal tersebut tertuang dalam:
   a. PP Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 4
   b. PP Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 5
   c. UU Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 4
   d. UU Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 5
2. Loyalitas seorang ASN dapat diwujudkan dengan cara melaksanakan dengan sebaik-baiknya Kode Etik dan Kode Perilaku ASN. Kode Etik dan Kode Perilaku tersebut dirumuskan dengan tujuan untuk:
   a. Meningkatkan produktivitas kerja ASN
   b. Menjaga martabat dan kehormatan ASN
   c. Menjaga wibawa pemerintah
   d. Meningkatkan kualitas pelayanan publik
3. Yang tidak termasuk panduan perilaku Loyal dalam *Core Values* ASN adalah:
   a. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah
   b. Melindungi segenap tumpah darah Indonesia dengan integritas dan semangat juang yang tinggi
   c. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan instansi dan negara

d. Menjaga rahasia jabatan dan negara

4. Kode etik dan kode perilaku ASN yang terkait dengan Panduan Perilaku Loyal *"Memegang Teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Setia kepada NKRI serta Pemerintahan yang Sah"* adalah:
   a. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah
   b. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan
   c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
   d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
5. Panduan Perilaku Loyal *"Menjaga Nama Baik Sesama ASN, Pimpinan Instansi dan Negara"* yang terkait dengan Kewajiban ASN adalah:
   a. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun
   b. Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN
   c. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan
   d. Melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan mengenai disiplin Pegawai ASN

6. Panduan Perilaku Loyal *"Menjaga Rahasia Jabatan dan Negara"* yang terkait dengan Kewajiban ASN adalah:
   a. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara
   b. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan
   c. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
   d. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur
7. 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:
   a. Setiap ASN berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara.
   b. Setiap penduduk Indonesia berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara.
   c. Setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara.
   d. Setiap Aparatur Pemerintah Sipil dan Militer berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara.
8. Berdasarkan UU No 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumberdaya Nasional untuk Pertahanan Negara, yang tidak termasuk Nilai-Nilai Dasar Bela Negara adalah:
   a. Cinta Bangsa Indonesia
   b. Sadar Berbangsa dan Bernegara
   c. Setia pada Pancasila sebagai Ideologi Negara
   d. Kemampuan Awal Bela Negara

9. Nilai Setia pada Pancasila sebagai Ideologi Negara, dapat diaktualisasikan dengan sikap dan perilaku sebagai berikut:
   a. Mentaati, melaksanakan dan tidak melanggar semua peraturan perundang-undangan yang berlaku di Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia serta menjadi pelopor dalam penegakan peraturan/perundangan di tengah-tengah masyarakat
   b. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah
   c. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur
   d. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun
10. Nilai Rela Berkorban untuk Bangsa dan Negara, dapat diaktualisasikan dengan sikap dan perilaku sebagai berikut:
   a. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak
   b. Berpikir, bersikap dan berbuat yang sesuai peran, tugas dan fungsi ASN
   c. Bersedia secara sadar untuk membela bangsa dan negara dari berbagai macam ancaman
   d. Mengabdi kepada negara dan rakyat Indonesia

E. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Cocokkan jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Hasil Belajar Materi Pokok 2 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban Anda yang benar. Apabila tingkat penguasaan Anda mencapai 80% atau lebih, berarti Anda telah memahami Materi Pokok 2 dan dapat meneruskan untuk mempelajari Materi Pokok 3. Tetapi bila tingkat penguasaan Anda masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi lagi Materi Pokok 2, terutama bagian yang belum di kuasai.

BAB IV
MATERI POKOK 3
LOYAL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAH

Setelah mempelajari Materi Pokok 3 ini, peserta mampu mengaktualisasikan Loyal Dalam Konteks Organisasi Pemerintah.

A. Uraian Materi

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 saya sendiri, 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 untuk kepentingan negara".*

2. Penegakkan Disiplin sebagai Wujud Loyalitas PNS

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan (loyalitas), ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dampak negatif yang dapat terjadi jika seorang PNS tidak disiplin adalah turunnya harkat, martabat, citra, kepercayaan, nama baik dan/atau mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas Unit Kerja, instansi, dan/atau pemerintah/negara. Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hanya PNS-PNS yang memiliki loyalitas yang tinggilah yang dapat menegakkan kentuan-ketentuan kedisiplinan ini dengan baik.

a. PNS Wajib:

1) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UndangUndang 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 Ralryat Daerah dengan cara:
    a) Ikut kampanye;
    b) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
    c) Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
    d) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
    e) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
    f) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau

g) Memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

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. Kemampuan ASN dalam melaksanakan ketiga fungsi tersebut merupakan perwujudan dari implementai nilai-nilai loyal dalam konteks individu maupun sebagai bagian dari Organisasi Pemerintah.

a) ASN sebagai Pelaksana Kebijakan Publik

Fungsi ASN yang pertama adalah sebagai pelaksana kebijakan publik. Secara teoritis, kebijakan publik dipahami sebagai apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Bertolak dari pengertian di atas, ASN sebagai bagian dari pemerintah atau sebagai aparat sipil negara memiliki kewajiban melaksanakan kebijakan publik. Dengan kata lain, ASN adalah aparat pelaksana (eksekutor) yang melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan kebijakan publik di berbagai bidang dan sektor pemerintahan.

Oleh karena itu setiap pegawai ASN harus memiliki nilai-nilai kepublikan, berorientasi pada kepentingan publik dan senantiasa menempatkan kepentingan publik, bangsa dan negara di atas kepentingan lainnya. Untuk itu pegawai ASN

harus memiliki karakter kepublikan yang kuat dan mampu mengaktualisasikannya dalam setiap langkah-langkah pelaksanaan kebijakan publik.

Selain itu, setiap pegawai ASN harus senantiasa bersikap adil dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. ASN harus bersikap profesional dan berintegritas dalam memberikan pelayanan. Untuk itu, integritas menjadi penting bagi setiap pegawai ASN dengan senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, keadilan, tidak korupsi, transparan, akuntabel, dan memuaskan publik. Hal-hal tersebut tentunya baru akan dilakukan jika ASN memiliki sikap loyal yang tinggi terhadap bangsa dan negara, dengan senantiasa memperhatikan prinsip-prinsip penting dalam pelaksanaan kebijakan publik sebagai berikut:

1) ASN harus mengutamakan kepentingan publik dan masyarakat luas dalam mengimplementasikan kebijakan publik. ASN adalah sebagai ujung tombak dalam membuat dan mengeksekusi suatu kebijakan dalam merespon suatu masalah. Sebagaimana dikemukakan sebelumnya, tanpa ada implementasi maka suatu kebijakan publik hanya menjadi angan-angan belaka, sehingga karena itu harus dioperasionalisasikan.
2) ASN harus mengutamakan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan publik. Setiap pegawai ASN harus menyadari sebagai aparatur profesional yang kompeten, berorientasi pelayanan publik, dan loyal kepada negara dan aturan perundangundangan. Karena itu, ASN harus

menjiwai semangat UU ASN yang berupaya untuk memperbaiki sifat layanan birokrasi yang buruk, yaitu birokrasi yang berfungsi hanya untuk melayani kepentingan atasan, bukan untuk kepentingan publik atau masyarakat yang rekrutmen pegawainya didasarkan atas kedekatan keluarga atau pertemanan, bukan melalui sistem merit berdasarkan kompetensi dan kompetsisi. Dengan demikian, pegawai ASN harus menyadari dirinya sebagai bagian dari birokrasi yang melayani kepentingan publik yang berorientasi pada kepuasan pelanggan *(costumer-driven government)*.

3) ASN harus berintegritas tinggi dalam menjalankan tugasnya. Yaitu yang memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran sebagai wujud keutuhan prinsip moral dan etika bangsa dalam kehidupan bernegara. Di samping itu, ASN juga harus berpegang pada 12 (dua belas) Kode Etik dan Kode Perilaku yang telah diatur dalam UU ASN pasal 5.

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.

Fungsi ASN yang kedua adalah sebagai pelayan publik untuk memberikan pelayanan publik tersebut. Agar fungsi yang kedua ini dapat terlaksana dengan baik, maka seorang ASN harus senantiasa berorientasi kepada kepentingan publik dan memiliki kapasitas untuk pemberikan pelayanan kepada publik sebagai bagian dari unit kerja publik untuk memenuhi kepentingan masyarakat umum atau segala sesuatu yang berkaitan dengan hajat hidup orang banyak dengan merujuk pada Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Dengan demikian seorang ASN harus profesional, kompeten, berorientasi pelayanan publik dan berintegritas sebagai perwujudan loyalitasnya kepada bangsa dan negara

c) ASN sebagai Perekat dan Pemersatu Bangsa

Fungsi ASN yang ketiga adalah sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Agar ASN dapat melaksanakan fungsi ini dengan baik maka seorang ASN harus mampu bersikap netral dan adil. Netral dalam artian tidak memihak kepada salah satu kelompok atau golongan yang ada. Adil, berarti PNS dalam melaksanakna tugasnya tidak boleh berlaku diskriminatif dan harus obyektif, jujur, transparan. Dengan bersikap netral dan adil dalam melaksanakan tugasnya, ASN akan mampu menciptakan kondisi yang aman, damai, dan tentram di lingkungan kerja dan masyarakatnya sehingga dapat mempererat persatuan dan kesatuan bangsa dan negara.

Selain harus mampu bersikap netral dan adil, seorang ASN juga harus bisa mengayomi kepentingan kelompok-

kelompok minoritas, dengan tidak membuat kebijakan, peraturan yang mendiskriminasikan keberadaan kelompok tersebut. Selanjutnya, seorang ASN juga harus mampu menjadi figur dan teladan di lingkungan masyarakatnya. PNS juga harus menjadi tokoh dan panutan masyarakat. Dia senantiasa menjadi bagian dari *problem solver* (pemberi solusi) bukan bagian dari sumber masalah *(trouble maker)*. Oleh sebab itu, setiap ucapan dan tindakannya senantiasa menjadi ikutan dan teladan masyarakat di sekitarnya. Dia tidak boleh melakukan tindakan, ucapan dan perilaku yang bertentangan dengan norma-norma sosial dan susila, bertentangan dengan agama dan nilai lokal yang berkembang di masyarakat yang dapat memicu perpecahan di tengah-tengah masyarakat. Jika seorang ASN telah mampu melakukan hal-hal tersebut di atas berarti dia telah mampu mewujudkan panduan perilaku loyal dalam melaksanakan fungsinya sebagai ASN.

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)

Dalam mengimplementasikan nilai-nilai Ketuhanan, kita perlu mendudukkan Pancasila secara proporsional. Dalam hal ini, Pancasila bukan agama yang bermaksud mengatur sistem keyakinan, sistem peribadatan, sistem norma, dan identitas keagamaan masyarakat. Ketuhanan dalam kerangka Pancasila bisa melibatkan nilai-nilai moral universal agama-agama yang ada. Pancasila bermaksud menjadikan nilai-nilai moral Ketuhanan sebagai landasan pengelolaan kehidupan dalam konteks masyarakat yang majemuk, tanpa menjadikan salah satu agama tertentu mendikte negara.

Sila Ketuhanan dalam Pancasila menjadikan Indonesia bukan sebagai negara sekuler yang membatasi agama dalam ruang privat. Pancasila justru mendorong nilai-nilai Ketuhanan mendasari kehidupan bermasyarakat dan berpolitik. Namun, Pancasila juga tidak menghendaki negara agama, yang mengakomodir kepentingan salah satu agama. Karena hal ini akan membawa pada tirani yang memberangus pluralitas bangsa. Dalam hal ini, Indonesia bukan negara sekuler sekaligus bukan negara agama.

Adanya nilai-nilai Ketuhanan dalam Pancasila berarti negara menjamin kemerdekaan masyarakat dalam memeluk agama dan kepercayaan masing-masing. Tidak hanya kebebasan dalam memeluk agama, negara juga menjamin masyarakat memeluk kepercayaan. Namun dalam kehidupan di masyarakat, antar pemeluk agama dan kepercayaan harus saling menghormati satu sama lain. Nilai-nilai Ketuhanan yang

dianut masyarakat berkaitan erat dengan kemajuan suatu bangsa. Ini karena nilai-nilai yang dianut masyarakat membentuk pemikiran mereka dalam memandang persoalan yang terjadi. Maka, selain karena sejarah Ketuhanan masyarakat Indonesia yang mengakar, nilai-nilai Ketuhanan menjadi faktor penting yang mengiringi perjalanan bangsa menuju kemajuan.

Nilai-nilai Ketuhanan yang dikehendaki Pancasila adalah nilai Ketuhanan yang positif, yang digali dari nilai-nilai keagamaan yang terbuka (inklusif), membebaskan, dan menjunjung tinggi keadilan dan persaudaraan. Dengan menempatkan nilai-nilai Ketuhanan sebagai sila tertinggi di atas sila-sila yang lain, kehidupan berbangsa dan bernegara memiliki landasan rohani dan moral yang kuat. Sebagai landasan rohani dan moral dalam berkehidupan, nilai-nilai Ketuhanan akan memperkuat etos kerja. Nilai-nilai Ketuhanan menjadi sumber motivasi bagi masyarakat dalam menjalankan kehidupan sehari-hari.

Implementasi nilai-nilai Ketuhanan dalam kehidupan berdemokrasi menempatkan kekuasaan berada di bawah Tuhan dan rakyat sekaligus. Demokrasi Indonesia tidak hanya berarti daulat rakyat tapi juga daulat Tuhan, sehingga disebut dengan teodemokrasi. Ini bermakna bahwa kekuasaan (jabatan) itu tidak hanya amanat manusia tapi juga amanat Tuhan. Maka, kekuasaan (jabatan) harus diemban dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh. Kekuasaan (jabatan) juga harus dijalankan dengan transparan dan

akuntabel karena jabatan yang dimiliki adalah amanat manusia dan amanat Tuhan yang tidak boleh dilalaikan.

Nilai-nilai Ketuhanan juga dapat diimplementasikan dengan cara mengembangkan etika sosial di masyarakat. Nilai-nilai Ketuhanan menjiwai nilai-nilai lain yang dibutuhkan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara seperti persatuan, kemanusiaan, permusyawaratan, dan keadilan sosial. Dalam hal ini nilai-nilai Ketuhanan menjadi sila yang menjiwai sila-sila yang lain dalam Pancasila. Dengan berpegang teguh pada nilai-nilai Ketuhanan diharapkan bisa memperkuat pembentukan karakter dan kepribadian, melahirkan etos kerja yang positif, dan memiliki kepercayaan diri untuk mengembangkan potensi diri sebagai ASN yang loyal kepada bangsa dan negara guna mengelola kekayaan alam yang diberikan Tuhan untuk kemakmuran masyarakat.

b) Sila Ke-2 (Nilai-Nilai Kemanusiaan)

Embrio bangsa Indonesia berasal dari pandangan kemanusiaan universal yang disumbangkan dari berbagai interaksi peradaban dunia. Penjajahan yang berlangsung di berbagai belahan dunia merupakan upaya masif internasional dalam merendahkan martabat kemanusiaan. Sehingga perwujudan Indonesia merdeka merupakan cara dalam memuliakan nilai-nilai kemanusiaan universal. Kemerdekaan Indonesia merupakan ungkapan kepada dunia bahwa dunia harus dibangun berdasarkan kesederajatan antarbangsa dan egalitarianisme antarumat manusia. Dalam hal ini semangat

nasionalisme tidak bisa lepas dari semangat kemanusiaan, sehingga belum dapat disebut sebagai seorang yang nasionalis jika ia belum mampu menunjukkan jiwa kemanusiaan.

Dalam hal ini, para pendiri bangsa bukan hanya sekedar hendak merintis dan membangun negara, tetapi mereka juga memikirkan bagaimana manusia Indonesia tumbuh sebagai pribadi yang berbudaya dan bisa berkiprah di pentas pergaulan dunia. Pada masa kemerdekaan ini, membangun bangsa tidak sekedar terlibat dan sibuk dalam pemerintahan dan birokrasi, tapi juga mempertimbangkan bagaimana membangun manusia Indonesia yang ada di dalamnya.

Bung Hatta memandang sila kedua Pancasila memiliki konsekuensi ke dalam dan ke luar. Ke dalam berarti menjadi pedoman negara dalam memuliakan nilai-nilai kemanusiaan dan hak asasi manusia. Ini berarti negara menjalankan fungsi *"melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, dan mencerdaskan kehidupan bangsa"*. Konsekuensi ke luar berarti menjadi pedoman politik luar negeri bangsa yang bebas aktif dalam rangka, *"ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial"*.

Dalam gempuran globalisasi, pemerintahan yang dibangun harus memperhatikan prinsip kemanusiaan dan keadilan dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri dan pemerintahan global atau dunia. Jangan sampai lebih memperhatikan kemanusiaan dalam negeri tapi mengabaikan

pergulatan dunia, atau sebaliknya, terlibat dalam interaksi global namun mengabaikan kemanusiaan masyarakat bangsanya sendiri. Perpaduan prinsip sila pertama dan kedua Pancasila menuntut pemerintah dan peyelenggara negara untuk memelihara budi pekerti kemanusiaan yang luhur dan memegang cita-cita moral rakyat yang mulia. Dengan berlandaskan pada prinsip kemanusiaan ini, berbagai tindakan dan perilaku yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan tidak sepatutnya mewarnai kebijakan dan perilaku ASN sebagai perwujudan dari loyalitasnya pada bangsa dan negara. Fenomena kekerasan, kemiskinan, ketidakadilan, dan kesenjangan sosial merupakan kenyataan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan. Sehingga ASN dan seluruh komponen bangsa perlu bahu membahu menghapuskan masalah tersebut dari kehidupan berbangsa.

Di tengah globalisasi yang semakin meluas cakupannya, masyarakat Indonesia perlu lebih selektif dalam menerima pengaruh global. Pengaruh global yang positif, yakni yang sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan tentu lebih diterima dibanding pengaruh yang negatif, yakni yang merendahkan nilai-nilai kemanusiaan. Untuk itu, diperlukan pemimpin yang mampu menentukan kebijakan dan arah pembangunan dengan mempertimbangkan keselarasan antara kepentingan nasional dan kemaslahatan global.

c) Sila Ke-3 (Nilai-Nilai Persatuan)

Upaya melaksanakan sila ketiga Pancasila dalam masyarakat plural seperti Indonesia bukanlah sesuatu hal yang

mudah. Sejak awal berdirinya Indonesia, agenda membangun bangsa *(nation building)* meruapkan sesuatu yang harus terus menerus dibina, dilakukan dan ditumbuhkembangkan. Bung Karno misalnya, membangun rasa kebangsaan dengan membangkitkan sentimen nasionalisme yang menggerakkan suatu i'tikad, suatu keinsyafan rakyat, bahwa rakyat ini adalah satu golongan, satu bangsa. Soekarno menyatakan bahwa yang menjadi pengikat manusia menjadi satu jiwa adalah kehendak untuk hidup bersama, dengan ungkapan khasnya: *"Jadi gerombolan manusia, meskipun agamanya berwarna macam-macam, meskipun bahasanya bermacam-macam, meskipun asal turunannya bermacam-macam, asal gerombolan manusia itu mempunyai kehendak untuk hidup bersama, itu adalah bangsa"*. Selanjutnya Soekarno menyatakan bahwa Semangat kebangsaan itu mengakui manusia dalam keragaman, meskipun terbagi dalam golongan-golongan.

Dengan demikian, keberadaan Bangsa Indonesia terjadi karena dia memiliki satu nyawa, satu asal akal, yang tumbuh dalam jiwa rakyat sebelumnya yang menjalani satu kesatuan riwayat, yang membangkitkan persatuan karakter dan kehendak untuk hidup bersama dalam suatu wilayah geopolitik nyata. Oleh karena itu sebagai persenyawaan dari ragam perbedaan suatu bangsa mestinya memiliki karakter tersendiri yang bisa dibedakan dari karakter unsur-unsurnya.

Selain itu, negara juga diharapkan mampu memberikan kebaikan bersama bagi warganya tanpa memandang siapa dan dari etnis mana, apa agamanya, dengan terus memperkuat

semangat gotong royong dalam kehidupan masyarakat sipil dan politik dengan terus menerus mengembangkan pendidikan kewarganegaraan dan multikulturalisme yang dapat membangun rasa keadilan dan kebersamaan dilandasi dengan prinsip prinsip kehidupan publik yang lebih partisipatif dan non diskriminatif. Disinilah seorang ASN yang loyal dapat mengambil peran dan memainkan fungsinya sebagai perekat dan pemersatu bangsa.

d) Sila Ke-4 (Nilai-Nilai Permusyawaratan)

Kesepahaman para pendiri bangsa untuk membangun demokrasi yang sesuai dengan karakter bangsa, yakni demokrasi permusyawaratan, menunjukkan bahwa demokrasi bukan sekedar alat. Demokrasi permusyawaratan merupakan cerminan dari jiwa, kepribadian, dan cita-cita bangsa Indonesia. Dalam pandangan Soekarno, demokrasi bukan sekedar alat teknis saja, tetapi suatu kepercayaan atau keyakinan untuk mencapai suatu bentuk masyarakat yang dicita-citakan.

Karena itu, demokrasi yang diterapkan di Indonesia mempunyai corak nasional yang sesuai dengan kepribadian bangsa. Sehingga, demokrasi di Indonesia tidak perlu sama atau identik dengan demokrasi yang dijalankan oleh negara-negara lain di dunia. Sila ke-4 Pancasila mengandung ciri-ciri demokrasi yang dijalankan di Indonesia, yakni kerakyatan (kedaulatan rakyat), 2) permusyawaratan (kekeluargaan), dan 3) hikmat-kebijaksanaan.

Demokrasi yang berciri kerakyatan berarti adanya penghormatan terhadap suara rakyat. Rakyat berperan dan berpengaruh besar dalam proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemerintah. Sementara ciri permusyawaratan bermakna bahwa negara menghendaki persatuan di atas kepentingan perseorangan dan golongan. Penyelenggaraan pemerintahan didasarkan atas semangat kekeluargaan di antara keragaman bangsa Indonesia dengan mengakui adanya kesamaan derajat.

Hikmat kebijaksanaan menghendaki adanya landasan etis dalam berdemokrasi. Permusyawaratan dijalankan dengan landasan sila-sila Pancasila lainnya, yakni Ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, dan keadilan. Landasan Pancasila inilah yang membedakan model demokrasi di Indonesia dengan demokrasi di negara-negara lain, termasuk dengan demokrasi liberal dan demokrasi totaliter. Hikmat kebijaksanaan juga mensyaratkan adanya wawasan dan pengetahuan yang mendalam tentang pokok bahasan dalam musyawarah atau pengambilan keputusan. Pemerintah dan wakil rakyat diharapkan bisa mengetahui, memahami, dan merasakan, apa yang diinginkan rakyat dan idealitas apa yang seharusnya ada pada rakyat, sehingga keputusan yang diambil adalah keputusan yang bijaksana. Penghayatan terhadap nilai-nilai permusyawaratan ini diharapkan memunculkan mentalitas masyarakat yang mengutamakan kepentingan umum. Adanya mentalitas yang mengutamakan kepentingan umum ini memudahkan dalam menemukan kata sepakat dalam pengambilan keputusan bersama.

Untuk itu, dalam segala pengambilan keputusan, lebih diutamakan diambil dengan cara musyawarah mufakat. Pemungutan suara *(voting)* dalam pengambilan keputusan merupakan pilihan terakhir jika tidak mencapai mufakat, dengan tetap menjunjung tinggi semangat kekeluargaan.

Demokrasi permusyawaratan dijalankan tidak hanya dalam bidang politik dan pemerintahan saja. Demokrasi permusyawaratan juga dijalankan dalam berbagai pilar kehidupan bernegara. Demokrasi tidak hanya dijalankan secara prosedural melalui pembentukan lembaga legislatif, eksekutif, dan yudikatif saja. Demokrasi juga hendaknya dijalankan dalam bidang ekonomi, sosial, hukum, dan pelayanan publik. Dalam hal ini, demokrasi dijalankan untuk memberikan pelayanan dan kesejahteraan pada masyarakat.

Pelayanan publik hendaknya memahami kebutuhan rakyat sebagai pemegang saham utama pemerintahan. Dalam demokrasi sosial, pelayanan publik berperan dalam memastikan seluruh warga negara, tanpa memandang latar belakang dan golongan serta mendapat jaminan kesejahteraan. Demokrasi permusyawaratan juga menghendaki adanya semangat demokrasi dari para penyelenggara negara. Idealitas sistem demokrasi yang dirancang sangat ditentukan oleh semangat para penyelenggara negara untuk menyesuaikan sikapnya menurut nilai-nilai Pancasila dengan sikap loyalitas yang tinggi.

e) Sila Ke-5 (Nilai-Nilai Keadilan Sosial)

Dalam rangka mewujudkan keadilan sosial, para pendiri bangsa menyatakan bahwa negara merupakan organisasi masyarakat yang bertujuan menyelenggarakan keadilan. Untuk itulah diperlukan dua syarat yaitu adanya emansipasi dan partisipasi bidang politik, yang sejalan dengan emansipasi dan partisipasi bidang ekonomi. Kedua partisipasi inilah yang oleh Soekarno seringkali disebut dengan istilah Sosio-Demokrasi. Dengan kedua pendekatan tersebut, diharapkan akan mampu menghindarkan Negara Indonesia dari konsep negara liberal, tapi lebih condong pada pada konsep negara kesejahteraan, yaitu suatu bentuk pemerintahan demokratis yang menegaskan bahwa negara bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyat dan negara juga berhak mengatur pembagian kekayaan negara agar rakyat tidak ada yang kelaparan, rakyat bisa memperoleh jaminan sosialnya serta negara bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan dari fungsi sosial atas hak milik pribadi sehingga bisa terwujud kesejahteraan umum.

Keadilan sosial juga merupakan perwujudan imperatif etis dari amanat Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 pasal 33 yang berbunyi: *"Perekonomian berdasar atas demokrasi ekonomi, kemakmuran bagi semua orang"*. Dan dalam realisasinya usaha mewujudkan keadilan dan kesejahteraan sosial harus bersendikan kepada nilai nilai kekeluargaan Indonesia sebagaimana yang terkandung dalam sila sila Pancasila.

Komitmen keadilan dalam alam pikiran Pancasila memiliki dimensi sangat luas. Peran negara dalam mewujudkan rasa keadilan sosial, setidaknya ada dalam empat kerangka; (i) Perwujudan relasi yang adil disemua tingkat sistem kemasyarakatan, (ii) Pengembangan struktur yang menyediakan kesetaraan kesempatan, (iii) Proses fasilitasi akses atas informasi, layanan dan sumber daya yang diperlukan, (iv) Dukungan atas partisipasi bermakna atas pengambilan keputusan bagi semua orang.

Perwujudan negara kesejahteraan sangat ditentukan oleh integritas dan mutu penyelenggara negara, disertai dukungan rasa tanggung jawab dan rasa kemanusiaan yang terpancar dari setiap ASN yang memiliki loyalitas tinggi. Dalam visi negara yang hendak mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, berlaku prinsip *"berat sama dipikul, ringan sama dijinjing"*.

B. Latihan

Untuk membantu Anda memahami uraian materi tentang Loyal Dalam Konteks Organisasi Pemerintah, cobalah Anda kerjakan soal-soal latihan studi kasus di bawah ini. Soal-soal tersebut dapat Anda jawab secara perorangan atau dengan mendiskusikannya bersama rekan-rekan peserta yang lainnya.

Studi Kasus 3 : Pengebiran Makna Loyalitas PNS

(Ahmad Turmuzi. Konten ini telah tayang di Kompasiana.com dengan judul "Pengebiran Makna Loyalitas PNS")

Makna umum dari loyalitas adalah kesetiaan atau kepatuhan. Dalam organisasi modern, termasuk organisasi pemerintahan mengkondisikan loyalitas pada aturan, bukan person. Tetapi dalam praktiknya loyalitas selalu disimpangkan sebagai kesetiaan pada person. Pemimpin dalam pemerintahan yang ingin berkuasa kembali, sering kali menuntut bawahannya untuk loyal kepadanya. Ingin mempertahankan kekuasaannya dengan mengharap dukungan dari anak buahnya. Misalnya saja seorang presiden dan wakil presiden, gubernur dan wakil gubernur, bupati dan wakil bupati atau wali kota dan wakil wali kota yang ingin terpilih kembali dalam pemilu atau pemilukada untuk melanjutkan kekuasaannya, menuntut agar PNS atau pegawai yang dipimpinnya untuk memilih diri dan pasangannya. Sering kali tuntutan itu dilakukan dengan cara biasa-biasa saja, sekedar harapan atau permohonan dukungan. Tetapi, acap kali juga disertai dengan cara yang luar biasa, misalnya diikuti dengan intimidasi atau memberikan "harapan-harapan" tertentu.

Cara yang biasa dilakukan oleh pemimpin yang sedang berkuasa untuk menggalang dukungan dari kalangan PNS adalah dengan melibatkannya menjadi tim sukses, dan memerintahkan PNS tertentu untuk turut mengkampanyekan diri dan pasangannya. Oknum-oknum PNS yang terlibat, ada yang termotivasi karena "dijanjikan" sesuatu, ada yang karena ditekan supaya tidak kehilangan jabatan yang sedang disandangnya, dan ada yang melakukannya dengan sukarela yang didasari oleh sifat fanatisme yang berlebihan. Mereka ini, secara aktif mencari dukungan di lapangan (masyarakat), baik terang-terangan atau secara tersembunyi. Mereka manfaatkan organisasi profesi untuk menggalang dukungan di kalangannya yang seprofesi. Ada juga yang memanfaatkan momen acara atau pertemuan kedinasan untuk kampanye (kegiatan kampanye yang dibungkus/numpang dalam kegiatan kedinasan). Yang terakhir ini yang sering penulis alami, mengingat saat ini di Provinsi "X" sedang berlangsung tahapan-tahapan (proses) pemilukada untuk memilih Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi "X", serta Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten "Y". Dalam beberapa pertemuan atau rapat dinas yang penulis ikuti, pejabat-pejabat dari SKPD tertentu selalu menyisipkan kampanye untuk pasangan calon yang sedang berkuasa (*incamben*) dalam pidato atau sambutannya, dengan mengatasnamakan (mengedepankan) loyalitas terhadap pimpinan.

Perlu kembali kita sadari, bahwa PNS terikat oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS *(telah dirubah dengan PP Nomor. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS)*, terutama isi yang terdapat pada pasal 4. Pasal ini berisi tentang larangan terhadap PNS untuk memberikan dukungan kepada salah satu pasangan calon. Dengan demikian, upaya mobilisasi dukungan dari kelangan PNS seperti itu, jelas merupakan cara ilegal, tidak dibenarkan menurut ketentuan yang adaatau melawan hukum. Bagi pasangan calon yang menempuh cara tersebut, merupakan tindakan pengecut (tidak kesatria), merasa takut kalah dan tidak percaya diri. Sedangkan bagi oknum PNS yang tidak netral, berarti yang bersangkutan tidak bisa menahan "hawa nafsunya" dan tidak bisa mengendalikan rasa takutnya karena akan kihilangan jabatan atau tidak memperoleh jabatan tertentu. Singkatnya, mereka tidak bisa bersikap profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Langkah di atas jelas merupakan upaya untuk mengalihkan atau mengebiri makna sejati dari loyalitas PNS. Sesungguhnya sebagi bagian dari masyarakat, PNS juga memiliki hak pilih sendiri. Oleh karena itu setiap PNS bebas menentukan pilihannya dalam pemilu atau pemilukada. Berarti seorang PNS tidak perlu merasa takut untuk kehilangan atau tidak mendapat jabatan tertentu, tidak perlu takut dengan intimidasi. Sepanjang berada pada jalur (koridor) kebenaran, dan selalu bersikap profesional dalam menjalankan tugas dan fungsi.

Pertanyaan:

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan "Pengebiran Makna Loyalitas PNS" dan berikan contohnya.
2. Berdasrkan kasus di atas, jelaskan beberapa ciri/karekter pegawai yang loyal terhadap organisasinya.
3. Terangkanlah bagaimana Penegakkan Disiplin sebagai Wujud Loyalitas PNS berdasrkan contoh kasus di atas.

C. Rangkuman

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

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

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

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.

D. Evaluasi Materi Pokok 3

Untuk membantu mengevalusi/mengukur tingkat pemahaman Anda terhadap Materi Pokok 3 ini, cobalah Anda kerjakan soal-soal Pilihan Ganda di bawah ini (Pada setiap soalnya, pilihlah satu jawaban yang menurut Anda benar).

1. 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. Ketentuan mengenai sumpah/janji tersebut diatur dalam UU ASN pasal:
   a. 63
   b. 64
   c. 65
   d. 66
2. Dalam sumpah/janjinya PNS berkomitmen untuk:
   a. Melaksanakan fungsi ASN dengan baik
   b. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat pegawai negeri sipil, serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan saya sendiri, seseorang atau golongan
   c. Menjadi PNS yang profesional dan berkompeten
   d. Taat kepada Tuhan Yang Maha Esa

3. ASN adalah aparat pelaksana (eksekutor) yang melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan kebijakan publik di berbagai bidang dan sektor pemerintahan, oleh karena itu ASN harus memiliki:
   a. Nilai-nilai kepublikan
   b. Nilai-nilai kelayakan
   c. Nilai-nilai kesopanan
   d. Nilai-nilai loyal
4. Sebagai wujud loyalitasnya, seorang ASN ketika melaksanakan berbagai kebijakan publik hendaknya senantiasa:
   a. Mengutamakan kepentingan publik dan masyarakat terbatas
   b. Mengutamakan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan publik
   c. Berintegritas tinggi dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan perintah atasan
   d. Mengutamakan mutu pelayanan
5. Berikut ini adalah prinsip-prinsip pelayanan publik yang harus dipahami dan dipraktikkan oleh setiap Aparatur Sipil Negara yang berada di garis depan dalam memberikan pelayanan publik bagi masyarakat:
   a. Partisipatif; Transparan; Tidak diskriminatif; serta Mudah dan murah.
   b. Efektif dan efisien; Aksesibel, Akuntabel dan Ramah.
   c. Responsif; Berkeadilan; Tepat waktu dan Sabar
   d. Tidak diskriminatif; Akuntabel; Jujur dan Berkeadilan.

6. Berikut adalah beberapa contoh persoalan pelayanan publik yang masih kerap terjadi di Indonesia:
   a. Pemberi layanan yang humanis dan diskriminatif
   b. Tidak ada kepastian jumlah dan waktu penyelesaian layanan
   c. Prosedur yang sulit dipenuhi dan harus melalui tahapan yang berbelit-belit
   d. Tidak responsif terhadap ketersediaan sumberdaya
7. Pegawai ASN harus menerapkan budaya pelayanan, dan menjadikan prinsip melayani sebagai suatu kebanggaan. Munculnya rasa kebanggaan dalam memberikan pelayanan akan menjadi modal dalam melaksanakan pekerjaan. Pernyataan tersebut merupakan salah satu dari beberapa karakteristik dari:
   a. Budaya birokrasi yang berkualitas
   b. Budaya birokrasi yang akuntabel
   c. Budaya birokrasi yang melayani
   d. Budaya birokrasi yang mengayomi
8. Agar seorang ASN dapat menjalankan fungsinya sebagai perekat dan pemersatu bangsa sebagai wujud loyalitasnya terhadap bangsa dan negara, maka dia harus mampu untuk:
   a. Bersikap netral dan adil sesuai kebutuhan
   b. Mengayomi kepentingan kelompok-kelompok mayoritas
   c. Menjadi figur dan teladan di dalam keluarga
   d. Menjadi bagian dari *problem solver* (pemberi solusi) bukan bagian dari sumber masalah (*trouble maker*)

9. Nilai Kehutanan dalam Pancasila dapat dimaknai sebagai berikut:
   a. Bahwa nilai-nilai Ketuhanan juga dapat diimplementasikan dengan cara mengembangkan etika moral di masyarakat
   b. Bahwa nilai-nilai Ketuhanan melengkapi nilai-nilai lain yang dibutuhkan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara seperti persatuan, kemanusiaan, permusyawaratan, dan keadilan sosial
   c. Bahwa kekuasaan (jabatan) itu tidak hanya amanat manusia tapi juga amanat Tuhan. Maka, kekuasaan (jabatan) harus diemban dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh
   d. Bahwa nilai-nilai Ketuhanan diharapkan bisa memperkuat pembentukan karakter dan kepribadian, melahirkan etos kerja yang seadanya, dan memiliki kepercayaan diri untuk mengembangkan potensi diri sebagai ASN
10. Loyalitas seorang ASN dapat tercermin dari kemampuannya mengamalkan nilai-nilai yang terkandung pada sila ke-3 Pancasila dengan cara:
   a. Menghargai, mentoleransi dan menseragamkan keberagaman
   b. Memberikan pelayanan yang partisipatif, diskriminatif dan prima
   c. Membangun rasa kebangsaan dengan membangkitkan sentimen nasionalisme
   d. Menumbuhkkembangkan semangat gotong royong di kalangan tertentu

E. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Cocokkan jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Hasil Belajar Materi Pokok 3 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban Anda yang benar. Apabila tingkat penguasaan Anda mencapai 80% atau lebih, berarti Anda telah memahami Materi Pokok 3. Tetapi bila tingkat penguasaan Anda masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi lagi Materi Pokok 3, terutama bagian yang belum dikuasai.

BAB V
PENUTUP

Loyal merupakan salah satu nilai yang terdapat dalam *Core Values* ASN **BerAKHLAK** yang dimaknai bahwa setiap ASN harus berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Materi modul ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana panduan perilaku loyal yang semestinya dipahami dan dimplementasikan oleh setiap ASN di instansi tempatnya bertugas, yang terdiri dari:

1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah;
2. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan instansi dan negara; serta
3. Menjaga rahasia jabatan dan negara.

Adapun kata-kata kunci yang dapat digunakan untuk mengaktualisasikan panduan perilaku loyal tersebut di atas diantaranya adalah komitmen, dedikasi, kontribusi, nasionalisme dan pengabdian, yang dapat disingkat menjadi “KoDeKoNasAb”.

Oleh karena itu peserta Pelatihan Dasar diharapkan dapat mempelajari setiap materi pokok dalam modul ini dengan seksama dan mengerjakan setiap latihan dan evaluasi yang diberikan. Jika terdapat hal-hal yang belum dipahami dapat ditanyakan dan didiskusikan dengan Pengampu Mata Pelatihan ini pada saat fase pembelajaran jarak jauh maupun klasikal.

Selamat Belajar, Semoga Sukses dan Berkah !!!

KUNCI JAWABAN

I. MATERI POKOK 1. KONSEP LOYAL

No.	Jawaban	No.	Jawaban
1.	C	6.	C
2.	B	7.	D
3.	B	8.	A
4.	B	9.	B
5.	C	10.	B

II. MATERI POKOK 2. PANDUAN PERILAKU LOYAL

No.	Jawaban	No.	Jawaban
1.	C	6.	C
2.	B	7.	C
3.	B	8.	A
4.	B	9.	C
5.	C	10.	C

III. MATERI POKOK 3. LOYAL DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAH

No.	Jawaban	No.	Jawaban
1.	D	6.	C
2.	B	7.	C
3.	A	8.	D
4.	B	9.	C
5.	A	10.	C

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Denhardt, J.V dan Denhardt, R.B., 2003. The New Public Service: Serving, not Steering. York and London: M.E. SharpeNew.

Dwiyanto, Agus. 2010. Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif. Yogyakarta: Gamapress.

Lembaga Administrasi Negara RI. 2017. Modul Nasionalisme Pelatihan Dasar CPNS. Jakarta.

Lembaga Administrasi Negara RI. 2017. Modul Pelayanan Publik Pelatihan Dasar CPNS. Jakarta.

Subagyo, Agus. 2015. Bela Negara, Peluang dan Tantangan di Era Globalisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Artikel:

Ahmad Turmuzi. "Pengebiran Makna Loyalitas PNS". *https://www.kompasiana.com/turmuzi.ahmad/55285a2d6ea834ef6e8b45d9/pengebiran-makna-loyalitas-pns.*

Faiq Hidayat, "Jadi Tersangka KPK, Anak Buah Walkot "X": Ini Bentuk Kesetiaan (Loyalitas)". *https://news.detik.com/berita/d-3698166/jadi-tersangka-kpk-anak-buah-walkot-batu-ini-bentuk-kesetiaan.*

Trisno Yulianto. "ASN, Radikalisme, dan Loyalitas Ideologi Negara". *https://news.detik.com/kolom/d-4036049/asn-radikalisme-dan-loyalitas-ideologi-negara).*

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumberdaya Nasional untuk Pertahanan Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 *jo* Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.

Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 *jo* Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tanggal 26 Agustus 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara.

LAN RI

MAKARTI BHAKTI NAGARI

www.lan.go.id

Agenda Nilai-Nilai Dasar ASN BerAkhlak

PENGAYAAN MODUL:

Loyal

Lembaga Administrasi Negara RI

2025

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

Nilai-Nilai Dasar ASN (SE Menpan RB 20/2021)

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Harmonis

Kami saling peduli dan menghargai perubahan

Kompeten

Kami terus belajar dan mengembangkan kapasitas

Loyal

Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara

Akuntabel

Kami memegang teguh kepercayaan yang diberikan

ASN
Ber AKHLAK

Adaptif

Kami terus berinovasi dan antusias dalam menggerakan ataupun menghadapi perubahan

Berorientasi Pelayanan

Kami siap memberikan pelayanan terbaik untuk rakyat Indonesia

Kolaboratif

Kami membangun kerja sama yang sinergis

LOYAL

Definisi:
Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara

KALIMAT AFIRMASI

Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara

KATA KUNCI

- ✓ Komitmen
- ✓ Dedikasi
- ✓ Kontribusi
- ✓ Nasionalisme
- ✓ Pengabdian

KODE ETIK

Panduan Perilaku

- ✓ Memegang teguh ideologi Pancasila, UUD 1945, setia pada NKRI serta Pemerintahan yang sah
- ✓ Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi, dan Negara
- ✓ Menjaga rahasia jabatan dan negara

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Referensi Modul Loyal

Modul Nasionalisme

Modul Wasbang & NNBN

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

SUBSTANSI MODUL

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Deskripsi Singkat

- Mata Pelatihan ini diberikan untuk memfasilitasi pembentukan nilai Loyal pada peserta.
- Mata Pelatihan ini merupakan bagian dari Pembelajaran Agenda II Pelatihan Dasar CPNS yang dalam penyampaiannya dapat dilakuan secara terintegrasi dengan 6 (enam) Mata Pelatihan Agenda II yang lainnya, baik pada fase pembejalaran mandiri, jarak jauh maupun klasikal.
- Materi-materi pokok yang disajikan pada modul ini masih bersifat general sehingga dapat dikembangkan dan diperinci lebih lanjut pembahasannya pada saat pelaksanaan pembelajaran dengan panduan dari Pengampu.
- Untuk membantu peserta memahami substansi materi, maka pada setiap akhir pembahasan materi pokok dilengkapi dengan latihan soal dan evaluasi.

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Tujuan Pembelajaran

Setelah mengikuti pembelajaran ini, Peserta mampu mengaktualisasikan nilai loyal dalam pelaksanaan tugas jabatannya, dengan indikator peserta mampu :

- Menjelaskan loyal secara konseptual-teoritis yang berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara
- Menjelaskan panduan perilaku (kode etik) loyal
- Mengaktualisasikan Loyal Dalam Konteks Organisasi Pemerintah
- Menganalisis kasus dan/atau menilai contoh penerapan loyal secara tepat pada setiap materi pokok

Sistematika Modul

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

PENYAMPAIAN MODUL

(Metodologi dan Kegiatan Pembelajaran)

Metodologi dan Kegiatan Pembelajaran (Pola BL)

I. FASE MOOC

II. FASE *E-LEARNING*

1) Synchronous :

a) Menjelaskan tujuan pembelajaran Agenda II dan tujuan pembelajaran setiap modulnya termasuk modul Loyal.
b) Menjelaskan sistematika materi untuk setiap modul dan keterkaitan antar modulnya dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran Agenda II.
c) Mengukur tingkat penguasaan materi peserta setelah mereka belajar secara mandiri pada aplikasi MOOC dengan menggunakan beragam cara atau metode, diantaranya tanya jawab dan kuis-kuis interaktif.
d) Melakukan curah pendapat tentang urgensi setiap nilai BerAKHLAK bagi PNS, khususnya untuk nilai Loyal.
e) Memberikan/menjelaskan penugasan-penugasan yang relevan, baik tugas kelompok maupun tugas individu sehingga peserta dapat belajar secara mandiri. Penugasan tesebut dapat berupa studi kasus, bermain peran, membuat video dan lain-lain.
f) Memberikan kesempatan peserta untuk mempresentasikan hasil pengerjaan tugasnya.
g) Memberikan penguatan dan pendalaman materi setelah peserta mempresentasikan hasil pengerjaan tugasnya dengan metode ceramah, tanya jawab, penayangan film pendek, dll.
h) Melakukan evaluasi terhadap penguasaan materi peserta dengan beragam cara: pemberian soal komprehensif, kuis-kuis interaktif, dsb.

1) Asynchronous :

Peserta melakukan diskusi kelompok dan belajar mandiri untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

III. FASE HABITUASI

Peserta mengaktualisasikan/menghabituasikan nilai-nilai BerAKHLAK pada kegiatan-kegiatan yang telah dituangkan dalam Rancangan Aktualisasi di instansi/ tempat kerjanya masing-masing.

IV. FASE KLASIKAL

1) Menjelaskan tujuan dan skenario pembelajaran Agenda II fase Klasikal.
2) Merevieu atau mengingatkan peserta terhadap materi-materi Agenda II termasuk materi tentang Loyal yang telah dipelajarai pada fase *E-Learning*.
3) Memberikan kesempatan kepada peserta untuk saling bertukar pengalaman dalam mengatualisasikan nilai BerAKHLAK termasuk nilai Loyal selama masa Habituasi.
4) Memberikan penugasan-penugasan yang relevan untuk memperkuat penguasaan materi dan pengalaman aktualisasi peserta sehingga dapat memiliki komitmen yang kuat untuk terus mengaktualisasikan/ menghabituasikan nilai berAKHLAK setelah Pelatihan Dasar berakhir. Penugasan-penugasan tersebut dapat berupa studi kasus, bermain peran, membuat video, dan lain-lain.
5) Memberikan kesempatan peserta untuk mempresentasikan hasil pengerjaan tugasnya.
6) Memberikan penguatan dan pendalaman materi setelah peserta mempresentasikan hasil pengerjaan tugasnya dengan metode ceramah, tanya jawab, penayangan film pendek, dan lain-lain.
7) Melakukan revieu dan evaluasi terhadap penguasaan materi peserta dengan beragam cara, seperti pemberian soal komprehensif, kuis-kuis interaktif dan lain sebagainya.

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

SIMPULAN

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

LOYAL

Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.

Kalimat Afirmasi

Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara

Panduan Perilaku (Kode Etik)

1) Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah;
2) Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan instansi dan negara; serta
3) Menjaga rahasia jabatan dan negara.

Kata Kunci (Aktualisasi) :

"KoDeKoNasAb"

Komitmen
Dedikasi
Kontribusi
Nasionalisme
Pengabdian

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

TERIMA KASIH

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

MODUL ADAPTIF

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
2021

Hak Cipta © pada:
Lembaga Administrasi Negara
Edisi Tahun 2021

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta Pusat 10110

ADAPTIF
Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

TIM PENGARAH SUBSTANSI:
1. Dr. Muhammad Taufiq, DEA
2. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.

PENULIS MODUL:
Yogi Suwarno, MA. Ph.D.

EDITOR: Mulia Ela Syifaurrohmah, S.IP
COVER: Amelia Ayang Sabrina, SIA.
Sumber Foto Cover: http://unsplash.com

Jakarta – LAN – 2021
ISBN:

Kata Pengantar

Sejalan dengan pengembangan kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi.

Pembelajaran dalam Pelatihan Dasar CPNS terdiri atas empat agenda yaitu Agenda Sikap Perilaku Bela Negara, Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, Agenda Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Agenda Habituasi. Setiap agenda terdiri dari beberapa mata pelatihan yang berbentuk bahan ajar. Bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS merupakan acuan minimal bagi para pengajar dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Pelatihan Dasar CPNS terkait dengan isi dari bahan ajar yang sesuai agenda dalam pedoman Pelatihan Dasar CPNS. Oleh karena bahan ajar ini merupakan produk yang dinamis, maka para pengajar dapat meningkatkan pengembangan inovasi dan kreativitasnya dalam mentransfer isi bahan ajar ini kepada peserta Pelatihan Dasar CPNS. Selain itu, peserta Pelatihan Dasar CPNS dituntut kritis untuk menelaah isi dari bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS ini. Sehingga apa yang diharapkan penulis, yaitu pemahaman secara keseluruhan dan kemanfaatan dari bahan ajar ini tercapai.

Akhir kata, kami atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan pengayaan terhadap isi dari bahan ajar ini. Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan

sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (*sustainable learning*) peserta. Selain itu, kami juga membuka lebar terhadap masukan dan saran perbaikan atas isi bahan ajar ini. Hal ini dikarenakan bahan ajar ini merupakan dokumen dinamis (*living document*) yang perlu diperkaya demi tercapainya tujuan jangka panjang yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berdaya saing.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif guna penyempurnaan selanjutnya. Semoga Modul ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Desember 2021

Kepala LAN,

Adi Suryanto

Daftar Isi

Kata Pengantar ..... *i*

Daftar Tabel ..... *v*

Daftar Gambar ..... *v*

BAB I PENDAHULUAN *1*

A. Deskripsi Singkat 1

B. Hasil Belajar 1

C. Indikator 1

D. Kegiatan Pembelajaran 2

E. Sistematika Modul 2

BAB II MENGAPA ADAPTIF *3*

A. Perubahan Lingkungan Strategis 3

B. Kompetisi di Sektor Publik 4

C. Komitmen Mutu 11

D. Perkembangan Teknologi 12

E. Tantangan Praktek Administrasi Publik 14

F. Diskusi 18

BAB III MEMAHAMI ADAPTIF *20*

A. Uraian Materi 20

B. Kreativitas dan Inovasi 22

C. Organisasi Adaptif 27

D. Adaptif sebagai nilai dan budaya ASN 33

E. Rangkuman 41

F. Latihan 42

BAB IV PANDUAN PERILAKU ADAPTIF *43*

A. Uraian Materi 43

B. Perilaku Adaptif Lembaga/Organisasional 49

C. Perilaku Adaptif Individual 54

D. Panduan Membangun Organisasi Adaptif 56

E. Rangkuman **61**

F. Latihan **62**

BAB V ADAPTIF DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAH ***63***

A. Uraian Materi **63**

B. Pemerintahan Yang Adaptif **64**

C. Pemerintah dalam Pusaran Perubahan yang Dinamis (*Dynamic Governance*) **65**

D. Pemerintah Sebagai Organisasi yang Tangguh **70**

E. Rangkuman **75**

F. Latihan **75**

BAB VI STUDI KASUS ADAPTIF ***77***

A. Visi Indonesia 2045 ..... **77**

B. Aplikasi PeduliLindungi **80**

C. Kasus Ponsel Blacberry dan Nokia **81**

Daftar Pustaka ***84***

Daftar Tabel

Tabel 1. Perbandingan *Governance* dan *Government* 17
Tabel 2 Perbedaan Organisasi Birokrasi dengan Organisasi Adaptif..... 31
Tabel 3. Perbandingan Perusahaan yang Adaptif dan Budaya Perusahaan yang Tidak Adaptif 50

Daftar Gambar

Gambar 1. Perbandingan Aspek Kreativitas dalam GII 2021 7
Gambar 2. Skor DCI Berdasarkan Pulau 9
Gambar 3. Perbandingan Skor DCI berdasarkan Provinsi 10
Gambar 4. *Technology-related* 12
Gambar 5. Dua Jenis Cara Berpikir 24
Gambar 6. Framework Budaya Adaptif 28
Gambar 7. Kerangka Sistem Dynamic Governance 66

BAB I
PENDAHULUAN

A. Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini diberikan untuk memfasilitasi pembentukan nilai-nilai Adaptif kepada peserta melalui substansi pembelajaran yang terkait dengan cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan lingkungan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, berperilaku adaptif serta bertindak proaktif.

B. Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran mata pelatihan ini, peserta diharapan mampu memahami dan mengaktualisasikan nilai-nilai adaptif dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

C. Indikator

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta diharapkan dapat:

1. Memahami pentingnya mengapa nilai-nilai adaptif perlu diaktualisasikan dalam pelaksanaan tugas jabatannya;
2. Menjelaskan adaptif secara konseptual-teoritis yang terus berinovasi dan antusias dalam menggerakan serta menghadapi perubahan;
3. Menjelaskan panduan perilaku (kode etik) adaptif;
4. Memberikan contoh perilaku dengan cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, bertindak proaktif; dan
5. Menganalisis kasus atau menilai contoh penerapan adaptif secara tepat.

D. Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran pada mata pelatihan ini merupakan pembelajaran yang didesain secara klasikal maupun online. Dalam pembelajaran berbentuk klasikal maupun online akan dilakukan melalui:

1. Ceramah
2. Diskusi dan Tanya Jawab
3. Simulasi, dan
4. Kerja kelompok dan paparan

E. Sistematika Modul

Materi pokok pada mata pelatihan ini adalah:

1. Mengapa Adaptif;
2. Konsep Adaptif;
3. Panduan Perilaku Adaptif
4. Adaptif Dalam Konteks Organisasi Pemerintah; dan
5. Studi Kasus Adaptif

BAB II
MENGAPA ADAPTIF

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

A. Perubahan Lingkungan Strategis

Lingkungan strategis di tingkat global, regional maupun nasional yang kompleks dan terus berubah adalah tantangan tidak mudah bagi praktek-praktek administrasi publik, proses-proses kebijakan publik dan penyelenggaraan pemerintahan ke depan. Dalam kondisi di mana perubahan adalah sesuatu yang konstan, dengan nilai sosial ekonomi masyarakat yang terus bergerak, disertai dengan literasi publik yang juga meningkat, maka cara sektor publik dalam menyelenggarakan fungsinya juga memerlukan kemampuan adaptasi yang memadai. Perubahan lingkungan strategis ini menjadi sesuatu yang tidak terhindarkan. Tidak ada satu pun negara ataupun pemerintahan yang kebal akan perubahan ini, pun demikian dengan Indonesia.

Selain isu pembangunan ekonomi yang mendorong kompetisi antar negara di atas, kerusakan lingkungan juga merupakan variabel penting dalam memahami perubahan lingkungan strategis. Perubahan iklim yang salah satunya menciptakan pemanasan global adalah isu

lingkungan yang menjadi pekerjaan rumah seluruh negara tanpa kecuali. Sebagian besar negara-negara industri dan juga negara-negara berkembang masuk dalam kategori penyumbang emisi terbesar sudah seharusnya mengambil peran penting dalam penanganan perubahan iklim ini.

Dalam hal ini diperlukan perubahan cara kerja melalui adaptasi dunia industri dan sektor terkait dengan cara beralih dari tradisi industri yang lama. Aktivitas industri yang masih berbasis kegiatan eksploitasi sumber daya alam, khususnya minyak dan batu bara misalnya, harus segera dialihkan ke sumber-sumber yang lebih ramah lingkungan. Adaptasi ini diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan pembangunan yang lebih ramah terhadap lingkungan.

Negara-negara di dunia juga dihadapkan pada persoalan global dalam bidang keamanan dan perdamaian dunia. Kasus-kasus seperti terorisme, radikalisme, konflik regional dan sebagainya yang cenderung eskalatif dan bertransformasi menjadi cara dan pendekatan baru akan memaksa negara untuk mengadaptasi juga cara-cara baru dalam menghadapi dan menyelesaikannya. Pendekatan lama dalam menangani persoalan keamanan dan perdamaian tentu menjadi usang dan tidak ampuh lagi, sehingga negara perlu menemukan pendekatan lain yang lebih sesuai dengan tantangan isunya.

B. Kompetisi di Sektor Publik

Perubahan dalam konteks pembangunan ekonomi antar negara mendorong adanya pergeseran peta kekuatan ekonomi, di mana daya saing menjadi salah satu ukuran kinerja sebuah negara dalam kompetisi global. Sampai dengan tahun 2000-an, Amerika

Serikat dan Jepang merupakan dua kekuatan ekonomi terbesar di dunia. Namun satu dekade kemudian, muncul beberapa pemain besar lain, seperti Tiongkok misalnya, yang terus tumbuh dan berkembang pesat menjadi kekuatan ekonomi regional, dan bahkan kini menggeser Jepang dan menjadi pesaing serius Amerika Serikat sebagai negara adidaya baru. Di tingkat regional, khususnya kawasan Asia Tenggara, walaupun Indonesia juga memimpin sebagai negara dengan kekuatan ekonomi terbesar, tetapi negara tetangga seperti Malaysia, Thailand, Filipina atau Vietnam tentu akan selalu menjadi pesaing penting di tingkat regional. Persaingan atau kompetisi adalah kata kuncinya.

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

Analog dengan perilaku pelaku usaha yang bersaing satu sama lain, maka negara pun dihadapkan pada situasi berkompetisi dengan negara lainnya dalam pencapaian kinerjanya. Walaupun karakteristik kompetisi antar negara berbeda dengan kompetisi yang terjadi di sektor bisnis. Sehingga negara pun dituntut untuk memiliki kapasitas dan daya saing yang memadai dalam berkompetisi agar dapat menjadi yang terbaik. Dengan demikian, kompetisi menjadi salah satu karakteristik penting dari perubahan lingkungan strategis, yang

mendorong dan memaksa negara untuk berperilaku seperti dunia usaha, bersaing untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Bentuk-bentuk kompetisi tidak langsung bagi negara adalah seperti kriteria kemajuan pembangunan, indeksasi tertentu atau event-event olahraga dan sebagainya. Beberapa lembaga internasional ataupun supranasional membuat kriteria negara yang seringkali digunakan sebagai rujukan keberhasilan kinerja sebuah negara. PBB, misalnya, mengklasifikasi kategorisasi negara ke dalam *developed economies, economies in transition,* atau *developing economies*. Sementara IMF membaginya ke dalam *advanced economy, an emerging market and developing economy,* atau *a low-income developing country*. Adapun Bank Dunia membagi pengelompokan negara ke dalam high-*income economies, upper middle-income economies, lower middle-income economies,* dan *low-income economies*, berdasarkan perhitungan PDB per kapitanya.

Indeksasi atau pemeringkatan juga dilakukan oleh berbagai lembaga internasional untuk dijadikan rujukan umumdalam menilai keberhasilan kinerja negara, seperti dalam menangani korupsi dengan *Corruption Perception Index* oleh *Transparency International*, atau pemeringkatan kapasitas penggunaan teknologi informasi dalam *business-process* pemerintahan melalui *E-government development index (EGDI)* yang dikelola oleh UNDESA. Pun demikian dengan pengukuran daya saing sebuah negara oleh, misalnya, *the Global Competitiveness Index* dari *World Economic Forum* serta penilaian kapasitas *governance* melalui *World Governance Index* yang dilakukan secara rutin oleh Bank Dunia.

Sebagai contoh pada *Global Innovation Index (GII)* merupakan peringkat tahunan yang diberikan kepada negara-negara berdasarkan kemampuan tiap negara dalam berinovasi di bidang ekonomi. Survei dan peringkat ini susun dan dipublikasian oleh salah satu lembaga Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang bernama *World Intellectual Property Organization (WIPO)* atau organisasi hak kekayaan intelektual dunia.

Pada tahun 2021 Indonesia menduduki peringkat ke-87 dari 130 negara di dunia. Peringkat tahun ini turun dua poin dari tahun sebelumnya. Jika pada kelompok negara berpenghasilan menengah ke atas, Indonesia menempati peringkat ke-27 dari 34 negara. Jika dibandingkan dengan negara-negara di wilayah Asia Timur, Asia Tenggara dan Oseania, Indonesia menempati peringkat ke-14 dari 17 negara.

Berikut ini adalah contoh bagaimana kinerja beberapa negara yang dibandingkan dalam aspek kreativitas:

Gambar 1. Perbandingan Aspek Kreativitas dalam GII 2021

Di level pemerintah daerah, salah satu contoh bentuk indeksasi adalah *East Ventures – Digital Competitiveness Index (EV-DCI)* yang

diselenggarakan pada tahun 2020, dengan memetakan kondisi ekonomi digital berdasarkan 9 pilar terkait perekonomian digital serta aspek penunjang yang secara tidak langsung mendukung pengembangan ekonomi digital.

Hasil indeksasi ini menunjukkan pencapaian daerah dalam hal ekonomi digital yang bervariasi antara satu dengan yang lainnya. Terdapat daerah-daerah yang memiliki skor yang tinggi, namun sebagian lainnya masih tertinggal jauh. Ini bermakna bahwa kondisi ekonomi digital tidaklah merata, di mana hanya daerah-daerah tertentu yang memiliki kondisi yang baik, sementara yang lainnya masih memerlukan penanganan dan pembangunan yang lebih terrencana.

Gambaran ini menunjukkan adanya bentuk persaingan antar daerah, di mana pemerintah daerah seolah-olah berkompetisi dengan daerah lainnya untuk mencapai atau menjadi yang terbaik. Para pimpinan daerah dipaksa atau berusaha untuk menampilkan kinerja terbaiknya, agar tidak dinilai lamban atau tidak berdaya saing. Biasanya atmosfir persaingan seperti ini hanya ditemukan secara normal di dunia usaha.

Gambar 2. Skor DCI Berdasarkan Pulau

Dari grafik di atas diketahui bahwa seluruh daerah di Pulau Jawa meraih skor EV-DCI paling tinggi. Provinsi dengan skor terrendah di Jawa pun masih lebih tinggi dibandingkan dengan pulau atau wilayah lainnya di Indonesia. Hal ini tentunya mengindikasikan kesenjangan antara Pulau Jawa dengan non Jawa. Skor EV-DCI yang diraih DKI Jakarta juga jauh lebih tinggi dibandingkan dengan wilayah lain.

Gambar 3. Perbandingan Skor DCI berdasarkan Provinsi

Seluruh bentuk kompetisi di atas akan memaksa dan mendorong pemerintah baik di tingkat nasional maupun daerah dengan motor birokrasinya untuk terus bersaing dan beradaptasi dalam menghadapi setiap perubahan lingkungan yang terjadi. Adaptasi menjadi kata kunci bagi negara untuk dapat menjadi kompetitif.

Dapatkah anda mencari contoh lain dari bentuk kompetisi atau persaingan antar negara (atau antar daerah) dalam kinerja sektor publiknya? Sampaikan di depan kelas.

C. Komitmen Mutu

Pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah melalui kerja ASN di sektornya masing-masing memerlukan banyak perbaikan dan penyesuaian dengan berbagai tuntutan pelayanan terbaik yang diinginkan oleh masyarakat. Kurang berkualitasnya layanan selalu muncul dalam berbagai bentuk narasi, seperti misalnya (1) terkait dengan maraknya kasus korupsi, sebagai cerminan penyelenggaraan pemerintahan yang tidak efisien; (2) banyaknya program pembangunan sarana fisik yang terbengkalai, sebagai cerminan ketidak-efektifan roda pemerintahan; (3) kecenderungan pelaksanaan tugas yang lebih bersifat rule driven dan sebatas menjalankan rutinitas kewajiban, sebagai cerminan tidak adanya kreativitas untuk melahirkan inovasi; serta terutama (4) masih adanya keluhan masyarakat karena merasa tidak puas atas mutu layanan aparatur, sebagai cerminan penyelenggaraan layanan yang kurang bermutu.

Standar mutu pelayanan, ASN yang responsif dan cerdas dalam menyelenggarakan pelayanan, serta literasi publik atas kualitas layanan yang terus meningkat menjadi faktor-faktor yang mendorong komitmen mutu yang lebih baik.

Penekanan pada mutu kerja juga secara makna juga tertuang dalam peran Pegawai ASN sebagaimana ditetapkan pada Pasal 12 UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, yaitu “sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.”

Dalam hubungan itu, maka efektivitas, efisiensi, inovasi dan mutu menjadi kata kunci bagi ASN agar berkomitmen dalam memberikan pelayanan yang terbaik. Konsekuensi penting dari komitmen mutu ini adalah bahwa ASN harus memastikan pelayanan publik terselenggara sebaik mungkin dengan cara apapun, sekalipun harus melakukan perubahan, penyesuaian atau "adaptasi" tentunya.

D. Perkembangan Teknologi

Variabel yang tidak kalah pentingnya yaitu perkembangan teknologi seperti *artificial intelligence (AI),* I*nternet of Things (IoT), Big Data*, otomasi dan yang lainnya. Tidak bisa dipungkiri bahwa teknologi menjadi salah satu pendorong perubahan terpenting, yang mengubah cara kerja birokrasi serta sektor bisnis. Pada masa di mana teknologi sudah menjadi tulang punggung seluruh *business process* di sektor bisnis maupun pemerintahan, maka penggunaan metode konvensional dalam bekerja sudah seyogyanya ditinggalkan. Peralihan ini tidak saja bertumpu pada pembangunan infrastruktur teknologi, tetapi juga memastikan SDM, budaya kerja, mentalitas, dan yang tidak kalah penting yaitu tingkat aksesibilitas yang memastikan keadilan bagi warga negara untuk mendapatkan hak pelayanan.

Gambar 4. *Technology-related*

AI akan menjadi salah satu bentuk perkembangan teknologi yang akan mengubah secara masif cara kerja konvensional yang sangat bergantung pada peran kerja otak manusia dengan cara kerja yang melibatkan banyak peran kecerdasan buatan yang secara kualitas dan kapasitas akan sangat mungkin melampaui apa yang manusia bisa lakukan saat ini. Kondisi ini akan memaksa kita untuk beradaptasi dengan segala bentuk pengambilalihan mekanisme kerja oleh mesin.

Dengan semakin intensnya penggunaan internet dalam hampir semua *business process* pelayanan publik, isu keamanan atau *cybersecurity* menjadi perhatian serius, karena menyangkut keselamatan dan keamanan individu maupun organisasi. Masyarakat harus beradaptasi terhadap penggunaan internet ini, bukan hanya dalam hal penggunaannya saja, tetapi juga harus diiringi dengan peningkatan kesadaran mengenai pentingnya melindungi diri dan organisasi dari kejahatan saiber. Adaptasi tidak berhenti di kemampuan menggunakan, tetapi juga antisipasi dari konsekuensi yang mungkin timbul dari pelaksanaan cara-cara baru dalam bekerja dengan teknologi.

Demikian pula dengan perubahan perilaku komunikasi yang semakin didominasi oleh penggunaan media sosial. Dulu bentuk komunikasi banyak dilakukan secara konvensional, yaitu seperti tatap muka atau komunikasi langsung melalui saluran telepon. Komunikasi masa juga dilakukan melalui media radio atau televisi dengan bentuk yang terbatas. Bandingkan saat ini di mana komunikasi dapat dilakukan oleh siapapun melalui media sosial. Pemilik pesan dengan mudah bisa menyebar luaskan pesannya ke publik tanpa harus

melalui media mainstream. Pemerintah seyogyanya mengadaptasi perubahan ini dengan memastikan kompatibilitas metode komunikasi publik dengan perilaku komunikasi via media sosial ini.

Pelayanan publik berbasis digital menjadi salah satu tuntutan perkembangan teknologi dan juga kebutuhan kemudahan bagi warga dalam mengakses dan mendapatkannya. Digitalisasi pelayanan menjadi keharusan bagi pemerintah untuk menyesuaikan dengan peningkatan literasi digital masyarakat.

Dalam rangka memahami perkembangan aspirasi dan kebutuhan masyarakat terkini, pemerintah juga dapat memanfaatkan serta menganalisis big data, sehingga dapat lebih mudah membaca dinamikanya. Bahkan tingkat kepercayaan publik pun dapat dianalisis dari big data. Analisis big data tidak lagi menjadi kebutuhan marketing saja, tetapi melebar lebih luas pada kebutuhan untuk melihat respon masyarakat terhadap layanan pemerintah.

E. Tantangan Praktek Administrasi Publik

Dari seluruh contoh perubahan lingkungan strategis, maka kita dapat melihat bahwa untuk memastikan bahwa negara tetap dapat menjalankan fungsinya, dan pelayanan publik dapat tetap berjalan di tengah-tengah perubahan ini, maka kemampuan adaptasi menjadi penting dan menentukan. Sehingga birokrasi pun dipaksa untuk turut mengubah cara kerjanya untuk mengimbangi yang menjadi tuntutan perubahan. Praktek administrasi publik yang terus berubah dan bercirikan adanya distribusi peran negara dan masyarakat juga telah dikenal dalam banyak literatur. Literatur terkait *New Public Management* dan *New Public Service* menjadi rujukan penting bagaimana perubahan praktek administrasi publik yang lebih

memperhatikan peran dan kebutuhan masyarakat dibandingkan kondisi peran negara yang dominan pada *Old Public Administration*.

Praktek administrasi publik sebagai pengejawantahan fungsi pelayanan publik oleh negara dan pemerintah selalu berhadapan dengan tantangan yang terus berubah dari waktu ke waktu. Tantangan ini menjadi faktor yang memaksa pemerintah untuk melakukan adaptasi dalam menjalankan fungsinya.

Dalam kasus yang berlaku di negara Amerika Serikat, tantangan bagi administrasi publik menurut Gerton dan Mitchell (2019) dirumuskan sebagai berikut:

1. Melindungi dan Memajukan Demokrasi
    a. Melindungi Integritas Pemilihan dan Meningkatkan Partisipasi Pemilih
    b. Memodernisasi dan Menghidupkan Kembali Pelayanan Publik
    c. Mengembangkan Pendekatan Baru untuk Tata Kelola dan Keterlibatan Publik
    d. Memajukan Kepentingan Nasional dalam Konteks Global yang Berubah
2. Memperkuat Pembangunan Sosial dan Ekonomi
    a. Menumbuhkan Keadilan Sosial
    b. Hubungkan Individu ke Pekerjaan yang Bermakna
    c. Membangun Komunitas Tangguh
    d. Memajukan Kesehatan Fiskal Jangka Panjang Bangsa
3. Memastikan Kelestarian Lingkungan
    a. Penatalayanan Sumber Daya Alam dan Mengatasi Perubahan Iklim

b. Ciptakan Sistem Air Modern untuk Penggunaan yang Aman dan Berkelanjutan

4. Mengelola Perubahan Teknologi
   a. Memastikan Keamanan Data dan Hak Privasi Individu
   b. Menjadikan Pemerintah yang siap AI

Dapatkan anda menganalisis tantangan praktek administrasi publik di Indonesia, seperti halnya apa yang dirumuskan Gerton dan Mitchell pada kasus Amerika Serikat di atas?

Rumusan tantangan perubahan lingkungan juga diperkenalkan dengan rumusan karakteristik VUCA, yaitu *Volatility, Uncertaninty, Complexity* dan *Ambiguity*. Indonesia dan seluruh negara di dunia tanpa kecuali menghadapi tantangan yang relatif sama pada aras global, dengan perubahan lingkungan yang berkarakteristik VUCA, yaitu:

1. *Volatility*

   Dunia berubah dengan sangat cepat, bergejolak, relative tidak stabil, dan tak terduga. Tidak ada yang dapat memprediksi bahwa 2020 akan menjadi tahun paling buruk bagi hampir semua sektor usaha di dunia.

2. *Uncertainty*

   Masa depan penuh dengan ketidakpastian. Sejarah dan pengalaman masa lalu tidak lagi relevan memprediksi probabilitas dan sesuatu yang akan terjadi.

3. *Complexity*

   Dunia modern lebih kompleks dari sebelumnya. Masalah dan akibat lebih berlapis, berjalin berkelindan, dan saling

memengaruhi. Situasi eksternal yang dihadapi para pemimpin bisnis semakin rumit.

4. *Ambiguity*

   Lingkungan bisnis semakin membingungkan, tidak jelas, dan sulit dipahami. Setiap situasi dapat menimbulkan banyak penafsiran dan persepsi.

Pandemi Covid 19 yang menghantam negara-negara di dunia pada awal tahun 2020 juga turut meningkatkan intensitas tekanan VUCA khususnya terhadap praktek penyelenggaraan administrasi publik. Sementara itu pemerintah tetap berkewajiban menjalankan fungsi pelayanan publiknya dalam situasi aktivitas fisik yang sangat dibatasi. Sehingga dengan demikian memanfaatkan teknologi menjadi salah satu pilihan terbaik untuk memastikan semua pelayanan tetap berjalan.

Infrastruktur pelayanan dan *mindset* pelayanan juga harus dirubah total. Tidak ada lagi penyelenggaraan *business process* dalam pelayanan publik yang masih menggunakan mentalitas lama. Salah satu cara pandang fundamental dalam memastikannya adalah dengan pemahaman konsep *governance* (kepemerintahan) yang baik. *Governance*, yang dibedakan dengan *government* memiliki karakteristik perbedaan sebagai berikut:

Tabel 1. Perbandingan *Governance* dan *Government*

	Government	*Governance*
Aktor	Institusi publik sebagai aktor	Banyak aktor dalam proses dan implementasi kebijakan

Fungsi	Melaksanakan keputusan bersifat otoritatif	Proses konsensus, konsultasi dan kolaborasi dengan banyak aktor
Struktur	Bersifat formal, hirarkis	Bersifat non formal, networking, interdependensi fungsional
Model Interaksi	*Non voluntary*, dominasi, tertutup	*Voluntary actions*, kolaboratif
Distribusi	Sentralistik terpusat pada kekuasaan negara	Desentralistik, menyebar pada berbagai aktor yang membentuk hubungan network

(Schwab and Kübler, 2001)

Dari sudut pandang *governance* ini, maka adaptasi dari praktek-praktek penyelenggaraan negara yang didominasi oleh peran negara atau pemerintah, menjadi peran-peran yang lebih terdistribusi kepada aktor negara atau pemerintah dengan aktor lainnya di luar pemerintah.

F. Diskusi

1. Mendiskusikan perubahan lingkungan strategis yang berpengaruh terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik secara menyeluruh.
2. Mendengarkan pendapat dan pemahaman peserta mengenai pentingnya karakter adaptif dalam merespon perubahan lingkungan strategis tersebut.

3. Membahas bagaimana perubahan lingkungan strategis terjadi dalam konteks Indonesia, dan bagaimana ASN dapat beradaptasi dengan perubahan dimaksud.

BAB III
MEMAHAMI ADAPTIF

One of the greatest pains to human nature is the pain of a new idea. It makes you think that after all, your favorite notions maybe wrong, your firmest belief ill-founded. Naturally, therefore, common men hate a new idea, and are disposed more or less to ill-treat the original man who brings it.

(Walter Bagehot)

A. Uraian Materi

Adaptif adalah karakteristik alami yang dimiliki makhluk hidup untuk bertahan hidup dan menghadapi segala perubahan lingkungan atau ancaman yang timbul. Dengan demikian adaptasi merupakan kemampuan mengubah diri sesuai dengan keadaan lingkungan tetapi juga mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan (keinginan diri). Sejatinya tanpa beradaptasi akan menyebabkan makhluk hidup tidak dapat mempertahankan diri dan musnah pada akhirnya oleh perubahan lingkungan. Sehingga kemampuan adaptif merupakan syarat penting bagi terjaminnya keberlangsungan kehidupan.

Kebutuhan kemampuan beradaptasi ini juga berlaku juga bagi individu dan organisasi dalam menjalankan fungsinya. Dalam hal ini organisasi maupun individu menghadapi permasalahan yang sama, yaitu perubahan lingkungan yang konstan, sehingga karakteristik adaptif dibutuhkan, baik sebagai bentuk mentalitas kolektif maupun individual.

Dalam KBBI diuraikan definisi adaptif adalah mudah menyesuaikan (diri) dengan keadaan. Sedangkan dalam kamus

Bahasa Inggris, seperti *Cambridge* menyebutkan bahwa adaptif adalah "*having an ability to change to suit changing conditions*", atau kemampuan untuk berubah dalam sitauasi yang berubah. Sedangkan dalam Collins dictionary disebutkan bahwa "*adaptive means having the ability or tendency to adapt to different situations*"[1], atau adaptif adalah kemampuan atau kecenderungan untuk menyesuaikan diri pada situasi yang berbeda . Ini artinya bahwa sebagian besar kamus bahasa memberi penekanan dalam pengertian adaptif pada hal kemampuan (*ability*) untuk menyesuaikan diri.

Soekanto (2009) memberikan beberapa batasan pengertian dari adaptasi, yakni:

1. Proses mengatasi halangan-halangan dari lingkungan.
2. Penyesuaian terhadap norma-norma untuk menyalurkan
3. Proses perubahan untuk menyesuaikan dengan situasi yang berubah.
4. Mengubah agar sesuai dengan kondisi yang diciptakan
5. Memanfaatkan sumber-sumber yang terbatas untuk kepentingan lingkungan dan sistem.
6. Penyesuaian budaya dan aspek lainnya sebagai hasil seleksi alamiah.

Organisasi maupun individu dituntut untuk menyesuaikan diri dengan apa yang menjadi tuntutan perubahan. Di dunia usaha hal ini lebih mudah dimengerti ketika terjadi perubahan pada selera pasar akan memaksa pelaku usaha untuk menyesuaikan produk mereka agar sesuai dengan apa yang menjadi keinginan pasar.

[1] https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/adaptive

Rumuskan pengertian adaptif menurut pemahaman dan hasil diskusi anda dalam kelompok, sampaikan di kelas

Banyak persoalan pelayanan publik tidak dapat diselesaikan secara tuntas, bukan karena persoalan kemampuan adaptabilitasnya yang rendah, tetapi justru karena peroslan-persoalan kelembagaan dan kebijakan yang tidak memberi ruang yang cukup untuk beradaptasi. Brunner et.al (2005) menjelaskan sebagai berikut:

> *Public officials on the ground face institutionalized incentives to avoid risks by going by the book, the rules codified in law and regulations. The threat of lawsuits heightens those incentives; so do claims of inconsistency and other forms of controversy* (Brunner et. al, 2005).

Ini juga menjadi salah satu masalah klasik ketika pegawai pemerintah diharapkan untuk mampu beradaptasi dan melakukan perbaikan pelayaan, namun terbentur oleh aturan atau kebijakan yang membatasi. Sebelum lebih jauh melihat kasus yang lebih detil, kita akan pahami dulu apa yang dimaksud dengan konsep kreativitas dan inovasi.

B. Kreativitas dan Inovasi

Pada umumnya istilah kreativitas dan inovasi kerap diidentikkan satu sama lain. Selain karena saling beririsan yang cukup besar, kedua istilah ini memang secara konteks boleh jadi mempunyai hubungan kasual sebab-akibat. Sebuah inovasi yang baik biasanya dihasilkan dari sebuah kreativitas. Tanpa daya kreativitas, inovasi akan sulit hadir dan diciptakan. Menginovasi sebuah barang atau proses akan memerlukan kemampuan kreatif untuk menciptakan

inovasi. Inovasi pada tataran ide akan sulit berwujud jika kreativitas inovatornya tidak bekerja dengan baik. Namun demikian, dalam kenyataannya, kehadiran inovasi juga tidak mutlak mensyaratkan adanya kreativitas.

Dalam sejarahnya, kosakata kreatif jauh lebih dulu dikenal dibandingkan dengan inovasi. Kreatif (*creative*) baru masuk menjadi kosakata dalam bahasa Inggris pada akhir abad ke-14. Istilah kreatif ini lebih ditujukan untuk menjelaskan sifat *Creator* (atau Tuhan). Jadi istilah kreatif adalah hal yang berhubungan dengan kapasitas atau kemampuan Tuhan dalam mencipta. Istilah ini pada masa itu tidak dilekatkan pada manusia, yang dipandang tidak mempunyai hak untuk ”mencipta”.

Selanjutnya kreativitas mempunyai pengertian yang lebih melunak dan melekat pada sifat manusiawi. Kreativitas dapat dipandang sebagai sebuah kemampuan (*an ability*) untuk berimajinasi atau menemukan sesuatu yang baru. Ini artinya kreativitas sudah mengalami pergeseran makna dari pengertian ”menciptakan” menjadi ”menemukan”. Jadi bukan kemampuan menciptakan sesuatu dari yang tidak ada (*creativity is not the ability to create out of nothing*), tetapi kemampuan memunculkan ide dengan cara mengkombinasikan, merubah atau memanfaatkan kembali ide. Dari sini kemudian irisan antara keativitas dan inovasi menjadi membesar. Karakteristik kreativitas menjadi lebih melekat dengan keinovativan.

Di sisi lain, kreativitas juga dipandang sebagai sebuah sikap (*an attitude*), yaitu kemampuan untuk menerima perubahan dan hal-hal baru, kesediaan menerima ide baru, fleksibel dalam memandang suatu

hal, sikap mencari perbaikan. Dengan kata lain, kreativitas juga menjadi bagian dari mentalitas yang terdapat dalam diri seorang.

Kreativitas juga dipandang sebagai sebuah proses pencarian hal-hal baru dalam menyelesaikan atau menghadapi suatu masalah. Ini artinya bahwa kreativitas merupakan kegiatan dengan tujuan untuk menyelesaikan persoalan yang muncul.

Dengan pemahaman mengenai kreativitas ini juga, lahirlah konsep yang membedakan cara berfikir kritis dengan cara berfikir kreatif. Gambar berikut mengilustrasikan karakteristik perbedaan antara kedua jenis berpikir.

Gambar 5. Dua Jenis Cara Berpikir

Dalam ilustrasi di atas, dapat diketahui bahwa cara berfikir kreatif sangat berbeda dengan cara berfikir kritis. Kecenderungan berfikir kritis adalah kecenderungan memandang fenomena secara objektif, linear dan tidak memberikan pilihan. Sementara kecenderungan cara berfikir kreatif adalah mencari kemungkinan lain, sangat subjektif namun memperkaya khazanah yang sudah ada sebelumnya. Ini artinya apabila seseorang lebih sering kritis dalam berfikir dan bertindak, maka dia lebih sering menggunakan otak

kirinya daripada otak kanan. Sebaliknya seseorang yang cenderung kreatif, biasanya lebih sering menggunakan otak kanannya.

Box Kasus 1 Banjir Jakarta

Dalam mensikapi sebuah persoalan publik, misalnya terkait banjir tahunan di Jakarta, seseorang yang berpikir kritis akan memahami peristiwa banjir sebagai fenomena faktual yang sebetulnya dapat dicegah dengan pendekatan-pendekatan tertentu. Kesalahan-kesalahan kebijakan dalam penanganan banjir akan sangat nampak dan terlihat oleh orang yang kritis dari sudut pandang makroskopik sampai yang paling detil. Orang dengan cara berpikir kritis biasanya akan dengan mudah menemukan dan menganalisis apa yang salah dengan penanganan banjir Jakarta ini. Dalam hal ini, peran terbesar dari orang kritis adalah membangun kesadaran kepada publik dan entitas terkait. Dengan contoh banjir Jakarta, maka koreksi yang dihasilkan oleh orang berpikir kritis adalah tertuju pada pengambil keputusan seperti Pemerintah Provinsi DKI, Dinas Tata Ruang dan Dinas Pekerjaan Umum, atau akademisi dan organisasi massa. Input dari hasil berpikir kritis ke Dinas Tata Ruang adalah menunjukan kesalahan kebijakan zonasi dan atau pemberian izin pembangunan yang salah. Kesalahan Dinas Pekerjaan Umum dikaji dari kebijakan dan metode pekerjaan yang tidak memperhatikan keberfungsian sungai dan sebagainya. Singkat kata, orang yang berfikir kritis akan mampu menunjukan kesalahan penanganan banjir dan mampu melakukan analisis data satu per satu. Peneliti dan akademisi pada umumnya memiliki kapasitas yang dominan dalam menggunakan daya pikir kritis tadi.

Sebaliknya, bagi orang yang berpikir kreatif, banjir Jakarta adalah fenomena faktual yang harus dicarikan solusinya. Orang dengan cara berpikir kreatif akan lebih banyak menghabiskan waktu untuk mencari bagaimana menangani dan mengantisipasi banjir secara langsung. Misalnya dengan membuat kampanye larangan membuang sampah sembarangan kepada penduduk sekitar aliran sungai, atau dalam skala yang lebih besar mampu menggerakkan dan memobilisasi orang untuk bekerja sama membersihkan lingkungan untuk mengantisipasi banjir. Input orang kreatif kepada Dinas Tata Ruang, misalnya, dengan memberikan alternatif kebijakan tata ruang baru, atau masukan ke Dinas Pekerjaan Umum untuk membangun seawall yang ramah lingkungan dan sebagainya. Dalam hal ini seorang analis kebijakan lebih tepat untuk mengandalkan kapasitas kreatifnya, sehingga dapat lebih menghasilkan saran kebijakan yang konkrit.

Dari contoh di atas, dapat dipahami bahwa pada dasarnya kedua jenis berfikir ini tidak saling mengungguli satu sama lain. Masing-masing mempunyai kegunaan atau manfaat sesuai kebutuhan kontekstual pada saat menghadapi masalah. Kemampuan dalam memanfaatkan kelebihan otak kiri maupun otak kanan akan menumbuhkan kombinasi kreativitas, kecerdasan dan estetika, dalam berinovasi.

Diskusikan contoh lain untuk memahami kasus dalam pelayanan publik atau penyelenggaraan fungsi pemerintahan dengan menggunakan cara berpikir kritis dan kreatif

Adapun dimensi-dimensi kreativitas dikenal melingkupi antara lain:

1. *Fluency* (kefasihan/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 dengan kedalaman dan komprehensif.
4. *Originality* (Orisinalitas), yaitu adanya sifat keunikan, novelty, kebaruan dari ide atau gagasan yang dimunculkan.

Sehingga dengan demikian kreativitas adalah sebuah kemampuan, sikap maupun proses dapat dipandang dalam konteks tersendiri yang terpisah dari inovasi. Sementara dalam dimensinya, nampak adanya keterhubungan langsung antara kreativitas dengan inovasi. Dalam prakteknya, hubungan kausalitas di antara keduanya seringkali tidak terhindarkan.

Kreativitas yang terbangun akan mendorong pada kemampuan pegawai yang adaptif terhadap perubahan. Tanpa kreativitas, maka kemampuan beradaptasi dari pegawai akan sangat terbatas. Kreativitas bukan hanya berbicara tentang kemampuan kreatif, tetapi juga bagian dari mentalitas yang harus dibangun, sehingga kapasitas adaptasinya menjadi lebih baik lagi.

C. Organisasi Adaptif

Fondasi 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

strategis yang berubah secara konstan. Dinamika dalam perubahan lingkungan strategis ini meliputi bagaimana memahami dunia yang kompleks, memahami prinsip ketidakpastian, dan memahami lanskap bisnis. Unsur kedua adalah pembelajaran yang terdiri atas elemen-elemen *adaptive organization* yaitu perencanaan beradaptasi, penciptaan budaya adaptif, dan struktur adaptasi. Yang terakhir adalah unsur kepemimpinan yang menjalankan peran penting dalam membentuk *adaptive organization*.

Organisasi adaptif esensinya adalah organisasi yang terus melakukan perubahan, mengikuti perubahan lingkungan strategisnya. Maragaret Rouse[2], mengatakan "*An adaptive enterprise (or adaptive organization) is an organization in which the goods or services demand and supply are matched and synchronized at all times. Such an organization optimizes the use of its resources (including its information technology resources), always using only those it needs and paying only for what it uses, yet ensuring that the supply is adequate to meet demand*".

Gambar 6. Framework Budaya Adaptif

[2] https://searchcio.techtarget.com/definition/adaptive-enterprise-or-adaptive-organization

Setidaknya terdapat 9 elemen budaya adaptif menurut *Management Advisory Service UK* yang perlu menjadi fondasi ketika sebuah organisasi akan mempraktekkannya, yaitu:

1. *Purpose*

   Organisasi beradaptasi karena memiliki tujuan yang hendak dicapai. Demikian pula dengan organisasi pemerintah, yang mempunyai tujuan-tujuan penyelenggaraan fungsinya yang sudah ditetapkan oleh peraturan perundangan. Penetapan tujuan organisasi menjadi elemen budaya adaptif pertama yang diperlukan, di mana pencapaiannya akan sangat dipengaruhi oleh variabel lingkungan. Perubahan lingkungan tidak serta merta mengubah tujuan organisasi, tetapi adaptasi akan menyesuaikan cara organisasi bekerja agar pencapaian tetap dilakukan.

2. *Cultural values*

   Organisasi pemerintah mengemban nilai-nilai budaya organisasional yang sesuai dengan karakteristik tugas dan fungsinya. Demikian pula dengan ASN sebagai individu yang mempunyai nilai-nilai yang tersemat dalam budaya kerjanya, sehingga dituntut untuk mengaplikasikannya agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan berkualitas.

3. *Vision*

   Visi menjelaskan apa yang hendak dituju yang tergambar dalam kerangka piker dan diterjemahkan dalam kerangka kerja yang digunakan dalam organisasi.

4. *Corporate values*

   Seperti halnya nilai budaya organisasi di atas, maka nilai-nilai korporat juga menjadi fodasi penting dalam membangun budaya adaptif dalam organisasi.

5. *Coporate strategy*

   Visi dan values menjadi landasan untuk dibangunnya strategi-strategi yang lebih operasional untuk menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara terstruktur, efisien dan efektif.

6. Structure

   Struktur menjadi penting dalam mendukung budaya adaptif dapat diterapkan di organisasi. Tanpa dukungan struktur, akan sulit budaya adaptif dapat berkembang dan tumbuh di sebuah organisasi.

7. *Problem solving*

   Budaya adaptif ditujukan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul dalam organisasi, bukan sekedar untuk mengadaptasi perubahan. Penyelesaian masalah harus menjadi tujuan besar dari proses adaptasi yang dilakukan oleh organisasi.

8. *Partnership working*

   Partnership memiliki peran penguatan budaya adaptif, karena dengan partnership maka organisasi dapat belajar, bermitra dan saling menguatkan dalam penerapan budaya adaptif

9. *Rules*

   Aturan main menjadi salah satu framework budaya adaptif yang penting dan tidak bisa dihindari, sebagai bagian dari formalitas lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

Hal ini tidak terlepas dari bagaimana organisasi membawakan karakter yang dominan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Terdapat perbedaan antara organisasi birokrasi - desain mekanistik dengan organisasi adaptif - desain organik. Perbedaan ciri kedua organisasi ini tercermin dari seberapa kuat karakter adaptif yang dimiliki organisasi dimaksud.

Tabel 2 Perbedaan Organisasi Birokrasi dengan Organisasi Adaptif

Perbedaan	**Organisasi Birokrasi**	**Organisasi Adaptif**
Desain	Mekanistik	Organik
Otoritas	Sentralisasi	Desentralisasi
Peraturan dan Prosedur	Banyak	Sedikit
Rentang Manajemen	Sempit	Luas
Tugas	Spesialisasi	Terbagi
Tim dan Tekanan Tugas	Sedikit	Banyak
Koordinasi	Formal	Informal

Organisasi birokrasi cenderung mekanistik bercirikan yang otoritas atau kewenangan yang tersentralisasi atau diselenggarakan oleh kelompok kecil dalam level elit organisasi. Sebaliknya organisasi yang adaptif akan lebih cenderung menyebarkan fungsi kewenangan ke berbagai lini organisasi. Perbedaan ini akan terihat dalam kecepatan merespon perubahan lingkungan. Fungsi kewenangan yang melekat di satu figur atau kelompok akan menyulitkan dan memperlambat pengambilan keputusan, karena organisasi harus

menunggu kata putus dari otoritas di pucuk struktur organisasi. Sedangkan pengambilan keputusan dalam struktur organisasi adaptif akan terdistribusi pada fungsi lininya, sehingga lebih pendek prosesnya dan pada akhirnya lebih cepat pengambilan keputusannya.

Beberapa faktor yang biasanya mempengaruhi pilihan sentralisasi dan desentralisasi dalam proses pengambilan keputusan adalah:

1. Perubahan dan ketidakpastian lingkungan yang lebih besar biasanya dikaitkan dengan desentraliasasi
2. Jumlah sentralisasi atau desentralisasi harus sesuai dengan strategi pencapaian tujuan organisasi
3. Pada masa krisis atau saat diujung tanduk, wewenang dapat dipegang dengan sentralisasi pada jabatan di level elit

Cara kerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan pada umumnya lebih dominan berbasis peraturan dan prosedur yang cukup banyak. Hal ini sejalan dengan karakteristik birokrasi ideal yang digagas Weber, yaitu formalistik dan impersonal. Organisasi adaptif sebaliknya memiliki prosedur atau peraturan yang lebih sedikit dan memberi ruang yang lebih untuk berubah dan lincah dalam membuat keputusan dan mengambil tindakan.

Penerapan budaya adaptif akan mendorong pada pembentukan budaya organisasi berkinerja tinggi, dengan bercirikan antara lain[3]:

1. Organisasi yang memiliki tujuan yang jelas dan tidak ambigu, dinyatakan sebagai 'gagasan besar' sederhana, sebuah gagasan

[3] ibid

yang berhubungan erat dengan semua staf, dan bangga untuk didiskusikan dengan teman dan kolega.

2. Terbangun suasana kepercayaan berbagi tanggung jawab untuk kesuksesan masa depan organisasi, di mana semua staf didorong untuk berpikir secara mandiri, saling memperhatikan, ramah dan saling mendukung, dan bertindak dengan kemanusiaan.
3. Terdapat perilaku yang menunjukkan Tanggung Jawab Psikologis, saling menghormati, menghargai pandangan dan pendapat satu sama lain, bekerja dalam tim yang merupakan tempat saling mendukung, di mana segala sesuatu diperdebatkan tanpa sedikit penghinaan, di mana kritik individu dan kerja tim disambut, dibahas dan di mana pelajaran dipelajari dan diimplementasikan.
4. ASN yang bekerja ekstra dengan memberikan ide, pemikiran, stimulus yang tidak diminta satu sama lain, dan di mana minat mereka pada pelanggan mereka menawarkan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan, di luar kesopanan, dan di luar layanan, menawarkan perhatian dan minat pribadi.
5. Unsur pemimpin yang memberikan tantangan kepada ASN, yang memberikan kesempatan untuk pengembangan pribadi melalui pengalaman baru, dan yang memperlakukan semua orang dengan adil dan pengertian.
6. Sebuah organisasi yang didorong menuju kesuksesan organisasi dan pribadi - secara intelektual, finansial, sosial dan emosional.

D. Adaptif sebagai nilai dan budaya ASN

Budaya adaptif dalam pemerintahan merupakan budaya organisasi di mana ASN memiliki kemampuan menerima perubahan, termasuk penyelarasan organisasi yang berkelanjutan dengan

lingkungannya, juga perbaikan proses internal yang berkesinambungan.

Dalam konteks budaya organisasi, maka nilai adaptif tercermin dari kemampuan respon organisasi dalam mengadaptasi perubahan. Mengutip dari Management Advisory Service UK[4], maka "*An Adaptive (Corporate) Culture is one that enables the organisation to adapt quickly and effectively to internal and external pressures for change*". Ini menjelaskan bahwa budaya adaptif bisa menjadi penggerak organisasi dalam melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan internal maupun eksternal. Budaya menjadi faktor yang memampukan organisasi dalam berkinerja secara cepat dan efektif.

Daya tahan organisasi juga dipengaruhi oleh pengetahuan, seperti yang digagas oleh Peter F. Drucker pada tahun 1959 melalui istilah terkenalnya yaitu knowledge worker, sebagai sebutan terhadap anggota organisasi yang berkontribusi signifikan terhadap keunggulan organisasi karena pengetahuan yang dimilikinya. Lebih lanjut, Peter Drucker mengatakan "bahaya terbesar sewaktu organisasi menghadapi goncangan, bukanlah pada besarnya goncangan yang dihadapi, melainkan pada penggunaan pengetahuan yang sudah kadaluarsa".

Peter Senge selanjutnya memperkenalkan paradigma organisasi yang disebutnya *Learning Organization*, yaitu untuk menggambarkan bahwa organisasi itu seperti manusia yang butuh pengetahuan yang perlu terus diperbaharui untuk bertahan hidup, bahkan *leading* dalam kehidupan. Untuk memastikan agar organisasi

[4] http://www.mas.org.uk/wellbeing-performance/adaptive_corporate_culture.html

terus mampu memiliki pengetahuan yang mutakhir, maka organisasi dituntut untuk melakukan lima disiplin, yaitu:

1. Pegawainya harus terus mengasah pengetahuannya hingga ke tingkat mahir (*personal mastery*);
2. 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*);
3. Pegawainya memiliki mental model yang mencerminkan realitas yang organisasi ingin wujudkan (*mental model*);
4. Pegawainya perlu selalu sinergis dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mewujudkan visinya (*team learning*);
5. Pegawainya harus selalu berpikir sistemik, tidak kaca mata kuda, atau bermental silo (*systems thinking*).

Lima disiplin ini sangat aplikatif dalam konteks pelaksanaan tugas dan fungsi ASN di lingkungan kerjanya masing-masing. Dengan mempraktikkan kelima disiplin tersebut, ada jalan bagi organisasi untuk selalu mendapat pengetahuan baru. Tanpa pengetahuan yang selalu diperbarui maka organisasi cenderung menggunakan pengetahuan lama, atau kadaluwarsa, yang justeru akan menjadi racun bagi organisasi tersebut.

Tantangan yang berpotensi menjadi penyebab gagalnya organisasi memperoleh pengetahuan baru adalah tantangan yang sifatnya adaptif. Karena sifat tantangan ini yang baru yaitu baru pertama kali dihadapi oleh organisasi, maka tentu saja organisasi belum memiliki pengetahuan untuk mengatasinya. Dalam situasi ketiadaan pengetahuan dan mendesaknya pengambilan keputusan, maka organisasi cenderung menggunakan pengetahuan yang selama

ini dipergunakan untuk mengatasi tantangan teknis. Penggunaan pengetahuan yang tidak tepat ini menyebabkan terjadinya kesalahan dalam pengambilan keputusan, kesalahan dalam strategi, yang akhirnya berujung pada gugurnya organisasi.

Di sektor publik, budaya adaptif dalam pemerintahan ini dapat diaplikasikan dengan tujuan untuk memastikan serta meningkatkan kinerja pelayanan publik. Adapun ciri-ciri penerapan budaya adaptif dalam lembaga pemerintahan antara lain sebagai berikut:

1. Dapat mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan

   Bentuk antisipasi dan kemampuan adaptasi ini diwujudkan dalam praktek kebijakan yang merespon isu atau permasalahan publik sesuai dengan tuntutan dan kebutuhannya. (lihat Boks kasus 1)

2. Mendorong jiwa kewirausahaan

   Jiwa kewirausahaan merupakan salah satu gagasan penting dari konsep *reinventing government* yang dipraktekkan di Amerika Serikat. Dengan jiwa kewirausahaan ini maka pemerintah dan birokrasi secara khusus melakukan pengelolaan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif layaknya organisasi bisnis memaksimalkan tata kelola aset dan modalnya untuk meraih keuntungan sebesar-besarnya. (lebih lanjut pelajari Boks Kasus 2)

3. Memanfaatkan peluang-peluang yang berubah-ubah

   Pemerintah dalam memaksimalkan kinerja pelayanan publik maupun fungsi-fungsi lainnya seyogyanya mampu memahami dan memaksimalkan peluang yang ada. (Diskusikan peluang apa saja yang dapat diidentifikasi dan dimaksimalkan pemerintah dalam menjalankan fungsinya).

4. Memperhatikan kepentingan-kepentingan yang diperlukan antara instansi mitra, masyarakat dan sebagainya.

   Beradaptasi juga berarti kemampuan untuk memasukan pertimbangan kepentingan dari mitra kerja maupun masyarakat. Dalam hal ini tujuan organisasi pemerintah harus dikembalikan pada fungsi melayani, yang berarti mengedepankan kepentingan mitra dan masyarakat.

5. Terkait dengan kinerja instansi.

   Budaya adaptif seyogyanya diinternalisasi dan diwujudkan ke dalam organisasi sebagai upaya meningkatkan kinerja instansi. Budaya adaptif tidak dilakukan untuk menyerah pada tuntutan lingkungan, tetapi justru untuk merespon dan bereaksi dengan baik kepada perubahan lingkungan, dengan tujuan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja instansinya.

Box Kasus 2 Pandemi Covid-19

Pandemi Covid 19 yang sudah berlangsung lebih dari satu tahun telah memaksa pemerintah untuk mengendalikan mobilitas penduduk dalam beraktivitas. Kondisi tingkat kerawanan penyebaran virus seperti angka infeksi, tingkat *Bed Occupation Rate (BOR),* angka kematian dan angka kesembuhan menjadi indikator-indikator penting mengenai level mobilitas apa yang akan diputuskan untuk diterapkan. Menunggu keputusan oleh pemerintah pusat tentu bukan pilihan yang taktis, apalagi dengan keragaman kondisi dari satu daerah ke daerah yang lain. Maka pemerintah daerah memiliki kewenangan sendiri untuk

memutuskan level mana yang akan dipilih, yang sesuai dengan kondisinya masing-masing.

Dengan desentralisasi kewenangan yang dilakukan, maka pemerintah telah menerapkan praktek-praktek berorganisasi yang adaptif dalam merespon dan mengendalikan penyebaran virus corona melalui pendekatan berbasis wilayah.

Penerapan budaya adaptif dalam organisasi pemerintahan akan membawa konsekuensi adanya perubahan dalam cara pandang, cara berpikir, mentalitas dan tradisi pelayanan publik yang lebih mampu mengimbangi perubahan atau tuntutan jaman.

Bagaimana penerapan budaya adaptif dalam instansi tempat anda bekerja. Elaborasi sejauh pemahaman anda terkait strategi dalam melakukan penerapan budaya adaptifnya.

Jeff Boss dalam Forbes[5] menulis ciri-ciri orang yang memiliki kemampuan atau karakter adaptif, yang beberapa diantaranya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Eksperimen orang yang beradaptasi

   Yang dimaksud bahwa untuk beradaptasi, kita harus terbuka terhadap perubahan, dan harus memiliki kemauan dalam hal toleransi emosional, ketabahan mental, dan bimbingan spiritual, untuk tidak hanya menyadari ketidakpastian tetapi juga menghadapinya dan terus maju.

[5] https://www.forbes.com/sites/jeffboss/2015/09/03/14-signs-of-an-adaptable-person/?sh=7536fafa16ea

2. Melihat peluang di mana orang lain melihat kegagalan

   Beradaptasi juga berarti tumbuh, berubah, dan berubah. Sebagai individu adaptif maka persepsi mengenai apa yang dulu diyakini sebagai sebuah kebenaran, diklasifikasikan sebagai kesalahan, dan kemudian mengadopsi apa yang sekarang diyakini sebagai kebenaran baru. Jika mentalitas mengkoreksi ini tidak dibangun, maka kita akan stagnan. Ini adalah sesuatu yang tidak hanya diperjuangkan oleh individu tetapi juga organisasi—kebiasaan yang telah menentukan kesuksesan mereka di masa lalu daripada mempertanyakan apakah kebiasaan yang sama akan terus menentukan kesuksesan di masa depan atau tidak. Kemungkinannya adalah, mereka tidak akan melakukannya. Jika mereka melakukannya, maka Blackberry, Nokia, dan setiap perusahaan lain yang gagal beradaptasi dengan realitas baru akan tetap beroperasi.

3. Memiliki sumberdaya

   Orang yang memiliki dan menguasai sumberdaya tidak akan terjebak pada satu solusi untuk memecahkan masalah. Orang yang mudah beradaptasi memiliki rencana darurat ketika Rencana A tidak berhasil.

4. Selalu berpikir ke depan

   Selalu terbuka terhadap peluang, orang yang mudah beradaptasi selalu mencari perbaikan, karena setiap perbaikan kecil yang akan mengubah biasa menjadi luar biasa, dan tidak ada ketergantungan pada satu solusi saja.

5. Tidak mudah mengeluh

   Jika mereka tidak dapat mengubah atau memengaruhi keputusan, mereka akan beradaptasi dan terus maju.

6. Orang yang mudah beradaptasi tidak menyalahkan.

   Mereka bukan korban pengaruh eksternal karena mereka proaktif. Untuk beradaptasi dengan sesuatu yang baru maka kita harus siap untuk melepaskan yang lama. Orang yang dapat beradaptasi tidak menyimpan dendam atau menghindari kesalahan yang tidak perlu, tetapi sebaliknya menyerap, memahami, dan melanjutkan.

7. Tidak mencari popularitas

   Mereka tidak peduli dengan pusat perhatian karena mereka tahu itu hanya sementara saja. Daripada menyia-nyiakan upaya untuk masalah sementara, mereka mengalihkan fokus mereka ke rintangan berikutnya untuk maju dari permainan sehingga ketika semua orang akhirnya melompat ke papan, mereka sudah pindah ke tantangan berikutnya.

8. Memiliki rasa ingin tahu

   Tanpa rasa ingin tahu, tidak akan ada kemampuan beradaptasi. Orang yang mudah beradaptasi belajar—dan terus belajar memiliki keingintahuan yang tinggi. Keingintahuan akan mendorong pada pertumbuhan.

9. Beradaptasi.

   Kemampuan beradaptasi tentunya menjadi kunci pokok dari karakteristik adaptif

10. Memperhatikan sistem.

    Orang-orang yang dapat beradaptasi melihat seluruh hutan daripada hanya beberapa pohon. Mereka harus melakukannya,

jika tidak, mereka akan kekurangan basis konteks dari mana mereka mendasarkan keputusan mereka untuk beradaptasi.

11. Membuka pikiran.

    Jika Anda tidak mau mendengarkan sudut pandang orang lain, maka Anda akan terbatas dalam pemikiran Anda, yang berarti Anda juga akan terbatas dalam kemampuan beradaptasi Anda. Semakin banyak konteks yang Anda miliki, semakin banyak pilihan yang memposisikan Anda menuju perubahan.

12. Memahami apa yang sedang diperjuangkan.

    Pilihan untuk berubah bukanlah pilihan yang mudah, namun juga bukan pilihan untuk tetap sama. Memilih untuk beradaptasi dengan sesuatu yang baru dan meninggalkan yang lama membutuhkan pemahaman yang kuat tentang nilai-nilai pribadi.

E. Rangkuman

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

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

Pada level organisasi, karakter adaptif diperlukan untuk memastikan keberlangsungan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Penerapan budaya adaptif dalam organisasi memerlukan beberapa hal, seperti di antaranya tujuan organisasi,

tingkat kepercayaan, perilaku tanggung jawab, unsur kepemimpinan dan lainnya.

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

F. Latihan

Dalam kelas, bentuk kelompok kecil, dan ikuti instruksi berikut ini:

1. Diskusikan dalam kelompok bagaimana praktek dari penerapan adaptasi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi yang merespon perubahan lingkungannya, baik dari sudutu pandang praktek individu maupun organisasi.
2. Paparkan secara singkat dalam kelas, bagaimana persamaan dan perbedaan yang mungkin muncul dalam praktek penerapan adaptasi dari organisasi yang berbeda.

BAB IV
PANDUAN PERILAKU ADAPTIF

"A leader is someone who brings about adaptive, as opposed to technical, change. He makes changes that challenge and upset the status quo and he must convince the people who are upset that the changes are for their own good and the good of the organization" Eddie Teo, mantan permanent secretary singapura (Neo and Chen 2007).

A. Uraian Materi

Seorang pemimpin adalah seseorang yang membawa perubahan adaptif, bukan teknis. Dia membuat perubahan yang menantang dan mengacaukan status quo dan dia harus meyakinkan orang-orang yang marah bahwa perubahan itu untuk kebaikan mereka sendiri dan kebaikan organisasi" Eddie Teo, mantan Sekretaris Tetap Singapura (Neo dan Chen, 2007).

Salah satu praktik perilaku adaptif adalah dalam hal menyikapi lingkungan yang bercirikan ancaman VUCA. Johansen (2012) mengusulkan kerangka kerja yang dapat digunakan untuk menanggapi ancaman VUCA, yang disebut *VUCA Prime*, yaitu *Vision, Understanding, Clarity, Agility*. Johansen menyarankan pemimpin organisasi melakukan hal berikut:

1. Hadapi *Volatility* dengan *Vision*
   a. Terima dan rangkul perubahan sebagai bagian dari lingkungan kerja Anda yang konstan dan tidak dapat diprediksi. Perubahan merupakan keniscayaan, oleh karena itu perubahan tidak untuk dilawan tetapi perlu 'diterima dan dirangkul' agar menunjang kinerja organisasi.

b. Buat pernyataan yang kuat dan menarik tentang tujuan dan nilai tim, dan kembangkan visi bersama yang jelas tentang masa depan. Untuk menghadapi situasi *volatility*, pastikan Anda menetapkan tujuan fleksibel yang dapat diubah setiap saat bila diperlukan. Hal ini akan membantu navigasi situasi yang tidak menentu.

2. Hadapi *Uncertainty* dengan *Understanding*

a. Berhenti sejenak untuk mendengarkan dan melihat sekeliling. Hal ini membantu Anda memahami dan mengembangkan cara berpikir dan bertindak baru sebagai respons terhadap ancaman ketidakpastian. Kemampuan untuk 'memahami' sesuatu menjadi salah satu kunci dalam menghadapi ketidakpastian. Memahami itu sendiri lebih mendalam dibanding 'mengetahui'. Dengan mengetahui, seseorang belum tentu memahami sesuatu yang dimaksud secara mendalam, hanya sekedar mengetahui tanpa mampu menangkap makna dan arti dari sesuatu yang dipelajari. Oleh karenanya, kemampuan memahami ini sangat penting dalam situasi apa pun, termasuk dalam menghadapi ketidakpastian.

b. Jadikan investasi, analisis dan interpretasi bisnis, dan *competitive intelligence* (CI) sebagai prioritas, sehingga Anda tidak ketinggalan. Tetap *up to date* dengan berita industri, dan dengarkan pelanggan Anda untuk mencari tahu apa yang mereka inginkan. Dalam konteks publik, hal ini berkaitan dengan pelayanan yang diberikan pemerintah, bukan hanya melayani sesuai harapan pelanggan tetapi melebihi ekspektasi pelanggan. Untuk itu, pemerintah perlu

melakukan investasi berupa gedung dan peralatan, melakukan analisis dan intepretasi kebijakan yang pro rakyat, dan menggunakan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) guna meningkatkan pelayanan.

c. Tinjau dan evaluasi kinerja Anda. Pertimbangkan dengan baik langkah yang akan Anda lakukan. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan 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 mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu; (c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang; (d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya; dan (e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

d. Lakukan simulasi dan eksperimen dengan situasi, sehingga melatih Anda untuk bereaksi terhadap ancaman serupa di

masa depan. Simulasi dan eksperimen sangat penting karena dapat memperkaya pengalaman dan mengembangkan sikap ilmiah. Melalui simulasi dan eksperimen yang valid, maka diharapkan dapat membantu kita dalam menghadapi ketidakpastian.

3. Hadapi *Complexity* dengan *Clarity*
   a. Berkomunikasi secara jelas dengan tim Anda. Dalam situasi yang kompleks, komunikasi yang jelas membantu mereka memahami arah tim dan organisasi. Berkomunikasi secara jelas senada dengan berkomunikasi secara efektif. 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 dua arah yaitu dimana makna yang distimulasikan sama atau serupa dengan yang dimaksudkan oleh komunikator atau pengirim pesan.
   b. Kembangkan tim dan dorong kolaborasi. Situasi VUCA seringkali terlalu rumit untuk ditangani oleh satu orang. Jadi, bangun tim yang dapat bekerja secara efektif dalam lingkungan yang bergerak cepat. Membangun dan mengembangkan tim adalah tugas utama kepemimpinan. Tanpa keterampilan membangun tim, seorang pemimpin berisiko membatasi produktivitas pegawai mereka dengan apa yang dapat dilakukan oleh setiap anggota mereka sendiri, sedangkan jika Anda membantu membangun tim, Anda dapat menyatukan tim Anda di sekitar tujuan bersama, yang akan meningkatkan kinerja organisasi. Terdapat 5 langkah membangun tim efektif:

(a) tetapkan kepemimpinan; (b) bangun hubungan dengan pegawai Anda; (c) bangun hubungan di antara pegawai Anda; (d) menumbuhkan kerjasama-kolaborasi tim; dan (e) tetapkan aturan dasar untuk tim.

4. Hadapi *Ambiguity* dengan *Agility*
   a. Dorong fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan ketangkasan. Buat rencana ke depan, tetapi bersiaplah untuk mengubahnya. Era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan campur tangan sistem cerdas dan otomasi dalam industri. Secara singkat, Industry 4.0, pelaku industri membiarkan komputer saling terhubung dan berkomunikasi satu sama lain untuk akhirnya membuat keputusan tanpa keterlibatan manusia. Kombinasi dari sistem fisik-cyber, Internet of Things (IoT), dan *Internet of Systems* membuat Industri 4.0 menjadi mungkin, serta membuat pabrik pintar menjadi kenyataan. Kenyataannya, sistem cerdas dan otomasi tersebut bukan hanya di sektor industri, namun merambah ke sektor lain termasuk sektor pemerintahan, dimana adaptasi dan kelincahan mejnadi faktor kunci dalam penyelenggaraan pemerintahan kini dan ke depan.
   b. Pekerjakan dan promosikan orang-orang yang berhasil di lingkungan VUCA. Mereka umumnya kolaboratif dan memiliki keterampilan berpikir kompleks. Mempekerjakan orang atau SDM yang teruji dalam VUCA tidak akan salah pilih karena mereka merupakan SDM bertalenta tinggi dan teruji. Orang yang terbukti tangguh dalam menghadapi situasi sulit biasanya

akan lebih bertahan dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan.

c. Dorong karyawan Anda untuk berpikir dan bekerja di luar area fungsional mereka. Rotasi pekerjaan dan pelatihan silang bisa menjadi cara terbaik untuk meningkatkan ketangkasan tim. Sesekali pegawai perlu mendapat insight di luar pekerjaan rutin mereka, baik melalui pertukaran pegawai maupun pelatihan-pelatihan di luar tugas fungsi yang bersangkutan.

d. Hindari memimpin dengan mendikte atau mengendalikan mereka. Kembangkan lingkungan kolaboratif dan konsensus. Dorong debat, perbedaan pendapat, dan partisipasi dari semua orang. Jenis kepemimpinan yang sedang menjadi pembicaraan banyak pihak saat ini adalah kepemimpinan transformatif. Bass pada tahun 1985 mendefinisikan kepemimpinan transaksional berhubungan dengan kebutuhan bawahan yang difokuskan pada perubahan, dimana pemimpin memenuhi kebutuhan bawahan dalam perubahan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin transaksional bertindak dengan menghindari resiko dan membangun kepercayaan diri bawahan agar bawahan mampu mencapai tujuan. Hal ini jelas bahwa kepemimpinan transformatif sangat menjunjung tinggi partisipasi dari semua anggotanya.

e. Kembangkan “budaya ide”. Ini jenis budaya yang energik dan dapat mengubah tim dan organisasi menjadi lebih kreatif dan gesit. Hal baru (inovasi) adalah proses atau hasil pengembangan pemanfaatan/mobilisasi pengetahuan, keterampilan (termasuk keterampilan teknologis) dan

pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan/atau jasa), proses, dan/atau sistem yang baru, yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan, terutama ekonomi dan sosial.

Apresiasi anggota tim yang menunjukkan *Vision, Understanding, Clarity, Agility*. Biarkan orang-orang melihat perilaku seperti apa yang Anda hargai. Langkah terbaik yang dapat dilakukan pemimpin adalah memberikan penghargaan, bukan hanya berupa uang tetapi juga berupa pujian atau compliment yang lain.

Diskusikan dalam kelompok anda, bagaimana cara pemerintah dalam menyelesaikan kasus pelayanan publik yang menghadapi tantangan VUCA

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).

Organisasi adaptif sebagaimana disebutkan di atas tidak terlepas dari budaya adaptif. Budaya adaptif adalah budaya organisasi di mana karyawan menerima perubahan, termasuk organisasi penyelamatan yang memelihara lingkungan dan perbaikan proses internal yang berkelanjutan (McShane & Von Glinow, 2010) dalam Safitri (2019).

Perbedaan organisasi yang menerapkan budaya adaptif dan yang tidak menerapkan budaya adaptif sebagai berikut.

Tabel 3. Perbandingan Perusahaan yang Adaptif dan Budaya Perusahaan yang Tidak Adaptif

	Perusahaan yang Adaptif	Perusahaan yang Tidak Adaptif
Perilaku yang terlihat	Manajer sangat memperhatikan seluruh konstituen mereka, khususnya pelanggan dan mengawali perubahan bila diperlukan untuk mendukung kepentingan yang terlegitimasi, meskipun harus menanggung risiko.	Manajer cenderung berperilaku tertutup, politis dan birokratis. Akibatnya, mereka tidak mengubah strategi dengan cepat untuk menyesuaikan diri atau mengambil keuntungan dari perubahan lingkungan bisnis.
Nilai yang diungkapkan	Manajer sangat memperhatikan pelanggan, pemegang saham dan karyawan. Mereka juga sangat menghargai orang dan proses yang dapat menghasilkan perubahan yang dapat menghasilkan perubahan yang bermanfaat (inisiatif	Manajer lebih memperhatikan diri sendiri, kelompok kerja yang terdekat dengan beberapa produk (teknologi) yang berkaitan dengan kelompok kerja. Mereka lebih menghargai proses manajemen yang teratur dan dengan

	kepemimpinan ke atas dan bawah dalam hirarki manajemen).	risiko yang berkurang daripada inisiatif kepemimpinan.

Sumber: Mukhrizal Effendi (2016).

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Bila budaya organisasi telah disepakati sebagai sebuah strategi perusahaan maka budaya organisasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya pemberdayaan budaya organisasi selain akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga akan menjadi penentu suksesnya perusahaan. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan yang menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan.

Terdapat beberapa pengklasifikasian budaya organisasi yang telah disampaikan oleh para ahli, salah satunya adalah yang disampaikan oleh Chang dan Lee (2007). Mereka mengadopsi proposal Denison dan Mishra (1995) dimana terdapat dua poin referensi, yaitu cara yang stabil dan fleksibel untuk memenuhi permintaan lingkungan yang kompetitif dan strategi yang fokus pada dua dimensi elemen karyawan internal dan pelanggan eksternal.

Berdasarkan proposal tersebut, Chang dan Lee (2007) membagi tipe budaya organisasi menjadi empat, yaitu:

1. Budaya adaptif *(adaptive culture).* Budaya ini merupakan budaya yang bersifat fleksibel dan eksternal sehingga dapat memuaskan

permintaan pelanggan dengan memusatkan perhatian utama pada lingkungan eksternal.

2. Budaya misi (*mission culture*). Budaya ini merupakan budaya yang bersifat stabil dan eksternal sehingga menekankan organisasi dengan tujuan-tujuan yang jelas dan versi-versinya. Para anggota organisasi dapat mengambil tanggung jawab untuk secara efisien menyelesaikan tugas yang diberikan. Organisasi menjanjikan para karyawannya dengan penghargaan khusus.
3. Budaya klan (*clan culture*). Budaya ini merupakan budaya yang bersifat fleksibel dan internal sehingga menekankan bahwa para anggotanya harus memainkan peran mereka dengan tingkat efisiensi yang tinggi dan mereka juga harus menunjukkan rasa pertanggungjawaban yang kuat akan pengembangan dan memperlihatkan komitmen organisasi yang lebih.
4. Budaya birokratik (*bureaucratic culture*). Budaya ini merupakan budaya yang bersifat stabil dan internal sehingga organisasi memiliki tingkat konsistensi yang tinggi akan segala aktivitas-aktivitasnya. Melalui kepatuhan dan kerja sama dari para anggotanya, organisasi dapat meningkatkan aktivitas organisasional dan efisiensi kerja.

Box Kasus 3 Budaya Adaptif Taxi BLUE BIRD

Bagi perusahaan-perusahaan, teknologi benar-benar merubah cara pandang dan selera pelanggan. Kompetisi semakin ketat. Lalu apa yang harus dilakukan oleh perusahaan yang usianya sudah cukup matang untuk tetap bisa bertahan? Kuncinya ada pada budaya yang adaptif, selaras dengan kondisi eksternal dan tren yang terus bergerak. Kasus ini dialami oleh perusahaan taksi Blue Bird. Perusahaan taksi yang sudah puluhan tahun berdiri dan gagah memimpin pasar. Sekian lama menjadi andalan pelanggan, Blue Bird menghadapi turbulensi tahun-tahun belakangan karena hadirnya moda transportasi baru berbasis *online.* Perusahaan taksi lainnya juga mengakui bisnis taksi konvensional semakin lesu. Imbasnya, PHK massal pun tak terelakkan.

Apa yang dilakukan Blue Bird? Ternyata kuncinya cerdik membidik potensi dan menggerakkan kolaborasi. Jika perusahaan armada taksi lain kalah saing, Blue Bird justru ambil langkah menjalin kerjasama baik dengan sang kompetitor. Kerjasamanya dengan Go-Car pada aplikasi Go-Jek menjadi bukti. Pengguna layanan Go-Car pun bisa dijemput dengan taksi Blue Bird dengan tarif sama.

Terobosan lainnya adalah Blue Bird bekerjasama dengan Kementerian Pariwisata. Layanan Blue Bird yang tersebar di banyak kota besar Indonesia berpotensi membantu misi Kemenpar untuk mempromosikan pariwisata Indonesia. Armada Blue Bird diberikan stiker 'Wonderful Indonesia' dan peletakan majalah Mutiara Biru yang mengekspos keindahan Indonesia.

Para pengemudi, terlebih di Bandara juga diberdayakan untuk memiliki pengetahuan mengenai destinasi pariwisata setempat. Langkah ini mengangkat peran *driver*, tak hanya sekedar mengemudi namun menjadi 'Service Ambassador' karena menjadi orang pertama yang melayani turis setibanya di bandara. Kolaborasi yang jeli dan menguntungkan kedua pihak.

Apa yang dilakukan Blue Bird menjadi bukti nyata jika budaya organisasi perlu terus diperbarui. Memegang nilai-nilai organisasi, sambil terus menyelaraskannya dengan tren dan kondisi saat ini. Agar mampu efektif, budaya organisasi yang adaptif juga harus mampu disampaikan ke seluruh elemen karyawan. Diterjemahkan menjadi kinerja perilaku yang berdampak pada kinerja organisasi, dan mampu untuk dievaluasi berkala.

Sumber: Febrianindya, 2018 dalam Teguh Sriwidadi, 2020.

C. Perilaku Adaptif Individual

Selain berlaku pada lembaga/organisasi, perilaku adaptif juga berlaku dan dituntut terjadi pada individu. Individu atau sumber daya manusia (SDM) yang adaptif dan terampil kian dibutuhkan dunia kerja ataupun industri yang juga semakin kompetitif. Karenanya, memiliki *soft skill* dan kualifikasi mumpuni pada spesifikasi bidang tertentu, serta mampu mentransformasikan teknologi menjadi produk nyata dengan nilai ekonomi tinggi menjadi syarat SDM unggul tersebut.

Menurut Mendikbud Nadiem Makarim, revolusi industri 4.0 menciptakan permintaan jutaan pekerjaan baru untuk memenuhi potensi dan aspirasi masyarakat. Namun, pada saat bersamaan,

perkembangan ini juga mengubah peta pekerjaan dan kebutuhan kompetensi (2020).

Pergeseran kebutuhan kompetensi ini dijelaskan Nadiem sebagai salah satu dampak dari dua faktor, yaitu perkembangan teknologi dalam bentuk digital automasi dan robotisasi, serta resesi global yang merupakan kombinasi dahsyat atau *double disruption* yang mengubah *landscape* pekerjaan di masa depan. Hal ini sesuai dengan hasil riset terbaru bertajuk "*Future Job Report 2020*" yang dirilis oleh *World Economic Forum* yang mengungkapkan pergeseran dan perubahan yang terjadi antara manusia, mesin, dan algoritma membuat 85 juta pekerjaan di dunia akan hilang dalam waktu lima tahun ke depan. Sementara itu, sebanyak 97 juta pekerjaan baru yang lebih adaptif akan tumbuh mengisi industri.

Presiden Jokowi mengutarakan bahwa pemerintah telah menyiapkan berbagai program pembangunan SDM untuk memastikan bonus demografi menjadi bonus lompatan kemajuan. "Kita bangun generasi bertalenta yang berkarakter dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Indonesia memiliki modal awal untuk bersaing di tingkat global". Pernyataan senada juga dinyatakan Wapres bahwa sumber daya manusia Indonesia harus disiapkan untuk mampu bersaing, cepat beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan teknologi informasi yang mendisrupsi segala bidang.

Terkait amanat UU 5/2014 bahwa UU ASN bisa terlaksana dengan baik, asal ada upaya penyempurnaan sistem pelayanan oleh para abdi negara. Tidak hanya menjadikan ASN sebagai pelayan masyarakat melalui penerapan *e-Government* saja, tetapi sekaligus menggerakkan ruhnya sebagai penyelenggara pemerintahan. Jadi,

agar dapat memberikan pelayanan pemerintahan yang *excellent*, maka semua PNS harus selalu bersikap adaptif terhadap perkembangan IT, sehingga dalam kinerjanya dapat memaksimalkan pemanfaatan pesatnya teknologi informasi untuk menuju reformasi birokrasi.

Seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) harus selalu adaptif atau mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai keadaan. Contonya, di masa pandemi Covid-19 saat ini, ASN sejatinya tampil di depan dalam hal pelayanan masyarakat, terutama ASN yang berada pada garda terdepan pelayanan publik seperti tenaga kesehatan (nakes).

D. Panduan Membangun Organisasi Adaptif

Membangun organisasi adaptif menjadi sebuah keharusan bagi instansi pemerintah agar dapat menghasilkan kinerja terbaik dalam memberikan pelayanan publik. Organisasi adaptif baik di sektor publik maupun bisnis dapat dibangun dengan beberapa preskripsi yang kurang lebih sama, yaitu antara lain:

1. Membuat Tim yang Diarahkan Sendiri

   Landasan dari setiap transformasi dari bawah ke atas dimulai dengan pemberdayaan tim yang memiliki motivasi dan pengarahan diri sendiri. Kelimpahan struktur dan penetapan aturan cenderung menghambat kreativitas dan adaptasi, terutama ketika strukturnya hierarkis, bentuk organisasi default bagi banyak orang sebelum era pengetahuan saat ini. Dari pengalaman banyak pihak, kolaborasi yang paling efektif adalah sukarela, informal, dan diawasi sendiri. Hubungan pribadi yang baik mengarah pada kolaborasi yang sukses karena sulit untuk berkolaborasi dengan orang-orang yang "diperintahkan" untuk bekerja dengan Anda. Tim “berdasarkan mandat” mengalami

kesulitan melihat lingkungan mereka dengan pikiran terbuka—asumsi yang sudah dikenal dan pendekatan konvensional muncul ke permukaan. Kelompok yang lebih kecil dan mandiri lebih bebas untuk menantang paradigma dominan dan sampai pada cara baru untuk beradaptasi dengan tantangan dan peluang yang muncul

2. Menjembatani Silo Melalui Keterlibatan Karyawan

Strategi berikutnya adalah menyerang segmentasi departemen, divisi, dan unit dalam suatu organisasi. Sebuah organisasi tidak dapat beradaptasi dengan keadaan baru jika informasi penting disimpan oleh kelompok mana pun. Hanya pertukaran wawasan dan ide yang tidak terbatas di antara semua kelompok dan sub-kelompok dalam organisasi yang dapat membangun pemahaman yang komprehensif tentang lingkungan dan menghasilkan adaptasi dan solusi yang tepat. Beberapa jenis tindakan yang berbeda dapat membantu "menjembatani silo."

Salah satu pendekatannya adalah mengembangkan “standar terbuka untuk tim” untuk membangun kepercayaan, kolaborasi, dan berbagi ide di seluruh organisasi. Metode umum komunikasi, pendekatan untuk pemecahan masalah, dan mode perilaku diperlukan untuk menghilangkan batasan pada aliran pengetahuan yang efektif yang sangat penting untuk benar-benar memahami lingkungan yang berubah dengan cepat dan beradaptasi dengan tantangan dan peluangnya. Metode dan standar ini harus mencakup semua tim dalam perusahaan dan melampaui semua batasan organisasi.

Visi bersama juga membantu menyatukan dan menginspirasi semua bagian organisasi untuk beradaptasi

bersama menuju tujuan bersama. Seorang peserta menceritakan kisah tentang bagaimana anggota dari satu perusahaan dengan cepat bersatu dalam beberapa jam dan hari setelah serangan 9/11 untuk memulihkan komunikasi penting ke sektor keuangan di Kota New York, disatukan oleh visi "utamakan pelanggan" dan tanggung jawab perusahaan yang dimanifestasikan secara berbeda untuk berbagai bagian perusahaan tetapi dimiliki oleh semua. Ketika sebuah organisasi memiliki visi yang sama, pemangku kepentingan internal yang berbeda kurang cenderung membiarkan ekuitas "silo" mereka menjadi penghalang jalan bagi adaptasi perusahaan secara keseluruhan dalam menghadapi perubahan yang cepat.

3. Menciptakan Tempat dimana Karyawan dapat Berlatih Berpikir Adaptif

Kepemimpinan harus menciptakan ruang dan waktu untuk inovasi. Beberapa peserta mencatat bahwa Anda harus membentuk struktur organisasi untuk memungkinkan karyawan "berpikir di luar kotak" dan menciptakan cara baru dalam melakukan sesuatu. Banyak yang telah menulis dan berkomentar tentang perlunya menciptakan lingkungan di dalam organisasi di mana karyawan merasakan keamanan psikologis dan praktis untuk berkolaborasi dan mengejar ide-ide baru—sebuah “pelabuhan aman intelektual” di mana perspektif dan pendekatan yang tidak dikenal diharapkan dan didorong untuk menanggapi, atau antisipasi, keadaan asing. Seringkali "tempat yang aman untuk berinovasi" didirikan di dalam organisasi tetapi di luar bentuk organisasi normal—misalnya, "tim harimau" atau "ladang

hijau". Sama pentingnya dengan menciptakan ruang dan waktu, eselon atas organisasi (serta supervisor di semua tingkatan) harus menunjukkan komitmen yang tulus untuk mendengarkan ide-ide dari atas, bawah, dan di seluruh organisasi, memperkuat perilaku positif ketika orang menggunakan tempat aman mereka untuk memunculkan ide-ide baru tentang bagaimana beradaptasi dengan apa yang berubah di lingkungan.

Menurut Fulmer (2000) dalam dunia bisnis sudah banyak pemimpin yang sukses melihat perbedaan dan mampu memanfaatkannya sebagai kunci untuk mengalahkan pesaing. Sebagai contoh, di saat banyak pihak menilai kemunculan internet sebagai ancaman bagi bisnis mereka, yang lain menilainya sebagai peluang besar, dan ketika kebanyakan bioskop ditandingi televisi, Walt Disney mampu bertahan dan memanfatkannya.

Untuk membangun sebuah organisasi yang adaptif, yang dapat terus berkembang dan survive meski berada di lingkungan yang terus berubah perlu konsep dan strategi sebagai berikut:

1. *Landscape*

Adaptif erat hubungannya dengan kemampuan untuk berubah dan terus berupaya antisipatif. Untuk mengetahui kapan seharusnya organisasi berubah, seorang eksekutif atau pemimpin bisnis harus melakukan survey pada jangkauan, bentangan yang ada pada pandangan bisnis mereka. Langkah berikutnya membuat IFAS (*internal factor analysis summaries*) berupa *strength* dan *weakness*, serta EFAS (*external factor analysis summaries*) berupa *opportunity* dan *strength* organisasi yang mereka pimpin. Seorang pemimpin harus lebih dahulu memahami organisasi tersebut

sebelum mulai mengubahnya. Memahami *landscape* organisasi dari peran perubahan terhadap perusahaan adalah poin utama untuk memikirkan kembali *critical strategies* perusahaan: (a) melihat jauh ke depan; (b) memahami *landscape* bisnis; (c) memahami prinsip ketidaktentuan dunia bisnis; dan (d) memahami rencana strategis pada organisasi yang adaptif.

2. *Learning*

Perusahaan yang sukses menciptakan sebuah kultur adaptif adalah yang tidak hanya sekedar mendorong setiap individunya untuk terus belajar, nanmun juga men-*share*-nya. Dengan upaya pembelajaran terus-menerus ini, perusahaan akan mampu merespon lebih cepat pada perubahan kondisi market. Upaya learning erat hubungannya dengan knowledge management yang sangat dibutuhkan sebuah organisasi yang ingin terus berkembang dan survive. Karena pembelajaran ini akan meningkatkan kreativitas dan produktivitas anggota yang otomatis berpengaruh pada *reliability* organisasi.

3. *Leadership*

Mengelola sebuah organisasi yang adaptif memerlukan visi dan *skill* nontradisional. Disini dibutuhkan jiwa kepemimpinan tidak hanya sebagai penujuk arah namun pembimbing menuju keberhasilan dalam melawan kompleksitas dan menciptakan sebuah organisasi yang ulet (*resilient organization*). Pemimpin organisasi harus berpikir tidak hanya dengan siapa mereka menciptakan hubungan tetapi juga tentang tipe hubungan apa yang mereka inginkan beserta risiko yang terkait dengan berbagai *relationship*.

Dalam hal ini diperlukan juga sebuah *adaptive leadership* dalam lingkungan yang kompleks, sehingga pemimpin akan berperan lebih dari sebagai 'pahlawan' yang menjadi *figure* tersendiri yang mencoba mengontrol dan mengemudikan organisasi, namun juga sebagai katalisator dan fasilitator. Dalam buku "*Shaping the Adaptive Organization*" Gary Beinger seorang eksekutif e-Bay mengatakan bahwa organisasi yang adaptif akan mampu bergerak 10 kali lebih cepat dari organisasi normal. Organisasi adaptif juga cenderung mempunyai *powerful* dan mampu mengatasi permasalahan sendiri dengan cepat.

E. Rangkuman

Perilaku adaptif merupakan tuntutan yang harus dipenuhi dalam mencapai tujuan – baik individu maupun organisasi – dalam situasi apa pun. Salah satu tantangan membangun atau mewujudkan individua dan organisasi adaptif tersebut adalah situasi VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity,* dan *Ambiguity*). Hadapi *Volatility* dengan *Vision*, hadapi *uncertainty* dengan *understanding*, hadapi *complexity* dengan *clarity,* dan hadapi *ambiguity* dengan *agility*.

Organisasi adaptif yaitu organisasi yang memiliki kemampuan untuk merespon perubahan lingkungan dan mengikuti harapan *stakeholder* dengan cepat dan fleksibel. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Bila budaya organisasi telah disepakati sebagai sebuah strategi perusahaan maka budaya organisasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja.

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

F. Latihan

1. Dari contoh yang sudah didiskusikan, peserta akan diminta untuk berdialog antar kelompok, dengan pertanyaan "what if", untuk menguji dan menstimulasi kemampuan adaptabilitas.
2. Fasilitator akan berkeliling untuk turut mendengarkan dan berinteraksi dalam kelompok-kelompok dialog tersebut.
3. Fasilitator akan menyampaikan garis besar hasil diskusi di depan kelas.

BAB V
ADAPTIF DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAH

The main challenges today are not technical, but rather 'adaptive'. Technical problems are easy to identify, are well-defined, and can be solved by applying well-known solutions or the knowledge of experts. In contrast, adaptive challenges are difficcult to define, have no known or clear-cut solutions, and call for new ideas to bring about change in numerous places.

Sebastian Salicru, 2017.

A. Uraian Materi

Tantangan utama saat ini bukanlah teknis, melainkan 'adaptif'. Masalah teknis mudah diidentifikasi, didefinisikan dengan baik, dan dapat diselesaikan dengan menerapkan solusi terkenal atau pengetahuan para ahli. Sebaliknya, tantangan adaptif sulit untuk didefinisikan, tidak memiliki solusi yang diketahui atau jelas, dan membutuhkan ide-ide baru untuk membawa perubahan di banyak tempat.

Selain itu, Salicru juga menyatakan bahwa kita telah menyaksikan tiga 3D yaitu ketidakpercayaan (*distrust*), keraguan (*doubt*), dan perbedaan pendapat (*dissent*). Ini adalah hasil ketika para pemimpin gagal merespons secara efektif baik konteks perubahan di mana mereka harus memimpin, dan harapan pemangku kepentingan mereka (Salicru, 2017).

B. Pemerintahan Yang Adaptif

Pemerintahan adaptif bergantung pada jaringan yang menghubungkan individu, organisasi, dan lembaga di berbagai tingkat organisasi (Folke et al, 2005). Bentuk pemerintahan ini juga menyediakan pendekatan kolaboratif fleksibel berbasis pembelajaran untuk mengelola ekosistem yang disebut sebagai "pengelolaan bersama adaptif". Sistem sosial-ekologis selama periode perubahan mendadak/krisis dan menyelidiki sumber sosial pembaruan reorganisasi.

Tata kelola semacam itu menghubungkan individu, organisasi, dan lembaga di berbagai tingkat organisasi. Sistem pemerintahan adaptif sering mengatur diri sendiri sebagai jejaring sosial dengan tim dan kelompok aktor yang memanfaatkan berbagai sistem pengetahuan dan pengalaman untuk pengembangan pemahaman kebijakan bersama. (Engle, N. L, 2011)

Agar dapat menjembatani organisasi dan menurunkan biaya kolaborasi, resolusi konflik, dan legislasi memungkinkan adanya kebijakan pemerintah untuk mendukung swasusun sambil membingkai kreativitas untuk mewujudkan pengelolaan bersama yang adaptif. Sistem sosial-ekologis yang tangguh dapat memanfaatkan krisis sebagai peluang untuk berubah menjadi negara yang diharapkan. Dalam teori *capacity building* dan konsep *adaptive governance*, Grindle (1997) menggabungkan dua konsep untuk mengukur bagaimana pengembangan kapasitas pemerintah adaptif dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia adaptif;
2. Penguatan organisasi adaptif;

3. Pembaharuan institusional adaptif.

Pemerintahan adaptif dengan demikian mengacu pada cara-cara di mana pengaturan kelembagaan berkembang untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan masyarakat dalam lingkungan yang berubah. Secara lebih formal, tata kelola adaptif didefinisikan sebagai berikut: *mengacu pada evolusi aturan dan norma yang mempromosikan kepuasan kebutuhan dan preferensi manusia yang mendasari perubahan yang diberikan dalam pemahaman, tujuan, dan konteks sosial, ekonomi dan lingkungan.*

Dalam kaitan itu terdapat beberapa catatan penting, ***pertama*** adalah bahwa kriteria normatif yang digunakan untuk menilai apakah perubahan dalam pengaturan tata kelola adalah 'adaptif ' atau 'baik' berasal dari nilai-nilai dan preferensi konstituensi, daripada dipaksakan oleh analis. Sehingga faktanya penilaian pencapaian adaptabilitas akan lebih bergantung pada tingkat kepuasan konstituen daripada hasil analisis objektif.

Kedua, adalah bahwa perubahan aturan dan norma tidak perlu disadari atau disengaja, atau diartikulasikan dalam istilah berorientasi tujuan, agar dapat adaptif. Hal ini menyiratkan bahwa beradaptasi adalah proses yang seharusnya terjadi secara alamiah sebagai bentuk respon organisasional terhadap perubahan lingkungan, jadi bukan karena proses yang sengaja didorong untuk dilakukan adanya perubahan tanpa adanya penyebab yang mendahuluinya.

C. Pemerintah dalam Pusaran Perubahan yang Dinamis (*Dynamic Governance*)

Pencapaian atau kinerja organisasi saat ini bukanlah jaminan untuk kelangsungan hidup di masa depan, lingkungan yang terus

berubah dan penuh ketidak pastian. Bahkan jika seperangkat prinsip yang dipilih awal, kebijakan dan praktik yang baik, efisiensi dan tata kelola statis akhirnya akan menyebabkan stagnasi dan pembusukan. Tidak ada sejumlah perencanaan yang dilakukan hati-hati dapat memastikan pemerintah memiliki relevansi yang berkelanjutan dan efektif jika tidak ada kapasitas kelembagaan yang cukup untuk belajar, inovasi dan perubahan dalam menghadapi tantangan yang selalu baru dalam kondisi yang fluktuatif dan lingkungan global yang tidak terduga. (Neo & Chen, 2007: 1).

Organisasi pemerintah tidak dijamin mampu menghadapi seluruh perubahan yang terjadi sangat cepat dan dinamis di sekitarnya, kecuali dirinya pun harus ikut serta bergerak dinamis. Kata kunci yang digunakan adalah organisasi pemerintah adalah organisasi pemerintah yang selalu belajar (*learning organization*), inovasi, dan perubahan itu sendiri.

Gambar 7. Kerangka Sistem Dynamic Governance
Sumber: Neo & Chen, 2007.

Pada kerangka di atas, dapat dilihat bahwa hasil yang diinginkan, pemerintahan yang dinamis, ditunjukkan di sebelah kanan dapat dicapai ketika kebijakan adaptif dijalankan. Dasar dari pemerintahan yang dinamis adalah budaya kelembagaan suatu negara, seperti yang ditunjukkan pada dasar Gambar 7. Tiga kemampuan dinamis berpikir ke depan, berpikir lagi, dan pemikiran yang mengarah pada kebijakan adaptif ditunjukkan di bagian tengah. Selain itu terdapat dua modal utama untuk mengembangkan kemampuan tata kelola yang dinamis, yaitu orang-orang yang memiliki kemampuan, dan proses yang lincah. Adapun lingkungan luar mempengaruhi sistem tata kelola melalui ketidakpastian masa depan dan eksternal praktek yang ditampilkan sebagai persegi panjang di sebelah kiri.

Tata kelola yang dinamis mencapai relevansi saat ini dan masa depan dan efektivitas melalui kebijakan yang terus beradaptasi dengan perubahan di lingkungan. Adaptasi kebijakan tidak hanya pasif reaksi terhadap tekanan eksternal tetapi pendekatan proaktif terhadap inovasi, kontekstualisasi, dan eksekusi. Inovasi kebijakan berarti baru dan ide-ide segar dicoba dan dimasukkan ke dalam kebijakan sehingga hasil yang lebih baik dan berbeda dapat dicapai. Ide-ide ini adalah dirancang secara kontekstual ke dalam kebijakan sehingga warga negara akan menghargai dan menanggapi mereka dengan baik. Namun ini bukan hanya tentang ide-ide baru dan desain kontekstual tetapi juga eksekusi kebijakan yang membuat dinamis pemerintahan menjadi kenyataan (Neo & Chen, 2007: 13).

Tata kelola yang dinamis membutuhkan pembelajaran baru dan pemikiran, desain pilihan kebijakan yang disengaja, pengambilan

keputusan analitis, pemilihan pilihan kebijakan yang rasional dan pelaksanaan yang efektif. Kepemerintahan yang baik bukan hanya soal tindakan cepat, tetapi juga soal pemahaman yang memadai. Dalam hal ini pemimpin pemerintahan memang harus melihat keras dan berpikir keras sebelum mereka melompat.

Terdapat tiga kemampuan kognitif proses pembelajaran fundamental untuk pemerintahan dinamis yaitu berpikir ke depan (*think ahead*), berpikir lagi (*think again*) dan berpikir lintas (*think across*). Pertama, pemerintah harus berpikir ke depan untuk memahami bagaimana masa depan akan mempengaruhi negara dan menerapkan kebijakan untuk memungkinkan orang-orang mereka mengatasi potensi ancaman dan mengambil memanfaatkan peluang baru yang tersedia.

Kedua, lingkungan turbulensi dan perubahan dapat membuat kebijakan masa lalu menjadi usang dan tidak efektif bahkan jika mereka telah dipilih dengan cermat dan penuh pertimbangan. Jadi perlu dipikirkan kembali kebijakan dan program yang ada untuk menilai apakah masih relevan dengan agenda nasional dan kebutuhan jangka panjang masyarakat. Kebijakan dan program kemudian harus direvisi sehingga mereka dapat terus menjadi efektif dalam mencapai tujuan penting.

Ketiga, dalam ekonomi pengetahuan baru, kelangsungan hidup membutuhkan pembelajaran dan inovasi yang konstan untuk menghadapi tantangan baru dan memanfaatkan peluang baru. Hal ini berarti bahwa pemerintah perlu berpikir lintas mengenai batas-batas negara dan domain tradisional dalam pencarian ide-ide dan praktik

yang menarik menarik yang dapat disesuaikan dan dikontekstualkan dengan lingkungan domestik mereka.

Ketika pemerintah mengembangkan kemampuan berpikir kedepan, berpikir lagi dan berpikir lintas, dan menanamkan ini ke dalam jalan, kebijakan, orang dan proses lembaga sektor publik, mereka menciptakan pembelajaran dan inovasi dalam tata kelola yang memfasilitasi dinamisme dan perubahan di dunia yang tidak pasti. Intinya, pemerintahan yang dinamis terjadi ketika pembuat kebijakan terus-menerus berpikir ke depan untuk melihat perubahan dalam lingkungan, berpikir kembali untuk merenungkan apa yang sedang mereka lakukan, dan berpikir untuk belajar dari orang lain, dan terus-menerus menggabungkan persepsi, refleksi, dan pengetahuan baru ke dalam keyakinan, aturan, kebijakan dan struktur untuk memungkinkan mereka beradaptasi dengan mengubah lingkungan.

Box Kasus 4 Kebijakan Transportasi Umum Singapura

Bagaimana kebutuhan untuk memecahkan masalah kemacetan jalan menghasilkan tigamdekade eksperimen, pembelajaran coba-coba, dan inovasi Kepemilikan mobil dan transportasi umum adalah isu sensitif di Singapura kebijakan publik. Kepemilikan rumah dan mobil20 adalah simbol status, manifestasi dari "telah tiba", dan bagian dari aspirasi segmen populasi yang besar. Tapi jika dibiarkan, naik mobil kepemilikan dan kemacetan yang dihasilkan akan berdampak tidak dapat diterima biaya tinggi untuk seluruh perekonomian dan dapat bertindak sebagai pencegah asing investasi.

Sebagai Perdana Menteri Goh Chok Tong saat itu secara grafis menggambarkannya: *"Jalan kita seperti arteri kita: mereka membawa darah ke kita organ vital. Mobil kita seperti kolesterol dalam darah. Anda membutuhkan kolesterol untuk berfungsinya tubuh, tetapi terlalu banyak tidak baik untuk Anda karena itu menyumbat Anda arteri… Di Singapura, seluruh kota adalah ekonomi. Jika kota Anda macet, produktivitas dan daya saing kami akan menderita".*

Sumber: Neo & Chen, 2007.

D. Pemerintah Sebagai Organisasi yang Tangguh

Di masa lalu seruan untuk ketahanan (ketangguhan) adalah undangan tersirat, namun persuasif, untuk transformasi bebas dari krisis yang melanda. Namun saat ini, ketika kita hampir keluar dari krisis ekonomi terdalam sejak Depresi tahun 1930-an, ketahanan telah mengambil urgensi yang sama sekali baru, dan istilah itu juga harus memperoleh makna baru. Di dunia baru ini, ketahanan akan kembali berarti kapasitas untuk bertahan dalam jangka panjang — tidak hanya kesulitannya, tetapi lebih dari itu yang penting juga godaan untuk bertindak demi keuntungan jangka pendek. (Välikangas, L. 2010: 1).

Box Kasus 5 Ringkasan Konsekuensi Racun Dari Kinerja Masa Lalu Sukses Tinggi

- Terlalu percaya diri (atau kompensasi ketidakamanan)
- Keangkuhan dalam kompetensi seseorang
- Atribusi jasa yang tidak semestinya pada diri sendiri
- Pengerasan struktural, kekakuan

• Penundaan dan eskalasi formula sukses
• Kehilangan kapasitas untuk eksperimen
• Kepuasan penuh perhatian
Performa Biasa Saja
• Pemikiran konvensional
• Orang-orang terbaik pergi
• Aspirasi yang lebih rendah
• Demikian pula kelompok referensi yang tidak ambisius
• Pembentukan kelompok kepentingan untuk melanggengkan status quo
• Kontrol sumber daya oleh mereka yang mendapat manfaat dari biasa-biasa saja
Performa Sangat Rendah
• Perangkap kegagalan
• Respons ancaman-kekakuan
• Pengambilan risiko ekstrem jika kelangsungan hidup terancam
• Perhatian yang terfokus ke dalam
• Tidak ada yang peduli. Semua orang telah menyerah.

Sumber: Välikangas, L. 2010.

Sebaliknya, menurut Välikangas, manajemen kinerja masa lalu tidak boleh terbatas pada keberhasilan saja karena kinerja yang biasa-biasa saja dan buruk juga memiliki bahaya yang sama bagi ketahanan organisasi. Pikirkan kinerja masa lalu, tidak peduli seberapa baik atau buruk, sebagai musuh ketahanan karena di situlah letak banyak kerentanan perusahaan.

Pembangunan organisasi yang tangguh menyangkut lima dimensi yang membuat organisasi kuat dan imajinatif: kecerdasan organisasi, sumber daya, desain, adaptasi, dan budaya (atau sisu, kata Finlandia yang menunjukkan keuletan):

1. Kecerdasan organisasi: Organisasi menjadi cerdas ketika mereka berhasil mengakomodasi banyak suara dan pemikiran yang beragam.
2. Sumber Daya: Organisasi memiliki banyak akal ketika mereka berhasil mengurangi perubahan atau bahkan lebih baik, menggunakan kelangkaan sumber daya untuk terobosan inovatif.
3. Desain: Organisasi dirancang dengan kokoh ketika karakteristik strukturalnya mendukung ketahanan dan menghindari jebakan sistemik.
4. Adaptasi: Organisasi adaptif dan fit ketika mereka melatih perubahan.
5. Budaya: Organisasi mengekspresikan ketahanan dalam budaya ketika mereka memiliki sisu—nilai-nilai yang tidak memungkinkan organisasi untuk menyerah atau menyerah tetapi malah mengundang anggotanya untuk bangkit menghadapi tantangan. (Välikangas, L. 2010: 92-93).

Prinsip panduan untuk kecerdasan organisasi dari perspektif ketahanan diilhami oleh hukum klasik tentang variasi yang diperlukan. Sebagaimana dinyatakan undang-undang, kapasitas untuk mengakomodasi perubahan lingkungan tergantung pada variasi yang tersedia di dalam organisasi. Weick & Quinn (1999) berbicara tentang "jaminan budaya" yang memberikan banyak interpretasi di dalam sebuah organisasi. Hargai percakapan dengan yang berbeda suara dan

perspektif! Adakan kontes pembingkaian (atau interpretasi perdebatan tentang apa yang terjadi) untuk isu-isu strategis yang penting. Bagaimana perubahan batas peluang? Pemikiran yang diperlukan harus mengekspresikan sebanyak mungkin kemungkinan seperti yang terkandung dalam lingkungan (dan mudah-mudahan sedikit lebih).

Hanya pemikiran yang sangat imajinatif di dalam organisasi yang dapat mengakomodasi pemikiran seperti itu di luar. (Tidak semua orang dengan imajinasinya bekerja untuk perusahaan juga!) Oleh karena itu, dari sudut pandang ketahanan, kuncinya adalah bukan integrasi dan keselarasan tim eksekutif atau organisasi anggota secara umum — karakteristik seperti itu mungkin baik untuk kelancaran dan eksekusi cepat. Dari sudut pandang ketahanan, itu adalah keragaman dan imajinatif, mencerminkan ancaman dan peluang lingkungan, yang sangat penting untuk kecerdasan organisasi. Pemikiran yang diperlukan seperti itu dapat ditingkatkan dengan hal-hal berikut:

1. Kemampuan untuk bertindak di bawah ambiguitas (ketika Anda tidak yakin tentang jawaban benar)
2. Jangan pernah menerima jawaban Anda sendiri (siap) begitu saja (Selalu simpan memeriksa mereka: apakah mereka melayani diri sendiri?)
3. Menanyakan setting yang diterima dimana masalah dan solusi dirumuskan: di bawah otoritas siapa, berikut yang rutinitas pengambilan keputusan, apakah masalah dibingkai? Undang kontes pembingkaian dan debat strategi.

4. Tambahkan redundansi berpikir/*equifinality/ambiguity* (makna ganda) melalui salah satu cara berikut: (a) Memainkan advokat iblis (Seseorang bertindak sebagai penantang untuk menyetujui keputusan); (b) Tim eksekutif bayangan (sekelompok anggota organisasi junior yang mengungkapkan pandangan mereka tentang keputusan strategis untuk didiskusikan dengan tim eksekutif "nyata"); (c) Mengembangkan jaringan orang-orang independen untuk menghibur pandangan yang bertentangan dan berbeda tentang skenario masa depan; (d) Mempertahankan hipokrisi atau "kemunafikan": yaitu memisahkan pembicaraan dan tindakan untuk memungkinkan organisasi untuk mengatasi tuntutan masyarakat yang tidak konsisten yang tidak dapat didamaikan [Brunsson, 1996 (dalam Warglien & Masuch, 1996)]; dan (e) Gunakan humor, atau bahkan "pelawak perusahaan," untuk membuat poin yang akan ditolak orang lain (lihat bilah samping Bab 8, "Catatan tentang Pelawak dan Peran Humor"). Jester adalah, berdasarkan fungsinya dan melalui kejenakaan mereka, kadang-kadang bisa membuat benar dan bermanfaat (mungkin menjengkelkan) poin yang membuat orang lain dipecat.
5. Jelajahi masalah dalam hal ekstrem (aneh, misalnya): Apa kemungkinan kasus terbaik atau terburuk? Apa yang masih mungkin? (bahkan jika konsekuensinya tidak terpikirkan)?
6. Pertimbangkan hasil yang diharapkan dari keputusan penting, dan tulis hasilnya turun pada saat pengambilan keputusan. Bandingkan peristiwa-peristiwa yang terjadi dengan jalannya peristiwa yang diharapkan. apa yang perbedaan menyarankan tentang asumsi keputusan?

E. Rangkuman

Grindle menggabungkan dua konsep untuk mengukur bagaimana pengembangan kapasitas pemerintah adaptif dengan indicator-indikator sebagai berikut: (a) Pengembangan sumber daya manusia adaptif; (b) Penguatan organisasi adaptif dan (c) Pembaharuan institusional adaptif. Terkait membangun organisasi pemerintah yang adaptif, Neo & Chan telah berbagi pengalaman bagaimana Pemerintah Singapura menghadapi perubahan yang terjadi di berbagai sektornya, mereka menyebutnya dengan istilah dynamic governance. Menurut Neo & Chen, terdapat tiga kemampuan kognitif proses pembelajaran fundamental untuk pemerintahan dinamis yaitu berpikir ke depan (*think ahead*), berpikir lagi (*think again*) dan berpikir lintas (*think across*).

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

F. Latihan

1. Dari contoh yang sudah didiskusikan, peserta akan diminta untuk berdialog antar kelompok, dengan pertanyaa Teknik Moderasi (*Moderation Technic*)", untuk menguji dan menstimulasi kemampuan adaptabilitas.
2. Langkah-langkah Teknik Moderasi: 1) Bagi peserta ke dalam kelompok kecil 5-8 orang, 2) tentukan topik yang akan dibahas

oleh setiap kelompok, 3) siapkan peralatan yang diperlukan (kertas, spidol, papan tulis, dll).

3. Fasilitator akan memandu dan menyampaikan garis besar hasil diskusi di depan kelas.

BAB VI
STUDI KASUS ADAPTIF

A. Visi Indonesia 2045

Beberapa kasus yang dapat dipelajari dan dijadikan contoh bagaimana perilaku adaptif individu maupun organisasi dibutuhkan dan diperlukan untuk mengatasi perubahan lingkungan. Visi Indonesia Emas 2045 adalah sebuah gagasan dan harapan bahwa negara Indonesia dapat menjadi negara yang berdaulat, maju, adil, dan makmur saat memperingati 100 tahun kemerdekaannya. Visi tersebut disusun dan disampaikan kepada publik pada tnggal 9 Mei 2019 oleh Presiden Joko Widodo. Usia 100 tahun merupakan sebuah perjalanan panjang dalam proses pembangunan sebuah bangsa dan negara. Seluruh rakyat Indonesia pasti berharap bahwa negara Indonesia kelak menjadi negara yang maju dan mampu menjadi lokomotif peradaban dunia.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut terdapat banyak tantangan yang akan dihadapi di semua sektor pembangunan. Kondisi global yang dinamis dan kekurangan yang dimiliki Indonesia saat ini menuntut upaya perbaikan dan peningkatan pada berbagai aspek. Pemerintah perlu mempersiapkan strategi khusus dan terencana untuk mengatasi kendala tersebut. Berdasarkan pengamatan dan kajian yang dilakukan Bappenas, diperoleh prediksi tantangan yang akan dihadapi Indonesia seiring tren masyarakat global pada 25 tahun yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Demografi Global

   Penduduk dunia diperkirakan akan mengalami pertambahan populasi yang diperkirakan terbesar berasal dari wilayah Asia dan

Afrika. Merujuk pada data dari BPS, Indonesia pada sekitar tahun 2040-an akan mendapatkan bonus demografi berupa angkatan kerja pada rentang usia 25 s.d. 50 tahun yang cukup banyak. Ini adalah momentum penting dalam milestone pembangunan Indonesia yang tidak bisa diabaikan oleh pelaku kebijakan maupun pelaku dunia usaha.

Bagaimana pendekatan adaptif yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam memaksimalkan bonus demografi tersebut? Diskusikan dalam kelas, catat ide-ide dasarnya, lalu lanjutkan ke poin berikutnya.

2. Urbanisasi Global

   Arus urbanisasi ini diperkirakan akan terus meningkat yang akan mempengaruhi kualitas daya saing, pertumbuhan ekonomi dan kualitas hidup masyarakat. Urbanisasi ini merupakan persoalan domestic, regional dan bahkan internasional, karena merupakan kegiatan trans nasional. Berbagai kebijakan buruh migran dan perdagangan bebas menjadi instrument penting untuk memastikan momentum urbanisasi ini menjadi pendorong kesejahteraan, bukan sebaliknya.

   Berikan contoh kasus urbanisasi global yang sedang terjadi saat ini, catat kasusnya, lalu lanjutkan ke poin berikutnya.

3. Perdagangan Internasional

   Negara-negara di Asia diperkirakan akan menyumbang pertumbuhan ekonomi sebanyak 54% dari total pertumbuhan ekonomi dunia. Hal ini dipengaruhi oleh investasi di bidang SDM dan infrastruktur, serta reformasi pada birokrasi pemerintah, dan

didukung oleh meningkatnya iklim usaha di negara-negara tersebut. Perdagangan Internasional diperkirakan akan terjadi peningkatan pertumbuhan sebanyak 3,4% dan terjadi pergeseran di perdagangan di wilayah asia pasifik dengan fokus pada antar negara-negara berkembang.

Bisakah anda memberikan contoh negara di Asia yang berhasil dalam pembangunan dan perdagangan internasional? Identifikasi indikatornya apa saja, lalu lanjutkan ke poin berikutnya.

4. Perubahan Geo Ekonomi Global dan geopolitik

   Kekuatan ekonomi Cina di tingkat regional bahkan global sudah menyaingi pemain lama seperti Amerika Serikat dan Jepang. Peta ekonomi global telah bergeser dari kawasan yang secara tradisional dipandang maju ke kawasan Asia yang dipimpin oleh ekonomi Cina. Hal ini ditandai dengan tingkat pertumbuhan ekonomi negara-negara di wilayah Asia Pasifik menjadi salah satu poros ekonomi global terbaru mengingat sumber daya dan pasar yang tinggi berada di wilayah ini.

   Berikan contoh perbandingan indikator ekonomi Cina dengan Amerika Serikat, dalam bentuk grafik, lalu lanjutkan ke pin berikutnya

5. Perubahan Iklim

   Perubahan iklim merupakan isu global, tidak mengenal batas-batas territorial, sehingga setiap negara akan meraskan dampak yang timbul, baik langsung maupun tidak langsung. Hal ini turut mempengaruhi segala aspek kehidupan baik ekomoni, kesehatan

dan lainnya. Penanganan perubahan iklim dilakukan tidak oleh satu atau beberapa negara saja. Peran dan kontribusi Indonesia dan negara-negara lain menjadi penting dalam perubahan iklim sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Diskusikan peran apa saja yang bisa dilakukan oleh kementerian dan lembaga terkait, termasuk pemerintah daerah dalam menangani isu perubahan iklim.

6. Perkembangan Teknologi

   Pertumbuhan dan inovasi teknologi di bidang informasi dalam dua dekade ini memberikan dampak yang luar biasa terhadap kegiatan ekonomi, dan terutama perubahan cara kerja. Teknologi ini turut melahirkan ide dan kreativitas baru dalam bidang perdagangan, kesehatan, dan tatanan kehidupan normal baru berbasis media sosial.

B. Aplikasi PeduliLindungi

Kondisi pandemik membuat pemerintah berupaya mencari solusi paling efisien untuk memastikan mobilitas penduduk dapat terpantau dan dikendalikan dengan baik. PeduliLindungi adalah aplikasi yang dikembangkan untuk membantu instansi pemerintah terkait dalam melakukan pelacakan untuk menghentikan penyebaran Coronavirus Disease (COVID-19).

Aplikasi ini mengandalkan partisipasi masyarakat untuk saling membagikan data lokasinya saat bepergian agar penelusuran riwayat kontak dengan penderita COVID-19 dapat dilakukan.

Pengguna aplikasi ini juga akan mendapatkan notifikasi jika berada di keramaian atau berada di zona merah, yaitu area atau

kelurahan yang sudah terdata bahwa ada orang yang terinfeksi COVID-19 positif atau ada Pasien Dalam Pengawasan.

Pada saat masyarakat mengunduh PeduliLindungi, sistem akan meminta persetujuan pengguna untuk mengaktifkan data lokasi. Dengan kondisi lokasi aktif, maka secara berkala aplikasi akan melakukan identifikasi lokasi pengguna serta memberikan informasi terkait keramaian dan zonasi penyebaran COVID-19.

Hasil tracing ini akan memudahkan pemerintah untuk mengidentifikasi siapa saja yang perlu mendapat penanganan lebih lanjut agar penghentian penyebaran COVID-19 dapat dilakukan. Sehingga, semakin banyak partisipasi masyarakat yang menggunakan aplikasi ini, akan semakin membantu pemerintah dalam melakukan tracing dan tracking.

Diskusikan dengan teman dalam kelompok, apakah kegunaan dan kelemahan dari aplikasi PeduliLindungi. Bagaimana adaptasi yang harus dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat dalam memaksimalkan pemanfaatan teknologi ini.

C. Kasus Ponsel Blacberry dan Nokia

Merk ponsel Blackberry pernah merajai pasar ponsel di era 2000 an, sebagai produk high-end. Penggunanya memiliki kesan dan kepuasan yang sangat tinggi, karena spesifikasi dan teknologi yang ditawarkan sangat bagus pada masanya. Figur penting yang juga mendorong popularitas Blackberry ini salah satunya adalah Presiden Barrack Obama. Pada saat kampanye pemilihan Presiden AS, Barack Obama selalu terlihat membawa gadget Blackberry sebagai alat

multifungsi yang mendukung aktivitasnya, salah satunya fitur *Blackberry Messenger* (BBM).

Saat ini Blackberry sudah tidak lagi diproduksi dan tidak bermain di segmen pasar tradisionalnya. Selain muncul banyak pesaing dari merk lain, termasuk naiknya ppularitas layanan pesan instan baru seperti whatsapp yang lebih menarik pengguna untuk beralih dari BBM.

Perusahaan Blackberry mundur dari pasar, karena mengetahui bahwa masyarakat pengguna handphone lebih menyukai telepon seluler yang berbasis android dan iOS. Konsumen perlahan mulai meninggalkan Blackberry, karena merk lain menawarkan lebih banyak fitur dan kemudahan. Perusahan ponsel seyogyanya menghasilkan produk yang memenuhi kebutuhan konsumen yang ternyata sangat dinamis. Sekarang Blackberry fokus di segmen pasar korporat, di mana pesaingnya belum banyak, dan kini berhasil menjaga kesinambungan bisnisnya.

Di sisi lain, Nokia adalah contoh organisasi yang tidak adaptif. Dalam Bahasa organisasi, perusahaan ini mengalami learning disability atau ketidakmampuan belajar. Mereka berpikir bahwa perusahaan yang sudah leading selama ini tidak mungkin kalah. Perusahaan terlena oleh kesuksesan masa lalu, sehingga gagal membaca perkembangan yang terjadi pada lingkungan atau konsumennya. Secara sederhana Nokia mengalami sindrom *success causes failure*: kesuksesan menjadi penyebab kegagalan.

Kedua kasus Blackberry dan Nokia menjadi pelajaran penting mengenai bagaimana organisasi membutuhkan perubahan dan adaptasi terhadap lingkungannya. Kesalahan dalam membaca

perubahan lingkungan dan kesalahan dalam merespon perubahan tersebut akan membawa akibat fatal bagi kelangsungan bisnis perusahaan. Kesuksesan masa lalu hanya menjadi milestone yang pada akhirnya harus dijadikan lecutan untuk mencari dan menciptakan kesuksesan berikutnya. Tidak ada kesuksesan organisasi yang bertahan dengan pendekatan status quo.

Dapatkan anda mencari contoh keberhasildan dan kesuksesan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan? Diskusikan dan sampaikan di depan kelas.

Setelah menjawab dan mempelajari dari studi kasus di atas, diskusikan dalam kelompok, lalu paparkan di kelas rumuskan bagaimana langkah-langkah organisasi pemerintah dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Serta pelajaran apa yang dapat diambil dari kasus di sektor bisnis. Jelaskan juga peran apa yang harus dikembangkan dari aspek individu ASN untuk mendorong organisasi menjadi adaptif.

Daftar Pustaka

Brunner, R. D., Steelman, T., Coe-Juell, L., Cromley, C., Tucker, D., & Edwards, C. (2005). Adaptive governance: integrating science, policy, and decision making. Columbia University Press.

Chang, S. & Lee, M. (2007). A Study on Relationship Among Leadership, Organizational Culture, The Operation of Learning Organization and Employees' Job Satisfaction. The Learning Organization, Vol. 14Iss 2 pp. 155 – 185.

Denison, D. (1997). Corporate culture and Organizational Effectiveness. Michigan: Denison Consulting.

Effendi, Muhrizal (2016). Budaya Perusahaan yang Adaptif. Diunduh dari https://www.slideshare.net/banditznero/kuliah-12-budaya-organisasi

Engle, N. L. (2011). Adaptive capacity and its assessment. Global environmental change, 21(2), 647-656.

Folke, C., Hahn, T., Olsson, P., & Norberg, J. (2005). Adaptive governance of social-ecological systems. Annu. Rev. Environ. Resour., 30, 441-473.

Fulmer, W. E. (2000). Shaping the Adaptive Organization: Landscapes, Learning, and Leadershipin Volatile Times. Amacom.

Gerton, T., & Mitchell, J. P. (2019). Grand challenges in public administration: Implications for public service education, training, and research.

Grindle, M. S. (Ed.). (1997). Getting good government: capacity building in the public sectors of developing countries. Harvard University Press.

Johansen, R. (2012). Leaders make the future: Ten new leadership skills for an uncertain world. Berrett-Koehler Publishers.

McCarthy, I. P., Collard, M., & Johnson, M. (2017). Adaptive organizational resilience: an evolutionary perspective. Current opinion in environmental sustainability, 28, 33-40.

Mitchell, F. H., & Mitchell, C. C. (2015). Adaptive Administration: Practice Strategies for Dealing with Constant Change in Public Administration and Policy. Crc Press.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Neo, Boo Sion & Geraldine Chen. (2007). Dynamic Governance. Embedding Culture, Capabilities and Change in Singapura. Singapore: World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd.

Salicru, S. (2017). Leadership results: How to create adaptive leaders and high-performing organisations for an uncertain world. John Wiley & Sons.

Senge, Peter. 2008. The Necessary Revolution: How Individuals and Organizations Are Working Together to Create a Sustainable World. New York: random House Inc. Hal 140 sd 156.

Sriwidadi, Teguh. (2020). Budaya Perusahaan Adaptif. BINUS University Online Learning-Business Management.

Schwab, B., & Kübler, D. (2001, May). Metropolitan governance and the "democratic deficit": Theoretical issues and empirical findings. In area-based initiatives in contemporary urban policy conference, Copenhagen.

Soekanto, Soerjono (2009). Sosiologi Suatu Pengantar. Rajawali Press Jakarta

Välikangas, Liisa. (2010). Resilient Organization. How Adaptive Culture Thrive Even When Strategy Fails. USA: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Yuliani, Muh. Isa Ansari, Rulinawaty Kasmad. 2020. "Organisasi Adaptive Dalam Pengembanan Kebijakan Pariwisata Di Kabupaten Bulukumba". Jurnal Unismuh.ac.id, 1(1) p. 259-269.

NN. 2012. Merancang Organisasi Adaptif dalam http://riskinuridarahmawati. blogspot.com/2012/12/artikel-bab-9-merancang-organisasi-yang.html

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Warglien, M., & Masuch, M. (Eds.). (1996). The logic of organizational disorder. W. de Gruyter.

Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. Annual review of psychology, 50(1), 361-386.

LAN RI

MAKARTI BHAKTI NAGARI

www.lan.go.id

Agenda Nilai-Nilai Dasar ASN BerAkhlak

PENGAYAAN MODUL:

Adaptif

Lembaga Administrasi Negara RI

2025

Deskripsi

Mata Pelatihan ini diberikan untuk memfasilitasi pembentukan nilai Adaptif pada peserta melalui substansi pembelajaran yang terkait dengan cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas serta bertindak proaktif

Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, Peserta mampu mengaktualisasikan nilai adaptif dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

INDIKATOR

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta diharapkan dapat:

- Memahami pentingnya mengapa nilai-nilai adaptif perlu diaktualisasikan dalam pelaksanaan tugas jabatannya;
- Menjelaskan adaptif secara konseptual-teoritis yang terus berinovasi dan antusias dalam menggerakan serta menghadapi perubahan;
- Menjelaskan panduan perilaku (kode etik) adaptif;
- Memberikan contoh perilaku dengan cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, bertindak proaktif; dan
- Menganalisis kasus atau menilai contoh penerapan adaptif secara tepat.

Materi Pokok

- Mengapa Adaptif
- Memahami Adaptif
- Panduan Perilaku Adaptif
- Adaptif Dalam Konteks Organisasi Pemerintah
- Studi Kasus Adaptif

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Mengapa Adaptif??

Pendahuluan

- Perubahan lingkungan strategi
- Kompetisi kinerja di sektor publik:
  - ✓ Apa yang dikompetisikan?
  - ✓ Mengapa perlu bersaing?
- Perhatikan grafik tersebut

Perhatikan gambar-gambar ini, pesan apa yang bisa anda baca?

Contoh Persaingan antar Negara

Olahraga

Teknologi

Ekonomi

Pendidikan

Pemberantasan korupsi

Inovasi

Bisakah anda menyebutkan contoh lainnya?

Perkembangan Teknologi

Artificial intelligence (AI)

Big Data and analytics

Cybersecurity

The digitization of government services

Sosial Media

VOLATILITY
UNCERTAINTY
VUCA
COMPLEXITY
AMBIGUITY

Government vs Governance

	Government	Governance
Aktor	Institusi publik sebagai aktor	Banyak aktor dalam proses dan implementasi kebijakan
Fungsi	Melaksanakan keputusan bersifat otoritatif	Proses konsensus, konsultasi dan kolaborasi dengan banyak aktor
Struktur	Bersifat formal, hirarkis	Bersifat non formal, networking, interdependensi fungsional
Model Interaksi	Non voluntary, dominasi, tertutup	Voluntary actions, kolaboratif
Distribusi	Sentralistik terpusat pada kekuasaan negara	Desentralistik, menyebar pada berbagai aktor yang membentuk hubungan network

(Schwab and Kubler, 2001)

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Diskusi 1

1. Mendiskusikan perubahan lingkungan strategis yang berpengaruh terhadap penyelenggaraan pemerintahan
2. Mendengarkan pendapat dan pemahaman peserta mengenai pentingnya karakter adaptif dalam organisasi
3. Membahas perubahan lingkungan strategis dalam konteks Indonesia

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Memahami Adaptif

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Apa itu Adaptif?

- Adaptasi adalah suatu proses yang menempatkan manusia yang berupaya mencapai tujuan-tujuan atau kebutuhan untuk menghadapi lingkungan dan kondisi sosial yang berubah-ubah agar tetap bertahan (Robbins, 2003)
- Rumuskan pengertian adaptif menurut pemahaman dan hasil diskusi anda dalam kelompok, sampaikan di kelas

Batasan Pengertian Adaptif

Proses mengatasi halangan-halangan dari lingkungan.

Penyesuaian terhadap norma-norma untuk menyalurkan.

Proses perubahan untuk menyesuaikan dengan situasi yang berubah.

Mengubah agar sesuai dengan kondisi yang diciptakan.

Memanfaatkan sumber-sumber yang terbatas untuk kepentingan lingkungan dan sistem.

Penyesuaian budaya dan aspek lainnya sebagai hasil seleksi alamiah.

Perhatikan ini

Public officials on the ground face institutionalized incentives to avoid risks by going by the book, the rules codified in law and regulations. The threat of lawsuits heightens those incentives; so do claims of inconsistency and other forms of controversy

(Brunner et. al, 2005).

Jenis Berpikir

Kritis		Kreatif
Analitis	⟷	Generatif
Konvergen	⟷	Divergen
Vertikal	⟷	Lateral
Probability	⟷	Possibility
Objektif	⟷	Subjektif
Otak kiri	⟷	Otak kanan
Verbal	⟷	Visual
Linear	⟷	Asosiatif
Ya, tapi	⟷	Ya, dan

Kasus: Banjir Jakarta

- Ceritakan dari cara **berpikir kritis**
- Gambarkan dari cara **berpikir kreatif**

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Dimensi Kreativitas

- Fluency (kefasihan/ kelancaran)
- Flexibility (Fleksibilitas)
- Elaboration (Elaborasi)
- Originality (Orisinalitas)

Organisasi Adaptif

Organisasi Birokrasi vs Adaptif

Perbedaan	Organisasi Birokrasi	Organisasi Adaptif
Desain	Mekanistik	Organik
Otoritas	Sentralisasi	Desentralisasi
Peraturan dan Prosedur	Banyak	Sedikit
Rentang Manajemen	Sempit	Luas
Tugas	Spesialisasi	Terbagi
Tim dan Tekanan Tugas	Sedikit	Banyak
Koordinasi	Formal	Informal

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Adaptif sebagai Nilai dan Budaya ASN

Learning Organization (Peter Senge):

Pegawainya harus terus mengasah pengetahuannya hingga ke tingkat mahir (personal mastery);

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);

Pegawainya memiliki mental model yang mencerminkan realitas yang organisasi ingin wujudkan (mental model);

Pegawainya perlu selalu sinergis dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mewujudkan visinya (team learning);

Pegawainya harus selalu berpikir sistemik, tidak kaca mata kuda, atau bermental silo (systems thinking).

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Penerapan Budaya Adaptif

Dapat mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Memanfaatkan peluang-peluang yang berubah-ubah

Mendorong jiwa kewirausahaan

Terkait dengan kinerja instansi

Memperhatikan kepentingan-kepentingan yang diperlukan antara instansi mitra, masyarakat dan sebagainya

Ciri-ciri Individu Adaptif

- Eksperimen orang yang beradaptasi
- Melihat peluang di mana orang lain melihat kegagalan
- Memiliki sumberdaya
- Selalu berpikir ke depan
- Tidak mudah mengeluh
- Tidak menyalahkan
- Tidak mencari popularitas
- Memiliki rasa ingin tahu
- Memperhatikan system
- Membuka pikiran
- Memamhami apa yang sedang diperjuangkan

Latihan

- Diskusikan dalam kelompok bagaimana praktek dari penerapan adaptasi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi yang merespon perubahan lingkungannya, baik dari sudut pandang praktek individu maupun organisasi.

- Paparkan secara singkat dalam kelas, bagaimana persamaan dan perbedaan yang mungkin muncul dalam praktek penerapan adaptasi dari organisasi yang berbeda.

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Panduan Perilaku Adaptif

Menghadapi VUCA dengan "VUCA"

V	***VOLATILITY*** *: Rate of change*	**Vision**
U	***UNCERTAINTY*** *: Unclear about the present*	**Understanding**
C	***COMPLEXITY*** *: Multiple key decision factors*	**Clarity**
A	***AMBIGUITY*** *: Lack of clarity about meaning of an event*	**Agility**

Adaptif vs Non Adaptif

	Perusahaan yang Adaptif	Perusahaan yang Tidak Adaptif
Perilaku yang terlihat	Manajer sangat memperhatikan seluruh konstituen mereka, khususnya pelanggan dan mengawali perubahan bila diperlukan untuk mendukung kepentingan yang terlegitimasi, meskipun harus menanggung risiko.	Manajer cenderung berperilaku tertutup, politis dan birokratis. Akibatnya, mereka tidak mengubah strategi dengan cepat untuk menyesuaikan diri atau mengambil keuntungan dari perubahan lingkungan bisnis.
Nilai yang diungkapkan	Manajer sangat memperhatikan pelanggan, pemegang saham dan karyawan. Mereka juga sangat menghargai orang dan proses yang dapat menghasilkan perubahan yang dapat menghasilkan perubahan yang bermanfaat (inisiatif kepemimpinan ke atas dan bawah dalam hirarki manajemen).	Manajer lebih memperhatikan diri sendiri, kelompok kerja yang terdekat dengan beberapa produk (teknologi) yang berkaitan dengan kelompok kerja. Mereka lebih menghargai proses manajemen yang teratur dan dengan risiko yang berkurang daripada inisiatif kepemimpinan.

Latihan

- Dari contoh yang sudah didiskusikan, peserta akan diminta untuk berdialog antar kelompok, dengan pertanyaan “what if”, untuk menguji dan menstimulasi kemampuan adaptabilitas.
- Fasilitator akan berkeliling untuk turut mendengarkan dan berinteraksi dalam kelompok-kelompok dialog tersebut.
- Fasilitator akan menyampaikan garis besar hasil diskusi di depan kelas.

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Adaptif dalam Konteks Organisasi Pemerintah

Pengembangan Kapasitas Pemerintah Adaptif

Dynamic Governance

Terbuai Kinerja Masa Lalu

Sukses Tinggi	Kinerja Biasa	Kinerja Rendah
• Terlalu percaya diri (atau kompensasi ketidakamanan) • Keangkuhan dalam kompetensi seseorang • Atribusi jasa yang tidak semestinya pada diri sendiri • Pengerasan struktural, kekakuan • Penundaan dan eskalasi formula sukses • Kehilangan kapasitas untuk eksperimen • Kepuasan penuh perhatian	• Pemikiran konvensional • Orang-orang terbaik pergi • Aspirasi yang lebih rendah • Demikian pula kelompok referensi yang tidak ambisius • Pembentukan kelompok kepentingan untuk melanggengkan status quo • Kontrol sumber daya oleh mereka yang mendapat manfaat dari biasa-biasa saja	• Perangkap kegagalan • Respons ancaman-kekakuan • Pengambilan risiko ekstrem jika kelangsungan hidup terancam • Perhatian yang terfokus ke dalam • Tidak ada yang peduli. Semua orang telah menyerah

Dimensi Pembentuk Organisasi Kuat dan Imajinatif

Kecerdasan organisasi	Sumber Daya	Desain	Adaptasi	Budaya
• Organisasi menjadi cerdas ketika mereka berhasil mengakomodasi banyak suara dan pemikiran yang beragam.	• Organisasi memiliki banyak akal ketika mereka berhasil mengurangi perubahan atau bahkan lebih baik, menggunakan kelangkaan sumber daya untuk terobosan inovatif.	• Organisasi dirancang dengan kokoh ketika karakteristik strukturalnya mendukung ketahanan dan menghindari jebakan sistemik.	• Organisasi adaptif dan fit ketika mereka melatih perubahan.	• Organisasi mengekspresikan ketahanan dalam budaya ketika mereka memiliki sisu—nilai-nilai yang tidak memungkinkan organisasi untuk menyerah atau menyerah tetapi malah mengundang anggotanya untuk bangkit menghadapi tantangan

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Latihan

- Dari contoh yang sudah didiskusikan, peserta akan diminta untuk berdialog antar kelompok, dengan pertanyaa Teknik Moderasi (Moderation Technic)", untuk menguji dan menstimulasi kemampuan adaptabilitas.
- Langkah-langkah Teknik Moderasi: 1) Bagi peserta ke dalam kelompok kecil 5-8 orang, 2) tentukan topik yang akan dibahas oleh setiap kelompok, 3) siapkan peralatan yang diperlukan (kertas, spidol, papan tulis, dll).
- Fasilitator akan memandu dan menyampaikan garis besar hasil diskusi di depan kelas.

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Studi Kasus Adaptif

PeduliLindungi

Blackberry dan Nokia

BlackBerry

NOKIA
Connecting People

Latihan

1. Diskusikan dalam kelompok pertanyaan-pertanyaan pada sub judul Visi Indonesia 2045 di modul, lalu paparkan di kelas.
2. Rumuskan bagaimana langkah-langkah organisasi pemerintah dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.
3. Pelajaran apa yang dapat diambil dari kasus di sektor bisnis.
4. Jelaskan juga peran apa yang harus dikembangkan dari aspek individu ASN untuk mendorong organisasi menjadi adaptif.

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

TERIMA KASIH

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

MODUL KOLABORATIF

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
2021

Hak Cipta © pada:
Lembaga Administrasi Negara
Edisi Tahun 2021

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta Pusat 10110

KOLABORATIF

Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

TIM PENGARAH SUBSTANSI:

1. Dr. Muhammad Taufiq, DEA
2. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.

PENULIS MODUL:

Tri Atmojo Sejati, S.T., S.H., M.Si.

EDITOR: Andhi Kurniawan, S.Hut., M.Si.

COVER: Amelia Ayang Sabrina, SIA.

Sumber Foto Cover: http://unsplash.com

Jakarta – LAN – 2021

ISBN:

KATA PENGANTAR

Sejalan dengan pengembangan kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi.

Pembelajaran dalam Pelatihan Dasar CPNS terdiri atas empat agenda yaitu Agenda Sikap Perilaku Bela Negara, Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, Agenda Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Agenda Habituasi. Setiap agenda terdiri dari beberapa mata pelatihan yang berbentuk bahan ajar. Bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS merupakan acuan minimal bagi para pengajar dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Pelatihan Dasar CPNS terkait dengan isi dari bahan ajar yang sesuai agenda dalam pedoman Pelatihan Dasar CPNS. Oleh karena bahan ajar ini merupakan produk yang dinamis, maka para pengajar dapat meningkatkan pengembangan inovasi dan kreativitasnya dalam mentransfer isi bahan ajar ini kepada peserta Pelatihan Dasar CPNS. Selain itu, peserta Pelatihan Dasar CPNS dituntut kritis untuk menelaah isi dari bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS ini. Sehingga apa yang diharapkan penulis, yaitu pemahaman secara keseluruhan dan kemanfaatan dari bahan ajar ini tercapai.

Akhir kata, kami atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan pengayaan terhadap isi dari bahan ajar ini. Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (*sustainable learning*) peserta. Selain itu, kami juga membuka lebar terhadap masukan dan saran perbaikan atas isi bahan ajar ini. Hal ini dikarenakan bahan ajar ini merupakan dokumen dinamis (*living document*) yang perlu diperkaya demi tercapainya tujuan jangka panjang yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berdaya saing.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif guna penyempurnaan selanjutnya. Semoga Modul ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Desember 2021
Kepala
Lembaga Administrasi Negara,

Adi Suryanto

Daftar Isi

		hal
	Halaman ISBN	i
	Kata Pengantar	ii
	Daftar Isi	iii
BAB I	**Pendahuluan**	1
	A. Deskripsi Singkat	1
	B. Tujuan Pembelajaran	2
	C. Metodologi Pembelajaran	3
	D. Kegiatan Pembelajaran	3
	E. Sistematika Modul	3
BAB II	**Konsep Kolaborasi**	5
	A. Definisi Kolaborasi	5
	B. Kolaborasi Pemerintahan (Collaborative Governance)	6
	C. *Whole of Government* (WoG); Kongkretisasi Kolaborasi Pemerintahan	10
BAB III	**Praktik dan Aspek Normatif Kolaborasi Pemerintah**	15
	A. Panduan Perilaku Kolaboratif	15
	B. Kolaboratif dalam Konteks Organisasi Pemerintah	17
	C. Beberapa Aspek Normatif Kolaborasi Pemerintahan	18
	D. Studi kasus kolaboratif	22
BAB IV	Penutup	28
	Daftar Pustaka	29

BAB I

PENDAHULUAN

A. Deskripsi Singkat

Kolaborasi menjadi hal sangat penting di tengah tantang global yang dihadapi saat ini. Banyak ahli merumuskan terkait tantangan-tantangan tersebut. Prasojo (2020) mengungkapkan beberapa tantangan yang dihadapi saat ini yaitu disrupsi di semua kehidupan, perkembangan teknologi informasi, tenaga kerja milenal Gen Y dan Z, serta mobilitas dan fleksibilitas. Morgan (2020) mengungkapkan lima tantangan yang dihadapi yaitu *new behaviour*, perkembangan teknologi, tenaga kerja milenial, mobilitas tinggi, serta globalisasi. Vielmetter dan Sell (2014) mengungkapkan tentang *global mega trend* 2013 yaitu *Globalization 2.0*, *environmental crisis, individualization and value pluralism, the digital era, demographic change, and technological convergence*. Pada tahun 2020, Berger (2020) melakukan *forecasting* yang lebih panjang dengan mengeluarkan konsep tentang *global mega trend untill* 2050 diantaranya *people and society, health and care, environment and resources, economic and business, technology and Innovation, serta politic and democracy. 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 *silo mentality*. Hal tersebut oleh Caiden (2009) dianggap sebagai patologi birokrasi. Teori parabolic yang dikenalkan oleh caiden (2009), mengungkapkan bahwa patologi birokrasi muncul karena birokratisasi telah melampui batas optimalnya. Formalisasi, hierarkhi, imparsonal, serta spesialisasi, merupakan elemen dari birokrasi weberian yang apabila diterapkan pada batas optimalnya akan menciptakan keteraturan. Namun, apabila melampui batas optimalnya akan menciptakan birokrasi yang lambat dan memunculkan berbagai patologi birokrasi.

Kolaborasi kemudian menjadi solusi dari berbagai fragmentasi dan *silo mentality*. Modul ini hadir untuk memberikan pengetahuan tentang kolaborasi khusunya di birokrasi pemerintah. Internalisasi materi yang ada dalam modul ini diharapkan dapat membentuk karakter ASN yang kolaboratif. Fragmentasi dan silo mentality yang menjadi image negatif dari birokrasi pemerintah pada akhirnya dapat dikikis. Birokrasi akan berdiri dengan tegak dalam menatap tantangan global.

B. Tujuan Pembelajaran

Tujuan dari pembelajaran ini untuk membentuk kompetensi dasar CPNS terkait pelaksanaan kolaborasi. Setelah mengikuti pembelajaran, peserta diharapkan dapat memiliki pengetahuan serta mampu membangun kolaborasi untuk mendukung tujuan organisasi.

Indikator hasil belajar dalam pembelajaran adalah diharapkan peserta dapat:

a. Menjelaskan berbagai konsep kolaborasi, *collaborative governance*, serta *Whole of Government;* dan
b. Dapat menganalisis praktik kolaborasi di organisasi pemerintah

C. Metodologi Pembelajaran

Metodologi pembelajaran dalam modul ini terdiri dari ceramah dan diskusi. Ceramah diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang komprehensif tentang kolaborasi pemerintah. Diskusi akan membawa pada proses pembelajaran dua arah. Proses tersebut juga bisa digunakan untuk melatih peserta untuk dapat menyampaikan hasil analisis terhadap praktik-praktik kolaborasi pemerintah.

D. Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dalam modul ini menggunakan studi kasus. Peserta diharapkan dapat menganalisis berbagai praktik-praktik kolaborasi di organisasi pemerintah.

E. Sistematika Modul

Materi dalam modul ini terdiri dari dua materi pok yaitu : (1) konsep kolaborasi, dan (2) praktik dan aspek normatif kolaborasi pemerintah. Sistematika dalam modul ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

A. Deskripsi Singkat

B. Tujuan Pembelajaran

C. Metodologi Pembelajaran

D. Kegiatan Pembelajaran

E. Sistematika Modul

BAB II Konsep Kolaborasi

A. Definisi Kolaborasi

B. Kolaborasi Pemerintahan (Collaborative Governance)

C. *Whole of Government* (WoG); Kongkretisasi Kolaborasi Pemerintahan

BAB III Praktik dan Aspek Normatif Kolaborasi Pemerintah

A. Panduan Perilaku Kolaboratif

B. Kolaboratif dalam Konteks Organisasi Pemerintah

C. Beberapa Aspek Normatif Kolaborasi Pemerintahan

D. Studi kasus kolaboratif

BAB II
KONSEP KOLABORASI

Sub-bab ini menjelaskan kolaborasi dari aspek konseptual. *Collaborative, collaborative governance, dan Pendekatan Whole of Government (WoG)* menjadi dua konsep yang coba dibahas mulai dari definisi beserta diskursusnya, serta model dalam konsep tersebut.

A. Definisi Kolaborasi

Berkaitan dengan definisi, akan dijelaskan mengenai beberapa definisi kolaborasi dan *collaborative governance.* Dyer and Singh (1998, dalam Celik et al, 2019) mengungkapkan bahwa kolaborasi adalah *" value generated from an alliance between two or more firms aiming to become more competitive by developing shared routines".*

Sedangkan Gray (1989) mengungkapkan bahwa :

> *Collaboration is a process though which parties with different* expertise*, who see different aspects of a problem, can constructively explore differences and find novel solutions to problems that would have been more difficult to solve without the other's perspective (Gray, 1989).*

Lindeke and Sieckert (2005) mengungkapkan bahwa kolaborasi adalah:

> *Collaboration is a complex process, which demands planned, intentional knowledge sharing that becomes the* responsibility *of all parties (Lindeke and Sieckert, 2005).*

B. Kolaborasi Pemerintahan (*Collaborative Governance*)

Selain diskursus tentang definisi kolaborasi, terdapat istilah lainnya yang juga perlu dijelaskan yaitu *collaborative governance.* Irawan (2017 P 6) mengungkapkan bahwa " *Collaborative governance* "sebagai sebuah proses yang melibatkan norma bersama dan interaksi saling menguntungkan antar aktor *governance* .

Ansen dan gash (2012) mengungkapkan bahwa *collaborative governance* adalah:

> *A governing arrangement where one or more public agencies directly engage non-state stakeholders in a collective decision-making process that is formal, consensus-oriented, and deliberative and that aims to make or implement public policy or manage public programs or assets.*

Collaborative governance dalam artian sempit merupakan kelompok aktor dan fungsi. Ansell dan Gash A (2007:559), menyatakan *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 (Davies Althea L Rehema M. White, 2012). 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". (Taylo Brent and Rob C. de Loe, 2012).

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

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

Tata kelola kolaboratif ada di berbagai tingkat pemerintahan, di seluruh sektor publik dan swasta, dan dalam pelayanan berbagai kebijakan (Ghose 2005; Davies dan White 2012; Emerson et al. 2012). Disini tata kelola kolaboratif lebih mendalam pelibatan aktor kebijakan potensial dengan meninggalkan mestruktur kebijakan tradisional. Matarakat dan komunitas dianggap layak untuk inovasi kebijakan, komunitas yang sering kali kehilangan hak atau terisolasi dari perdebatan kebijakan didorong untuk berpartisipasi dan dihargai bahkan dipandang sebagai menambah wawasan diagnostik dan pengobatan kritis (Davies dan White 2012).

Kondisi ini akan mungkin bila didukung kepemimpinan yang kuat (Weber 2009). Tapi, di sini juga, tidak sembarang gaya kepemimpinan bisa digunakan. Mereka yang memimpin harus bakat dan keterampilan yang lebih kompleks daripada mereka yang memimpin entitas top-down. "Kepemimpinan fasilitatif" mengandung perbedaan tugas dan kewajiban (Bussu dan Bartels, 2011).

Pemimpin fasilitatif terutama mementingkan pembangunan dan pemeliharaan hubungan. Pemimpin dalam konteks kolaboratif fokus pada perekrutan perwakilan yang tepat, membantu memulihkan ketegangan yang mungkin ada di antara mitra, mempromosikan dialog yang efektif dan saling menghormati antara pemangku kepentingan dan menjaga reputasi kolaboratif di antara para peserta dan pendukungnya. Ini adalah tugas pemimpin fasilitatif, untuk menjaga legitimasi dan kredibilitas kolaboratif antara mitra. [1]Untuk itu, pemimpin fasilitatif harus membantu mitra tidak hanya untuk merancang strategi untuk mencapai yang substantif konsensus tetapi juga untuk mengidentifikasi bagaimana mengelola kolaboratif. Peran pentingnya harus mampu klarifikatif, membangun transparansi dan menyusun strategi berkelanjutan untuk evaluasi dan menyelesaikan ketidaksesuaian di antara pemangku kepentingan.

Pada *collaborative governance* pemilihan kepemimpinan harus tepat yang mampu membantu mengarahkan kolaboratif dengan cara yang akan mempertahankan tata kelola stuktur horizontal sambil mendorong pembangunan hubungan dan pembentukan ide. Selain itu, Kolaboratif harus memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama dalam menghasilkan nilai tambah, serta menggerakan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

---

[1] Bambang Kusbandrijo, Dalam tulisannya tentang *collaborative governance* https://publik.untag-sby.ac.id/berita-76-apa-itu-collaborative-governance-.html.

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

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

Hal tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar Kerangka Pikir dalam melakukan Assessment Tata Kelola Kolaborasi

Ansen dan Gash 2012 p 550) menjelaskan terkait model *collaborative governance*. Menurutnya *starting condition* mempengaruhi proses kolaborasi yang terjadi, dimana proses tersebut terdiri dari membangun kepercayaan, *face to face dialogue*, *commitment to process*, pemahaman bersama, serta pengambangan *outcome* antara. Desain kelembagaan yang salah satunya proses transparansi serta faktor kepemimpinan juga mempengaruhi proses

kolaborasi yang diharapkan menghasilkan *outcome* yang diharapkan. Hal tersebut diilustrasikan dalam gambar berikut ini.

Gambar 2. Model *Collaborative Governance*

Sumber: Ansen dan gash (2012 p 550)

C. *Whole of Government* (WoG); Kongkretisasi Kolaborasi Pemerintahan

1) Mengenal *Whole-of-Government (WoG)*

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.

Pendekatan WoG ini sudah dikenal dan lama berkembang terutama di negara-negara *Anglo-Saxon* seperti Inggris, Australia dan Selandia Baru. Di Inggris, misalnya, ide WoG dalam mengintegrasikan sektor-sektor ke dalam satu cara pandang dan

sistem sudah dimulai sejak pemerintahan Partai Buruhnya Tony Blair pada tahun 1990-an dengan gerakan modernisasi program pemerintahan, dikenal dengan istilah „*joined-up government*" (Bissessar, 2009; Christensen & L\a egreid, 2006). Di Australia, WoG dimotori oleh *Australian Public Service* (APS) dalam laporannya berjudul *Connecting Government: Whole of Government Responses to Australia's Priority Challenges* pada tahun 2015. Namun demikian WoG bukanlah sesuatu yang baru di Australia. Fokus pendekatan pada kebijakan. pembangunan dan pemberian layanan publik. Sementara di Selandia Baru WoG juga dikembangkan melalui antara lain integrasi akunting pemerintahan, pengadaan barang dan jasa, ICT, serta sektor-sektor lainnya.

Pendekatan WoG di beberapa negara ini dipandang sebagai bagian dari respon terhadap ilusi paradigma *New Public Management* (NPM) yang banyak menekankan aspek efisiensi dan cenderung mendorong ego sektoral dibandingkan perspektif integrasi sektor. Pada dasarnya pendekatan WoG mencoba menjawab pertanyaan klasik mengenai koordinasi yang sulit terjadi di antara sektor atau kelembagaan sebagai akibat dari adanya fragmentasi sektor maupun eskalasi regulasi di tingkat sektor. Sehingga WoG sering kali dipandang sebagai perspektif baru dalam menerapkan dan memahami koordinasi antar sector

2) Pengertian WoG

Definisi WoG yang dinyatakan dalam laporan APSC sebagai:

> *"[it] denotes public service agencies working across portfolio boundaries to achieve a shared goal and an integrated government response to particular issues. Approaches can be formal and informal. They can focus on policy development, program management and service delivery"* (Shergold & others, 2004).

Dalam pengertian ini WoG dipandang menunjukkan atau menjelaskan bagaimana instansi pelayanan publik bekerja lintas batas atau lintas sektor guna mencapai tujuan bersama dan sebagai respon terpadu pemerintah terhadap isu-isu tertentu. Untuk kasus Australia berfokus pada tiga hal yaitu pengembangan kebijakan, manajemen program dan pemberian layanan.

Dari definisi ini diketahui bahwa WoG merupakan pendekatan yang menekankan aspek kebersamaan dan menghilangkan sekat-sekat sektoral yang selama ini terbangun dalam model NPM. Bentuk pendekatannya bisa dilakukan dalam pelembagaan formal atau pendekatan informal.

Definisi lain yang juga mempunyai kesamaan fitur dari *United States Institute of Peace* (USIP) menjelaskannya sebagai berikut: *"An approach that integrates the collaborative efforts of the departments and agencies of a government to achieve unity of effort toward a shared goal. Also known as interagency approach. The terms unity of effort and unity of purpose are sometimes used to describe cooperation among all actors, government and otherwise"* ("*Whole-of-government approach (Glossary of Terms for Conflict Management and Peacebuilding*," n.d.).

Dalam pengertian USIP, WoG ditekankan pada pengintegrasian upaya-upaya kementerian atau lembaga pemerintah dalam mencapai tujuan-tujuan bersama. WoG juga dipandang sebagai bentuk kerjasama antar seluruh aktor, pemerintah dan sebaliknya.

Pengertian dari USIP ini menunjukkan bahwa WoG tidak hanya merupakan pendekatan yang mencoba mengurangi sekat-sekat sektor, tetapi juga penekanan pada kerjasama guna mencapai tujuan-tujuan bersama. Dari dua pengertian di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik pendekatan WoG dapat dirumuskan dalam prinsip-prinsip kolaborasi, kebersamaan, kesatuan, tujuan bersama, dan mencakup keseluruhan aktor dari seluruh sektor dalam pemerintahan.

Dalam banyak literatur lainnya, WoG juga sering disamakan atau minimal disandingkan dengan konsep *policy integration, policy coherence, cross-cutting policy- making, joined-up government, concerned decision making, policy coordination* atau *cross government*. WoG memiliki kemiripan karakteristik dengan konsep-konsep tersebut, terutama karakteristik integrasi institusi atau penyatuan pelembagaan baik secara formal maupun informal dalam satu wadah. Ciri lainnya adalah kolaborasi yang terjadi antar sektor dalam menangani isu tertentu. Namun demikian terdapat pula perbedaannya, dan yang paling nampak adalah bahwa WoG menekankan adanya penyatuan keseluruhan (*whole*) elemen pemerintahan, sementara konsep-konsep tadi lebih banyak menekankan pada pencapaian tujuan, proses integrasi institusi, proses kebijakan

dan lainnya, sehingga penyatuan yang terjadi hanya berlaku pada sektor-sektor tertentu saja yang dipandang relevan.

BAB III
PRAKTIK DAN ASPEK NORMATIF KOLABORASI PEMERINTAH

Sub-bab ini menjelaskan tentang praktik kolaborasi pemerintah serta beberapa aspek normatif kolaborasi pemerintah.Praktik kolaborasi memberikan gambaran tentang panduan perilaku kolaboratif, hasil penelitian praktik kolaborasi pemerintah, serta studi kasus praktik kolaborasi pemerintah. Selain itu, sub-bab ini juga mendeskripsikan tentang aspek normatif kolaborasi pemerintah dari beberapa peraturan perundang-undangan.

A. Panduan Perilaku Kolaboratif

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

1) Organisasi menganggap perubahan sebagai sesuatu yang alami dan perlu terjadi;
2) Organisasi menganggap individu (staf) sebagai aset berharga dan membutuhkan upaya yang diperlukan untuk terus menghormati pekerjaan mereka;
3) Organisasi memberikan perhatian yang adil bagi staf yang mau mencoba dan mengambil risiko yang wajar dalam menyelesaikan tugas mereka (bahkan ketika terjadi kesalahan);
4) Pendapat yang berbeda didorong dan didukung dalam organisasi (universitas) Setiap kontribusi dan pendapat sangat dihargai;
5) Masalah dalam organisasi dibahas transparan untuk menghindari konflik;

6) Kolaborasi dan kerja tim antar divisi adalah didorong; dan
7) Secara keseluruhan, setiap divisi memiliki kesadaran terhadap kualitas layanan yang diberikan.

Brenda (2016) dalam penelitiannya menggunakan indikator "*work closely with each other*" untuk menggambarkan perilaku kolaboratif.

Esteve et al (2013 p 20) mengungkapkan beberapa aktivitas kolaborasi antar organisasi yaitu:

(1) Kerjasama Informal;

(2) Perjanjian Bantuan Bersama;

(3) Memberikan Pelatihan;

(4) Menerima Pelatihan;

(5) Perencanaan Bersama;

(6) Menyediakan Peralatan;

(7) Menerima Peralatan;

(8) Memberikan Bantuan Teknis;

(9) Menerima Bantuan Teknis;

(10) Memberikan Pengelolaan Hibah; dan

(11) Menerima Pengelolaan Hibah.

Ansen dan gash (2012 p 550) mengungkapkan beberapa proses yang harus dilalui dalam menjalin kolaborasi yaitu:

1) *Trust building* : membangun kepercayaan dengan stakeholder mitra kolaborasi

2) *Face tof 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.

B. Kolaboratif dalam Konteks Organisasi Pemerintah

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

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astari dkk (2019) menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat menghambat kolaborasi antar organisasi pemerintah. Penelitian tersebut merupakan studi kasus kolaborasi antar organisasi pemerintah dalam penertiban moda transportasi di Kota Makassar. 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.

C. Beberapa *Aspek* Normatif Kolaborasi Pemerintahan

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"

Dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan diatur juga mengenai Bantuan Kedinasan yaitu kerja sama antara Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan guna kelancaran pelayanan Administrasi Pemerintahan di suatu instansi pemerintahan yang membutuhkan.

Pejabat Pemerintahan memiliki kewajiban memberikan Bantuan Kedinasan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang meminta bantuan untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan tertentu

Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dapat memberikan Bantuan Kedinasan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang meminta dengan syarat:

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

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

Dalam hal pelaksanaan Bantuan Kedinasan menimbulkan biaya, maka beban yang ditimbulkan ditetapkan bersama secara wajar oleh penerima dan pemberi bantuan dan tidak menimbulkan pembiayaan ganda. Yang dimaksud dengan "secara wajar" adalah biaya yang ditimbulkan sesuai kebutuhan riil dan kemampuan penerima Bantuan Kedinasan

Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dapat menolak memberikan Bantuan Kedinasan apabila:

a. mempengaruhi kinerja Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan pemberi bantuan;
b. surat keterangan dan dokumen yang diperlukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan bersifat rahasia; atau
c. ketentuan peraturan perundang-undangan tidak memperbolehkan pemberian bantuan.

Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang menolak untuk memberikan Bantuan Kedinasan kepada Badan dan/atau Pejabat

Pemerintahan tersebut harus memberikan alasan penolakan secara tertulis. Penolakan Bantuan Kedinasan hanya dimungkinkan apabila pemberian bantuan tersebut akan sangat mengganggu pelaksanaan tugas Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang diminta bantuan, misalnya: pelaksanaan Bantuan Kedinasan yang diminta dikhawatirkan akan melebihi anggaran yang dimiliki, keterbatasan sumber daya manusia, mengganggu pencapaian tujuan, dan kinerja Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan

Jika suatu Bantuan Kedinasan yang diperlukan dalam keadaan darurat, maka Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan wajib memberikan Bantuan Kedinasan.

Tanggung jawab terhadap Keputusan dan/atau Tindakan dalam Bantuan Kedinasan dibebankan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang membutuhkan Bantuan Kedinasan, kecuali ditentukan lain berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan dan/atau kesepakatan tertulis kedua belah pihak.

Berdasarkan ketentuan Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara, diatur bahwa "Hubungan fungsional antara Kementerian dan lembaga pemerintah nonkementerian dilaksanakan secara sinergis sebagai satu sistem pemerintahan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan"

Berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara Dalam melaksanakan tugasnya, Kementerian yang melaksanakan urusan dalam rangka penajaman, koordinasi, dan sinkronisasi program pemerintah, menyelenggarakan fungsi:

a. perumusan dan penetapan kebijakan di bidangnya;
b. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidangnya;
c. pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya; dan
d. pengawasan atas pelaksanaan tugas di bidangnya

Berdasarkan ketentuan Pasal 76 Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara diatur bahwa Menteri dan Menteri Koordinator dalam melaksanakan tugas dan fungsinya harus bekerja sama dan menerapkan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, agar tercipta sinergi antara Pemerintah Pusat dan Daerah, kementerian/lembaga pemerintah nonkementerian berkewajiban membuat norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) untuk dijadikan pedoman bagi Daerah dalam menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang diserahkan ke Daerah dan menjadi pedoman bagi kementerian/lembaga pemerintah nonkementerian untuk melakukan pembinaan dan pengawasan

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Bagian Ketiga Pasal 176 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pemerintah Pusat dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan konkuren berwenang untuk:

a. menetapkan NSPK dalam rangka penyelenggaraan Urusan Pemerintahan

   Penetapan NSPK ini mengacu atau mengadopsi praktik yang baik (*good practices*); dan

b. melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

   Kewenangan Pemerintah Pusat ini dibantu oleh kementerian dan lembaga pemerintah nonkementerian. Pelaksanaan kewenangan yang dilakukan oleh lembaga pemerintah nonkementerian tersebut harus dikoordinasikan dengan kementerian terkait

Terkait kerja sama daerah, berdasarkan ketentuan Pasal 363 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah diatur bahwa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat, Daerah dapat mengadakan kerja sama yang didasarkan pada pertimbangan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik serta saling menguntungkan.

Kerja sama dimaksud dapat dilakukan oleh Daerah dengan:

a. Daerah lain

   Kerja sama dengan Daerah lain ini dikategorikan menjadi kerja sama wajib dan kerja sama sukarela;

b. pihak ketiga; dan/atau

c. lembaga atau pemerintah daerah di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Studi Kasus Kolaboratif

1. Hampir semua model kerangka kerja *collaborative governance*, kepemimpinan selalu memiliki peran yang utama dan strategis, namun kajian spesifik terkait hal tersebut cenderung terbatas.

   Salah satunya terkait kepemimpinan Bupati Kulon Progo dan Banyuwangi yang dipandang dapat menjadi contoh keberhasilan

dalam tata kelola kolaboratif.[2] Praktik tata kelola kolaborasi yang berlangsung di Kulon Progo diinisiasi melalui inovasi program dan kolaborasi eksternal multistakeholders sedangkan di Banyuwangi diawali dengan keberhasilan kolaborasi internal dan inovasi program. Keluaran jangka panjang praktik tata kelola kolaboratif terwujud dalam bentuk pengurangan jumlah penduduk miskin, peningkatan indeks pembangunan manusia dan produk domestik brutonya.

Ansell dan Gash hanya menempatkan kepemimpinan fasilitatif berelasi dengan dimensi proses kolaborasi dari kerangka model yang dikembangkannya. Dalam penelitinya ditemukan bahwa sosok pemimpin memiliki peran yang sangat penting pada dimensi kondisi awal (*starting condition*). Temuan baru dalam penelitian ini menempatkan unsur latar belakang pemimpin (leader's individual background) bersama dengan asimetri kekuasaan dan sejarah kerjasama/konflik sebagai dasar yang dapat menghambat atau mendukung proses kolaborasi yang terbangun. Dalam rangka menjaga keberlanjutan capaian kinerja di masa mendatang, maka pemimpin perlu mempersiapkan suksesor, membangun sistem, regulasi, serta nilai-nilai atau budaya. "Keberhasilan kepemimpinan dalam tata kelola kolaboratif di Kulon Progo dan Banyuwangi baiknya disusun dalam bentuk cerita sukses penanggulangan kemiskinan sebagai *explicit knowledge* sehingga program inovasi dan proses tata

[2] Muh. Aziz Muslimin, Disertasi yang berjudul "Kepemimpinan Bupati dalam Collaborative Governance untuk Penanggulangan Kemiskinan di Daerah (Studi atas Praktik-Praktik Terbaik di Kulon Progo dan Banyuwangi)

kelola kolaboratifnya dapat menjadi rujukan dan pembelajaran bagi daerah lain."

Selain itu, keberhasilan pemerintah daerah dalam menanggulangi kemiskinan tidak akan optimal tanpa kemitraan dengan pemangku kepentingan lain. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kapasitas warga masyarakat serta membangun kepemilikan bersama *(share ownership)* atas masalah kemiskinan sehingga terbangun kesadaran dan kepedulian untuk menyukseskan program penanggulangan kemiskinan dengan membuka partisipasi secara luas kepada semua pihak. Perkembangan kepemimpinan pada saat ini ditandai oleh model kolaborasi bukan lagi hierarki. Model kepemimpinan kolaboratif ini memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh stakeholders baik di dalam maupun di luar organisasi untuk menciptakan berbagai inovasi dan kebaikan bagi masyarakat.

Ada tiga karakter utama yang dimiliki oleh Bupati Banyuwangi dan Bupati Kulonprogo sebagai pemimpin kolaboratif yaitu: semangat entrepreneur, membangun tata Kelola berjejaring dan bersifat transformasional. Kepemimpinan dan tata Kelola kolaboratif ini ternyata mampu menjadi ekosistem pemerintahan untuk mengurangi angka kemiskinan di kedua daerah yang diteliti secara signifikan. Praktik baik kepemimpinan kolaboratif ini memiliki potensi untuk dibentuk, diperluas dan dilaksanakan di pemerintahan daerah lainnya

2. Salah satu contoh kolaboratif yang dapat digunakan menjadi studi kasus adalah kerjasama yang dilakukan oleh Kabupaten Sleman,

Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta yang membentuk sebuah Sekretariat bersama Kartamantul (Sekber kartamantul).

KARTAMANTUL adalah Lembaga bersama pemerintah kota Yogyakarta, kabupaten Sleman dan Kabupaten Bantul dalam bidang pembangunan beberapa sektor sarana dan prasana yang meliputi persampahan, penanganan limbah air, ketersediaan air bersih, jalan, transportasi dan drainase.

KARTAMANTUL menjadi lembaga yang menjembatani terwujudnya kerjasama yang setara, adil, partisipatf, transparan dan demokratis, untuk mewujudkan perkotaan yang nyaman , indah dan sehat yang diukung olah sarana-prasarana dan pelayanan yang memadai, kesadaran dan peran serta masyarakat yang tinggi.

Pejabat yang menduduki struktur Sekber Kartamantul dilakukan perubahan setiap 2 Tahun sekali. Saat ini Sekber Kartamantul diduduki oleh Para Pejabat dari Kabupaten Bantul. Hal tersebut sesuai dengan Tabel 1 berikut:

Tabel Struktur Sekber Kartamantul

Struktur	Jabatan
Pengurus Harian	Ketua Sekber Kartamantul (Sekda Kabupaten Bantul)
	Sekretaris Sekber Kartamantul
	Bendahara Sekber Kartamantul
	Verifikator Sekber Kartamantul BKAD Kabupaten bantul
Pelaksana Kantor	Manajer Kantor

	Asisten Bidang Program & Teknis
	Asisten Bidang Administrasi & Keuangan
	Staf Bidang Program & Teknis
	Staf Bidang Administrasi & Keuangan
Supporting Staff	Pramu kantor
	Driver
	Keamanan

http://kartamantul.jogjaprov.go.id/tim/

Cakupan Kerjasama dalam Sekber Kartamantul dapat dilihat pada Gambar 3

Gambar Cakupan Kerjasama KARTAMANTUL

Sumber : http://kartamantul.jogjaprov.go.id/tim/

LATIHAN EVALUASI

1. Jelaskan Konsep *Collaborative Governance* dan Pendekatan *Whole of Government*!
2. Buatlah rancangan pelaksanaan kolaborasi antar unit kerja Saudara dengan unit kerja lainnya di instansi Saudara !
3. Jelaskan permasalahan kolaborasi di instansi Saudara!
4. Presiden Jokowi sangat fokus pada pembangunan infrastruktur yang salah satunya adalah pembangunan jalan tol di daerah pantai utara Jawa (PANTURA). Bagaimanakah langkah kolaborasi yang bisa dilakukan oleh daerah-daerah (dapat mengambil contoh 3 Kabupaten/Kota) di area jalan tol tersebut guna meningkatkan ekonomi daerahnya?Jelaskan!

BAB IV

PENUTUP

Kolaboratif merupakan nilai dasar yang harus dimiliki oleh CPNS. Sekat-sekat birokrasi yang mengkungkung birokrasi pemerintah saat ini dapat dihilangkan. Calon ASN muda diharapkan nantinya menjadi agen perubahan yang dapat mewujudkan harapan tersebut. Pendekatan WoG 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.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Esteve March; Boyne, George; Sierra, Vicenta; Ysa, Tamyco. 2013. Organizational Collaboration in the Public Sector: Do Chief Executives Make a Difference?. Journal of Public Administration Research and Theory · October 2013.

Ratner. 2012. Collaborative Governance Assessment. Malaysia: CGIAR.

Suradinata, Ermaya, (1998), Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah, Bandung, Ramadan.

2. Jurnal/Artikel

Ansell, Chris & Gash, Alison. 2012.Collaborative Governance in Theory and Practice. Jurnal JPART 18: 543-571.

Astarai Mahadin Moh; Mahsyar, Abdul; dan Parawangi, Anwar. 2019. KOLABORASI ANTARORGANISASI PEMERINTAH DALAM PENERTIBAN MODA TRANSPORTASI DI KOTA MAKASSAR (STUDI KASUS KENDARAAN BECAK MOTOR). JPPM: *Journal of Public Policy and Management Volume 1 Nomor 1 | Mei 2019.*

Costumato, L. (2021), "Collaboration among public organizations: a systematic literature review on determinants of interinstitutional performance", *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 34 No. 3, pp. 247-273. https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2020-0069

Irawan denny. 2017. COLLABORATIVE GOVERNANCE (Studi Deskriptif Proses Pemerintahan Kolaboratif Dalam Pengendalian Pencemaran Udara di Kota Surabaya). *Kebijakan dan Manajemen Publik. Volume 5, Nomor 3, September – Desember 2017.*

Mahendra Adhi Nugroho, (2018) "The effects of collaborative cultures and knowledge sharing on organizational learning", *Journal of Organizational Change Management, https://doi.org/10.1108/ JOCM-10-2017-0385*

3. Website

Celik, A. K., Haddoud, M. Y., Onjewu, A.-K. E., & Jones, P. (2019). Managerial Attributes and Collaborative Behaviours as Determinants of Export Propensity: Evidence from Turkish SMEs. *Contemporary Issues in Entrepreneurship Research, 33–49. doi:10.1108/s2040-724620190000010004*

Brenda Ghitulescu. 2016. "Psychosocial effects of proactivity: the interplay between proactive and collaborative behavior", *Personnel Review, https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0209*

http://kartamantul.jogjaprov.go.id/tim/ diakses 2 November 2021

LAN RI

MAKARTI BHAKTI NAGARI

www.lan.go.id

Agenda Nilai-Nilai Dasar ASN BerAkhlak

PENGAYAAN MODUL:

Kolaboratif

Lembaga Administrasi Negara RI

2025

KONSEP KOLABORATIF

Dyer and Singh (1998, dalam Celik et al, 2019) mengungkapkan bahwa kolaborasi adalah

" value generated from an alliance between two or more firms aiming to become more competitive by developing shared routines".

Collaboration is a complex process, which demands planned, intentional knowledge sharing that becomes the responsibility *of all parties (Lindeke and Sieckert, 2005).*

Collaboration is a process though which parties with different expertise, *who see different aspects of a problem, can constructively explore differences and find novel solutions to problems that would have been more difficult to solve without the other's perspective (Gray, 1989).*

Kolaborasi Pemerintahan (*Collaborative Governance*)

Irawan (2017) mengungkapkan bahwa " *Collaborative governance* "sebagai sebuah proses yang melibatkan norma bersama dan interaksi saling menguntungkan antar aktor *governance* .

A governing arrangement where one or more public agencies directly engage non-state stakeholders in a collective decision-making process that is formal, consensus-oriented, and deliberative and that aims to make or implement public policy or manage public programs or assets. Ansen dan gash (2012)

"A governing arrangement where one or more public agencies directly engage non-state stakeholders in a collective decision-making process that is formal, consensus-oriented, and deliberative and that aims to make or implement public policy or manage public programs or assets" (Ermaya Suradinata, 1998)

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

6 Kriteria Penting Untuk Kolaborasi

1) Forum Yang Diprakarsai Oleh Lembaga Publik Atau Lembaga;
2) Peserta Dalam Forum Termasuk Aktor *Nonstate*;
3) Peserta Terlibat Langsung Dalam Pengambilan Keputusan Dan Bukan Hanya ''Dikonsultasikan' Oleh Agensi Publik;
4) Forum Secara Resmi Diatur Dan Bertemu Secara Kolektif;
5) Forum Ini Bertujuan Untuk Membuat Keputusan Dengan Konsensus (Bahkan Jika Konsensus Tidak Tercapai Dalam Praktik); Dan
6) Fokus Kolaborasi Adalah Kebijakan Publik Atau Manajemen.

Ansel dan Gash (2007:544)

3 Tahapan Dalam Melakukan Assessment Terhadap Tata Kelola Kolaborasi

1) Mengidentifikasi permasalahan dan peluang;
2) Merencanakan aksi kolaborasi; dan
3) Mendiskusikan strategi untuk mempengaruh i.

Gambar Kerangka Pikir dalam melakukan Assessment Tata Kelola Kolaborasi

Model *Collaborative Governance*

Ansan dan Gash (2012)

Menurutnya *starting condition* mempengaruhi proses kolaborasi yang terjadi, dimana proses tersebut terdiri dari membangun kepercayaan, *face to face dialogue*, *commitment to process*, pemahaman bersama, serta pengambangan *outcome* antara Desain kelembagaan yang salah satunya proses transparansi serta faktor kepemimpinan juga mempengaruhi proses kolaborasi yang diharapkan menghasilkan *outcome* yang diharapkan.

Gambar Model *Collaborative Governance*

Panduan Perilaku Kolaboratif

Organisasi yang memiliki *collaborative culture* indikatornya sebagai berikut:

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

Pérez López et al (2004 dalam Nugroho, 2018),

AKTIVITAS KOLABORASI ANTAR ORGANISASI

(1) Kerjasama Informal;

(2) Perjanjian Bantuan Bersama;

(3) Memberikan Pelatihan;

(4) Menerima Pelatihan;

(5) Perencanaan Bersama;

(6) Menyediakan Peralatan;

(7) Menerima Peralatan;

(8) Memberikan Bantuan Teknis;

(9) Menerima Bantuan Teknis;

(10) Memberikan Pengelolaan Hibah; dan

(11) Menerima Pengelolaan Hibah.

Esteve et al (2013 p 20)

PROSES YANG HARUS DILALUI DALAM MENJALIN KOLABORASI

1) *Trust building* : membangun kepercayaan dengan stakeholder mitra kolaborasi
2) *Face tof 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.

Ansen dan gash (2012 p 550)

KOLABORATIF DALAM KONTEKS ORGANISASI PEMERINTAH

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 publik

Custumato (2021)

Faktor yang dapat menghambat kolaborasi antar organisasi pemerintah

- Ketidakjelasan batasan masalah karena perbedaan pemahaman dalam kesepakatan kolaborasi.
- Dasar hukum kolaborasi juga tidak jelas.

Whole of Government (WoG); Kongkretisasi Kolaborasi Pemerintahan

Mengenal *Whole-of-Government (WoG)*

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,

WoG yang dinyatakan dalam laporan APSC sebagai

"[it] denotes public service agencies working across portfolio boundaries to achieve a shared goal and an integrated government response to particular issues. Approaches can be formal and informal. They can focus on policy development, program management and service delivery" (Shergold & others, 2004).

ASPEK NORMATIF KOLABORASI PEMERINTAHAN

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"

Dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan diatur juga mengenai Bantuan Kedinasan yaitu kerja sama antara Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan guna kelancaran pelayanan Administrasi Pemerintahan di suatu instansi pemerintahan yang membutuhkan.

Syarat Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dapat memberikan Bantuan Kedinasan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan

a. Keputusan dan/atau Tindakan tidak dapat dilaksanakan sendiri oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang meminta bantuan
b. penyelenggaraan pemerintahan tidak dapat dilaksanakan sendiri oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan karena kurangnya tenaga dan fasilitas yang dimiliki oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan;
c. dalam hal melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakannya sendiri;
d. apabila untuk menetapkan Keputusan dan melakukan kegiatan pelayanan publik, Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan membutuhkan surat keterangan dan berbagai dokumen yang diperlukan dari Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan lainnya; dan/atau
e. jika penyelenggaraan pemerintahan hanya dapat dilaksanakan dengan biaya, peralatan, dan fasilitas yang besar dan tidak mampu ditanggung sendiri oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tersebut.

Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dapat menolak memberikan Bantuan Kedinasan apabila:

a. Mempengaruhi Kinerja Badan Dan/Atau Pejabat Pemerintahan Pemberi Bantuan;
b. Surat Keterangan Dan Dokumen Yang Diperlukan Sesuai Dengan Ketentuan Peraturan Perundangundangan Bersifat Rahasia; Atau
c. Ketentuan Peraturan Perundang-undangan Tidak Memperbolehkan Pemberian Bantuan.

Whole-of-Government:

PERHATIKAN!!!

"Sure, we could make it simpler but that would only complicate matters."

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

THE RED TAPE STATE

Mengapa Koordinasi?

No phrase expresses as frequent a complaint about the [federal] bureaucracy as does "**lack of coordination**."

No suggestion for reform is more common than "**what we need is more coordination**."

Pressman and Wildavsky (1984:133)

Whole of Government

- 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 bersama dalam bidang pembangunan **kebijakan, manajemen program dan pelayanan publik**.
- WoG juga dikenal sebagai pendekatan ***interagency***, yaitu pendekatan yang melibatkan sejumlah kelembagaan yang terkait dengan urusan-urusan yang relevan.

Mengapa WOG ... (1)

- Adanya faktor-faktor eksternal seperti dorongan publik dalam mewujudkan integrasi kebijakan, program pembangunan dan pelayanan agar tercipta penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik.
- Faktor-faktor internal dengan adanya fenomena ketimpangan kapasitas sektoral sebagai akibat dari adanya nuansa kompetisi antar sektor dalam pembangunan
- Khususnya dalam konteks Indonesia, keberagaman latar belakang nilai, budaya, adat istiadat, serta bentuk latar belakang lainnya mendrong adanya potensi disintegrasi bangsa

Mengapa WoG … (2)

- Siloisasi, prinsip single-purpose organizations, dengan banyak spesialisasi serta peran dan fungsi *non-overlapping* mendorong:
  - Fragmentasi
  - Kewenangan terpusat di sektor
  - Kurangnya kerjasama dan koordinasi, yang menyebabkan efektivitas dan efisiensi
- Devolusi Struktural, desentralisasi, penyerahan kewenangan dari pusat ke daerah yang berlebihan
- Persepsi mengenai dunia yang semakin tidak aman dan berbahaya. Isu terorisme, radikalisme, perubahan iklim, dll.

Manfaat WoG

- Efisiensi
- Sharing Informasi
- Lingkungan kerja
- Daya saing
- Akuntabilitas
- Koherensi kebijakan

- Biaya (*cost*)
- Pemborosan (*waste*)
- Duplikasi pekerjaan
- Inkonsistensi kebijakan
- Waktu penyelesaian layanan tertentu

Diadopsi dari Colgan, A., Kennedy, L.A. and Doherty, N. (2014)

Keuntungan WoG

- *Outcomes-focused*

  Berfokus pada outcome yang tidak dapat dicapai oleh K/L sektoral secara masing-masing.

- ***Boundary-spanning***

  Implementasi kebijakan tidak hanya melibatkan satu instansi, tetapi lintas instansi

- ***Enabling***

  WoG membuat pemerintah lebih mampu menangani tantangan kebijakan yang kompleks

- ***Strengthening prevention***

  WoG mendorong pencegahan terhadap masalah yang mungkin berkembang lebih jauh

WoG dalam Ilustrasi

- **Reaksi terhadap disagregasi birokrasi dalam NPM**
- **Respon terhadap "wicked problems"**

  Tingginya angka kriminalitas dapat dijelaskan dalam beberapa cara: jumlah polisi yang kurang, terlalu banyak penjahat, hukum yang tidak memadai, kemiskinan, budaya, terlalu banyak senjata, dsb.
- **Strategic enabler**

  WoG mendorong emahaman isu yang lebih strategis dan berjangka panjang.
- **Respon terhadap tekanan luar**

  Tekanan internasional merupakan situasi tidak terhindarkan yang harus dihadapi oleh pemerintah

Bentuk WoG

- **Integrating Service Delivery (ISD)**

  Proses penyatuan pemberian layanan kepada publik

- **Koordinasi dan Kolaborasi**

  Pemerintah horizontal yang berkoordinasi atau berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama

- **Integrating and Rebalancing Governance**

  Kontrol politik dan otonomi administrasi seperti di Inggris

- **Culture Change**

  Konsep-konsep social glue (perekat), budaya organisasi

Praktek WoG

- **PENGUATAN KOORDINASI ANTAR LEMBAGA**

  Mengurangi jumlah lembaga yang ada sampai mendekati jumlah yang ideal untuk sebuah koordinasi. Dengan jumlah lembaga yang rasional, maka koordinasi dapat dilakukan lebih mudah

- **MEMBENTUK LEMBAGA KOORDINASI KHUSUS**

  Pembentukan lembaga terpisah dan permanen yang bertugas dalam mengkoordinasikan sektor atau kementerian adalah salah satu cara melakukan WoG

- **MEMBENTUK GUGUS TUGAS**

  Gugus tugas merupakan bentuk pelembagaan koordinasi yang dilakukan di luar struktur formal, yang sidatnya tidak permanen

- **KOALISI SOSIAL**

  Koalisi sosial ini merupakan bentuk informal dari penyatuan koordinasi antar sektor atau lembaga, tanpa perlu membentuk pelembagaan khsus dalam koordinasi ini

Bagaimana Caranya?

Kategori	Tipe	Keterangan
Koordinasi	Penyertaan	Pengembangan strategi dengan mempertimbangkan dampak
	Dialog	Pertukaran informasi
	Joint planning	Perencanaan bersama, kerjasama sementara
Integrasi	Joint working	Kolaborasi sementara
	Joint venture	Perencanaan jangka panjang, kerjasama pada pekerjaan besar yang menjadi urusan utama salah satu peserta kerjasama
	Satelit	Entitas yang terpisah, dimiliki bersama, dibentuk sebagai mekanisme integratif
Kedekatan dan pelibatan	Aliansi strategis	Perencanaan jangka panjang, kerjasama pada isu besar yang menjadi urusan utama salah satu peserta kerjasama
	Union	Unifikasi resmi, identitas masing-masing masih nampak
	Merger	Penggabungan ke dalam struktur baru

Tantangan Praktek WoG

- **Kapasitas SDM dan institusi**

  Kapasitas SDM dan institusi-institusi yang terlibat dalam WoG tidaklah sama. Perbedaan kapasitas ini bisa menjadi kendala serius ketika pendekatan WoG, misalnya, mendorong terjadinya merger atau akuisisi kelembagaan, di mana terjadi penggabungan SDM dengan kualifikasi yang berbeda.

- **Nilai dan budaya organisasi**

  Seperti halnya kapasitas SDM dan institusi, nilai dan budaya organisasi pun menjadi kendala manakala terjadi upaya kolaborasi sampai dengan penyatuan kelembagaan

- **Kepemimpinan**

  Kepemimpinan menjadi salah satu kunci penting dalam pelaksanaan WoG. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang mampu mengakomodasi perubahan nilai dan budaya organisasi serta meramu SDM yang tersedia guna mencapai tujuan yang diharapkan.

WoG Berdasarkan Jenis

- **Pelayanan yang bersifat adminisitratif**

  Pelayanan publik yang menghasilkan berbagai produk dokumen resmi yang dibutuhkan warga masyarakat

- **Pelayanan jasa**

  Pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk jasa yang dibutuhkan warga masyarakat, seperti pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan, perhubungan, dan lainnya

- **Pelayanan barang**

  Pelayanan yang menghasilkan jenis barang yang dibutuhkan warga massyarakat, seperti misalnya jalan, perumahan, jaringan telepon, listrik, air bersih, dan seterusnya

- **Pelayanan regulatif**

  Pelayanan melalui penegakan hukuman dan peraturan perundang-undangan, maupun kebijakan publik yang mengatur sendi-sendi kehidupan masyarakat

Berdasarkan Pola

- **Pelayanan Teknis Fungsional**

Suatu pola pelayanan publik yang diberikan oleh suatu instansi pemerintah sesuai dengan bidang tugas, fungsi dan kewenangannya

- **Pelayanan Satu Atap**

Pola pelayanan yang dilakukan secara terpadu pada satu instansi pemerintah yang bersangkutan sesuai kewenangan masing-masing

- **Pelayanan Satu Pintu**

Merupakan pola pelayanan masyarakat yang diberikan secara tunggal oleh suatu unit kerja pemerintah berdasarkan pelimpahan wewenang dari unit kerja pemerintah terkait lainnya yang bersangkutan

- **Pelayanan Terpusat**

Pelayanan masyarakat yang dilakukan oleh suatu instansi pemerintah yang bertindak selaku koordinator terhadap pelayanan instansi pemerintah lainnya yang terkait dengan bidang pelayanan masyarakat yang bersangkutan

- **Pelayanan Elektronik**

Pola pelayanan yang paling maju dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

TERIMA KASIH

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

MODUL SMART ASN

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
2021

Hak Cipta © pada:
Lembaga Administrasi Negara
Edisi Tahun 2021

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta Pusat 10110

BERORIENTASI PELAYANAN

Modul Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

TIM PENGARAH SUBSTANSI:

1. Dr. Muhammad Taufiq, DEA
2. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm.

PENULIS MODUL:

Rizki Amelia, SS, M.Si

EDITOR: Ratno Budihartono, S.Kom

COVER: Amelia Ayang Sabrina, SIA.

Sumber Foto Cover: http://unsplash.com

Jakarta – LAN – 2021

ISBN:

KATA PENGANTAR

Sejalan dengan pengembangan kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), CPNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pelatihan terintegrasi.Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi.

Pembelajaran dalam Pelatihan Dasar CPNS terdiri atas empat agenda yaitu Agenda Sikap Perilaku Bela Negara, Agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, Agenda Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Agenda Habituasi. Setiap agenda terdiri dari beberapa mata pelatihan yang berbentuk bahan ajar. Bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS merupakan acuan minimal bagi para pengajar dalam menumbuh kembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta Pelatihan Dasar CPNS terkait dengan isi dari bahan ajar yang sesuai agenda dalam pedoman Pelatihan Dasar CPNS. Oleh karena bahan ajar ini merupakan produk yang dinamis, maka para pengajar dapat meningkatkan pengembangan inovasi dan kreativitasnya dalam mentransfer isi bahan ajar ini kepada peserta Pelatihan Dasar CPNS. Selain itu, peserta Pelatihan Dasar CPNS dituntut kritis untuk menelaah isi dari bahan ajar Pelatihan Dasar CPNS ini. Sehingga apa yang diharapkan penulis, yaitu pemahaman secara keseluruhan dan kemanfaatan dari bahan ajar ini tercapai.

Akhir kata, kami atas nama Lembaga Administrasi Negara, mengucapkan terima kasih kepada tim penulis yang telah meluangkan waktunya untuk melakukan pengayaan terhadap isi dari bahan ajar ini.

Kami berharap budaya pengembangan bahan ajar ini terus dilakukan sejalan dengan pembelajaran yang berkelanjutan (*sustainable learning*) peserta. Selain itu, kami juga membuka lebar terhadap masukan dan saran perbaikan atas isi bahan ajar ini. Hal ini dikarenakan bahan ajar ini merupakan dokumen dinamis (*living document*) yang perlu diperkaya demi tercapainya tujuan jangka panjang yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia yang berdaya saing.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif guna penyempurnaan selanjutnya. Semoga Modul ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Desember 2021

Kepala LAN,

Adi Suryanto

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**

DAFTAR ISI ..... **iii**

DAFTAR TABEL ..... **vi**

DAFTAR GAMBAR ..... **vii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

Kompetensi Dasar **2**

Indikator Keberhasilan **3**

Panduan Penggunaan Modul **3**

BAB II KEGIATAN BELAJAR: LITERASI DIGITAL **5**

Kegiatan Belajar 1: Literasi Digital **5**

1. Uraian Materi 7

a. Percepatan Transformasi Digital 8

b. Pengertian Literasi Digital 11

c. Peta Jalan Literasi Digital 19

d. Lingkup Literasi Digital 22

e. Implementasi Literasi Digital 26

2. Rangkuman 29

3. Soal Latihan 30

4. Kasus 31

BAB 3 KEGIATAN BELAJAR 2: PILAR LITERASI DIGITAL **33**

Kegiatan Belajar 2: Pilar Literasi Digital **33**

1. Uraian Materi 36

a. Etika Bermedia Digital 37

b. Budaya Bermedia Digital 54

c. Aman Bermedia Digital 73

d. Cakap Bermedia Digital 92

2. Rangkuman 109

3. Soal Latihan 112

4. Kasus 114

BAB 4 KEGIATAN BELAJAR 3: IMPLEMENTASI LITERASI DIGITAL DAN IMPLIKASINYA 115

Kegiatan Belajar 3: Implementasi Literasi Digital dan Implikasinya 115

1. Uraian Materi 123

a. Lanskap Digital 124

b. Mesin Pencarian Informasi, Cara Penggunaan dan Pemilahan Data 132

c. Aplikasi Percakapan, dan Media Sosial 141

d. Aplikasi Dompet Digital, Loka Pasar (*marketplace*), dan Transaksi Digital 152

e. Etika Berinternet *(Nettiquette)* 160

f. Informasi Hoax, Ujaran Kebencian, Pornografi, Perundungan, dan Konten Negatif Lainnya 167

g. Pengetahuan Dasar Berinteraksi, Partisipasi, dan Kolaborasi di Ruang Digital yang Sesuai dengan Kaidah Etika Digital dan Peraturan yang Berlaku 176

h. Berinteraksi dan Bertransaksi secara Elektronik di Ruang Digital Sesuai dengan Peraturan yang Berlaku 181

i. Fitur Proteksi Perangkat Keras 189

j. Proteksi Identitas Digital dan Data Pribadi di *Platform* Digital 202

k. Penipuan Digital 207

l. Rekam Jejak Digital di Media 223

m. *Minor Safety (Catfishing)* 232

n. Nilai-nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika sebagai Landasan Kecakapan Digital dalam Kehidupan Berbudaya, Berbangsa, dan Bernegara 238

o. Digitalisasi Kebudayaan melalui Pemanfaatan TIK 243

p. Mendorong Perilaku Mencintai Produk dalam Negeri dan Kegiatan Produktif Lainnya 247

q. *Digital Rights* (Hak Digital Warganegara) 250

2. Rangkuman 256

3. Soal Latihan 256

4. Kasus 257

BAB 5 KESIMPULAN **260**
DAFTAR PUSTAKA **263**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Capaian Pembelajaran Kegiatan Belajar 1 6
Tabel 1. 2 Karakteristik Transformasi Digital 8
Tabel 1. 3 Tinjauan Umum Kompetensi Literasi Digital 14
Tabel 1. 4 Kompetensi UNESCO Digital Literacy Framework 2018 15
Tabel 1. 5 Elaborasi Kompetensi Literasi Digital dari Japelidi 16
Tabel 1. 6 Kompetensi Literasi Digital dari Tular Nalar 17
Tabel 1. 7 Tabel 4. Kompetensi Literasi Digital dari Badan Siber dan Sandi Negara (Monggilo, Z.M.Z dkk., 2020) 18
Tabel 1. 8 Beberapa Program Penguatan Literasi Digital di Indonesia 24
Tabel 1. 9 Indikator Literasi pada Berbagai Basis 27

Tabel 2. 1 Capaian Pembelajaran Kegiatan Belajar 2 34
Tabel 2. 2 Tujuan Bahasan Netiket 41
Tabel 2. 3 Menyeleksi Perilaku Netiket 42
Tabel 2. 4 Tujuan Bahasan Waspada Konten Negatifabel 2.4. Tujuan Bahasan Waspada Konten Negatif 44
Tabel 2. 5 Beberapa Jenis Konten Negatif 46
Tabel 2. 6 Tujuan Bahasan Interaksi Bermakna di Ruang Digital 48
Tabel 2. 7 Beberapa Etika Berinteraksi di Dunia Digital 50
Tabel 2. 8 Etika Bertransaksi di Dunia Digital 52
Tabel 2. 9 Pengamalan Pancasila dalam Literasi Digital 60
Tabel 2. 10 Pengamalan Nilai Pancasila dalam Aktivitas Dunia Digital 63
Tabel 2. 11 Jenis Kompetensi Budaya Digital dan Pemahamannya 66
Tabel 2. 12 Ragam Hak Digital (SAFENET, 2019 dalam Astuti dan Prananingrum, 2021) 71
Tabel 2. 13 Beberapa Jenis Penipuan di Dunia Digital 86
Tabel 2. 14 Beberapa Jenis Perangkat Digital (Wempen, 2015 dalam Monggilo dan Kurnia 2021) 96
Tabel 2. 15 Beberapa Jenis Perangkat dan Kelebihannya (Namira, 2021 dalam Monggilo dan Kurnia 2021) 100
Tabel 2. 16 Kelebihan dan Kekurangan Beberapa Media Sosial 104

Tabel 3. 1 Capaian Pembelajaran Kegiatan Belajar 115
Tabel 3. 2 Beberapa Jenis Perangkat dan Kelebihannya (Namira, 2021 dalam Monggilo dan Kurnia 2021) 133
Tabel 3. 3 Kelebihan dan Kekurangan Beberapa Media Sosial 143
Tabel 3. 4 Tujuan Bahasan Netiket 160
Tabel 3. 5 Tips Menyeleksi Perilaku Netiket (Limbong, 2018) 163

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Penetrasi Internet di Indonesia 23
Gambar 1. 2 Persentase Masyarakat yang Belum Mendapat Layanan Internet 23

Gambar 2. 1 Ruang Lingkup Etika Digital 38
Gambar 2. 2 Indikator dan Sub-Indikator Kecakapan Digital..... 95

Gambar 3. 1 Traffic Share Situs Berdasarkan Perangkat, Usia dan Gender Tahun 2020 133
Gambar 3. 2 Infografik Jumlah Pengguna Aktif Bulanan Aplikasi Pesan Instan 144
Gambar 3. 3 Perbedaan Media Sosial dan Aplikasi Percakapan..... 145
Gambar 3. 4 Pengaturan pada Aplikasi WhatsApp 146
Gambar 3. 5 Setelan Informasi yang Tidak Diinginkan dalam Telegram 147
Gambar 3. 6 Setelan Mendasar WhatsApp 148
Gambar 3. 7 Langkah Aktivasi, Verifikasi, dan Penggunaan Dompet Digital (Monggilo & Kurnia, 2021) 155
Gambar 3. 8 Perbedaan Etika dan Etiket Berinternet 162
Gambar 3. 9 Infografis Etika Bermedia Digital..... 164
Gambar 3. 10 Basis dan Register dalam Menentukan Ruang Alamat Logis..... 192
Gambar 3. 11 Jenis-Jenis Fitur Proteksi Perangkat keras (kiri) dan perangkat lunak (kanan)..... 198
Gambar 3. 12 Jenis Data Pribadi 204
Gambar 3. 13 Tips Perlindungan Data Pribadi..... 204
Gambar 3. 14 Modus Penipuan Digital di Media Sosial..... 208
Gambar 3. 15 Kerugian dari Kejahatan Dunia Maya yang Dilaporkan IC3 2014-2018 209
Gambar 3. 16 Contoh Pameran Virtual di Ruang Digital..... 245
Gambar 3. 17 Empat Aspek Kesejahteraan Digital Individu yang Dikelilingi oleh Delapan Prinsip Praktik Digital yang Baik..... 251
Gambar 3. 18 Empat Konteks Kesejahteraan Digital 252

BAB I
PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah mengantarkan dunia pada sebuah masa revoulusioner dengan berpindahnya sebagian kehidupan manusia menuju dunia tanpa batas, yakni dunia digital. Kita dipaksa untuk masuk dan mengikuti segala perkembangan yang ada di dunia digital atau sering disebut dengan istilah Mendadak Digital. Kondisi "Mendadak Digital" ini telah mengguncang Ekonomi, Sosial, dan Budaya masyarakat Abad 21. Berbagai berkah dan bencana di ruang digital silih berganti menghampiri seluruh profesi tak terkecuali Aparatur Sipil Negara (ASN).

Era Teknologi Informasi saat ini memberikan kemudahan dalam melakukan segala hal. Banyak manfaat yang diperoleh dari kemajuan teknologi informasi, salah satunya perkembangan pesat bidang komunikasi. Saat ini, perilaku manusia dalam berkomunikasi menjadi semakin kompleks. Dahulu, manusia berkomunikasi dengan cara bertemu, namun kini dengan adanya teknologi, tersedia media baru dalam berkomunikasi, yaitu melalui jejaring sosial. Jejaring sosial ini membuat manusia terhubung satu sama lain tanpa harus bertatap muka. Dengan media baru ini, informasi juga dapat disebarluaskan dengan cepat.

Komunikasi yang bersifat serba digital menjadikan literasi digital sebagai salah satu kebutuhan wajib di era serba teknologi seperti sekarang. Pertumbuhan ekonomi digital Indonesia diprediksi akan naik mencapai US$ 133 miliar pada 2030 (eConomy SEA 2019). Namun, Indonesia, berdasarkan World Digital Competitiveness Ranking, berada pada urutan 56 dari 62 negara di dunia. Dengan kondisi ini, Indonesia

terancam hanya menjadi pasar dan dapat kehilangan kesempatan memetik dampak baik dari trend perkembangan teknologi yang ada. Daya saing digital yang rendah, yang disebabkan diantaranya rendahnya literasi digital, juga membuat Indonesia menghadapi sejumlah ancaman; mulai dari penyebaran konten negatif, konten berbau hoaks, ujaran kebencian atau *hate speech*, perundungan, ragam praktik penipuan, hingga radikalisme.

Berbagai tantangan di ruang digital harus diimbangi dengan literasi digital yang mumpuni. Modul ini bukan hanya sebagai buku panduan semata, namun diharapkan para peserta CPNS mampu mengikuti dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi secara cepat. Sehingga terwujudlah kinerja yang bukan hanya cakap di dunia nyata namun juga cakap di dunia digital.

Dalam modul ini, peserta akan diajak untuk berpikir secara kritis terkait pemahaman konsep efektivitas, efisiensi, inovasi, dan mutu di bidang komunikasi. Oleh karena itu, pahamilah setiap dasar kompetensi yang harus peserta kuasai, beserta indikator keberhasilan dan sejumlah capaian belajar untuk mengukur pemahaman peserta tentang modul. Melalui modul ini, peserta akan dinilai kemampuannya dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar literasi digital.

Kompetensi Dasar

Kompetensi dasar yang ingin dicapai melalui modul ini adalah pembentukan karakter yang efektif, efisien, inovatif, dan memiliki kinerja yang bermutu, dalam penyelenggaraan program pemerintah, khususnya program literasi digital, pilar literasi digital, sampai implementasi dan implikasi literasi digital dalam kehidupan bersosial dan dunia kerja.

Indikator Keberhasilan

Setelah mempelajari isi modul dan mengikuti kegiatan pembelajaran di dalamnya, peserta diharapkan dapat:

a. Memiliki pemahaman mengenai literasi digital;
b. Mengenali berbagai bentuk masalah yang ditimbulkan akibat kurangnya literasi digital;
c. Mampu mengimplementasikan materi literasi digital pada kehidupan sehari-hari bagi peserta;
d. Mampu mengaplikasikan materi literasi digital dana kehidupan sehari-hari bagi peserta;
e. Menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan kecakapan, keamanan, etika, dan budaya dalam bermedia digital.

Panduan Penggunaan Modul

Untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan Modul Literasi Digital, Modul ini dilengkapi dengan bahan pendukung berupa: 1) Bahan bacaan; 2) Kasus; 3) Data; dan 4) Grafik. Untuk memperoleh hasil belajar yang optimal, peserta perlu mengikuti serangkaian pengalaman belajar, yaitu: membaca materi Literasi Digital secara *e-learning*; melakukan kegiatan yang mengandung unsur pembelajaran tentang substansi Literasi Digital; melakukan refleksi terhadap pengalaman tersebut; mendengar, berdiskusi dan bersimulasi dalam membahas kasus; menginternalisasi nilai-nilai dasar literasi digital.

Mata Diklat ini terdiri dari tiga kegiatan belajar, yakni sebagai berikut:

1. Pengantar Literasi Digital

2. Pilar Literasi Digital

3. Implementasi dan Implikasi Literasi Digital

Untuk membantu Saudara dalam mempelajari modul ini, ada baiknya diperhatikan beberapa petunjuk belajar berikut ini:

a. Bacalah dengan cermat bagian pendahuluan modul ini sampai Saudara memahami secara tuntas tentang apa, untuk apa, dan bagaimana mempelajari modul ini.
b. Baca sepintas bagian demi bagian dan temukan kata-kata kunci dari kata-kata yang dianggap baru. Carilah dan baca pengertian kata-kata kunci tersebut.
c. Tangkaplah pengertian demi pengertian dari isi modul ini melalui pemahaman sendiri dan tukar pikiran dengan peserta diklat lain atau dengan narasumber/fasilitator Saudara.
d. Untuk memperluas wawasan, baca dan pelajari sumber-sumber lain yang relevan Saudara dapat menemukan bacaan dari berbagai sumber, termasuk dari internet.
e. Mantapkan pemahaman Saudara dengan mengerjakan latihan dalam modul serta mengikuti kegiatan diskusi dalam kegiatan tutorial dengan peserta diklat lain.
f. Jangan dilewatkan untuk mencoba menjawab soal-soal yang dituliskan pada setiap akhir kegiatan belajar.

Hal ini berguna untuk mengetahui apakah Saudara sudah memahami dengan benar kandungan modul ini. Selamat belajar!

BAB II
KEGIATAN BELAJAR: LITERASI DIGITAL

Kegiatan Belajar 1: Literasi Digital

Sesuai dengan 5 arahan presiden dalam upaya percepatan transformasi digital, pengembangan SDM merupakan salah satu fokus Presiden. Berdasarkan petunjuk khusus dari Presiden pada Rapat Terbatas Perencanaan Transformasi Digital, bahwa transformasi digital di masa pandemi maupun pandemi yang akan datang akan mengubah secara struktural cara kerja, beraktivitas, berkonsumsi, belajar, bertransaksi yang sebelumnya luring dengan kontak fisik menjadi lebih banyak ke daring yang akan dihadapi oleh semua lapisan masyarakat termasuk ASN. Peserta CPNS memiliki peluang serta tanggungjawab yang sangat besar sebagai aparatur negara, dimana anak-anak terbaik bangsa inilah yang memiliki peran bukan hanya bagi instansi namun lebih luas lagi bagi Indonesia. Presiden Jokowi juga telah menekankan 5 hal yang perlu menjadi perhatian dalam menangani transformasi digital pada masa pandemi COVID-19. Literasi digital menjadi kemampuan wajib yang harus dimiliki oleh peserta CPNS dan diharapkan para peserta mampu mengikuti dan beradaptasi dengan perubahan transformasi digital yang berlangsung sangat cepat.

Materi literasi digital terdiri dari percepatan transformasi digital di Indonesia, definisi literasi digital, peta jalan program literasi digital, ruang lingkup program dan implementasi literasi digital. Setelah mempelajari modul dan mengikuti instruksi dalam kegiatan belajar ini, diharapkan tercapai tujuan pembelajaran sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Capaian Pembelajaran Kegiatan Belajar 1

	Capaian Pembelajaran Umum	**Capaian Pembelajaran Khusus**
Memahami	Peserta dapat memahami ruang lingkup literasi digital serta urgensi transformasi digital bagi pembangunan Indonesia	- Peserta dapat menjelaskan dengan bahasanya sendiri mengenai urgensi transformasi digital di Indonesia - Peserta dapat mengklasifikasikan komponen-komponen yang termasuk dalam ruang lingkup literasi digital - Peserta dapat menjelaskan dengan bahasanya sendiri mengenai peran tiap elemen dalam peta jalan (*roadmap*) literasi digital di Indonesia - Peserta dapat menjelaskan dengan bahasanya sendiri mengenai kerangka kerja literasi digital di Indonesia dan bagian-bagian yang tercakup di dalamnya
Menerapkan	Peserta dapat mengilustrasikan aplikasi nyata dari literasi digital dalam kehidupan sehari-hari bagi masyarakat Indonesia	- Peserta dapat memberikan contoh nyata bagaimana literasi digital berperan dalam kehidupan sehari-hari masyarakat Indonesia - Peserta dapat mendemonstrasikan contoh kolaborasi antar elemen dalam peta jalan (*roadmap*) literasi digital di Indonesia - Peserta dapat mengaitkan antara masing-masing bagian dalam kerangka kerja literasi digital di Indonesia dan kasus nyata yang dapat diamati di kehidupan masyarakat Indonesia sehari-hari
Menganalisis	Peserta dapat menganalisis masalah yang muncul berkaitan dengan transformasi literasi digital di Indonesia	- Peserta dapat merincikan pihak-pihak yang memiliki peran vital bagi transformasi literasi digital di Indonesia, serta bagaimana pihak-pihak tersebut saling terkait satu dengan lainnya - Peserta dapat merincikan beberapa sudut pandang yang dapat digunakan bagi

		penyelesaian permasalahan literasi digital di Indonesia
Mengevaluasi	Peserta dapat memberi penilaian dan evaluasi terhadap program transformasi digital di Indonesia	- Peserta dapat merincikan hal-hal yang sudah baik dari program literasi digital di Indonesia - Peserta dapat memberikan kritik mengenai hal-hal yang masih harus ditingkatkan dari program literasi digital di Indonesia
Menciptakan	Peserta dapat berkolaborasi menyusun solusi baru bagi tercapainya transformasi digital di Indonesia	- Peserta dapat berkolaborasi menyusun contoh program transformasi digital baru di Indonesia yang melibatkan elemen-elemen dalam peta jalan (*roadmap*) literasi digital di Indonesia - Peserta dapat berkolaborasi menyusun contoh program transformasi digital baru di Indonesia yang melibatkan setidaknya salah satu komponen dalam kerangka kerja literasi digital di Indonesia

1. Uraian Materi

Kompetensi literasi digital diperlukan agar seluruh masyarakat digital dapat menggunakan media digital secara bertanggung jawab. Hal ini termasuk dalam visi misi Presiden Jokowi untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Penilaiannya dapat ditinjau dari etis dalam mengakses media digital (*digital ethics*), budaya menggunakan digital (*digital culture*), menggunakan media digital dengan aman (*digital safety*), dan kecakapan menggunakan media digital (*digital skills*).

a. Percepatan Transformasi Digital

Menurut Vial (2019), transformasi digital memberikan lebih banyak informasi, komputasi, komunikasi, dan konektivitas yang memungkinkan berbagai bentuk kolaborasi baru di dalam jaringan dengan aktor yang terdiversifikasi. Realitas baru ini menawarkan potensi luar biasa untuk inovasi dan kinerja dalam organisasi. Beberapa karakteristik transformasi digital dapat diamati dalam tabel berikut:

Tabel 1. 2 Karakteristik Transformasi Digital

Karakteristik	Keterangan
Dorongan	Masyarakat dan tren industri; keputusan organisasi.
Entitas Target	Organisasi, platform, ekosistem, industri, masyarakat.
Jangkauan	Transformasi dapat bersifat mendalam dan memiliki implikasi di luar jaringan nilai langsung organisasi (misalnya, masyarakat, pelanggan).
Sarana	Kombinasi teknologi digital (misalnya analitik, seluler, dan aplikasi).
Hasil yang Diharapkan	Proses bisnis diubah dan fokus model bisnis organisasi diubah; dalam beberapa kasus proses bisnis dioptimalkan.
Lokus ketidakpastian	Eksternal (pertama): terletak di luar organisasi. Internal (kedua): terletak di dalam organisasi.

Di Indonesia, percepatan transformasi digital didukung sepenuhnya oleh pemerintah. Dalam visi misi Presiden Jokowi tahun 2019-2024, disebutkan bahwa masa pemerintahan yang kedua berfokus pada pembangunan SDM sebagai salah satu visi utama.

5 visi Presiden untuk Indonesia:

1. Pembangunan infrastruktur
2. Pembangunan SDM
3. Keterbukaan Investasi
4. Reformasi Birokrasi
5. Penggunaan APBN fokus & tepas sasaran

Berdasarkan petunjuk khusus dari Presiden pada Rapat Terbatas Perencanaan Transformasi Digital, bahwa transformasi digital di masa pandemi maupun pandemi yang akan datang akan mengubah secara struktural cara kerja, beraktivitas, berkonsumsi, belajar, bertransaksi yang sebelumnya luring dengan kontak fisik menjadi lebih banyak ke daring. Presiden Jokowi juga telah menekankan 5 hal yang perlu menjadi perhatian dalam menangani transformasi digital pada masa pandemi COVID-19

5 arahan presiden untuk percepatan transformasi digital:

1. Perluasan akses dan peningkatan infrastruktur digital.
2. Persiapkan betul roadmap transportasi digital di sektor-sektor strategis, baik di pemerintahan, layanan publik, bantuan sosial, sektor pendidikan, sektor kesehatan, perdagangan, sektor industri, sektor penyiaran.
3. Percepat integrasi Pusat Data Nasional sebagaimana sudah dibicarakan.
4. Persiapkan kebutuhan SDM talenta digital

5. Persiapan terkait dengan regulasi, skema-skema pendanaan dan pembiayaan transformasi digital dilakukan secepat-cepatnya (Oktari, 2020)

Pandemi COVID-19 telah mempercepat transformasi digital. Menurut Menteri Komunikasi dan Informatika, Johnny G. Plate, percepatan transformasi digital yang berkelanjutan menjadi elemen kunci dalam upaya pemulihan pasca pandemi COVID-19. Percepatan ini juga sekaligus menjadi komponen pendorong dalam membangun bangsa yang lebih tangguh dan berdaya.

Menurut data dari Kementerian Komunikasi dan Informatika Indonesia, Pemerintah Indonesia dan perusahaan telekomunikasi telah menggelar jaringan kabel serat optik sepanjang 342.000 kilometer di darat dan laut. Jaringan ini merupakan tulang punggung atau *backbone* konektivitas teknologi informasi dan komunikasi. Ditambah lagi, ada lebih dari 12.000 kilometer dibangun di bawah proyek nasional jaringan Palapa Ring. Selain itu, upaya pemerataan pembangunan infrastruktur digital yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia juga meliputi penggelaran jaringan serat optik *backbone*, pengembangan jaringan fiber-link dan microwave-link, peluncuran 9 satelit telekomunikasi, dan pembangunan 559.000 stasiun pemancar sinyal (*base-transceiver stations*/BTS).

Percepatan transformasi digital juga diprioritaskan untuk penguatan ekonomi digital. Menurut Menkominfo, transformasi digital dapat mendorong perubahan model usaha, meningkatkan peluang yang menghasilkan nilai tambah, dan mendorong perubahan lintas sektoral dalam pola pikir bisnis yang didorong secara digital. Di posisi hilir, infrastruktur digital akan berujung pada penguatan potensi ekonomi

digital, sehingga pemanfaatan infrastruktur digital untuk terus mendorong penguatan dan manfaat ekonomi digital terus dilakukan. Karena saat ini tulang punggung perekonomian Indonesia adalah UMKM dan Ultra Mikro yang menjadi penyumbang 61,07% dari PDB Indonesia, Kominfo telah memfasilitasi 30 juta UMKM/UMi agar dapat masuk secara digital atau *digitally onboarded* pada tahun 2024. Hal ini mengingat kontribusinya terhadap PDB Indonesia. Di tahun 2020, PDB Indonesia bernilai lebih dari US$ 1.06 triliun, atau 40% dari total ukuran ekonomi ASEAN.

b. Pengertian Literasi Digital

Konsep Literasi Digital

Ruang digital adalah lingkungan yang kaya akan informasi. Keterjangkauan (*affordances*) yang dirasakan dari ruang ekspresi ini mendorong produksi, berbagi, diskusi, dan evaluasi opini publik melalui cara tekstual (Barton dan Lee, 2013). *Affordance* berarti alat yang memungkinkan kita untuk melakukan hal-hal baru, berpikir dengan cara baru, mengekspresikan jenis makna baru, membangun jenis hubungan baru dan menjadi tipe orang baru. *Affordance* dalam literasi digital adalah akses, perangkat, dan *platform* digital. Sementara pasangannya yaitu kendala (*constraint*), mencegah kita dari melakukan hal-hal lain, berpikir dengan cara lain, memiliki jenis lain dari hubungan. *Constraint* dalam literasi digital bisa meliputi kurangnya infrastruktur, akses, dan minimnya penguatan literasi digital (Jones dan Hafner, 2012). Menurut Jones dan Hafner (2012), literasi disini bukan sekadar cara untuk membuat makna, tetapi juga cara berhubungan dengan orang lain dan menunjukkan siapa kita. Literasi juga terkait cara melakukan sesuatu di

dunia dan cara mengembangkan ide-ide baru tentang dan solusi untuk masalah yang dihadapi kita.

Konsep literasi digital telah lama berkembang seiring dengan perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Menurut Gilster (1997) literasi digital mengacu kepada kemampuan untuk memahami, mengevaluasi dan mengintegrasi ke dalam berbagai format (*multiple formats*) dalam bentuk digital. Titik berat dari literasi digital adalah untuk mengevaluasi dan menginterpretasi informasi yang ada. Sementara itu, Lankshear dan Knobel (dalam Bawden, 2008) mendefinisikan literasi digital sebagai analisis praktik sosial yang mengidentifikasi poin-poin penting untuk pembelajaran yang efektif. Aktivitas literasi digital ini terjadi dalam sistem pembelajaran sosio-teknis yang efisien serta prinsip-prinsip pembelajaran dasar yang dapat disesuaikan dan dimanfaatkan untuk pembelajaran pendidikan yang adil. Buckingham (2010) menambahkan bahwa literasi digital lebih dari sekadar masalah fungsional belajar bagaimana menggunakan komputer dan *keyboard*, atau cara melakukan pencarian secara daring. Literasi digital juga mengacu pada mengajukan pertanyaan tentang sumber informasI, kepentingan produsennya, dan cara-cara di mana ia merepresentasikan realita di dunia; dan memahami bagaimana perkembangan teknologi ini terkait dengan kekuatan sosial, politik dan ekonomi yang lebih luas.

Konsep literasi digital pun semakin berkembang seiring zaman. Menurut definisi UNESCO dalam modul *UNESCO Digital Literacy Framework* (Law, dkk., 2018) literasi digital adalah...

"...kemampuan untuk mengakses, mengelola, memahami, mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengevaluasi, dan menciptakan

informasi secara aman dan tepat melalui teknologi digital untuk pekerjaan, pekerjaan yang layak, dan kewirausahaan. Ini mencakup kompetensi yang secara beragam disebut sebagai literasi komputer, literasi TIK, literasi informasi dan literasi media."

Kompetensi Literasi Digital

Berdasarkan arahan Presiden pada poin pembangunan SDM dan persiapan kebutuhan SDM talenta digital, literasi digital berfungsi untuk meningkatkan kemampuan kognitif sumber daya manusia di Indonesia agar keterampilannya tidak sebatas mengoperasikan gawai. Secara umum, literasi digital memang sering dianggap sebagai kecakapan menggunakan internet dan media digital. Namun begitu, acap kali ada pandangan bahwa kecakapan penguasaan teknologi adalah kecakapan yang paling utama. Padahal, literasi digital adalah sebuah konsep dan praktik yang bukan sekadar menitikberatkan pada kecakapan untuk menguasai teknologi. Lebih dari itu, literasi digital juga banyak menekankan pada kecakapan pengguna media digital dalam melakukan proses mediasi media digital yang dilakukan secara produktif (Kurnia & Wijayanto, 2020; Kurnia & Astuti, 2017). Seorang pengguna yang memiliki kecakapan literasi digital yang bagus tidak hanya mampu mengoperasikan alat, melainkan juga mampu bermedia digital dengan penuh tanggung jawab. Literasi digital juga merupakan kemampuan untuk secara kreatif terlibat dalam praktik sosial tertentu, untuk mengasumsikan identitas sosial yang tepat, dan untuk membentuk atau mempertahankan berbagai hubungan sosial di ruang digital. Literasi digital juga mencakup kemampuan untuk menyesuaikan aspek keterjangkauan dan kendala yang muncul dalam bermedia digital dengan berbagai dengan keadaan tertentu.

Seiring tumbuhnya inovasi TIK di Indonesia, literasi digital pun menjadi bagian penting dalam kurikulum, sehingga menjadi penting untuk diketahui konsep literasi digital dengan kompetensinya. Kompetensi adalah keterampilan yang dapat dipahami sebagai disposisi yang memungkinkan seseorang untuk mengatasi tuntutan situasional tertentu (Klieme dan Leutner, 2006). Dan secara umum, perkembangan konsep literasi digital berikut kompetensinya telah diadaptasi dari dan ke dalam program-program berikut:

Tabel 1. 3 Tinjauan Umum Kompetensi Literasi Digital

Kompetensi Literasi Digital				
UNESCO	Japelidi	Tular Nalar	Badan Siber dan Sandi Negara	Kementerian Komunikasi dan Informatika & Deloitte
1. Literasi informasi dan data 2. Komunikasi dan kolaborasi 3. Pembuatan konten digital 4. Keamanan 5. Pemecahan masalah	1. Akses 2. Paham 3. Seleksi 4. Distribusi 5. Produksi 6. Analisis 7. Verifikasi 8. Evaluasi 9. Partisipasi 10. Kolaborasi	1. Mengakses 2. Mengelola Informasi 3. MendesainPesan 4. Memproses 5. Informasi 6. Berbagi Pesan 7. Membangun 8. Ketangguhan Diri 9. Perlindungan Data 10. Kolaborasi	Kelola Data Informasi Komunikasi dan Kolaborasi Kreasi Konten Keamanan Digital Partisipasi dan Aksi	Digital Skills Digital Culture Digital Ethics Digital Safety

Elaborasi dari UNESCO Digital Literacy Framework adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Kompetensi UNESCO Digital Literacy Framework 2018

Kompetensi Kunci	Luaran Kompetensi
1. Literasi Informasi dan Data	1.1 Menjelajah, mencari dan memfilter data, informasi dan konten digital 1.2 Mengevaluasi data, informasi dan konten digital 1.3 Mengelola data, informasi dan konten digital
2. Komunikasi Dan Kolaborasi	2.1 Berinteraksi melalui teknologi digital 2.2 Berbagi melalui teknologi digital 2.3 Terlibat dalam kewarganegaraan melalui teknologi digital 2.4 Kolaborasi melalui teknologi digital 2.5 Netiket 2.6 Mengelola identitas digital
3. Pembuatan Konten Digital	3.1 Mengembangkan konten digital 3.2 Mengintegrasikan dan menguraikan kembali konten digital 3.3 Hak Cipta dan lisensi 3.4 Pemrograman
4. Keamanan	4.1 Melindungi perangkat 4.2 Melindungi data pribadi dan privasi 4.3 Melindungi kesehatan dan kesejahteraan 4.4 Melindungi lingkungan
5. Pemecahan Masalah	5.1 Memecahkan masalah teknis 5.2 Mengidentifikasi kebutuhan dan respons teknologi 5.3 Menggunakan teknologi digital secara kreatif 5.4 Mengidentifikasi kesenjangan kompetensi digital

Elaborasi dari 10 kompetensi literasi digital Japelidi adalah sebagai berikut (Kurnia, dkk, 2020):

Tabel 1. 5 Elaborasi Kompetensi Literasi Digital dari Japelidi

No.	Kompetensi	Keterangan
1	Akses	Kompetensi dalam mendapatkan informasi dengan mengoperasikan media digital.
2	Paham	Kompetensi dalam mendapatkan informasi dengan mengoperasikan media digital.
3	Seleksi	Kompetensi memahami informasi yang sudah diseleksi sebelumnya.
4	Distribusi	Kompetensi menganalisis dengan melihat plus minus informasi yang sudah dipahami sebelumnya.
5	Produksi	Kompetensi melakukan konfirmasi silang dengan informasi sejenis.
6	Analisis	Kompetensi dalam mempertimbangkan mitigasi risiko sebelum mendistribusikan informasi dengan mempertimbangkan cara dan platform yang akan digunakan.
7	Verifikasi	Kompetensi dalam membagikan informasi dengan mempertimbangkan siapa yang akan mengakses informasi tersebut.
8	Evaluasi	Kompetensi dalam menyusun informasi baru yang akurat, jelas, dan memperhatikan etika.
9	Partisipasi	Kompetensi untuk berperan aktif dalam berbagi informasi yang baik dan etis melalui media sosial maupun kegiatan komunikasi daring lainnya.
10	Kolaborasi	Kompetensi untuk berinisiatif dan mendistribusikan

		informasi yang jujur, akurat, dan etis dengan bekerja sama pemangku kepentingan lainnya.

Kompetensi menurut situs tularnalar.id, dielaborasikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 6 Kompetensi Literasi Digital dari Tular Nalar

No.	Kompetensi	Keterangan
1	Mengakses	Mengeksplorasi media digital untuk mencari informasi, data dan konten sesuai dengan kebutuhan.
2	Mengelola Informasi	Mampu mengambil data, informasi dan konten dalam lingkungan digital.
3	Mendesain Pesan	Mengembangkan dan memodifikasi informasi, data, dan konten.
4	Memproses Informasi	Mampu melakukan verifikasi sumber data, informasi, dan konten digital.
5	Berbagi Pesan	Mampu berbagi data, informasi dan konten digital dengan orang lain melalui teknologi digital yang tepat.
6	Membangun Ketangguhan Diri	Mampu mengembangkan diri lewat penggunaan media digital. Hal ini berkaitan dengan diri sendiri sesuai dengan passion, minat, hobi, profesi, dll
7	Perlindungan Data	Mampu melindungi data dan privasi diri dalam lingkungan digital
8	Kolaborasi	Mampu menggunakan media digital dan teknologi untuk membangun jejaring secara daring.

Kompetensi dari Badan Siber dan Sandi Negara, dijabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. 7 Tabel 4. Kompetensi Literasi Digital dari Badan Siber dan Sandi Negara (Monggilo, Z.M.Z dkk., 2020)

No.	Kompetensi	Keterangan
1	Kelola Data Informasi	Mengakses dan mengevaluasi data dan informasi dari media digital secara cermat dan bijak.
2	Komunikasi dan Kolaborasi	Berkomunikasi dan berkolaborasi secara etis dengan warganet lainnya.
3	Kreasi Konten	Menyunting dan memproduksi konten digital untuk tujuan baik.
4	Keamanan Digital	Melindungi privasi dan keamanan diri dari berbagai ancaman digital.
5	Partisipasi dan Aksi	Memanfaatkan media digital untuk berdaya dan bernilai lebih secara bersama-sama.

Kominfo sendiri menjabarkan literasi digital ke dalam 4 kompetensi yaitu kecakapan menggunakan media digital (*digital skills*), budaya menggunakan digital (*digital culture*), etis menggunakan media digital (*digital ethics*), dan aman menggunakan media digital (*digital safety*). Perumusan kerangka kerja literasi digital digunakan sebagai basis dalam merancang program dan kurikulum literasi digital Indonesia pada tahun 2020-2024. Kerangka kurikulum literasi digital ini juga 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 safety* merupakan kemampuan *user* dalam mengenali, mempolakan, menerapkan, menganalisis, menimbang dan meningkatkan kesadaran perlindungan data pribadi dan keamanan

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. Sementara itu, *digital ethics* merupakan kemampuan individu dalam menyadari, mencontohkan, menyesuaikan diri, merasionalkan, mempertimbangkan, dan mengembangkan tata kelola etika digital (*netiquette*) dalam kehidupan sehari-hari.

c. Peta Jalan Literasi Digital

Terdapat tiga pilar utama dalam Indonesia Digital Nation, yaitu masyarakat digital yang dibarengi pula dengan pemerintah digital dan ekonomi digital. Masyarakat digital meliputi aktivitas, penggunaan aplikasi, dan penggunaan infrastruktur digital. Pemerintah digital meliputi regulasi, kebijakan, dan pengendalian sistem digital. Sementara itu, ekonomi digital meliputi aspek SDM digital, teknologi penunjang, dan riset inovasi digital.

Indikator yang dipakai dalam menentukan keberhasilan terwujudnya Indonesia Digital Nation melalui peta jalan literasi digital diantaranya yaitu dari ITU, IMD, dan Katadata.

- International Telecommunication Union (ITU) → ICT Development Index

  ICT Development Index (IDI) menggunakan pendekatan 3 kategori (ICT Access, ICT Skills, ICT Use) dan 11 kriteria indikator. Pada tahun 2017, peringkat IDI Indonesia masih cukup rendah dibandingkan dengan negara tetangga lain, yaitu berada di posisi 7

dari 11 negara di Asia Tenggara. Meskipun demikian, Indonesia mencatat kenaikan skor yang cukup tinggi (+0,47) dalam waktu 1 tahun. Laporan ini belum diperbarui di tahun 2018-2019 karena data yang kurang memadai.

- Institute of International Management Development (IMD) → IMD Digital Competitiveness Ranking

  IMD Digital Competitiveness menggunakan 3 kategori (Technology, Knowledge,

  Future Readiness) dengan 9 sub-faktor dan 52 kriteria indikator. Peringkat Indonesia menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya, namun masih lebih rendah dibandingkan dengan negara lain di kawasan Asia Tenggara seperti Singapura, Thailand, dan Malaysia. Pada tahun 2020, peringkat Indonesia ada di peringkat 56 dari 63 negara.
- Katadata Insight Center → Status Literasi Digital Indonesia Survei di 34 Provinsi

  Survei ini dilakukan untuk mengukur tingkat literasi digital dengan menggunakan kerangka "A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills" (UNESCO, 2018). Melalui survei ini, responden diminta untuk mengisi 28 pertanyaan yang disusun menjadi 7 pilar, 4 sub-indeks menjadi sebuah Indeks Literasi Digital.

Guna mendapat perspektif komprehensif, Kominfo juga telah mengadakan Survei Status Literasi Digital Indonesia (2020). Survey ini dilakukan untuk mengukur tingkat literasi digital dengan menggunakan kerangka *A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills* dari

UNESCO. Melalui survei ini, responden diminta untuk mengisi 28 pertanyaan yang disusun menjadi 7 pilar, 4 sub-indeks menjadi sebuah Indeks Literasi Digital. Hasilnya menunjukkan bahwa rata-rata skor indeks Literasi Digital masyarakat Indonesia masih ada di kisaran 3,3. Sehingga, literasi digital terkait Indonesia dari kajian, laporan, dan survei harus diperkuat.

Peta Jalan Literasi Digital 2021-2024 yang disusun oleh Kominfo, Siberkreasi, dan Deloitte pada tahun 2020 menjadi panduan fundamental untuk mengatasi persoalan terkait percepatan transformasi digital dalam konteks literasi digital. Dalam peta jalan ini, dirumuskan kurikulum literasi digital yang terbagi atas empat area kompetensi yaitu: kecakapan digital (*digital skills*), budaya digital (*digital culture*), etika digital (*digital ethics*) dan keamanan digital (*digital safety*). Keempat area kompetensi ini menawarkan berbagai indikator dan sub-indikator yang bisa digunakan untuk meningkatkan kompetensi literasi digital masyarakat Indonesia melalui berbagai macam program yang ditujukan pada berbagai kelompok target sasaran. Telah disusun pula 4 modul yang dibuat untuk menunjang percepatan transformasi digital yaitu:

1. Cakap Bermedia Digital
2. Budaya Bermedia Digital
3. Etis Bermedia Digital
4. Aman Bermedia Digital

Meskipun 4 modul dari Seri Modul Literasi Digital Kominfo-Japelidi-Siberkreasi ini mempunyai fokus yang berbeda dan ditulis oleh tim penyusun yang tak sama, namun keempatnya menyajikan modul yang utuh. Tak hanya memaparkan konsep, problematika, dan strategi yang bisa digunakan baik pengguna media digital maupun pengajar atau pegiat

literasi digital, keempat modul ini juga dilengkapi dengan rekomendasi solusi dan evaluasi untuk mengukur kompetensi literasi digital. Namun sebagai upaya awal dan singkat menerjemahkan Peta Jalan Literasi Digital 2021-2024, tentu masih terdapat kelemahan di sana sini yang akan diperbaiki di waktu mendatang, sehingga dibutuhkan kolaborasi dari semua pihak.

Satu hal yang menarik, pemetaan memperlihatkan ragam mitra kegiatan literasi digital yang tidak semata-mata bersandar pada sekolah. Banyak pihak lain juga telah dilibatkan. Ini bermakna, banyak pihak yang sama-sama menganggap literasi digital adalah isunya juga, bukan semata-mata permasalahan inisiator kegiatan. Namun, seperti telah diungkapkan sebelumnya, lebih dari 50% kegiatan literasi digital dilangsungkan tanpa mitra. Namun dari perspektif literasi digital yang menekankan pentingnya kolaborasi, keberadaan mitra dan jejaring mesti diupayakan (Kurnia dan Astuti, 2017).

d. Lingkup Literasi Digital

Dalam mencapai target program literasi digital, perlu diperhitungkan estimasi jumlah masyarakat Indonesia yang telah mendapatkan akses internet berdasarkan data dari APJII dan BPS. Identifikasi *Target User* dan *Total Serviceable Market* penting untuk menentukan target spesifik program literasi digital.

Saat ini, tingkat penetrasi internet di Indonesia sebesar 73,7%

Gambar 1. 1 Penetrasi Internet di Indonesia

Sementara itu, persentase masyarakat Indonesia yang masih belum mendapatkan layanan internet yaitu sebesar 26,3%.

Gambar 1. 2 Persentase Masyarakat yang Belum Mendapat Layanan Internet

Tantangan Kesenjangan Digital

Dalam hal lingkup literasi digital, kesenjangan digital (*digital divide*) juga menjadi hal yang perlu dipahami. Kesenjangan digital merupakan konsep yang telah lama ada. Pada awal mulanya, konsep kesenjangan digital ini berfokus pada kemampuan memiliki (ekonomi) dan mengoperasikan perangkat digital (komputer) dan akses (Internet). Namun, konsep ini telah berkembang menjadi beberapa aspek yang lebih komprehensif. Manfaat dan akses dari dunia informasi digital

menjadi indikasi semua warga negara mendapatkan manfaatnya seperti halnya pada negara-negara maju (Rahmawati, dkk. 2020).

Contoh terbaik bisa ditengok dalam penelitian Lumakto dan Syuamsudin (2020) tentang kesenjangan digital terlihat pada usia pengguna Internet di Indonesia. Menurut penelitian mereka, para Penyuluh Agama Islam di Kementerian Agama termasuk ke dalam Generasi X dan Baby Boomer. Mereka adalah *digital immigrant* yang kurang mengapresiasi kecakapan digital seperti halnya *digital native*. Karakteristik yang umum dijumpai pada *digital immigrant* adalah gagap dengan teknologi. Di satu sisi, mereka senang akan inovasi teknologi. Tetap, kompetensi digital tidak dimiliki, dipelajari, dan diaplikasikan dengan baik, sehingga masih diperlukan penguatan literasi digital oleh berbagai pihak.

Penguatan Literasi Digital

Di Indonesia, sejak lama sudah dilakukan upaya penguatan literasi digital. Pada Kurikulum 2006, mata pelajaran TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) sempat menjadi bagian penting di bangku sekolah menengah dan atas. Namun dihapus pada Kurikulum 2013, untuk kemudian direstorasi di Kurikulum 2013 terbaru. Namun, penguatan literasi digital tidak hanya datang dari Kemendikbud selaku otoritas pendidikan beberapa lembaga pemerintah, akademisi, dan non-pemerintah juga turut serta, seperti terangkum di tabel berikut:

Tabel 1. 8 Beberapa Program Penguatan Literasi Digital di Indonesia

No.	Instansi	Program	Deskripsi
1.	Kominfo	Siberkreasi	Melalui berbagai program, literasi

			digital diimplementasikan dengan berfokus pada aktivisme sosial, konten digital, dan pelatihan literasi digital.
2.	Kemendikbud	Gerakan Literasi Nasional	Literasi digital menjadi bagian dari roadmap Gerakan Literasi Nasional.
3.	BSSN	Edukasi dan Literasi	Pelatihan, semiloka, dan penyediaan bahan ajar dan kajian terkait isu dunia digital terkait keamanan diri dan data pribadi.
4.	Japelidi (Jaringan Peneliti Digital Indonesia)	Penelitian dan penerbitan	Digagas oleh kurang lebih 86 peneliti dan 50 universitas di Indonesia, Japelidi berfokus pada kajian, publikasi, dan pengayaan fundamental literasi digital.
5.	Vokasi Universitas Indonesia	Penelitian dan Pelatihan	Program pengabdian masyarakat dari Departemen Vokasi Universitas Indonesia yang berfokus pada literasi digital di berupa penelitian dan pelatihan.
6.	Aspikom (Asosiasi Pendidikan Tinggi Ilmu Komunikasi)	Penelitian	Berdiri sejak 2007, Aspikom yang merupakan konsorsium beberapa universitas berfokus pada penelitian dengan penerbitan jurnal Aspikom yang telah terakreditasi
7.	Mafindo (Masyarakat Anti Fitnah Indonesia)	Pelatihan dan Pengabdian masyarakat	Berdiri sejak 2018, Mafindo telah menjadi organisasi cek fakta dan pengembangan literasi media dan digital dengan jangkauan nasional dan internasional
8.	Elsam	Penelitian dan semiloka	Elsam berfokus pada penguatan literasi digital untuk iklim demokrasi yang lebih baik baik di

			dunia nyata dan maya dengan penelitian dan semiloka di berbagai daerah.
9.	Sejiwa	Pelatihan	Melalui gerakan pengembangan literasi secara umum yang menyasar sekolah dan komunitas, Sejiwa juga telah lama mendukung penguatan literasi digital di Indonesia

Sehingga lingkup literasi digital berfokus pada pengurangan kesenjangan digital (*digital divide*) dan penguatan literasi digital. Kedua hal ini terkait erat dengan peta penguatan literasi digital dari Presiden dan Gerakan Literasi Digital dari Kominfo.

e. Implementasi Literasi Digital

Transformasi digital di sektor pendidikan di Indonesia bukanlah suatu wacana yang baru. Berbagai perbincangan, regulasi pendukung, dan upaya konkret menerapkan transformasi digital di lingkungan perguruan tinggi dan semua tingkat sekolah di Indonesia telah dilakukan. Jika sebelumnya berbagai wacana, kebijakan pendukung, serta sosialisasi tentang era industri 4.0 belum berhasil membuat industri pendidikan universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, akademi, hingga sekolah dasar dan menengah mencapai progress signifikan pada transformasi digital pendidikan Indonesia, terjadinya pandemi COVID-19 justru memberikan dampak luar biasa dalam aspek ini (Suteki, 2020).

Sejalan dengan perkembangan ICT (Information, Communication and Technology), muncul berbagai model pembelajaran secara daring. Selanjutnya, muncul pula istilah sekolah berbasis web (*web-school*) atau

sekolah berbasis internet (*cyber-school*), yang menggunakan fasilitas internet. Bermula dari kedua istilah tersebut, muncullah berbagai istilah baru dalam pembelajaran yang menggunakan internet, seperti *online learning, distance learning, web-based learning*, dan *e-learning* (Kuntarto dan Asyhar, 2016). Gerakan Literasi Nasional dalam Materi Pendukung Literasi Digital dari Kemendikbud 2017 (Kemendikbud, 2017) juga telah menggariskan beberapa indikator terkait penguatan literasi digital di basis sekolah, masyarakat dan keluarga, yaitu:

Tabel 1. 9 Indikator Literasi pada Berbagai Basis

No	Basis	Indikator
	Kelas	a. Jumlah pelatihan literasi digital yang diikuti oleh kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan; b. Intensitas penerapan dan pemanfaatan literasi digital dalam kegiatan pembelajaran; dan c. Tingkat pemahaman kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa dalam menggunakan media digital dan internet.
	Budaya Sekolah	a. Jumlah dan variasi bahan bacaan dan alat peraga berbasis digital; b. Frekuensi peminjaman buku bertema digital; c. Jumlah kegiatan di sekolah yang memanfaatkan teknologi dan informasi; d. Jumlah penyajian informasi sekolah dengan menggunakan media digital atau situs laman; e. Jumlah kebijakan sekolah tentang penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi di lingkungan sekolah; dan f. Tingkat pemanfaatan dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi dan komunikasi dalam hal layanan sekolah

	Masyarakat	a. Jumlah sarana dan prasarana yang mendukung literasi digital di sekolah; dan b. Tingkat keterlibatan orang tua, komunitas, dan lembaga dalam pengembangan literasi digital. c. Meningkatnya jumlah dan variasi bahan bacaan literasi digital yang dimiliki setiap fasilitas publik; d. Meningkatnya frekuensi membaca bahan bacaan literasi digital setiap hari; e. Meningkatnya jumlah bahan bacaan literasi digital yang dibaca oleh masyarakat setiap hari; f. Meningkatnya jumlah partisipasi aktif komunitas, lembaga, atau instansi dalam penyediaan bahan bacaan literasi digital; g. Meningkatnya jumlah fasilitas publik yang mendukung literasi digital; h. Meningkatnya jumlah kegiatan literasi digital yang ada di masyarakat i. Meningkatnya partisipasi aktif masyarakat dalam kegiatan literasi digital; j. Meningkatnya jumlah pelatihan literasi digital yang aplikatif dan berdampak pada masyarakat; k. Meningkatnya pemanfaatan media digital dan internet dalam memberikan akses informasi dan layanan publik; l. Meningkatnya pemahaman masyarakat terkait penggunaan internet dan UU ITE; m. Meningkatnya angka ketersediaan akses dan pengguna (melek) internet di suatu daerah; dan n. Meningkatnya jumlah pelatihan literasi digital yang aplikatif dan berdampak pada masyarakat.
	Keluarga	a. Meningkatnya jumlah dan variasi bahan bacaan literasi digital yang dimiliki keluarga; b. Meningkatnya frekuensi membaca bahan bacaan literasi digital dalam keluarga setiap harinya; c. Meningkatnya jumlah bacaan literasi digital yang dibaca oleh anggota keluarga; d. Meningkatnya frekuensi akses anggota keluarga terhadap penggunaan internet secara bijak;

		e. Meningkatnya intensitas pemanfaatan media digital dalam berbagai kegiatan di keluarga; dan jumlah pelatihan literasi digital yang aplikatif dan berdampak pada keluarga.

2. Rangkuman

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

a. Guna mendukung percepatan transformasi digital, ada 5 langkah yang harus dijalankan, yaitu:
   - Perluasan akses dan peningkatan infrastruktur digital.
   - Persiapkan betul roadmap transportasi digital di sektor-sektor strategis, baik di pemerintahan, layanan publik, bantuan sosial, sektor pendidikan, sektor kesehatan, perdagangan, sektor industri, sektor penyiaran.
   - Percepat integrasi Pusat Data Nasional sebagaimana sudah dibicarakan.
   - Persiapkan kebutuhan SDM talenta digital.
   - Persiapan terkait dengan regulasi, skema-skema pendanaan dan pembiayaan transformasi digital dilakukan secepat-cepatnya
b. Literasi digital lebih dari sekadar masalah fungsional belajar bagaimana menggunakan komputer dan keyboard, atau cara melakukan pencarian online. Literasi digital juga mengacu pada mengajukan pertanyaan tentang sumber informasi itu, kepentingan produsennya, dan cara-cara di mana ia mewakili dunia; dan memahami bagaimana perkembangan teknologi ini

terkait dengan kekuatan sosial, politik dan ekonomi yang lebih luas.

c. Menurut UNESCO, literasi digital adalah kemampuan untuk mengakses, mengelola, memahami, mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengevaluasi, dan menciptakan informasi secara aman dan tepat melalui teknologi digital untuk pekerjaan, pekerjaan yang layak, dan kewirausahaan. Ini mencakup kompetensi yang secara beragam disebut sebagai literasi komputer, literasi TIK, literasi informasi dan literasi media.
d. Hasil survei Indeks Literasi Digital Kominfo 2020 menunjukkan bahwa rata-rata skor indeks Literasi Digital masyarakat Indonesia masih ada di kisaran 3,3. Sehingga literasi digital terkait Indonesia dari kajian, laporan, dan survei harus diperkuat. Penguatan literasi digital ini sesuai dengan arahan Presiden Joko Widodo.
e. Roadmap Literasi Digital 2021-2024 yang disusun oleh Kominfo, Siberkreasi, dan Deloitte pada tahun 2020 menjadi panduan fundamental untuk mengatasi persoalan terkait percepatan transformasi digital, dalam konteks literasi digital. Sehingga perlu dirumuskan kurikulum literasi digital yang terbagi atas empat area kompetensi yaitu:
   - kecakapan digital,
   - budaya digital,
   - etika digital
   - dan keamanan digital.

3. Soal Latihan

1) Peserta diminta menjelaskan secara singkat program literasi digital yang ada di Indonesia
2) Peserta diminta menjelaskan tentang *digital skill, digital ethics, digital culture,* dan *digital safety*
3) Peserta diminta menjelaskan contoh implementasi literasi digital dalam kehidupan bermedia digital

4. Kasus

Dalam kelompok berisi 5-6 orang, peserta diminta untuk menyelesaikan contoh kasus berikut.

Studi Kasus:

Anda dan kelompok telah diutus untuk melakukan kegiatan pendampingan masyarakat di Desa Kuta Paya, salah satu desa di pelosok Sumatera yang selama ini belum tersentuh internet. Baru-baru ini, pembangunan infrastruktur yang semakin menyentuh daerah pelosok akhirnya mendatangkan sinyal internet ke desa tersebut. Dengan dana bantuan, Desa Kuta Paya juga kini difasilitasi dengan ruang komputer yang dapat digunakan untuk keperluan bersama. Namun, warga desa masih membutuhkan banyak adaptasi untuk bisa menggunakan layanan internet dengan optimal untuk keperluan mereka.

Di desa tersebut, Anda dan kelompok diminta untuk membuat program atau memfasilitasi kegiatan dalam rangka menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi warga desa menggunakan dasar-dasar literasi digital dan konsep percepatan transformasi digital. Kelompok Anda dijadwalkan untuk melakukan kunjungan ke desa tersebut selama 3 kali dalam setahun untuk mengamati dan mengontrol berjalannya program yang Anda susun, tidak termasuk satu kali kunjungan survei lapangan di awal.

Dalam kunjungan survei lapangan, Anda dan kelompok melakukan wawancara pada beberapa warga desa dan memperoleh informasi berikut:

- Menurut Kepala Desa, ruang komputer jarang sekali ada yang menggunakan sejak dibangun. Anak muda di desa masih belum memiliki ketertarikan untuk menggunakan fasilitas yang ada dengan optimal

- Desa memiliki usaha kerajinan kain tenun buatan tangan. Salah satu pengrajin mengaku mengalami kesulitan untuk menjual produk karena jarak desa yang cukup jauh dari kota dan kurangnya minat beli di kota terdekat

- Warga desa atas nama Ibu B mengeluhkan sulitnya mendapat layanan pencatatan sipil di desa. Menurut Ibu B, masih banyak keluarga di desa yang belum memiliki catatan sipil seperti Kartu Keluarga, Akta Kelahiran, dan sebagainya

Secara berkelompok, buatlah contoh susunan kegiatan/program yang akan Anda dan kelompok lakukan di Desa Kuta Paya. Rincikan pula perencanaan susunan kegiatan yang akan Anda dan kelompok lakukan pada kunjungan pertama, kedua, dan ketiga. Fokuslah membentuk kemandirian digital warga desa secara jangka panjang setelah kegiatan pendampingan selesai. Presentasikan rekomendasi yang telah dibuat, dan jika memungkinkan, tampilkanlah *role-play* singkat berdasarkan rekomendasi yang telah dibuat!

BAB 3
KEGIATAN BELAJAR 2: PILAR LITERASI DIGITAL

Kegiatan Belajar 2: Pilar Literasi Digital

Peran dan tanggung jawab para peserta CPNS sangatlah besar, sehingga kemampuan menggunakan gawai saja tidaklah cukup, diperlukan kemampuan lainnya yakni literasi digital. Literasi digital memiliki 4 pilar wajib yang harus dikuasai oleh para peserta CPNS yang terdiri dari etika, keamanan, budaya, dan kecakapan dalam bermedia digital.

Tingginya angka penipuan, berita negative, berita hoaks, hingga pencurian data di Indonesia

Setelah mempelajari modul dan mengikuti instruksi dalam kegiatan belajar ini, diharapkan tercapai tujuan pembelajaran sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Capaian Pembelajaran Kegiatan Belajar 2

	Capaian Pembelajaran Umum	**Capaian Pembelajaran Khusus**
Memahami	Peserta dapat memahami keempat pilar literasi digital beserta esensi yang terkandung di dalamnya	- Peserta dapat mengidentifikasi perilaku-perilaku yang menunjukkan ada-tidaknya kecakapan dalam bermedia digital - Peserta dapat menjelaskan dengan bahasanya sendiri mengenai perbedaan kompetensi keamanan digital secara kognitif, afektif, dan konatif - Peserta dapat mengambil kesimpulan mengenai urgensi, prinsip-prinsip yang berlaku, serta tantangan-tantangan yang dihadapi dalam membangun budaya dan etika dalam bermedia digital
Menerapkan	Peserta dapat mengilustrasikan aplikasi nyata dari keempat pilar literasi digital dalam kehidupan sehari-hari bagi masyarakat Indonesia	- Peserta dapat memberikan contoh baru perilaku sehari-hari yang menunjukkan ada-tidaknya kecakapan dalam bermedia digital - Peserta dapat memberikan contoh permasalahan yang dapat muncul diakibatkan kurangnya keamanan dalam bermedia digital - Peserta dapat mengaitkan antara fenomena yang ditemui di masyarakat Indonesia dengan budaya dan etika dalam bermedia digital

	Capaian Pembelajaran Umum	**Capaian Pembelajaran Khusus**
Menganalisis	Peserta dapat menganalisis permasalahan yang terjadi di masyarakat Indonesia dengan menggunakan konsep keempat pilar literasi digital	- Peserta dapat berdiskusi mengenai permasalahan yang terjadi di masyarakat digital Indonesia dari sudut pandang masing-masing pilar literasi digital - Peserta dapat menentukan skala prioritas masing-masing pilar literasi digital dalam penyelesaian berbagai permasalahan yang berbeda di masyarakat digital Indonesia
Mengevaluasi	Peserta dapat memberi penilaian dan evaluasi terhadap implementasi masing-masing pilar literasi digital di Indonesia	- Peserta dapat merincikan hal-hal yang sudah baik dari implementasi masing-masing pilar literasi digital di Indonesia - Peserta dapat memberikan kritik mengenai hal-hal yang masih harus ditingkatkan dari implementasi masing-masing pilar literasi digital di Indonesia - Peserta dapat merincikan tantangan yang ada dalam usaha peningkatan masing-masing pilar literasi digital di Indonesia
Menciptakan	Peserta dapat berkolaborasi untuk merancang program yang menargetkan peningkatan pilar-pilar literasi digital bagi masyarakat Indonesia	- Peserta dapat berkolaborasi merancang kegiatan yang dapat dilakukan di kelompok masyarakat tertentu dalam usaha untuk meningkatkan setidaknya salah satu pilar literasi digital - Peserta dapat berkolaborasi memerankan *role-play* singkat untuk mengilustrasikan kegiatan yang telah dirancang

1. Uraian Materi

Terdapat dua poros yang membagi area setiap domain kompetensi yang termasuk dalam pilar-pilar literasi digital. Poros pertama, yaitu domain kapasitas 'single–kolektif' memperlihatkan rentang kapasitas literasi digital sebagai kemampuan individu untuk mengakomodasi kebutuhan individu sepenuhnya hingga kemampuan individu untuk berfungsi sebagai bagian dari masyarakat kolektif/*societal*. Sementara itu, poros berikutnya adalah domain ruang 'informal–formal' yang memperlihatkan ruang pendekatan dalam penerapan kompetensi literasi digital. Ruang informal ditandai dengan pendekatan yang cair dan fleksibel, dengan instrumen yang lebih menekankan pada kumpulan individu sebagai sebuah kelompok komunitas/masyarakat. Sedangkan ruang formal ditandai dengan pendekatan yang lebih terstruktur dilengkapi instrumen yang lebih menekankan pada kumpulan individu sebagai 'warga negara digital.' Blok-blok kompetensi semacam ini memungkinkan kita melihat kekhasan setiap modul sesuai dengan domain kapasitas dan ruangnya.

Kerangka kerja literasi digital merupakan dasar perancangan program serta kurikulum literasi digital Indonesia 2020-2024. Oleh sebab itu, pada bagian ini, akan dipelajari tentang empat pilar literasi digital yang terdiri dari etika, keamanan, budaya, dan kecakapan dalam bermedia digital. Dalam hal ini, *Digital Ethics* (Etika Bermedia Digital) sebagai panduan berperilaku terbaik di ruang digital membawa individu untuk bisa menjadi bagian masyarakat digital, berada di domain 'kolektif, informal'; *Digital Culture* (Budaya Bermedia Digital) sebagai wujud kewarganegaraan digital dalam konteks keindonesiaan

berada pada domain 'kolektif, formal' di mana kompetensi digital individu difungsikan agar mampu berperan sebagai warganegara dalam batas-batas formal yang berkaitan dengan hak, kewajiban, dan tanggung jawabnya dalam ruang 'negara'; *Digital Safety* (Aman Bermedia Digital) sebagai panduan bagi individu agar dapat menjaga keselamatan dirinya berada pada domain '*single*, formal' karena sudah menyentuh instrumen-instrumen hukum positif; dam *Digital Skills* (Cakap Bermedia Digital) merupakan dasar dari kompetensi literasi digital, berada di domain '*single*, informal'. Keempat pilar tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat kompetensi kognitif dan afektif masyarakat dalam menguasai teknologi digital.

a. Etika Bermedia Digital

Kerangka Kerja

Etika bermedia digial adalah kemampuan individu dalam menyadari, mencontohkan, menyesuaikan diri, merasionalkan, mempertimbangkan, dan mengembangkan tata kelola etika digital (*netiquette*) dalam kehidupan sehari-hari

Dasar

- Dasar 1: Pengetahuan dasar akan peraturan, regulasi yang berlaku, tata krama, dan etika berinternet (*netiquette*)
- Dasar 2: Pengetahuan dasar membedakan informasi apa saja yang mengandung hoax dan tidak sejalan, seperti: pornografi, perundungan, dll.
- Dasar 3: Pengetahuan dasar berinteraksi, partisipasi dan kolaborasi di ruang digital yang sesuai dalam kaidah etika digital

dan peraturan yang berlaku

- Dasar 4: Pengetahuan dasar bertransaksi secara elektronik dan berdagang di ruang digital yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Topik

Etika tradisional adalah etika berhubungan secara langsung/tatap muka yang menyangkut tata cara lama, kebiasaan, dan budaya yang merupakan kesepakatan bersama dari setiap kelompok masyarakat, sehingga menunjukkan apa yang pantas dan tidak pantas sebagai pedoman sikap dan perilaku anggota masyarakat. Etika kontemporer adalah etika elektronik dan digital yang menyangkut tata cara, kebiasaan, dan budaya yang berkembang karena teknologi yang memungkinkan pertemuan sosial budaya secara lebih luas dan global. Maka, ruang lingkup etika dalam dunia digital menyangkut pertimbangan perilaku yang dipenuhi kesadaran, tanggung jawab, integritas (kejujuran), dan nilai kebajikan. Baik itu dalam hal tata kelola, berinteraksi, berpartisipasi, berkolaborasi dan bertransaksi elektronik.

Gambar 2. 1 Ruang Lingkup Etika Digital

Kesadaran maksudnya adalah melakukan sesuatu dengan sadar atau memiliki tujuan. Media digital yang cenderung instan seringkali membuat penggunanya melakukan sesuatu dengannya 'tanpa sadar'

sepenuhnya. Kesadaran adalah kondisi individu yang menyediakan sumber daya secara penuh ketika menggunakan media digital, sehingga individu tersebut memahami apa saja yang sedang dilakukannya dengan perangkat digital. Tanggung jawab berkaitan dengan dampak atau akibat yang ditimbulkan dari suatu tindakan. Maka bertanggung jawab artinya adalah kemauan menanggung konsekuensi dari tindakan dan perilakunya dalam bermedia digital. Sementara itu, kebajikan menyangkut hal-hal yang bernilai kemanfaatan, kemanusiaan, dan kebaikan serta prinsip penggunaan media digital untuk meningkatkan derajat sesama manusia atau kualitas kehidupan bersama, dan integritas adalah prinsip kejujuran sehingga individu selalu terhindar dari keinginan dan perbuatan untuk memanipulasi, menipu, berbohong, plagiasi, dan sebagainya, saat bermedia digital (Frida dkk, 2021 dalam Frida dan Astuti, 2021). Empat prinsip etika tersebut menjadi ujung tombak *self-control* setiap individu dalam mengakses, berinteraksi, berpartisipasi, dan berkolaborasi di ruang digital, sehingga media digital benar-benar bisa dimanfaatkan secara kolektif untuk hal-hal positif.

Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menimbang urgensi penerapan etika bermedia digital. Pertama, penetrasi internet yang sangat tinggi dalam kehidupan sehari-hari masyarakat Indonesia. Bukan saja jumlah dan aksesnya yang bertambah. Durasi penggunaannya pun meningkat drastis. Kedua, perubahan perilaku masyarakat yang berpindah dari madia konvensional ke media digital. Karakter media digital yang serba cepat dan serba instan, menyediakan kesempatan tak terbatas dan *big data*, telah mengubah perilaku masyarakat dalam segala hal, mulai dari belajar, bekerja, bertransaksi, hingga berkolaborasi. Ketiga, situasi

pandemi COVID-19 yang menyebabkan intensitas orang berinteraksi dengan gawai semakin tinggi, sehingga memunculkan berbagai isu dan gesekan. Semua ini tak lepas dari situasi ketika semua orang berkumpul di media guna melaksanakan segala aktivitasnya, tanpa batas.

Dalam lanskap informasi, media digital menyatukan pengguna Internet dari beragam budaya dan kelompok usia. Media digital juga digunakan oleh siapa saja yang berbeda latar pendidikan dan tingkat kompetensi. Karena itu, dibutuhkan panduan etis dalam menghadapi jarak perbedaan-perbedaan tersebut. Selain itu, diperlukan kontrol diri (*self-controlling*) dalam menggunakan media digital, yang disebut dengan Etika Digital.

Salah satu bentuk tantangan muncul dari keragaman kompetensi setiap individu yang bertemu di ruang digital. Ada g*eneration gap* yang menunjukkan perbedaan perilaku antara *native generation* dan *migrant generation* dalam kecakapan digital. Generasi ini juga berbeda budaya karena memiliki pengalaman etiket yang berbeda antara luring dan daring. Keragaman kecakapan digital dan budaya membawa konsekuensi perbedaan dalam berinteraksi, berpartisipasi, dan berkolaborasi di ruang digital. Tantangan selanjutnya adalah banyaknya konten negatif di media digital yang disikapi secara tidak sepantasnya oleh netizen Indonesia. Laporan Digital Incivility Index 2021 menempatkan Indonesia pada posisi paling rendah—yang artinya, tingkat ketidaksopanan netizen Indonesia paling tinggi di Kawasan Asia Tenggara.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, maka rencana pengembangan modul Etis Bermedia Digital adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan modul dengan secara khusus membidik

kelompok-kelompok minoritas atau yang termarjinalkan seperti difabel, anak, perempuan, lansia, dan masyarakat 3T. Fokusnya pada pelatihan dan pendampingan, sehingga mereka cakap bermedia digital, sekaligus mampu menerapkan etika bermedia digital dalam berinteraksi, berpartisipasi, berjejaring, dan berkolaborasi.

2. Revisi dan *upgrading* modul berdasarkan riset proses dan efek dari penerapan modul ini.
3. Perluasan Kurikulum Etika Media di luar empat etika dasar.

Tabel 2. 2 Tujuan Bahasan Netiket

Tujuan	**Penjelasan**
Memahami etika berinternet	Memahami adalah kemampuan menjelaskan etiket dalam ruang digital.
Mengevaluasi etika berinternet	Mengevaluasi adalah kemampuan memberi penilaian atas pelaksanaan dan pelanggaran etiket di ruang digital. Baik yang dilakukan sendiri maupun orang lain.
Menerapkan etika berinternet	Menerapkan adalah selalu menjadikan etika sebagai panduan dalam pengalaman sehari-hari saat beraktivitas di ruang digital.

Sedang urgensi dari netiket bagi netizen adalah karena kita semua manusia bahkan sekalipun saat berada di dunia digital, jadi ikutilah aturan seperti dalam kehidupan nyata. Pengguna internet berasal dari

bermacam negara yang memiliki perbedaan bahasa, budaya dan adat istiadat. Pengguna internet merupakan orang yang hidup dalam anonymous, yang mengharuskan pernyataan identitas asli dalam berinteraksi. Bermacam fasilitas di internet memungkinkan seseorang untuk bertindak etis atau tidak etis (Hartanto, 2019 dalam Frida dan Astuti, 2021). Sehingga kita dapat menyeleksi perilaku sesuai dengan netiket. Seperti terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 2. 3 Menyeleksi Perilaku Netiket

Seleksi dan analisis informasi Sesuai netiket	**Seleksi dan Analisis Informasi Tidak Sesuai netiket**
Ingatlah akan keberadaan orang lain di dunia maya	Menyebarkan Berita Hoaks atau berita bohong dan palsu
Taat kepada standar perilaku online yang sama dengan yang kita jalani dalam kehidupan nyata	Ujaran Kebencian (provokasi, hasutan atau hinaan)
Tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan para pengguna internet lainnya	Pornografi (konten kecabulan dan eksploitasi seksual)
Membentuk citra diri yang positif	Pencemaran Nama Baik
Menghormati privasi orang lain	Penyebaran Konten Negatif

Memberi saran atau komentar yang baik	Modus Penipuan Online (voucher diskon, penipuan transaksi shopping online)
Hormati waktu dan bandwith orang lain	Cyber Bullying (pelecehan, mempermalukan, mengejek)
Mengakses hal -hal yang baik dan bersifat tidak dilarang	Perjudian Online (judi bola online, blackjack, dan casino online)
Tidak melakukan seruan atau ajakan ajakan yang sifatnya tidak baik	Cyber Crime, yaitu ancaman keamanan siber (pencurian identitas, pembobolan kartu kredit, pemerasan, hacking)

Ketidakpahaman atas netiket bisa menimbulkan dampak negatif yang sangat merugikan, karena internet memiliki jejak digital yang tidak mudah dihapus. Jejak digital atau yang disebut IDC (International Data Corp) sebagai "digital shadow" merupakan suatu kapsul yang menampung segala informasi aktivitas pengguna internet (Zaenudin, 2018).

Waspada Konten Negatif

Saat ini kita dapat memperoleh informasi dengan sangat mudah. Dengan bantuan gawai atau telepon seluler di genggaman yang terhubung internet, kita bisa mendapatkan berbagai informasi yang kita kehendaki maupun yang tidak kita kehendaki.

Selain itu dengan bantuan teknologi kita juga bisa menciptakan dan menyebarkan informasi ke banyak orang. Hal tersebut dipermudah setelah media sosial hadir di tengah kita. Media sosial adalah media yang memungkinkan penggunanya berpartisipasi dalam menerima dan mengirim informasi (Maning, 2016 dalam Frida dan Astuti, 2021).

Soal akses memang terpecahkan berkat adanya teknologi, namun akses ini tidak hanya soal keahlian mencari atau menyebarkan informasi, namun juga terkait aspek etika, di mana kita memiliki tanggung jawab moral dalam penggunaan informasi. Tanggung jawab ini harus berdasar pada nilai respek atau penghargaan terhadap harkat-martabat manusia dan hak asasi manusia.

Ada dua hal penting saat berinteraksi di dunia digital. Pertama, penghargaan pada diri sendiri akan menjaga kepentingan kita di dunia digital. Kita akan bijak mengekspos diri kita melalui pesan yang kita buat dan bagikan. Kedua, penghargaan pada orang lain bisa kita lihat contoh penerapan prinsip tersebut pada media sosial. Perkembangan media sosial yang awalnya untuk mempererat hubungan antar pengguna, lalu mulai bergeser ketika ada ada pihak-pihak yang memiliki kepentingan ekonomi, politik, dan SARA. Sehingga ada baiknya kita memahami konten negatif dan mewaspadainya.

Tabel 2. 4 Tujuan Bahasan Waspada Konten Negatifabel 2.4. Tujuan Bahasan Waspada Konten Negatif

Tujuan	**Penjelasan**
Memahami konten	Bisa membedakan hoaks, perundungan, ujaran kebencian, dan konten negatif lainnya dengan yang

negatif di media digital	bukan.
Mampu menganalisis konten negatif di media digital.	Kemampuan menjelaskan hoaks, perundungan, ujaran kebencian, perundungan, dan konten negatif lainnya dalam konteks etika.
Bertindak etis atas adanya konten negatif di media digital.	Menunjukkan perilaku tidak menyebar, memproduksi, dan meneruskan konten hokas, ujaran kebencian, perundungan, dan konten negatif lainnya.

Definisi konten negatif jelas tertulis dalam UU ITE. Konten negatif ada dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik yang telah diubah melalui UU Nomor 19 Tahun 2016 (UU ITE) sebagai informasi dan/atau dokumen elektronik yang memiliki muatan yang melanggar kesusilaan, perjudian, penghinaan atau pencemaran nama baik, pemerasan dan/atau pengancaman, penyebaran berita bohong dan menyesatkan sehingga mengakibatkan kerugian pengguna.

Konten negatif muncul karena motivasi-motivasi pembuatnya yang memiliki kepentingan ekonomi (mencari uang), politik (menjatuhkan kelompok politik tertentu), mencari kambing hitam, dan memecah belah masyarakat (berkaitan suku agama ras dan antargolongan/SARA) (Posetti & Bontcheva, 2020 dalam Frida dan Astuti, 2021). Beberapa fenomena konten negatif adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 5 Beberapa Jenis Konten Negatif

Konten	**Fenomena**
Hoaks	Hoaks, sebuah kata yang tidak asing lagi bagi kita. Kata ini sangat populer belakangan ini di Indonesia. Berbagai peristiwa besar sering diiringi oleh kemunculan hoaks, misalnya seperti peristiwa politik, bencana alam, ekonomi, sosial dan kesehatan
Cyberbullying	Bentuk perundungan ini dapat berupa doxing (membagikan data personal seseorang ke dunia maya); cyberstalking (mengintip dan memata-matai seseorang di dunia maya); dan revenge porn (membalas dendam melalui penyebaran foto/video intim seseorang).
Hate speech	Pengertian ujaran kebencian atau hate speech adalah ungkapan atau ekspresi yang menganjurkan ajakan untuk mendiskreditkan, menyakiti seseorang atau sekelompok orang dengan tujuan membangkitkan permusuhan, kekerasan, dan diskriminasi kepada orang atau kelompok.

Cara melawan konten negatif diantaranya adalah memverifikasi informasi. Kita wajib melakukan cross check untuk menguji kebenaran suatu informasi. Langkah verifikasi akan mengurangi resiko menjadi

korban dari konten negatif. Kita menguji kebenarannya dengan mencari informasi dari sumber-sumber lain yang kredibel. Lainnya adalah memegang prinsip kehati-hatian yang kita lakukan agar secara tidak langsung juga dapat berimbas pada orang-orang yang mengirimkan informasi yang salah.

Apakah kita perlu menyebarkan setiap informasi yang kita miliki? Kita perlu memiliki beberapa pertimbangan sebelum menyebarkan suatu informasi. Apakah informasi ini benar? Apakah informasi ini penting? Apakah informasi ini bermanfaat bagi keselamatan dan perbaikan situasi masyarakat jika disebarkan? Gunakan kreatifitas kita untuk memproduksi/membuat konten yang bermanfaat, yang tidak merugikan orang lain dan diri kita.

Membanjirnya konten negatif tidak boleh didiamkan. Kita bisa berpartisipasi dengan memproduksi dan menyebarkan konten positif di internet. Hal ini untuk membuat konten positif mudah ditemukan di internet oleh masyarakat. Perilaku ini menjadikan kita sebagai orang yang peduli untuk menciptakan komunikasi yang sehat di internet (daring), seperti juga di dunia nyata (luring).

Interaksi Bermakna di Ruang Digital

Proses interaksi yang terjadi di media sosial ini merupakan bagian dari komunikasi sosial, bahkan semakin kompleks dan dapat menimbulkan masalah jika tidak dikelola dengan baik. Permasalahan yang biasanya muncul terkait dengan privasi, hak cipta karya, pornografi, kekerasan online, dan isu etika lainnya. UGC dapat menjadi dilema bagi pengguna dalam partisipasi di media digital, karena karya kreatif di media

sosial itu baik namun jika tidak diimbangi dengan pengetahuan, etika, dan tanggung jawab sosial yang tinggi, maka hasilnya dapat menjadi negatif.

Tabel 2. 6 Tujuan Bahasan Interaksi Bermakna di Ruang Digital

Tujuan	**Penjelasan**
Mengetahui cara berinteraksi, partisipasi, dan kolaborasi di ruang digital	Dapat mengidentifikasi berbagai cara berinteraksi, partisipasi, dan kolaborasi di berbagai platform digital.
Memahami ragam peraturan yang berlaku ketika berinteraksi, partisipasi, dan kolaborasi di ruang digital.	Dapat menganalisis interaksi, partisipasi, dan kolaborasi di berbagai platform digital yang sesuai dan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dengan kompleksnya informasi pada media digital, maka interaksi pun dapat berdampak negatif. Misalnya, memberi komentar negatif terhadap berita khususnya gosip artis di media sosial, seperti berikut ini. Pengikut beberapa akun Instagram populer memberikan kata-kata hujatan terkait selebgram yang mengklarifikasi berita dirinya foto berdua dianggap selingkuh. Hal ini disebut interaksi negatif. Interaksi negatif lainnya adalah ujaran kebencian atau hate speech.

Dalam mencegah hate speech demi menciptakan interaksi bermakna di ruang digital, partisipasi dan kolaborasi dibutuhkan. Partisipasi merupakan proses terlibat aktif dalam berbagi data dan informasi yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Proses ini

berakhir pada menciptakan konten kreatif dan positif untuk menggerakkan lingkungan sekitar. Kolaborasi merupakan proses kerjasama antar pengguna untuk memecahkan masalah bersama (Monggilo, 2020 dalam Frida dan Astuti, 2021).

Kolaborasi positif, dapat menjadi sistem pendukung bagi kita dalam menghadapi berbagai serangan informasi di dunia internet. Sebaliknya kolaborasi negatif dapat menjebloskan kita pada pusaran perspektif yang salah bahkan ranah hukum. Kolaborasi positif seperti menciptakan konten yang baik. Pada dasarnya, konten pada media digital adalah produksi budaya, karena terdapat interaksi, partisipasi, dan kolaborasi antar pengguna di dalamnya.

Namun dalam interaksi terkait konten digital, perlu diingat pertimbangan etis. Pertimbangan etis didasarkan triangle subjek, pencipta karya, dan audiens. Penjelasannya pertimbangnnya adalah sebagai berikut:

1. Subjek: Apakah subjek berkenan untuk masuk dalam konten yang kita buat (consent)? Apakah subjek bebas dalam berpartisipasi atau ada paksaan (free will)?
2. Pencipta karya: Apakah pencipta karya memiliki maksud baik terhadap subjek (intentionality)? Apakah pencipta karya mempertimbangkan konsekuensi dari aksinya terhadap subjek? (consequences), apakah efek yang akan muncul kedepannya bagi masyarakat, khususnya terkait menjalin hubungan sosial yang sehat (social good)?
3. Audiens: Apakah audiens mendapatkan maksud baik dari yang disampaikan pencipta karya (intentionality)? Apakah audiens dapat berkontribusi bagi hubungan sosial yang sehat (social good)?

<u>Interaksi dan Transaksi Bijak</u>

Berdasarkan data yang iPrice dan Jakpat kumpulkan, 26% dari total 1000 responden menyebutkan mereka memilih untuk menggunakan e-wallet/e-money sebagai metode pembayaran saat melakukan online shopping di e-commerce (Devita, 2020 dalam Frida dan Astuti, 2021). Sehingga jelas bahwa volume dan nilai transaksi uang elektronik di Indonesia meningkat. Maka kita sebagai pengguna media digital harus bijak dan waspada dalam bertransaksi, karena apabila tidak, akan dapat berdampak negatif bagi kita ketika melakukan transaksi daring di sosial media.

Sebelum memahami lebih jauh, perlu dipahami interaksi dan transaksi elektronik. Interaksi adalah sebuah kebutuhan dan seiring perkembangan teknologi informasi interaksi dapat dilakukan tidak hanya bertatap muka secara langsung tetapi juga melalui atau termediasi oleh komputer atau perangkat sejenis. Sedang menurut UU ITE No 11 tahun 2008, transaksi elektronik adalah dengan menggunakan komputer, jaringan komputer, dan media elektronik lainnya. Berdasarkan UU ITE persyaratan para pihak yang bertransaksi elektronik harus dilakukan dengan sistem elektronik yang disepakati oleh para pihak.

Tabel 2. 7 Beberapa Etika Berinteraksi di Dunia Digital

Jejaring Pertemenan	**Aplikasi Percakapan**
● Bertemanlah dengan orang yang kita kenal sebelumnya ● Apabila teman baru, lebih baik kita telusuri dahulu informasi tentang dia melalui	● Menjaga privasi satu sama lain, tidak memberikan nomor orang lain kepada siapapun ● tanpa izin ● Apabila mengontak orang lain

● browser atau dari teman kita lainnya ● Apabila mencari teman baru, sebaiknya teman tersebut memiliki kesamaan ● pertemanan atau minat dengan kita ● Bertemanlah dengan orang yang menggunakan identitas asli	yang belum mengenal kita sebelumnya sebaiknya ● didahului dengan memperkenalkan diri dan menyebutkan mendapatkan nomor ● kontak orang tersebut dari siapa. ● Apabila membuat grup atau akan memasukkan seseorang ke dalam grup, maka ● sebaiknya menanyakan terlebih dahulu kesediaannya untuk bergabung dalam grup. ● Jangan meneruskan pesan bila pesan tersebut bila belum dapat dipastikan ● Kebenarannya

Setelah kita memahami bagaimana berinteraksi yang etis, kini mari kita tingkatkan manfaat media digital dengan melakukan transaksi. Menurut GlobalWebIndex, Indonesia adalah negara dengan tingkat adopsi e-commerce atau transaksi daring paling tinggi di dunia pada tahun 2019. Hal ini menggambarkan bahwa sebanyak 90% pengguna internet yang berada pada usia 19 hingga 60 tahun pernah melakukan pembelian produk atau jasa secara daring.

Media sosial dimanfaatkan oleh pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) sebagai wadah mengembangkan bisnis. Berikut beberapa keunggulan penggunaan media sosial untuk UMKM, antara lain:

1. Biaya operasional lebih efektif dan efisien
2. Toko dapat beroperasi 24 jam/hari selama 7 hari/minggu
3. Potensi pasar lebih luas hingga ke internasional/global
4. Katalog produk bisa selalu *up-to-date*
5. Tidak memerlukan toko offline/ toko fisik untuk memasarkan produknya
6. Modal lebih kecil untuk memulai usaha
7. Dapat dengan mudah mengenali *competitor*

Secara garis besar, sebaiknya kita kenali etika bertransaksi daring dan etika pelapak. Beberapa poin dirangkum di tabel berikut ini:

Tabel 2. 8 Etika Bertransaksi di Dunia Digital

Bertransaksi	**Sebagai Pelapak**	**Sebagai Pembeli**
● Daftarkan diri baik penjual dan pembeli sesuai dengan ketentuan yang disyaratkan platform belanja daring yang diinginkan. ● Kenali dengan baik seluruh fitur yang tersedia. Fitur-fitur	● Jadilah penjual/pelapak barang/jasa yang tidak melanggar hukum. ● Jujur mendeskripsikan Informasi mengenai produk yang dijual (tulisan, gambar/foto ● produk).	● Melihat keprofesionalan lapak dan profil penjual ● Membaca respon dan tanggapan di barang yang akan dikonsumsi ● Melihat latar belakang dan riwayat berjualan ● Mempelajari

utama yang perlu dipelajari adalah kebijakan penjualan, detail produk, keamanan akun, proses pembayaran dan pengembalian produk yang dijual, pengiriman produk. ● Pastikan perangkat digital yang digunakan untuk transaksi daring sudah aman. ● Baik penjual maupun pembeli sebaiknya memberikan dan dapat mengakses layanan ● bantuan yang disediakan e-commerce.	● Informasi mengenai harga produk yang akan dijual sesuai dengan aslinya ● Selalu berusaha membalas calon pembeli yang bertanya atau memberi komen ● Melakukan unggahan dengan kata-kata sopan dan tidak mengandung SARA ● Balasan terhadap komen tetap sopan dan tidak menyinggung ● Bila memberikan promosi, diberitahukan dengan jelas dan masuk akal ● Barang/jasa sebaiknya dijelaskan pada spesifikasi produk ● Tidak memaksakan pembeli untuk memberi umpan balik yang baik.	variasi cara transaksi dan pembayaran ● Membaca testimoni atau komentar pelanggan sebelumnya ● Mengecek statusnya apakah keanggotaan sudah diverifikasi? ● Melihat apakah ada dukungan dan rekomendasi dari pihak lain ● Apakah mematok harga yang masuk akal ● Tidak masuk dalam blacklist ● Lakukan survei harga pembanding dengan penjual yang lain ● Dapat mengadukan pengelola platform belanja daring jika ada informasi yang tidak ● sesuai atau meragukan.

		● Baca informasi mengenai produk dalam platform belanja dengan teliti dan hati-hati.

b. Budaya Bermedia Digital

Kerangka Kerja

Kemampuan individu dalam membaca, menguraikan, membiasakan, memeriksa, dan membangun wawasan kebangsaan, nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika dalam kehidupan sehari-hari.

Dasar

- Dasar 1: Pengetahuan dasar akan Pancasila dan Bhineka Tunggal Ika sebagai landasan kehidupan berbudaya, berbangsa dan berbahasa Indonesia
- Dasar 2: Pengetahuan dasar membedakan informasi mana saja yang tidak sejalan dengan nilai Pancasila di mesin telusur, seperti perpecahan, radikalisme, dll.
- Dasar 3: Pengetahuan dasar menggunakan Bahasa Indonesia baik dan benar dalam berkomunikasi, menjunjung nilai Pancasila, Bhineka Tunggal Ika
- Dasar 4: Pengetahuan dasar yang mendorong perilaku konsumsi sehat, menabung, mencintai produk dalam negeri dan kegiatan produktif lainnya.

Topik

Bangsa Indonesia diwajibkan untuk memiliki sikap dan perilaku yang menjunjung nilai nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika. Keduanya menjadi landasan yang kuat dalam bersosialisasi di masyarakat baik secara tatap muka maupun melalui kegiatan dalam jaringan (daring). Manusia harus memiliki mental yang tangguh dan memiliki prinsip dalam menjalankan tugas tugas berkomunikasi dengan orang lain. Sikap Pancasila ditunjukkan dalam berkegiatan kemanusiaan dalam berbagai kegiatan, salah satu aplikasinya melalui media sosial yaitu melalui penggunaan nilai nilai Pancasila dalam berkomunikasi antar sesama manusia. Terutama dalam menjalankan tugas tugas sebagai duta bangsa dalam kesenian dan teknologi serta dalam menjalankan tugas sebagai duta pariwisata untuk mempromosikan produk dalam negeri.

Masyarakat yang modern saat ini hidupnya sangat dipengaruhi oleh internet. Kehidupan masyarakat sangat tergantung dengan adanya internet. Kesukaan dan minat masyarakat melalui dalam berkomunikasi melalui ruang digital, khususnya mempergunakan gadget harus sesuai dengan konten yang bermanfaat bagi pengembangan diri, kecerdasan yang positif dan pengembangan relasi mereka dengan lingkungannya. Masyarakat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi agar tetap melaksanakan kegiatan, karena fasilitas dan fitur dari teknologi informasi dan komunikasi yang memiliki keunggulan dan kemudahan untuk dipergunakan oleh berbagai kalangan masyarakat (Astuti, dan Prananingrum, 2021).

Perubahan media komunikasi yang digunakan oleh masyarakat

Indonesia tidak terlepas dengan perubahan teknologi komunikasi. Ketika media komunikasi beranjak cepat menuju digital, maka praktek budaya kita pun mau tak mau mengalami perubahan. Tantangan dalam menghadapi era digital adalah terbukanya akses, proses yang cepat dan instan, serta kemudahan akses. Satu hal yang harus diakui: kecanggihan teknologi digital hanya memperkaya pengetahuan dan keterampilan para pengguna. Namun, tanpa dibingkai oleh nilai budaya dan karakter, semua itu sia-sia belaka.

Bangsa yang sukses dan berkualitas adalah bangsa yang berbudaya dan bermartabat. Seyogyanya, saat dunia bertransformasi menjadi budaya digital, maka budaya baru yang terbentuk harus dapat menciptakan manusia yang berkarakter dan warga digital yang memiliki nilai-nilai kebangsaan untuk memperkuat bangsa dan negaranya. Kehadiran media dan teknologi digital, dengan kata lain, harus menjadi sarana memperkuat budaya bangsa dan karakter warganegara. Modul ini lahir dari sebuah cita-cita untuk menjadikan budaya digital yang tumbuh pesat, tidak lepas dari nilai-nilai kewarganegaraan dan budaya Indonesia. Perhatian terhadap perkembangan karakter harus menjiwai setiap unsur yang terkait dengan literasi digital, mulai dari konsep hingga aplikasinya dalam kehidupan masyarakat Nusantara.

Tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan modul budaya bermedia digital adalah menyesuaikan dan mengakomodasi panduan ini dengan keragaman budaya daerah. Pada dasarnya, Indonesia memiliki modal kearifan lokal yang luar biasa. Kearifan lokal inilah yang perlu diintegrasikan ke dalam budaya digital Indonesia sehingga memperkaya kita semua. Tantangan lain adalah bagaimana mengajarkan dan mengaplikasikan budaya digital kepada target

sasaran yang bukan hanya berbeda budaya, tetapi juga memiliki keragaman variabel sosioekonomi. Tidak kalah penting adalah bagaimana menyentuh kelompok-kelompok minoritas supaya tidak tertinggal dalam pengembangan budaya digital, yaitu warga difabel, masyarakat di Kawasan 3T, lansia, anak-anak, dan perempuan.

Diperlukan peran berbagai pihak dalam masyarakat untuk mengedukasi budaya digital yang bermartabat. Diperlukan sinergi dari siapa saja, mulai dari pejabat di lingkungan pemerintah, pemuka agama, para pendidik, tokoh masyarakat serta para *public figure* yang memberikan teladan nilai positif di tengah masyarakat. Rencana pengembangan modul terarah pada satu tujuan, yaitu membantu berbagai pihak untuk pendidikan penguatan karakter, sehingga menghasilkan warga negara Indonesia di dunia digital yang unggul. Satu pesan yang ingin disampaikan adalah bahwa Kemajuan dan Martabat Suatu Bangsa tergantung dari Pelestarian Nilai Budaya Bangsa tersebut. Budaya digital hadir untuk memperkuat karakter budaya bangsa dan menguatkan nilai-nilai kebangsaan Indonesia dalam penggunaan media digital, bukan untuk memecah belah kesatuan warna di dunia maya.

Budaya Digital dan Penguatan Karakter

Sebagai bangsa Indonesia diwajibkan untuk memiliki sikap dan perilaku yang menjunjung nilai nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika. Keduanya menjadi landasan yang kuat dalam bersosialisasi di masyarakat baik secara tatap muka maupun melalui kegiatan dalam jaringan (daring). Manusia harus memiliki mental yang tangguh dan memiliki prinsip dalam menjalankan tugas tugas berkomunikasi dengan orang lain. Sikap Pancasila ditunjukkan dalam berkegiatan kemanusiaan

dalam berbagai kegiatan, salah satu aplikasinya melalui media sosial yaitu melalui penggunaan nilai nilai Pancasila dalam berkomunikasi antar sesama manusia. Terutama dalam menjalankan tugas tugas sebagai duta bangsa dalam kesenian dan teknologi serta dalam menjalankan tugas sebagai duta pariwisata untuk mempromosikan produk dalam negeri.

Masyarakat yang modern saat ini hidupnya sangat dipengaruhi oleh internet. Kehidupan masyarakat sangat tergantung dengan adanya internet. Kesukaan dan minat masyarakat melalui dalam berkomunikasi melalui ruang digital, khususnya mempergunakan gadget harus sesuai dengan konten yang bermanfaat bagi pengembangan diri, kecerdasan yang positif dan pengembangan relasi mereka dengan lingkungannya. Masyarakat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi agar tetap melaksanakan kegiatan, karena fasilitas dan fitur dari teknologi informasi dan komunikasi yang memiliki keunggulan dan kemudahan untuk dipergunakan oleh berbagai kalangan masyarakat (Astuti, dan Prananingrum, 2021).

Nilai Pancasila dan Bhineka Tunggal Ika di Dunia Digital

Indikator pertama dari kecakapan dalam Budaya Digital (Digital Culture) adalah bagaimana setiap individu menyadari bahwa ketika memasuki Era Digital, secara otomatis dirinya telah menjadi warga negara digital. Dalam konteks keIndonesiaan, sebagai warga negara digital, tiap individu memiliki tanggung jawab (meliputi hak dan kewajiban) untuk melakukan seluruh aktivitas bermedia digitalnya berlandaskan pada nilai-nilai kebangsaan, yakni Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika. Hal ini karena Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika

merupakan panduan kehidupan berbangsa, bernegara dan berbudaya di Indonesia. Sehingga jelas, kita hidup di dalam negara yang multikultural dan plural dalam banyak aspek.

Pemahaman multikulturalisme dan pluralisme membutuhkan upaya pendidikan sejak dini. Apalagi, kita berhadapan dengan generasi masa kini, yaitu para *digital native* (warga digital) yang lebih banyak 'belajar' dari media digital. Meningkatkan kemampuan membangun *mindfulness communication* tanpa stereotip dan pandangan negatif adalah juga persoalan meningkatkan kemampuan literasi media dalam konteks budaya digital.

Melandasi diri ketika berpartisipasi dan berkolaborasi dengan nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika akan mengarahkan kita pada komunitas digital yang Pancasilais dalam pilihan kegiatannya. Telah menjadi kewajiban kita untuk memastikan tidak memproduksi dan menyebarluaskan informasi yang tidak benar, sekaligus memproduksi konten positif. Selain partisipasi, kita juga diharapkan memiliki kecakapan berkolaborasi, dalam hal ini secara aktif menginisiasi, menggerakkan dan mengelola kegiatan bermedia digital yang positif.

Nilai-nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika yang dimasukkan dalam kerangka literasi digital dapat diklasifikasikan menjadi dua pokok besar, yaitu:

1. Pemahaman Nilai-Nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika sebagai Landasan Kecakapan Digital Dalam Kehidupan Berbudaya, Berbangsa dan Bernegara. Adapun kompetensi yang dibutuhkan adalah Cakap Paham.

2. Internalisasi (Penerapan) Nilai-Nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika di Ruang Digital. Adapun kompetensi yang dibutuhkan adalah Cakap Produksi, Cakap Distribusi, Cakap Partisipasi dan Cakap Kolaborasi.

   Setiap materi muatan kebijakan negara, termasuk UUD 1945, tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Dengan penjabaran dalam konteks literasi digital sebagai berikut:

Tabel 2. 9 Pengamalan Pancasila dalam Literasi Digital

Sila	**Bunyi**	**Konteks Pemahamannya dalam Literasi Digital**
1	Ketuhanan Yang Maha Esa	Di ruang digital, kecakapan budaya digital terkait nilai Ketuhanan Yang Maha Esa dimulai dengan kemampuan untuk mengakses, mengeksplorasi dan sekaligus menyeleksi informasi tentang agama dan kepercayaan dari sumber yang kredibel, dan memungkinkan adanya kajian multi perspektif.
2	Kemanusiaan Yang Adil Dan Beradab	Di ruang digital, kecakapan budaya digital terkait nilai Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab dimulai dengan kesadaran bahwa setiap kita adalah setara. Tidak ada pembedaan jenis kelamin, ras, agama, status sosial, kelompok politik, disabilitas fisik dan pembedaan lainnya dalam hal akses

		memperoleh informasi di ruang digital. Kita diharapkan memiliki pengetahuan yang cukup tentang definisi konten yang berisi penghinaan, perendahan, pengucilan, perundungan terhadap kelompok tertentu.
3	Persatuan Indonesia	Di ruang digital, kecakapan budaya digital terkait nilai Persatuan Indonesia dimulai dengan kesadaran untuk bangga menjadi warga negara Indonesia. Kita harus mampu mengakses, mengeksplorasi, menyeleksi dan mengelaborasi pengetahuan tentang Indonesia. Hal ini ditujukan agar pemahaman tentang Indonesia yang kita miliki menumbuhkan rasa cinta kepada Tanah Air. Kita juga diharapkan memiliki pengetahuan yang cukup tentang batasan ujaran kebencian (hate speech) yang memprovokasi polarisasi/perpecahan.
4	Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan Perwakilan	Di ruang digital, kecakapan budaya digital terkait nilai Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan Perwakilan, dimulai dengan kesadaran untuk mengetahui, mengeksplorasi, menyeleksi dan mengelaborasi informasi publik yang berhak

		diakses dari lembaga publik sebagai pertanggungjawaban transparansi dan akuntabilitasnya. Demokrasi digital juga menjamin adanya prinsip egaliter, sehingga kita harus belajar untuk memberi ruang bagi setiap orang untuk bebas berekspresi.
5	Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia	Di ruang digital, kecakapan budaya digital terkait nilai Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia, dimulai dengan kesadaran untuk memahami regulasi dan kebijakan tentang ranah digital, di Indonesia ditetapkan UU ITE yang telah mengalami revisi di tahun 2016, juga UU Kebebasan Memperoleh Informasi. Selain itu di ruang digital kita harus memahami *netiquette*, sebuah panduan etika berperilaku sebagai warga negara digital.

Memahami konsep dasar nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika adalah kunci agar mampu menginternalisasikannya dalam berbagai ruang, termasuk ruang digital. Terdapat sejumlah implikasi yang muncul jika kita tidak cukup memiliki pemahaman atas hal tersebut.

1. Tidak mampu memahami batasan kebebasan berekspresi dengan perundungan siber, ujaran kebencian, pencemaran nama baik atau provokasi yang mengarah pada segregasi sosial (perpecahan/polarisasi) di ruang digital

2. Tidak mampu membedakan keterbukaan informasi publik dengan pelanggaran privasi di ruang digital
3. Tidak mampu membedakan misinformasi, disinformasi dan malinformasi

Pemahaman konsep nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal menjadi landasan kecakapan digital dalam beraktivitas di ruang digital. Untuk mempraktikkannya, berikut adalah beberapa bentuk kecakapan digital yang mewujudkan nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika, yaitu

Tabel 2. 10 Pengamalan Nilai Pancasila dalam Aktivitas Dunia Digital

No	Pengamalan	Aktivitas
1	Produksi Konten Berlandaskan Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika	Baik proses produksi maupun konten yang dihasilkan dilandasi dengan nilai-nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika yakni cinta kasih, kesetaraan, harmoni dalam keberagaman, demokrasi dan kekeluargaan (kegotongroyongan) juga kesadaran mematuhi hukum di Indonesia.
2	Distribusi Konten Berlandaskan Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika	Distribusi tidak hanya terkait aktivitas berbagi, namun sekaligus penyertaan sikap yang mengamplifikasi pesan, direpresentasikan dalam

		simbol/emoticon, komentar, subscribe, follow, mengunggah ulang (repost, regram, retweet, repath) kepada jejaring di media sosial, atau media percakapan digital seperti WhatsApp, Line, Telegram, dan aplikasi percakapan lainnya.
3	Partisipasi Aktif dalam Aktivitas Digital Berlandaskan Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika	Penerapannya bisa dilihat dari keterlibatan dalam komunitas digital atau kampanye digital yang memperluas jejaring program maupun target sasaran yang beragam entitasnya secara intens. Dari satu kegiatan, dapat melahirkan kegiatan-kegiatan lain yang tak kalah penting.
4	Kolaborasi Aktif dalam Komunitas Digital yang berlandaskan nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika	Penerapannya dapat dilihat dari jumlah komunitas digital dan atau aktivitas digital yang diinisiasi, dikelola dan dipimpin. Selain itu, penerapan kecakapan kolaborasi bisa dilihat dari cakupan (scope) komunitas digital, keberagaman entitas dan aktivitas digital yang

		diinisiasi, dikelola dan dipimpin.

Setelah mampu mengamalkan beberapa poin di atas, maka kita bisa menjadi warga digital yang Pancasilais, yaitu:

1. *Berpikir kritis*; Berpikir kritis melatih kita untuk tidak sekedar sharing, namun mempertimbangkan apakah konten yang akan kita produksi dan distribusikan selaras dengan nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika. Dasar utamanya adalah pertanyaan apakah konten kita benar (objektif, sesuai fakta), penting, dibutuhkan (inspiratif) dan memiliki niatan baik untuk orang lain (tidak memihak, tidak merugikan).
2. *Meminimalisir Unfollow, Unfriend dan Block untuk menghindari Echo Chamber dan Filter Bubble*: Sangat penting kiranya melatih kematangan bermedia. Salah satunya adalah dengan belajar untuk tidak mudah memutuskan pertemanan (unfollow, unfriend, block atau blokir) di media sosial dan media percakapan online. Baik echo chamber maupun bubble filter menciptakan situasi yang membuat kita berhadapan dengan keseragaman- seragam sama dengan kita. Akibatnya, kerap kita merasa paling benar atas pemikiran kita sendiri, karena terhalangi untuk melihat realitas yang lebih beragam di luar sana. Hal ini tentu berlawanan denga nilai-nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika.
3. *Gotong Royong Kolaborasi Kampanye Literasi Digital*: Menjadi warga digital yang Pancasilais berarti memiliki inisiatif untuk berpartisipasi dan berkolaborasi aktif dalam aktivitas dan komunitas digital. Pada konteks ini, nilai- nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika tercermin dalam kesediaan kita untuk berkolaborasi dengan beragam entitas untuk mewujudkan tujuan berbangsa dan bernegara.

Digitalisasi Kebudayaan dan TIK

Budaya digital yang akan kita pelajari bersama ini akan memberi wawasan kritis tentang tantangan dan peluang sosial, politik, dan ekonomi yang ditimbulkan oleh teknologi digital itu sendiri. Sebuah budaya memberi masyarakatnya gagasan tentang cara mendekati keputusan hidup, mulai dari bangun hingga tidur. Sekaligus, memberi ide tentang semua pelajaran hidup yang dapat diterima. Melalui media, termasuk media digital, gagasan masyarakat tentang kehidupan disampaikan kepada masyarakat luas.

Di antara kita, ada saja pihak-pihak yang menganggap budaya tertentu lebih tinggi daripada budaya lainnya, yang berujung pada upaya penyeragaman budaya. Tentu saja, kita tidak menginginkan penyeragaman budaya, karena keragaman seni budaya adalah kekayaan Indonesia. Persoalannya, bagaimana ruang digital dapat mempertahankan keragaman budaya Indonesia yang menghormati perbedaan dan menciptakan ruang debat nan sehat? Nah, pada bagian ini, kita akan mempelajari proses memahami, produksi, distribusi, partisipasi, dan kolaborasi ruang digital dalam isu keberagaman budaya kita.

Secara umum, dalam isu budaya, ada 5 kompetensi yang dapat dipahami dan diterapkan dalam kehidupan bernegara, yaitu:

Tabel 2. 11 Jenis Kompetensi Budaya Digital dan Pemahamannya

Jenis Kompetensi Literasi	**Pemahaman Kompetensi**
Memahami Budaya di	Memahami adalah kompetensi yang

Ruang Digital	mengacu pada kemampuan individu untuk memahami makna dari konten budaya yang ada di media digital pada tingkat literal. Contohnya kemampuan untuk menangkap pesan orang lain, juga ide-ide individu tentang budaya yang dipublikasikan pada platform yang berbeda (misalnya buku, video, blog, Facebook, dll). Termasuk, menafsirkan makna dalam bentuk pendek baru atau emoticon.
Produksi Budaya di Ruang Digital	Kecakapan produksi ini melibatkan kemampuan untuk menduplikasi (sebagian atau seluruhnya) konten budaya. Tindakan produksi budaya dalam format digital, di antaranya memproduksi klip video dengan menggabungkan gambar dan materi audio, atau menulis pada beragam media daring, termasuk media sosial. Kecakapan ini mengacu pada kemampuan untuk berinteraksi secara mendalam dengan beragam perangkat, termasuk untuk menangani alur informasi budaya dan narasi budaya di beberapa jenis konten berikut sumber medianya.

Distribusi Budaya di Ruang Digital	Kompetensi mendistribusikan berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyebarkan informasi budaya yang ada di tangan mereka. Dibandingkan dengan kecakapan prosumsi (produksi dan konsumsi), kecakapan ini melibatkan proses berbagi. Contohnya, kemampuan individu untuk berbagi perasaan (misalnya setuju atau tidak setuju), untuk berbagi pesan, dan untuk mengapresiasi konten budaya. Kecakapan ini juga berfokus pada "kemampuan untuk mencari, mensintesis, dan menyebarkan informasi dengan konten budaya" dalam jaringan yang dimilikinya.
Partisipasi Budaya di Ruang Digital	Kecakapan ini adalah wujud budaya partisipatif yang mengacu pada kemampuan untuk terlibat secara interaktif dan kritis dalam lingkungan media baru. Misalnya, individu diharapkan untuk aktif membangun dan mendiskusikan ide-ide orang lain mengenai -isu isu budaya dalam beragam platform media platform digital (Youtube, FB, Instagram, Twitter, Skype, Blog, dan sebagainya). Kecakapan ini menyatukan pengetahuan yang dimiliki dan

	membandingkan catatan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Berpartisipasi membutuhkan keterlibatan individu yang terus-menerus dan interaktif agar bisa menulis, menyusun, dan mengembangkan konten budaya. Di sini, ada aspek koneksi sosial (keterhubungan) yang menghargai kontribusi masing-masing individu.
Kolaborasi Budaya di Ruang Digital	Kecakapan ini mengacu pada kemampuan untuk membuat konten budaya di media digital bersama-sama pihak lain. Kecakapan kolaborasi ini biasanya membutuhkan inisiatif dari diri kita sendiri dibandingkan dengan mengandalkan inisiatif pihak lain.

Budaya adalah produk, praktik dan perspektif hasil pemikiran, gagasan, dan tindakan manusia. Ruang digital sebagai buah kemajuan teknologi, dengan demikian, adalah bagian dari budaya. Kendati demikian, kehadiran ruang digital memberikan sejumlah tantangan bagi pelestarian budaya nasional maupun daerah. Menyikapi hal ini, bahasan tentang Digitalisasi Kebudayaan dan Teknologi Informasi Komunikasi telah memperlihatkan cara menyiasati tantangan dan peluang tersebut melalui kompetensi literasi digital berupa pemahaman terhadap aspek budaya di ruang digital, produksi, distribusi, partisipasi, dan kolaborasi.

Cintai Produk dalam Negeri

Potensi Indonesia bukan saja bertitik tolak pada jumlah penduduknya tapi hasil-hasil karya anak bangsa yang sebenarnya banyak dilirik kalangan mancanegara. Seperti contoh batik, songket, ulos, kain tenun dan lain sebagainya termasuk barang aksesoris, perhiasan, tas, sepatu dan lain-lain. Aneka karya anak bangsa itu dilirik karena pengerjaannya masih berbasis pekerjaan tangan manusia bukan pabrik. Kecintaan pada produksi dalam negeri sebenarnya bukti dari bela negara secara ekonomi (Siswanto 2017 dalam Astuti dan Prananingrum, 2021). Bela negara dimaksudkan sebagai upaya untuk menumbuhkan semangat patriotisme dan cinta tanah air kepada seluruh warga negara Indonesia (Akmadi, 2017 dalam Astuti dan Prananingrum, 2021).

Artinya bela negara adalah langkah-langkah untuk membangun nilai-nilai rela berkorban untuk Indonesia. Hal ini dipandang penting karena di era globalisasi, arus informasi dan nilai-nilai luar masuk dengan deras dan berpengaruh kepada perilaku masyarakat. Namun yang perlu dipahami bahwa bela negara dalam konteks kekinian tidak mengutamakan wajib militer, tetapi lebih mengutamakan dimensi kreativitas, sosial media, dan acara-cara hiburan yang edukatif. Lebih lanjut, gerakan bela negara melibatkan Badan Ekonomi Kreatif.

Jadi sudah selayaknya, warga negara Indonesia melakukan bela negara yang lebih nyata dengan selalu menggunakan barang-barang yang diproduksi di dalam negeri. Juga selalu mengkonsumsi hasil-hasil pertanian dan perikanan asli Indonesia. Langkah ini dilakukan untuk

meningkatkan daya beli masyarakat sektor pertanian dan perikanan juga tidak menghabiskan devisa negara karena karena memenuhi kebutuhan makan-minum yang sebenarnya tersedia di dalam negeri. Gerakan kampanye mencintai produksi dalam negeri harus selalu digalakkan tanpa henti dengan menggunakan platform yang ada dengan berbagai lapisan masyarakat.

Hak-Hak Digital

Hak-Hak Digital (Digital Rights) merupakan isu yang cukup kompleks. Dalam ranah kewargaan digital, hak-hak digital tak pernah bisa dilepaskan dari tanggungjawab. Baik hak maupun tanggung jawab berbicara mengenai kebebasan, sekaligus batasan-batasan dari kebebasan tersebut. Dalam area Budaya Digital (Digital Culture), hak dan tanggungjawab digital menempati posisi terakhir setelah indikator lainnya dikuasai. Indikator Hak Digital mencakup persoalan akses, kebebasan berekspresi, perlindungan atas data privasi, dan hak atas kekayaan intelektual di dunia digital.

Hak Digital adalah hak asasi manusia yang menjamin tiap warga negara untuk mengakses, menggunakan, membuat, dan menyebarluaskan media digital. Hak Digital terdiri dari hak untuk mengakses, hak untuk berekspresi, dan hak untuk merasa aman. Dirangkum dalam tabel berikut, adalah penjabaran hak-hak digital tersebut:

Tabel 2. 12 Ragam Hak Digital (SAFENET, 2019 dalam Astuti dan Prananingrum, 2021)

HAK	UNTUK	HAK	UNTUK	HAK	UNTUK

MENGAKSES **(right to access)**	**BEREKSPRESI** **(right to express)**	**MERASA AMAN** **(right on safety)**
Kebebasan mengakses Internet, seperti ketersediaan infrastruktur, kepemilikan dan kontrol layanan penyedia Internet, kesenjangan digital, kesetaraan akses antar-gender, penapisan dan blokir.	Jaminan atas keberagaman konten, bebas menyatakan pendapat, dan penggunaan Internet dalam menggerakkan masyarakat sipil.	Bebas dari penyadapan massal dan pemantauan tanpa landasan hukum, perlindungan atas privasi, hingga aman dari penyerangan secara daring.

Mengakses bukan sekadar kemampuan, melainkan juga sebuah hak. Belajar menghargai hak setiap orang untuk memiliki akses ke teknologi informasi, serta berjuang untuk mencapai kesetaraan hak dan ketersediaan fasilitas untuk mengakses teknologi informasi merupakan dasar dari Kewargaan Digital. Di ruang digital, kemampuan mengakses akan menghindarkan pengguna dari berbagai permasalahan. Elaborasi dari kemampuan mengakses bisa didasarkan pada konsep berikut:

- Mengakses sumber informasi yang valid dapat membuat kita terhindar dari jebakan hoaks, membantu kita dalam mengambil

keputusan, hingga menyelamatkan orang lain ataupun kita sendiri dari fitnah atau tuduhan palsu.

- Mengakses perangkat secara legal, jelas melindungi kita dari perbuatan yang melawan hukum karena melanggar hak cipta milik orang lain.
- Mengakses program sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, dapat membantu kita mengoptimalkan fungsi program atau alat, serta menghindari kerusakannya.

Kebebasan berekspresi adalah salah satu hak asasi manusia yang menjadi ciri negara demokrasi. Dengan berkembangnya teknologi, berkembang pula jenis-jenis media massa. Dari media tradisional yang bersifat analog, menjadi media baru yang bersifat digital. Maka, ruang berekspresi publik pun menjadi lebih beragam. Sehingga, kebebasan berekspresi mewujudkan kecakapan digital, khususnya pada indikator cara menggunakan atau mempraktikkan ragam pengetahuan dasar yang telah dimiliki, mulai dari pengetahuan dasar mengenai lanskap digital, mesin pencarian informasi, hingga aplikasi percakapan dan media sosial. Inilah pembeda antara kebebasan berekspresi sebagai kecakapan digital dengan kebebasan berekspresi sebagai aspek kewargaan digital.

c. Aman Bermedia Digital

Kerangka Kerja

Kemampuan individu dalam mengenali, mempolakan, menerapkan, menganalisis, menimbang dan meningkatkan kesadaran

keamanan digital dalam kehidupan sehari-hari

Dasar

- Dasar 1: Pengetahuan dasar fitur proteksi perangkat keras (kata sandi, fingerprint) Pengetahuan dasar memproteksi identitas digital (kata sandi)
- Dasar 2 Pengetahuan dasar dalam mencari informasi dan data yang valid dari sumber yang terverifikasi dan terpercaya, memahami spam, phishing.
- Dasar 3 Pengetahuan dasar dalam memahami fitur keamanan platform digital dan menyadari adanya rekam jejak digital dalam memuat konten sosmed
- Dasar 4 Pengetahuan dasar perlindungan diri atas penipuan (scam) dalam transaksi digital serta protokol keamanan seperti PIN dan kode otentikasi

Topik

Membahas tentang keamanan digital berarti membahas berbagai aspek keamanan, mulai dari menyiapkan perangkat yang aman hingga menyediakan panduan untuk berperilaku di media digital yang rendah risiko. Ada lima indikator atau kompetensi yang perlu ditingkatkan dalam membangun area kompetensi keamanan digital, yaitu:

1. Pengamanan perangkat digital
2. Pengamanan identitas digital
3. Mewaspadai penipuan digital
4. Memahami rekam jejak digital
5. Memahami keamanan digital bagi anak

Perangkat digital memiliki peran vital dalam melakukan aktivitas digital. Misalnya ketika kita melakukan komunikasi seringkali kita menggunakan gawai yang terkoneksi dengan jaringan internet pada keseharian kita, sehingga dalam menggunakan perangkat digital kita perlu melakukan proteksi terhadap perangkat digital yang kita miliki. Sebuah perangkat digital selalu terdiri dari dua kelompok komponen utama: perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras adalah perangkat yang secara fisik bisa kita lihat dan pegang, seperti layar ponsel, monitor, keyboard, hard disk, dan kartu penyimpanan. Sedangkan perangkat lunak merupakan aplikasi dan program yang ditanamkan di dalam perangkat untuk membuatnya mampu bekerja dengan baik. Kedua komponen ini saling terkait sehingga upaya pengamanannya pun dilakukan secara berkesinambungan.

Perkembangan teknologi informasi dan pandemi COVID-19 memaksa masyarakat dunia dan Indonesia untuk mengadaptasi gaya hidup baru yang mengandalkan dukungan teknologi Internet. Perubahan ini menghasilkan lonjakan jumlah pengguna media digital sekaligus meningkatkan risiko keamanan digital. Modul Aman Bermedia Digital membahas secara detail berbagai aspek seputar pengamanan dan keamanan digital. Perkembangan teknologi digital yang semakin cepat berpengaruh juga pada perkembangan berbagai hal yang berkaitan dengannya, baik dalam bentuk perangkatnya, *platform* di dunia digitalnya, maupun peluang dan tantangannya. Hal yang sama terjadi pada konteks keamanan digital. Perkembangan teknologi juga membuka peluang lahirnya berbagai modus kejahatan baru yang mengancam keamanan digital. Namun, pada saat yang bersamaan, tindakan pengamanan digital, baik yang bersifat teknis seperti pengamanan

perangkat digital maupun yang bersifat penguatan resiliensi diri dalam menghadapi tantangan dunia digital juga turut berkembang mengikuti tren yang terjadi.

Kompetensi keamanan digital dalam modul ini didefinisikan sebagai kecakapan individual yang bersifat formal dan mau tidak mau bersentuhan dengan aspek hukum positif. Secara individual, terdapat tiga area kecakapan keamanan digital yang wajib dimiliki oleh pengguna media digital. Pertama, kecakapan keamanan digital yang bersifat kognitif untuk memahami berbagai konsep dan mekanisme proteksi baik terhadap perangkat digital (lunak maupun keras) maupun terhadap identitas digital dan data diri. Hanya dengan penguasaan pengetahuan yang memadai, maka pengguna media digital bisa melindungi diri beragam ancaman keamanan digital. Misalnya, memiliki pengetahuan yang memadai tentang berbagai strategi untuk melakukan proteksi terhadap perangkat keras maupun lunak akan membantu meningkatkan keamanan perangkat digital yang kita gunakan.

Kedua, kecakapan keamanan digital yang bersifat afektif, yang pada dasarnya bertumpu pada empati agar pengguna media digital punya kesadaran bahwa keamanan digital bukan sekadar tentang perlindungan perangkat digital sendiri dan data diri sendiri, melainkan juga menjaga keamanan pengguna lain sehingga tercipta sistem keamanan yang kuat. Jika pengguna ruang digital telah memiliki perasaan, empati dan kesadaran untuk bersama-sama membentuk ruang digital yang aman, maka pengguna tersebut dapat dianggap sebagai warga digital yang bertanggung jawab.

Area kecakapan ketiga yaitu kecakapan keamanan digital yang bersifat konatif atau *behavioral.* Aspek ini meliputi langkah-langkah

praktis untuk melakukan perlindungan identitas digital dan data diri. Contohnya adalah selalu memastikan menggunakan sandi yang kuat dan memperbaharuinya secara berkala.

Perangkat digital memiliki peran vital dalam melakukan aktivitas digital. Misalnya ketika kita melakukan komunikasi seringkali kita menggunakan gawai yang terkoneksi dengan jaringan internet pada keseharian kita, sehingga dalam menggunakan perangkat digital kita perlu melakukan proteksi terhadap perangkat digital yang kita miliki. Sebuah perangkat digital selalu terdiri dari dua kelompok komponen utama: perangkat keras dan perangkat lunak.

Perangkat keras adalah perangkat yang secara fisik bisa kita lihat dan pegang, seperti layar ponsel, monitor, keyboard, hard disk, dan kartu penyimpanan. Sedangkan perangkat lunak merupakan aplikasi dan program yang ditanamkan di dalam perangkat untuk membuatnya mampu bekerja dengan baik. Kedua komponen ini saling terkait sehingga upaya pengamanannya pun dilakukan secara berkesinambungan.

Proteksi perangkat digital pada dasarnya merupakan perlindungan yang bertujuan untuk melindungi perangkat digital dari berbagai ancaman malware. Malware, singkatan dari malicious software, adalah perangkat lunak yang dirancang untuk mengontrol perangkat secara diam-diam, bisa mencuri informasi pribadi milik kita atau uang dari pemilik perangkat. Perangkat lunak perusak telah digunakan untuk mencuri sandi dan nomor akun dari ponsel, komputer, tablet dengan cara membebankan biaya palsu pada akun pengguna, dan bahkan melacak lokasi dan aktivitas pengguna tanpa sepengetahuan mereka (Lookout.com, 2020 dalam Adikara dan Kurnia, 2021).

Proteksi Perangkat Digital

Pemahaman mengenai proteksi perangkat digital harus dimiliki oleh pengguna perangkat seperti telepon pintar, tablet, dan komputer karena aktivitas penggunaan perangkat tersebut sangat rentan dan memiliki banyak risiko yang kemudian bisa terjadi dikemudian hari. Risiko lainnya yang mungkin saja terjadi pada perangkat digital yang kita miliki jika tidak diproteksi dengan benar adalah kegiatan mengakses data dan dokumen pribadi yang bisa dilakukan oleh orang yang paham teknologi dan informasi.

Jika dirasa perlu ditambahkan, kita juga bisa menambahkan fitur proteksi perangkat digital ekstra untuk memperkuat proteksi perangkat digital yang kita miliki. Sebagai contoh, kita bisa menggunakan fitur remote wipe, backup data, antivirus, enkripsi full disk dan shredder. Patut diingat, fitur ini bersifat opsional, artinya jika kita tidak terlalu banyak menggunakan perangkat digital untuk aktivitas yang berisiko, perangkat tambahan ini tidak terlalu dibutuhkan.

Figur 3. Jenis Fitur Proteksi Perangkat keras (kiri) dan perangkat lunak (kanan) (Adikara dan Kurnia, 2021)

Cara pengaturan kata sandi biasanya bisa ditemui pada menu pengaturan pada setiap perangkat. Setiap perangkat digital memiliki pola pengaturan yang berbeda sehingga ada baiknya kita merujuk pada buku

panduan pengguna atau mencari solusi di Internet maupun bertanya langsung pada layanan pelanggan. Pastikan kata sandi yang kita buat menggunakan kombinasi angka dan huruf agar kata sandi lebih kuat. Berikut cara aman untuk menghindari kata sandi kita diketahui oleh orang lain. Beberapa tips mengamankan sandi yang bisa diterapkan langsung seperti:

- Pastikan di sekeliling kita tidak ada orang lain ketika akan membuka kata sandi
- Menutup layar saat memasukkan kata sandi
- Rutin mengganti kata sandi secara berkala

Fitur Kunci Pencocokan sidik jari (*fingerprint authentication*) merupakan fitur perlindungan perangkat ponsel dengan sistem deteksi sidik jari. Fitur ini merupakan salah satu fitur proteksi perangkat digital yang memiliki proteksi yang cukup baik. Fitur ini bekerja dengan cara menyesuaikan sidik jari pengguna ponsel agar bisa membuka ponsel, sehingga orang lain tidak mudah untuk membuka ponsel karena sidik jari setiap orang tentunya berbeda.

Pencocokan wajah (*face authentication*) merupakan fitur kunci ponsel dengan mencocokkan wajah pengguna untuk membuka kunci perangkat mereka. Proteksi menggunakan fitur ini memiliki tingkat keamanan yang tinggi karena pada beberapa teknologi terkini fitur ini tidak bisa ditembus dengan foto wajah atau wajah orang yang mirip. Fitur ini bekerja dengan mendeteksi wajah pengguna menggunakan kamera depan ponsel.

Fitur Cari Perangkat Saya (*Find My Device*) ini merupakan fitur yang bisa diaktifkan untuk mencari perangkat digital yang hilang,

mengunci file, bahkan melakukan *remote wipe* atau penghapusan jarak jauh. Fitur *remote wipe* ini bisa diakses dengan menghubungi pusat bantuan masing-masing perangkat. Harus diingat, beberapa perangkat tipe lama memerlukan langkah tambahan untuk mengaktifkan fitur ini. Seperti fitur-fitur lainnya, pengaturan fitur ini akan berbeda untuk setiap perangkat

Pertahanan utama perangkat digital terhadap malware adalah menggunakan perangkat lunak yang baik untuk melindungi sistem perangkat digital. Meskipun ada sejumlah program antivirus di pasaran, program yang kita pilih harus memiliki reputasi yang baik. Perangkat lunak harus fokus pada jenis perlindungan ini, dan bukan program yang menyertakan fitur antivirus sebagai pertimbangan. Dalam memilih proteksi antivirus, biaya tidak harus menjadi perhatian (Sammons & Cross, 2016 dalam Adikara dan Kurnia, 2021). Antivirus menjadi perlindungan bagi berbagai perangkat komputer, termasuk ponsel pintar. Aplikasi antivirus sangat banyak dan mudah untuk diakses selain itu beberapa ponsel juga sudah memiliki antivirus yang langsung ada tanpa harus menginstal.

Full disk encryption memungkinkan seluruh kapasitas hard drive computer untuk dienkripsi, mencakup sistem, program, dan semua data yang tersimpan di dalamnya. Enkripsi adalah proses penyandian pesan sehingga hanya mereka yang berwenang untuk melihat data yang dapat membacanya. Tanpa enkripsi, pesan disebut sebagai teks biasa. Sedang fitur *shredder* merupakan fitur yang mampu memusnahkan data secara total sehingga tidak dapat dimanfaatkan oleh pihak lain, sebab

menghapus data saja tidak menjamin data terhapus sepenuhnya, data tersebut tetap bisa dimunculkan kembali dengan perangkat lunak tertentu.

Perlindungan Identitas dan Data Pribadi Digital

Sebagai pengguna platform digital, kita pasti menyimpan dan mengelola identitas digital dan data pribadi ke dalam platform tersebut. Persoalannya, perlindungan terhadap identitas digital dan data pribadi ini masih jadi persoalan di berbagai belahan dunia (Sammons & Cross, 2017 dalam Adikara dan Kurnia, 2021). Apalagi, belum semua negara, termasuk Indonesia, mempunyai regulasi yang mengatur perlindungan data pribadi supaya hak warga negara di dunia digital bisa dijamin aspek hukumnya. Terdapat dua jenis identitas digital baik yang terlihat maupun tidak terlihat sebagaimana dijelaskan

Figur 4. Jenis Identitas Digital

Berbeda dengan identitas di dunia nyata, identitas digital bukanlah suatu kesatuan karakteristik melainkan gabungan beragam identitas parsial (Monggilo, dkk, 2020, dalam Adikara dan Kurnia, 2021). Artinya ada identitas digital yang sama dengan identitas kita di dunia nyata, ada yang berbeda. Misalnya saja, orang bisa mencantumkan nama, alamat, tempat tanggal lahir di platform digital sesuai aslinya, ada yang tidak.

Bahkan ada yang meramu identitas digitalnya dengan sebagian identitas asli sebagian samaran.

Tak heran jika kemudian kita mendapatkan beberapa akun media sosial yang dimiliki orang yang sama namun dengan identitas yang berbeda, sebab seorang pengguna bisa memiliki banyak persona. Kondisi seperti ini bisa terjadi karena identitas digital biasanya tidak membutuhkan konfirmasi dengan kartu identitas formal seperti KTP atau KK. Sehingga ada baiknya kita melakukan tips berikut untuk melindungi identitas digital, yaitu:

- Pastikan memilih atau menggunakan identitas asli atau samaran saat mengelola akun platform digital serta bertanggung jawab atas pilihan tersebut
- Amankan identitas utama yakni alamat surat elektronik (email) yang kita gunakan untuk mendaftar suatu platform digital
- Lindungi dan konsolidasikan identitas digital dalam berbagai platform digital yang dimiliki

Hindari untuk menampilkan identitas digital yang seolah aman tapi tidak seperti tanggal lahir kita dan nama ibu kandung. Sebab, identitas tersebut biasanya digunakan dalam transaksi perbankan yang tentu hanya kita saja yang boleh menggunakannya. Selain itu, sebelum bergabung dalam platform digital tertentu (*application admission*), pastikan kita memahami identitas digital kita akan dikelola dengan baik dan aman.

Kita juga wajib membaca syarat yang harus kita sepakati saat mendaftar akun platform digital dengan detail serta sadar akan risikonya.

Pastikan juga kita melindungi identitas digital kita di berbagai akun platform digital yang kita gunakan. Konsolidasikan keamanannya misalnya dengan tidak menggunakan sandi sama namun hubungkan satu akun dengan lainnya dengan perlindungan yang maksimal untuk saling mengunci. Beberapa tips berikut bisa dilakukan untuk melindungi data pribadi di dunia digital yaitu:

- Gunakan password (kata sandi) yang kuat dan gunakan secara berbeda di setiap akun platform digital yang dimiliki serta perbaharui secara berkala
- Hindari untuk membagikan data pribadi seperti tempat tanggal lahir, nama ibu kandung, dan password
- Pahami dan pilih aplikasi yang dipasang di gawai hanya untuk mengakses data yang dibutuhkan dan bukan data pribadi
- Pahami dan pastikan pengaturan privasi di setiap akun yang dimiliki sesuai dengan tingkat keamanan yang dibutuhkan
- Hindari berbagi data pribadi orang lain, keluarga, teman dan kenalan sebab ini adalah privasi mereka
- Selalu lakukan pembaruan perangkat lunak yang digunakan dalam gawai guna meminimalisir resiko celah kebocoran data
- Hati-hati mengunggah data pribadi di platform digital karena tidak selalu terjalin aman
- Hindari memasukkan data pribadi penting dalam platform digital saat menggunakan WiFi publik/gratis
- Waspada jika ada komunikasi/aktivasi mencurigakan dari akun dengan identitas yang tidak dikenal

Untuk menjaga keamanan identitas digital dan data pribadi kita, kemampuan kita juga dalam menggunakan PIN (Personal Identification

Number) menjadi kemampuan dasar yang selalu bisa kita asah. PIN adalah angka sandi yang hanya diketahui oleh pengguna platform digital dan sistem autentikasi platform digital tersebut. Biasanya PIN yang terdiri dari 4 hingga 6 digit angka digunakan sebagai cara sistem melakukan identifikasi terhadap pengguna agar akses ke sistem tersebut terbuka (Raharja & Setyabudi, 2019 dalam Adikara dan Kurnia, 2021). Hindari memilih kombinasi angka yang mudah ditebak, misalnya tanggal dan tahun lahir. Pilihlah kombinasi angka yang potensi keamanannya tinggi dengan selalu membuat PIN yang susah untuk diprediksi orang lain. Kedua, sebaiknya kita tidak menuliskan PIN di kartu identitas kita ataupun secarik kertas yang ditaruh di dompet.

Perlindungan lain adalah dengan proses autentikasi dua faktor (*Two-factor authentication, 2FA)*. 2FA adalah keamanan penggunaan sistem digital yang membutuhkan dua faktor identifikasi (Susianto & Yulianti, 2015 dalam Adikara dan Kurnia, 2021). 2FA ini dilakukan dengan cara identifikasi pengguna berdasarkan dua faktor sebagai komponen informasi yang hanya diketahui oleh pengguna dan sistem. Biasanya langkah pertama adalah pengguna login melalui username atau email untuk masuk ke sistem. Langkah berikutnya, pengguna dikonfirmasi lagi dengan beberapa faktor sebagai langkah tambahan untuk memastikan.

Selain 2FA, juga ada OTP atau One-time Password. OTP adalah sandi yang dimiliki oleh pengguna platform digital yang diubah secara teratur oleh sistem sehingga seorang pengguna selalu login dengan menggunakan salah satu sandi dari daftar sandi yang dimilikinya. Kelebihan OTP adalah keamanan yang tinggi sehingga kemungkinannya kecil untuk diretas. Sedangkan kelemahannya adalah pengguna harus menjaga agar daftar sandi tersebut selalu aman jangan sampai tercuri

atau hilang. OTP biasanya berisi 6-8 digit angka melalui SMS atau email yang dijaga hanya digunakan sekali pakai oleh seorang pengguna (Yusuf, 2008 dalam Adikara dan Kurnia, 2021).

Awas Penipuan di Dunia Digital

Dari data 2.259 yang dilaporkan ke Kepolisian dari Januari s/d September 2020, sebanyak 649 kasus yang dilaporkan merupakan kasus penipuan daring, dengan posisi urutan kedua terbanyak kasusnya. Kasus ini adalah yang terdata dan dilaporkan untuk penipuan digital, sementara ada juga yang tertipu tetapi tidak melaporkan bahkan kadang mengikhlaskan saja, dianggap sebagai musibah. Penipuan digital yang dilaporkan banyak menyasar ketika kita melakukan aktivitas belanja dan bertransaksi secara daring melalui beragam layanan lokapasar (e-commerce).

Penipuan daring memanfaatkan seluruh aplikasi pada platform media internet untuk menipu para korban dengan berbagai modus. Penipuan jenis ini menggunakan sistem elektronik (komputer, internet, perangkat telekomunikasi) yang disalahgunakan untuk menampilkan upaya menjebak pengguna internet dengan beragam cara. Strateginya biasanya dilakukan secara bertubi-tubi tanpa diminta dan sering kali tidak dikehendaki oleh korbannya (Sitompul, 2012; Elsina, 2015 dalam Adikara dan Kurnia, 2021). Beberapa modus yang ditemui dalam penipuan daring adalah

- Penipuan harga diskon atau produk yang ditawarkan
- Identitas pelaku usaha atau konsumen fiktif

- Ketidaksesuaian barang atau produk yang diterima atau dipesan

Kemampuan analisis, verifikasi, dan evaluasi berkaitan dengan pemahaman awal mengapa terjadi penipuan digital Selanjutnya apa saja jenis dari penipuan digital termasuk mengenali dan memahami cara kerja penipuan digital. Setidaknya pemahaman tentang penipuan digital dengan berbagai kerugian serta aspek dan aturan hukum yang berkaitan dengan penipuan digital sebagaimana tersebut di atas dapat membantu kita semua untuk tahu secara dasar mengenai penipuan digital. Tren serangan siber pada berbagai platform media digital semakin meningkat, bahkan pada masa pandemi COVID-19.

Beberapa ragam jenis penipuan lain, selain di e-commerce dirangkum dalam tabel berikut

Tabel 2. 13 Beberapa Jenis Penipuan di Dunia Digital

No	Jenis	Penjelasan
1	Scam	Scam merupakan bentuk penipuan digital yang paling umum. Strateginya dengan memanfaatkan empati dan kelengahan pengguna. Metodenya beragam, bisa menggunakan telepon, SMS, WhatsApp, email, maupun surat berantai. Beberapa varian scam diantaranya romance scam yang dikembangkan dari Nigerian Scam. Istilah nigerian scam lahir karena penipuan ini awalnya tersebar melalui email dengan modus seorang pengusaha kaya mencari partner untuk

		memindahkan kekayaannya ke negeri tersebut.
2	Spam	Spam bisa terjadi dalam beragam bentuk, informasi mengganggu yang berbentuk iklan secara halus, informasi yang menjadi titik masuk bagi kejahatan siber seperti pemalsuan data, penipuan atau pencurian data. Email spam, selain berisi informasi tidak penting atau tidak relevan, tak jarang pula email spam menggiring penerima untuk mengklik tautan atau URL (Unique Related Location) tertentu.
3	Phishing	Phishing adalah istilah penipuan yang menjebak korban dengan target menyasar kepada orang-orang yang percaya bahwa informasi yang diberikannya jatuh ke orang yang tepat. Biasanya, phishing dilakukan dengan menduplikat situs web atau aplikasi bank atau provider. Ketika kita memasukkan informasi rahasia, uang kita akan langsung dikuras oleh *cracker* tadi. Informasi yang diperoleh pelaku dapat digunakan untuk mengakses akun penting yang kita miliki dan mengakibatkan pencurian identitas hingga kerugian finansial.
4	Hacking	Hacking merupakan tindakan dari seorang yang disebut sebagai hacker yang sedang mencari kelemahan dari sebuah sistem komputer. Di mana hasilnya dapat berupa program kecil yang dapat digunakan untuk masuk ke dalam sistem komputer ataupun memanfaatkan sistem tersebut untuk

		suatu tujuan tertentu tanpa harus memiliki user account.

Melaporkan penipuan digital menjadi langkah tepat untuk mendapatkan solusi dan mencegah terulangnya penipuan. Beberapa hal yang berkaitan dengan pelaporan penipuan digital baik melalui situs resmi maupun laporan secara langsung ke kepolisian terdekat. Adapun pelaporan dan pengecekan secara digital diantaranya:

1. Langkah yang dapat dilakukan adalah Laporkan kejahatan siber di sekitar kita melalui www.patrolisiber.id
2. Laporkan SMS spam ke Badan Regulasi Telekomunikasi Indonesia (BRTI) dengan cara melakukan tangkapan layar pada SMS spam dan nomor pengirim dengan menyertakan identitas ponsel kita yang telah teregistrasi NIK dan KK atau kirim aduan ke Twitter BRTI @aduanBRTI melalui direct message (DM).
3. Kita dapat melakukan pengecekan dan pelaporan rekening penipu mulai dari nama pemilik, nama bank, hingga rekaman transaksi sehingga nomor rekening penipu dapat dibekukan melalui:

a. CekRekening.id yang merupakan situs yang dimiliki oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika dengan cara buka situs, pilih bank, masukkan nomor rekening dan klik periksa tombol rekening. Jika terindikasi melakukan penipuan klik ”tambah laporan” dan isi kolom-kolom yang diperlukan. CekRekening.id juga merupakan situs yang dapat kita gunakan

untuk melaporkan jika terdapat investasi palsu maupun kejahatan lainnya.

b. Kredibel.co.id yang merupakan situs untuk mengecek rekam jejak nomor rekening dan kredibilitas nomor rekening.

c. Melalui Otoritas Jasa Keuangan (OJK) melalui layanan pengaduan ke 1-500-655 atau email ke konsumen@ojk.go.id.

4. Kita juga dapat melapor ke situs lapor.go.id merupakan situs Kepolisian Republik Indonesia dengan cara kita membuat akun terlebih dahulu dan laporkan penipuan yang kita alami. Selain situs resmi Lapor.go.id dapat juga mengadu melalui SMS ke 1708, aplikasi LAPOR! atau melalui akun Twitter@LAPOR1708 dengan menyematkan #lapor.

Lindungi Rekam Jejak Digital

Dalam aktivitas sehari-hari, setiap dari kita secara sadar atau tidak sadar telah meninggalkan banyak jejak di dunia maya. Penggunaan teknologi yang melekat dengan kehidupan sehari- hari kita juga telah meningkatkan kejahatan di maya dengan mengakses perangkat lunak, gawai, dan terlebih menyambungkan diri kita dengan internet, kita telah memberikan akses pada pihak lain untuk mengetahui kebiasaan kita sehari-hari. Kemudahan teknologi pun ternyata memiliki sisi yang perlu kita waspadai, yakni jejak-jejak kita di dunia maya. Jejak-jejak inilah yang disebut dengan jejak digital (digital footprints).

Jejak digital memiliki sisi positif dan juga sisi negatif yang perlu kita waspadai. Jejak digital dan keberadaan fisik orang-orang sekarang dapat dilacak dengan mudah sehingga seseorang kini harus melindungi anonimitas mereka secara daring dan juga luring dengan lebih menyeluruh (Madden, 2012 dalam Adikara dan Kurnia, 2021). Cara

termudah mengetahui jejak digital kita adalah dengan mengetikkan nama kita pada search engine/mesin pencari digital seperti Google, Yahoo, Altavista, Yandex, dan sebagainya. Cara lain adalah dengan melakukan pencarian barang pada situs belanja daring.

Jejak digital dikategorikan dalam dua jenis, yakni jejak digital yang bersifat pasif dan jejak digital yang bersifat aktif.

1. Jejak digital pasif adalah jejak data yang kita tinggalkan secara daring dengan tidak sengaja dan tanpa sepengetahuan kita. Biasanya digunakan untuk mencari tahu profil pelanggan, target iklan, dan lain sebagainya. Jejak ini tercipta saat kita mengunjungi situs web tertentu dan server web mungkin mencatat alamat IP kita, yang mengidentifikasi penyedia layanan Internet dan perkiraan lokasi.
2. Jejak digital aktif mencakup data yang dengan sengaja kita kirimkan di internet atau di platform digital. Contohnya seperti mengirim email, mempublikasikan di media sosial, mengisi formulir daring, dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut berkontribusi pada jejak digital aktif kita karena kita memberikan data untuk dilihat dan/atau disimpan oleh orang lain. Semakin banyak email yang kita kirim, semakin banyak jejak digital kita (Vonbank, 2019 dalam Adikara dan Kurnia, 2021).

Jejak digital pun bisa disalahgunakan. Penyalahgunaan jejak digital adalah pemanfaatan jejak digital secara negatif. Netsafe mencatat beberapa hal negatif yang muncul dari penyalahgunaan jejak digital yang paling sering dilaporkan oleh pengguna internet, antara lain: mempublikasikan informasi pribadi yang mengarah ke penindasan atau

pelecehan daring, serta menerbitkan informasi pribadi atau bisnis yang digunakan untuk serangan manipulasi psikologis.

Modus penyalahgunaan jejak digital lain yang juga sering dilakukan adalah menerbitkan atau berbagi informasi yang merusak reputasi, seperti kehilangan pekerjaan. Modus lain adalah dengan menerbitkan atau berbagi gambar atau video yang digunakan untuk sexting, pemerasan, pelecehan berbasis gambar (terkadang disebut revenge porn) atau insiden pemerasan. Untuk perilaku semacam ini ancaman hukumannya bisa berlapis dan menyentuh hukum tentang pencemaran nama baik bahkan juga pemerasan.

Namun bagi aparat keamanan, jejak digital akan sangat membantu dalam mengungkap kasus-kasus kriminal, baik yang berbasis dunia daring (cybercrime) maupun yang terjadi di dunia luring Bentuknya beragam. Mulai dari aktivitas sinyal seluler pada ponsel, riwayat login akun media sosial, sampai dengan jejak pengiriman SMS atau panggilan telepon. Bahkan, jika seseorang meretas sebuah situs web atau aplikasi berbasis Internet, sejatinya jejak digital itu akan tertinggal dan bisa dilacak (Kumparan.com, 2017 dalam Adikara dan Kurnia, 2021).

Meskipun media sosial seseorang tidak selalu menggambarkan keadaan sebenarnya dari orang tersebut, namun seringkali media sosial menjadi patokan untuk menilai. Banyak orang mengambil kesimpulan tentang orang lain hanya berdasarkan unggahan yang ia tinggalkan pada media sosialnya. Saat ini jejak digital sudah menjadi rujukan banyak lembaga atau perusahaan untuk merekrut tenaga kerja. Hal ini dapat terlihat dari salah satu syarat dimana pelamar wajib mencantumkan identitas media sosial mereka. Bukan tanpa alasan, perusahaan atau

lembaga tersebut akan menelusuri kepribadian calon pekerjanya melalui rekam jejak di media sosial.

Dalam konteks kehidupan digital, kita tidak pernah hidup sendiri. Di luar sana ada orang-orang yang mungkin sudah menangkap tampilan layar atau mengarsipkan dokumen pribadi yang pernah kita unggah. Jika kejadiannya seperti ini, maka hampir mustahil untuk menghapus jejak ini secara utuh. Untuk itu, kita harus berhati-hati ketika melakukan sesuatu di dunia digital. Di masa sekarang, dengan media sosial yang sudah menjadi keseharian, kita menjadi sangat mudah memberikan komen dan mempublikasikan sesuatu.

Terdapat banyak cara untuk meminimalisir terjadinya hal-hal yang negatif dengan cara melindungi jejak digital kita. Salah satu yang paling sederhana adalah dengan selalu menyempatkan untuk membaca syarat dan ketentuan aplikasi, media sosial dan juga situs web yang kita akses. Bagian ini memang terasa menjemukan untuk dibaca, tetapi mencermatinya bisa berguna di kemudian hari. Jika ada pilihan untuk tidak merekam jejak digital dan membagikannya ke pihak ketiga, kita bisa memilih opsi tersebut sehingga jejak digital kita aman. Kebiasaan lain yang patut diasah adalah kebiasaan untuk membatasi jenis data yang Anda bagikan. Jangan mengunggah informasi sensitif atau data pribadi seperti

KTP, SIM, Paspor, PIN dan lainnya di media sosial.

d. Cakap Bermedia Digital

Kerangka Kerja

Kemampuan individu dalam mengetahui, memahami, dan

menggunakan perangkat keras dan piranti lunak TIK serta sistem operasi digital dalam kehidupan sehari-hari

Dasar

- Dasar 1: Pengetahuan dasar menggunakan perangkat keras digital (HP, PC)
- Dasar 2: Pengetahuan dasar tentang mesin telusur (search engine) dalam mencari informasi dan data, memasukkan kata kunci dan memilah berita benar
- Dasar 3: Pengetahuan dasar tentang beragam aplikasi chat dan media sosial untuk berkomunikasi dan berinteraksi, mengunduh dan mengganti *Settings*
- Dasar 4: Pengetahuan dasar tentang beragam aplikasi dompet digital dan *e-commerce* untuk memantau keuangan dan bertransaksi secara digital

Topik

Pemahaman terhadap lanskap digital tidak dapat dilepaskan dari kompetensi literasi digital. Dunia digital merupakan lingkungan yang tidak asing bagi banyak dari kita. Kita mungkin sudah sangat akrab dengan dunia digital. Namun, selayaknya dunia fisik di sekitar kita, ada beberapa hal yang perlu kita ketahui dan pahami agar tidak tersesat dalam dunia digital. Setiap generasi dapat memiliki praktik dan pengalaman yang berbeda terhadap dunia digital. Oleh karena itu, pemahaman fundamental terhadap lanskap digital semakin penting mengingat semakin beragamnya generasi yang mengakses dunia digital.

Pengetahuan dasar mengenai lanskap digital meliputi berbagai perangkat keras dan perangkat lunak. Fungsi perangkat keras dan

perangkat lunak saling berkaitan sehingga tidak bisa lepas satu sama lain. Kita tidak bisa mengakses dunia digital tanpa fungsi jadi keduanya. Dengan demikian, kita perlu mengetahui dan memahami fungsi perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan dalam mengakses dunia digital.

Berdasarkan data survei indeks literasi digital nasional 2020 di 34 provinsi di Indonesia, akses terhadap internet ditemukan kian cepat, terjangkau, dan tersebar hingga ke pelosok (Kominfo, 2020). Dalam survei tersebut, terungkap pula bahwa literasi digital masyarakat Indonesia masih berada pada level sedang (Katadata Insight Center & Kominfo, 2020). Adapun, indeks literasi digital yang diukur dibagi ke dalam 4 subindeks, yaitu subindeks 1 terkait informasi dan literasi data, subindeks 2 terkait komunikasi dan kolaborasi, subindeks 3 tentang keamanan, dan subindeks 4 mengenai kemampuan teknologi, dengan skor terbaik bernilai 5 dan terburuk bernilai 1. Dari keempatnya, subindeks dengan skor tertinggi adalah subindeks informasi dan literasi data serta kemampuan teknologi (3,66), diikuti dengan subindeks komunikasi dan kolaborasi (3,38), serta informasi dan literasi data (3,17) (Kominfo, 2020).

Data tersebut nyatanya selaras dengan laporan indeks pembangunan teknologi informasi dan komunikasi (ICT Development Index) yang dirilis oleh International Telecommunication Union (ITU) per tahun 2017. Indonesia menempati posisi 114 dunia atau kedua terendah di G20 setelah India dalam rilis tersebut (Jayani, 2020). Data-data tersebut menunjukkan masih terdapat ruang pengembangan untuk peningkatan literasi digital di Indonesia. Salah satunya adalah kecakapan digital sebagai salah satu area kompetensi literasi digital bagi

setiap individu di era digital.

Gambar 2. 2 Indikator dan Sub-Indikator Kecakapan Digital

Sumber: Kominfo, Siberkreasi, & Deloitte (2020)

Masing-masing sub indikator yang membentuk pilar kecakapan bermedia digital yaitu kecakapan terkait penggunaan perangkat keras dan lunak, mesin pencarian informasi, aplikasi percakapan dan media sosial, serta dompet digital, loka pasar, dan transaksi digital. Walaupun terlihat cukup sepele, peningkatan kecakapan mendasar dalam bermedia digital ini dapat memberi pengaruh yang luas di tengah masyarakat. Sama halnya dengan pengembangan modul untuk keperluan pendidikan dan pelatihan, keempat kecakapan dapat diajarkan kepada kelompok masyarakat spesifik dengan pertimbangan penekanan yang berbeda-beda. Selain itu, perlu diperhatikan juga tantangan yang harus dihadapi dalam usaha untuk terus memperbaharui kecakapan bermedia digital, mengingat betapa

cepat dan dinamisnya perkembangan dunia digital baik dari segi perangkat maupun sistem.

Lanskap Digital

Pemahaman terhadap lanskap digital tidak dapat dilepaskan dari kompetensi literasi digital. Dunia digital merupakan lingkungan yang tidak asing bagi banyak dari kita. Kita mungkin sudah sangat akrab dengan dunia digital. Namun, selayaknya dunia fisik di sekitar kita, ada beberapa hal yang perlu kita ketahui dan pahami agar tidak tersesat dalam dunia digital. Setiap generasi dapat memiliki praktik dan pengalaman yang berbeda terhadap dunia digital. Olehnya itu, pemahaman fundamental terhadap lanskap digital semakin penting mengingat semakin beragamnya generasi yang mengakses dunia digital.

Pengetahuan dasar mengenai lanskap digital meliputi berbagai perangkat keras dan perangkat lunak. Fungsi perangkat keras dan perangkat lunak saling berkaitan sehingga tidak bisa lepas satu sama lain. Kita tidak bisa mengakses dunia digital tanpa fungsi jadi keduanya. Dengan demikian, kita perlu mengetahui dan memahami fungsi perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan dalam mengakses dunia digital. Beberapa jenis perangkat digital yang umum diketahui antara lain.

Tabel 2. 14 Beberapa Jenis Perangkat Digital (Wempen, 2015 dalam Monggilo dan Kurnia 2021)

No	**Perangkat**	**Penjelasan**
1	Komputer Desktop	Komputer pribadi yang biasa diletakkan di atas

		meja kerja atau meja belajar dan jarang dipindah-pindahkan. Komputer ini terdiri dari kotak besar yang disebut unit sistem yang berisi berbagai komponen penting agar komputer ini dapat bekerja. Kemudian komputer desktop ini dihubungkan juga dengan perangkat keras lain seperti monitor, keyboard, dan mouse.
2	Notebook	Notebook merupakan istilah lain dari laptop. Notebook merupakan komputer yang didesain agar bisa dilipat dan mudah dibawa kemana-mana. Dalam perangkat keras ini sudah terdapat monitor, keyboard, dan keypad yang merangkai jadi satu dengan unit sistemnya. Karena kemudahannya dibawa kemana-mana, maka notebook menjadi perangkat keras yang populer.
3	Netbook	Netbook merupakan singkatan dari internet notebook. Perangkat keras ini biasanya lebih kecil ukurannya dan kemampuannya juga tidak sehandal notebook. Faktor kemampuan ini membuat netbook mungkin tidak dapat mengoperasikan perangkat lunak tertentu. Dari segi harga netbook lebih terjangkau.
4	Tablet	Tablet merupakan komputer portabel yang terdiri dari layar sentuh dengan komponen komputer di

		dalamnya. Perangkat keras ini tidak memiliki keyboard. Fungsi keyboard dapat kita jumpai dalam layar sentuh tersebut. Perangkat keras ini sangat simpel dan mudah dibawa kemana-mana. Namun, perangkat ini biasanya tidak dapat mengoperasikan beberapa aplikasi perangkat lunak tertentu karena keterbatasan kemampuannya.
5	Telepon Pintar	Telepon pintar merupakan perangkat telepon yang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan berbagai aplikasi perangkat lunak dan mengakses internet. Sama seperti tablet, telepon pintar biasanya dilengkapi dengan layar sentuh. Telepon pintar dapat mengoperasikan berbagai perangkat lunak namun tidak sehandal komputer desktop atau notebook.

Salah satu hal yang sering kita jumpai dalam dunia digital dalam banyak perangkat digital adalah internet. Internet merupakan jaringan komputer yang memungkinkan satu komputer saling berhubungan dengan komputer lain. Karena hal tersebut, maka pengguna komputer dapat berkomunikasi dengan pengguna komputer lainnya. Internet telah menghubungkan manusia dari berbagai lokasi. Internet juga semakin mudah diakses oleh banyak manusia. Pendahulu dari internet adalah ARPANET, sebuah proyek dari *United States of America Department of*

Defense (Kementerian Pertahanan Amerika Serikat) pada 1969 sebagai eksperimen terkait teknologi jejaring yang reliabel (Levine & Young, 2010 dalam Monggilo dan Kurnia 2021).

Komputer yang kita gunakan tidak terhubung secara langsung dengan internet. Komputer kita dapat terkoneksi karena adanya perusahaan penyedia jasa internet (*internet service provider*) yang menyediakannya. Kita perlu mendaftar agar memperoleh jasa koneksi internet dari penyedia jasa internet di sekitar. Internet biasanya dapat kita akses dengan perangkat keras koneksi bernama modem. Perangkat ini terhubung langsung dengan komputer kita atau dengan menggunakan *router* jaringan tanpa kabel (Miller, 2016 dalam Monggilo dan Kurnia 2021).

Jaringan publik bisa saja tidak seaman jaringan pribadi yang memerlukan kata kunci untuk mengaksesnya. Karena semua orang dapat mengakses jaringan publik, bisa saja ada kemungkinan pengguna yang berniat buruk. Pengguna ini secara tidak bertanggung jawab dapat mencegah sinyal yang dikirimkan dari komputer kita ke situs di internet. Jadi sebaiknya jangan mengirimkan informasi pribadi dan sensitif dengan menggunakan koneksi publik. Hal lain yang perlu diwaspadai dalam dunia digital lainnya adalah malware. Malware adalah istilah umum bagi segala perangkat lunak yang dibuat secara spesifik untuk menyebabkan masalah bagi komputer (Wempen, 2015 dalam Monggilo dan Kurnia 2021).

<u>Mesin Pencarian Informasi</u>

Penggunaan mesin pencarian informasi menjadi salah satu hal yang krusial untuk dipahami. Aktivitas pencarian informasi di internet melalui mesin pencarian informasi akrab dikenal dengan istilah

'searching' atau 'googling'. Walaupun aktivitas ini sering dilakukan sehari-hari, tetapi berbagai permasalahan mendasar masih sering dihadapi oleh pengguna mesin pencarian informasi.

Mesin pencarian informasi adalah situs yang memiliki kemampuan untuk mencari halaman situs web di internet berdasarkan basis data dengan bantuan kata kunci. Google, Yahoo, Bing, Baidu, dan Yandex adalah beberapa jenis mesin pencarian informasi yang populer di dunia. Beberapa kelebihan dari masing-masing mesin pencari ditampilkan di tabel berikut:

Tabel 2. 15 Beberapa Jenis Perangkat dan Kelebihannya (Namira, 2021 dalam Monggilo dan Kurnia 2021)

No	Mesin Pencari	Kelebihan
1	Google	● Memiliki waktu penyediaan informasi yang cepat Menyediakan informasi dari berbagai sumber sekaligus ● Memiliki banyak fitur pendukung untuk optimalisasi pencarian informasi ● Terkoneksi dengan pihak ketiga sehingga dapat menyediakan informasi lebih detail ● Menyediakan pencarian dengan berbagai bahasa
2	Bing	● Menyediakan informasi dalam berbagai jenis (gambar, foto, video, dan berita) ● Memiliki fasilitas instant answer
3	Yahoo	● Menyediakan informasi dalam berbagai jenis

		(gambar, foto, video, dan berita) ● Memiliki fitur news feed di halaman utama pencarian
4	Baidu	● Menyediakan informasi berdasarkan rating situs web ● Menyediakan layanan pencarian lagu dengan format mp4
5	Yandex	● Menyediakan informasi dalam berbagai jenis (gambar, foto, video, dan berita) ● Menyediakan pencarian dengan berbagai bahasa
6	DuckDuckGo	● Menyediakan informasi pencarian dari berbagai sumber ● Tidak melakukan penyimpanan IP address ● Iklan ditempatkan sesuai kata kunci yang dicari, bukan berdasarkan algoritma pengguna

Mesin pencarian informasi memiliki tiga tahapan kerja sebelum menyajikan informasi yang kita butuhkan. Pertama, penelusuran (crawling), yaitu langkah ketika mesin pencarian informasi yang kita akses menelusuri triliunan sumber informasi di internet. Penelusuran tersebut tentu mengacu pada kata kunci yang diketikkan pada mesin pencarian informasi. Kedua, pengindeksan (indexing), yakni pemilahan data atau informasi yang relevan dengan kata kunci yang kita ketikkan. Ketiga, pemeringkatan (ranking), yaitu proses pemeringkatan data atau informasi yang dianggap paling sesuai dengan yang kita cari.

Mesin pencarian informasi seperti Google juga memberikan saran beberapa kata kunci lain yang mendekati. Google menyebut fitur ini dengan Google Suggest atau Autocomplete. Misalnya jika kita mengetikkan ‘covid’ maka muncul beberapa saran kata kunci seperti ’covid 19’, ’covid-19’, ’covid indonesia’, ‘covid hari ini’, ‘covid 19 vaccine’. Kita dapat memilih kata kunci yang paling sesuai dengan yang apa yang kita cari.

Selain berbagai kegunaan dari fitur-fitur mesin pencarian informasi yang telah dipaparkan sebelumnya, Google dan Microsoft juga melengkapi layanannya khusus untuk keperluan akademis dengan basis data yang spesifik. Layanan Google Scholar atau Google Cendekia memungkinkan kita untuk mencari referensi berupa teks dengan cepat dan menyimpannya dalam 'perpustakaan pribadi' kita.

Untuk meningkatkan kompetensi kritis dalam memanfaatkan mesin pencari serta mencegah kita untuk terlempar dalam pusaran hoaks, terlebih dahulu kita perlu mengetahui dan memahami tiga gangguan informasi. Pertama, misinformasi adalah informasi yang tidak benar. Namun, orang yang menyebarkannya percaya bahwa informasi tersebut adalah benar tanpa bermaksud membahayakan orang lain. Kedua, disinformasi adalah informasi yang tidak benar dan orang yang menyebarkannya juga tahu bahwa informasi itu tidak benar. Ketiga, mal-informasi adalah sepenggal informasi benar namun digunakan dengan niat untuk merugikan seseorang atau kelompok tertentu.

Untuk itu kita dapat melakukan langkah-langkah preventif sebagai pengguna mesin pencarian informasi. Pertama, percayai informasi hanya dari sumber atau media yang kredibel. Kedua, cek nama domain; situs

resmi jarang menggunakan domain gratis seperti blogspot.com dan lainnya. Ketiga, bandingkan informasi dari berbagai sumber yang berbeda.

Aplikasi Percakapan dan Medsos

Aplikasi percakapan dan media sosial adalah salah satu bagian dari perkembangan teknologi yang disebut sebagai tolok ukur yang sangat menarik yang memiliki kaitan dengan berbagai aspek (Sun, 2020 dalam Monggilo dan Kurnia 2021). Aplikasi percakapan adalah penunjang komunikasi kita dalam jaringan. Aplikasi percakapan menjadi salah satu garda terdepan terjadinya komunikasi daring, terlebih di masa pandemi COVID-19. Komunikasi kini lebih banyak terjadi dalam jaringan sehingga akses pada aplikasi percakapan sangat tinggi.

Kita kadang mengeluhkan pesan yang lambat atau bahkan tidak terkirim yang berakibat pada terhambatnya proses komunikasi. Tidak jarang juga kita terganggu dengan informasi yang diterima tetapi nyatanya tidak kita butuhkan. Lantas, bagaimana cara untuk menyiasatinya?

Pertama, mengenali kelebihan dan kekurangan dari aplikasi percakapan yang kita gunakan. Kedua, memperbarui aplikasi percakapan yang digunakan. Hal ini karena fitur-fitur terbaru biasanya akan dibenamkan ketika aplikasi kita perbarui secara berkala. Ketiga, menonaktifkan fitur untuk mengendalikan informasi yang tidak diinginkan pada setting aplikasi.

Salah satu fitur yang memperkaya nuansa percakapan adalah simbol visual selain teks yang kerap dikenal dengan emoticon/emoji. Walau begitu, penggunaannya bisa menimbulkan perbedaan pemahaman antara pengguna dan tak ayal bisa menjadi asal mula perpecahan. Simbol emoticon/emoji biasanya bermakna ganda dan kadang kala lebih kompleks dari yang dipikirkan oleh penggunanya. Misalnya saja contoh emoji tertawa sampai menangis ini. Jika tidak awas, penerima bisa saja mengira kita sedang menangis.

Dengan durasi akses rata-rata lebih dari tiga jam, membuktikan eksistensi media sosial yang tidak bisa dilepaskan dari kehidupan sehari-hari. Media sosial mengalami perkembangan sangat cepat, tercatat hingga kini media sosial memiliki pengguna aktif sebanyak 106 juta pengguna di Indonesia, di mana angka tersebut sebanyak 40% dari total populasi yang ada (Indonesia Baik, 2017 dalam Monggilo dan Kurnia 2021).

Tabel 2. 16 Kelebihan dan Kekurangan Beberapa Media Sosial

No	Media Sosial	Kelebihan	Kekurangan
1	Facebook	Jumlah pengguna menduduki peringkat pertama.	Pengguna terlalu heterogen sehingga informasi yang muncul terlalu beragam
2	Instagram	Memiliki fitur menarik untuk meningkatkan kualitas gambar maupun	Jenis unggahan terbatas gambar dan video

No	Media Sosial	Kelebihan	Kekurangan
		video yang diunggah	
3	Twitter	Mendistribusikan informasi dengan cepat dan ringkas.	Karakter huruf dibatasi.
4	YouTube	Menyajikan informasi berupa video dengan durasi yang tidak terbatas.	Konten video yang terlalu beragam serta pop-up iklan.

Dompet Digital, Lokapasar, dan Transaksi Digital

Dari data jumlah penduduk Indonesia per September 2020, sebanyak 270,20 juta jiwa (BPS, 2020) atau hampir 90% di antaranya sudah pernah melakukan aktivitas pembelian barang atau jasa secara daring. Angka tersebut kian menegaskan bahwa aktivitas transaksi jual beli daring atau yang kita kenal dengan e-commerce sungguh digemari oleh masyarakat. Sebagai pembeli, kita dimanjakan dengan kemudahan dan kenyamanan. Sementara itu, sebagai penjual, tidak perlu menghabiskan biaya operasional untuk meningkatkan pendapatan penjualan mereka (Kurnia dkk., 2020 dalam Monggilo dan Kurnia 2021).

Transaksi digital cenderung lebih aman dilakukan bilamana penjual bergabung dengan lokapasar yang sudah menyediakan metode pembayaran resmi. Salah satunya dengan memanfaatkan fitur dompet

digital. Namun, sebelum dompet digital hadir seperti saat ini, terdapat sejumlah metode pembayaran yang cukup sering digunakan, yaitu pembayaran dengan kartu kredit, kartu debit, transfer bank, rekening bersama (virtual account), cash on delivery (COD), dan tunai melalui gerai retail. Hingga kini, metode pembayaran tersebut masih eksis dan digunakan sebagai alternatif metode transaksi selain dompet digital (Tumbuh Usaha, 2019 dalam Monggilo dan Kurnia 2021). Secara umum, langkah untuk mengaktifkan dompet digital adalah sebagai berikut:

Aktivasi

Verifikasi

Penggunaan

Figur 2. Langkah Aktivasi, Verifikasi, dan Penggunaan Dompet Digital (Monggilo dan Kurnia 2021)

Sedang berikut adalah tips-tips untuk memilih dompet digital guna menghindari kebingungan.

1. Kenali masing-masing karakteristik dari setiap dompet digital yang ada. Masing- masing dompet digital memiliki layanan yang berbeda-beda.
2. Tentukan peruntukkan dan kebutuhannya. Jika kebutuhan yang akan dipenuhi untuk segala hal, seperti untuk pembelian pulsa/data, pembayaran listrik, pembayaran TV Kabel, pembayaran kartu pascabayar, isi ulang e-money, pembayaran PDAM, pembayaran transportasi umum, dan pembayaran tiket bioskop, maka Dana adalah dompet digital yang tepat.
3. Tentukan kebutuhan-kebutuhan apa saja yang memang diprioritaskan. Dengan demikian, kita dapat terhindari dari kebiasaan berbelanja berlebihan hanya karena untuk memenuhi keinginan ketimbang kebutuhan.

Lokapasar (marketplace), adalah satu platform yang menawarkan produk dan layanan dari banyak penjual yang dapat dibeli oleh klien/pembeli. Sebagian besar produk dan layanan yang dijual berasal dari perusahaan eksternal, meskipun beberapa platform juga dapat menawarkan produk mereka sendiri (Kawa & Wałęsiak, 2019 dalam Monggilo dan Kurnia 2021). Hadirnya lokapasar seperti saat ini sungguh memudahkan kita sebagai pengguna dalam melakukan transaksi jual beli dari mana dan kapan saja (Rosusana, 2008 dalam Monggilo dan Kurnia 2021). Selain itu, melalui lokapasar, pembeli dapat menemukan penjual yang menyediakan barang-barang yang belum dijual di toko-toko pada umumnya.

Berikut langkah-langkah mendasar yang dapat dilakukan agar Anda tidak keliru saat bertransaksi melalui lokapasar:

1. Temukan produk yang diinginkan dengan menjelajahi berbagai kategori dan subkategori menggunakan fitur pencarian.
2. Pilih produk yang diinginkan dari hasil pencarian.
3. Jika ingin membuat penawaran dengan penjual, kebanyakan lokapasar menyediakan fitur chat untuk memudahkan pembeli berkomunikasi langsung dengan penjual. Jika penawaran selesai dilakukan, ikon keranjang digunakan untuk memasukkan produk ke keranjang belanja untuk membuat pesanan.
4. Apabila produk yang diinginkan memiliki variasi ukuran, jenis, warna, dan model yang harus dipilih, setelah klik ikon keranjang pembeli harus menentukan pilihan terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke proses checkout.

5. Selanjutnya kita akan diarahkan ke halaman keranjang belanja. Pilih produk yang ingin dibeli dan pilih voucher yang ingin digunakan jika ada. Apabila kita memiliki voucher dan bonus-bonus lainnya, kita dapat menggunakannya untuk mengurangi total belanja. Lalu klik Checkout.
6. Pada halaman checkout, pastikan alamat pengiriman sudah benar, kemudian pilih jasa kirim dan tentukan jam pengiriman: pengiriman setiap saat atau pengiriman pada jam kantor.
7. Pilih metode pembayaran yang diinginkan.
8. Apabila pembayaran sudah berhasil dilakukan pembeli akan mendapatkan konfirmasi dari lokapasar secara langsung dan produk yang kita beli akan otomatis ada di halaman pesanan dengan menunjukan status-status dari proses pengiriman. Beberapa lokapasar juga menyediakan fitur Hubungi Penjual Jika kita sebagai pembeli masih memiliki pertanyaan terkait pesanan Anda.

2. Rangkuman

Literasi digital sering kita anggap sebagai kecakapan menggunakan internet dan media digital. Namun begitu, acap kali ada pandangan bahwa kecakapan penguasaan teknologi adalah kecakapan yang paling utama. Padahal literasi digital adalah sebuah konsep dan praktik yang bukan sekadar menitikberatkan pada kecakapan untuk menguasai teknologi. Lebih dari itu, literasi digital juga banyak menekankan pada kecakapan pengguna media digital dalam melakukan

proses mediasi media digital yang dilakukan secara produktif (Kurnia & Wijayanto, 2020; Kurnia & Astuti, 2017). Seorang pengguna yang memiliki kecakapan literasi digital yang bagus tidak hanya mampu mengoperasikan alat, melainkan juga mampu bermedia digital dengan penuh tanggung jawab.

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

a. Dalam Cakap di Dunia Digital perlu adanya penguatan pada:

- Pengetahuan dasar menggunakan perangkat keras digital (HP, PC)
- Pengetahuan dasar tentang mesin telusur (search engine) dalam mencari informasi dan data, memasukkan kata kunci dan memilah berita benar

- Pengetahuan dasar tentang beragam aplikasi chat dan media sosial untuk berkomunikasi dan berinteraksi, mengunduh dan mengganti Settings
- Pengetahuan dasar tentang beragam aplikasi dompet digital dan e-commerce untuk memantau keuangan dan bertransaksi secara digital

b. Dalam Etika di Dunia Digital perlu adanya penguatan pada:

- Pengetahuan dasar akan peraturan, regulasi yang berlaku, tata krama, dan etika berinternet (netiquette)
- Pengetahuan dasar membedakan informasi apa saja yang mengandung hoax dan tidak sejalan, seperti: pornografi, perundungan, dll.
- Pengetahuan dasar berinteraksi, partisipasi dan kolaborasi di ruang digital yang sesuai dalam kaidah etika digital dan peraturan yang berlaku
- Pengetahuan dasar bertransaksi secara elektronik dan berdagang di ruang digital yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

c. Dalam Budaya di Dunia Digital perlu adanya penguatan pada:

- Pengetahuan dasar akan Pancasila dan Bhineka Tunggal Ika sebagai landasan kehidupan berbudaya, berbangsa dan berbahasa Indonesia
- Pengetahuan dasar membedakan informasi mana saja yang tidak sejalan dengan nilai Pancasila di mesin telusur, seperti perpecahan, radikalisme, dll.

- Pengetahuan dasar menggunakan Bahasa Indonesia baik dan benar dalam berkomunikasi, menjunjung nilai Pancasila, Bhineka Tunggal Ika
- Pengetahuan dasar yang mendorong perilaku konsumsi sehat, menabung, mencintai produk dalam negeri dan kegiatan produktif lainnya.

d. Dalam Aman Bermedia Digital perlu adanya penguatan pada:

- Pengetahuan dasar fitur proteksi perangkat keras (kata sandi, fingerprint) Pengetahuan dasar memproteksi identitas digital (kata sandi)
- Pengetahuan dasar dalam mencari informasi dan data yang valid dari sumber yang terverifikasi dan terpercaya, memahami spam, phishing.
- Pengetahuan dasar dalam memahami fitur keamanan platform digital dan menyadari adanya rekam jejak digital dalam memuat konten sosmed
- Pengetahuan dasar perlindungan diri atas penipuan (scam) dalam transaksi digital serta protokol keamanan seperti PIN dan kode otentikasi

3. Soal Latihan

1) Peserta diminta mengaitkan fenomena-fenomena di media sosial sesuai dengan 4 pilar literasi digital
2) Peserta diminta menganalisis perilaku masyarakat Indonesia di dunia digital

3) Peserta diminta mengelaborasi cara-cara menerapkan 4 pilar literasi digital dalam kehidupan bermedia digital

Bahan Diskusi

Kini mari kita berdiskusi dengan isu-isu terkini terkait etika berinteraksi dan bertransaksi.

1. Apakah pernah nomor atau akun anda ter-hack atau disalahgunakan orang lain? Atau mendengar kisah ini? Kemudian apa yang dilakukan hacker tersebut? Kira- kira mengapa hal ini bisa terjadi?
2. Kejahatan atau penipuan dalam transaksi daring semakin beragam, mari kita berdiskusi bersama apa saja motif-motif terbaru dalam penipuan atau kisah negatif dari berbelanja daring!
3. Apakah dari peserta ada yang menjadi penjual melalui media daring? Mari kita berdiskusi mengenai bagaimana memulai dan permasalahan apa yang sering ditemui sebagai pelapak/penjual!

4. Kasus

Dalam kelompok berisi 5-6 orang, peserta diminta untuk menyelesaikan contoh kasus berikut.

Studi Kasus:

SMA Sinar Bulan di Kota A baru-baru ini ramai dibicarakan di media sosial karena tragedi *cyberbullying* yang terjadi di SMA tersebut. Pasalnya, siswa di SMA tersebut telah membuat sistem pengiriman pesan secara *anonymous* di akun sosial media atas nama sekolah yang dikelola bersama oleh siswa. Meski pada awalnya sistem pengiriman pesan tersebut bermanfaat bagi banyak siswa untuk saling berbagi keluh kesah, semakin lama semakin banyak bermunculan pesan yang berbau perundungan dan mengarah pada *cyberbullying*. Naasnya, kejadian ini telah menyebabkan salah seorang siswa mengalami tekanan mental yang sangat berat hingga harus berhenti bersekolah.

Anda dan kelompok ditugaskan untuk memberi intervensi terkait pilar-pilar literasi digital di SMA Sinar Bulan. Susunlah perencanaan kegiatan intervensi yang akan Anda dan kelompok lakukan di SMA tersebut! Kegiatan intervensi yang dilakukan bisa dalam bentuk seminar, *workshop*, atau bentuk lainnya yang menurut Anda sesuai.

BAB 4
KEGIATAN BELAJAR 3: IMPLEMENTASI LITERASI DIGITAL DAN IMPLIKASINYA

Kegiatan Belajar 3: Implementasi Literasi Digital dan Implikasinya

Fenomena dan permasalahan di dunia digital semakin marak dan semakin canggih. Peran dan tanggung jawab para peserta CPNS sangatlah besar. Modul ini membantu para peserta CPNS mampu beradaptasi dan juga memberikan solusi bagi permasalah yang ada di dunia digital. Pada bab ini akan membahas mengenai berbagai bentuk implementasi literasi digital beserta implikasinya. Setelah mempelajari modul dan mengikuti instruksi dalam kegiatan belajar ini, diharapkan tercapai tujuan pembelajaran sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Capaian Pembelajaran Kegiatan Belajar

	Capaian Pembelajaran Umum	**Capaian Pembelajaran Khusus**
Memahami	Peserta dapat memahami berbagai bentuk implementasi literasi digital beserta implikasinya	- Peserta dapat menjelaskan dengan bahasanya sendiri tujuan penggunaan berbagai perangkat keras yang umum dipakai di tengah masyarakat - Peserta dapat menjelaskan dengan bahasanya sendiri cara kerja mesin pencarian informasi - Peserta dapat merangkum dimensi-dimensi penting dalam persiapan penggunaan aplikasi percakapan dan media sosial

	Capaian Pembelajaran Umum	Capaian Pembelajaran Khusus
		- Peserta dapat mendeskripsikan fenomena berkembangnya tren penggunaan dompet digital, loka pasar (*marketplace*), dan transaksi digital di Indonesia - Peserta dapat menjelaskan dengan bahasanya sendiri mengenai transaksi elektronik dan keunggulannya, beserta kompetensi akses (alat dan lapak transaksi elektronik) dan kompetensi verifikasi (bijak dalam bertransaksi elektronik) - Peserta dapat membedakan antara etika dan etiket dalam berinternet - Peserta dapat merangkum kriteria-kriteria yang dapat dijadikan pegangan dalam mengenali konten negatif di internet seperti hoaks, ujaran kebencian, serta perundungan - Peserta dapat menjelaskan dengan bahasanya sendiri mengenai ciri-ciri dinamika interaksi, partisipasi, dan kolaborasi di ruang digital yang ideal - Peserta dapat menerangkan pentingnya perlindungan perangkat keras dan lunak beserta contoh fitur-fiturnya - Peserta dapat menerangkan risiko kebocoran identitas dan data diri di dunia digital beserta langkah-langkah pencegahannya - Peserta dapat membedakan antara beragam jenis penipuan digital - Peserta dapat mengenali *catfishing* dan risikonya

	Capaian Pembelajaran Umum	Capaian Pembelajaran Khusus
		- Peserta dapat membedakan antara penggunaan rekam jejak digital untuk tujuan positif dan negatif, serta langkah-langkah untuk memastikan rekam jejak tidak digunakan untuk tujuan negatif - Peserta dapat menjelaskan dengan bahasanya sendiri bagaimana semangat Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika dapat tetap hidup dalam perilaku masyarakat Indonesia di media digital - Peserta dapat menerangkan keuntungan dan tantangan dari digitalisasi kebudayaan melalui teknologi informasi dan komunikasi - Peserta dapat menerangkan bagaimana media digital dapat mendorong perilaku mencintai produk dalam negeri dan kegiatan produktif lainnya - Peserta dapat menjelaskan dengan bahasanya sendiri hal-hal yang termasuk dalam ruang lingkup hak-hak digital warga negara
Menerapkan	Peserta dapat mengaplikasikan berbagai bentuk literasi digital dalam penggunaan sehari-hari	- Peserta dapat menggunakan mesin pencarian informasi secara efektif dan efisien untuk memperoleh informasi yang lengkap dan akurat - Peserta dapat mendemonstrasikan contoh perilaku penggunaan aplikasi percakapan atau media sosial untuk tujuan tertentu - Peserta dapat memberi contoh bagaimana penggunaan dompet digital, loka pasar

	Capaian Pembelajaran Umum	Capaian Pembelajaran Khusus
		(*marketplace*), dan transaksi digital dapat mempermudah kehidupan sehari-hari - Peserta dapat memaparkan contoh permasalahan yang mungkin muncul dalam bertransaksi elektronik - Peserta dapat memberikan contoh kasus pelanggaran etika dan etiket dalam berinternet dalam kehidupan sehari-hari - Peserta dapat mengidentifikasi konten-konten yang dapat dikategorikan sebagai konten negatif seperti hoaks, ujaran kebencian, serta perundungan dari beberapa contoh yang disajikan - Peserta dapat memberikan contoh nyata dinamika interaksi, partisipasi, dan kolaborasi di ruang digital yang dapat membawa dampak positif di masyarakat - Peserta dapat memberikan contoh bagaimana penggunaan salah satu fitur perlindungan perangkat keras dan/atau lunak dapat meningkatkan keamanan pengguna dalam bermedia digital - Peserta dapat memberi contoh nyata bagaimana kebocoran identitas dan data diri di dunia digital dapat digunakan untuk tujuan-tujuan negatif - Peserta mengidentifikasi penipuan digital dan/atau *catfishing* dalam contoh kasus nyata yang diberikan

	Capaian Pembelajaran Umum	Capaian Pembelajaran Khusus
		- Peserta dapat memberikan contoh baru penggunaan rekam jejak digital untuk tujuan positif maupun negatif - Peserta dapat memberikan contoh positif maupun negatif dari ada-tidaknya aplikasi nilai-nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika dalam perilaku masyarakat Indonesia di media digital - Peserta dapat membuat prediksi mengenai bagaimana digitalisasi kebudayaan akan berkembang dalam 10-20 tahun ke depan - Peserta dapat memberi contoh kasus nyata dimana media digital mendorong tumbuhnya perilaku mencintai produk dalam negeri dan kegiatan produktif lainnya - Peserta dapat memberikan contoh kasus pelanggaran hak-hak digital warga negara
Menganalisis	Peserta dapat menganalisis bentuk-bentuk implementasi literasi digital beserta implikasinya dari berbagai sudut pandang	- Peserta dapat mengidentifikasi perbedaan jenis informasi yang diperoleh dengan menggunakan mesin pencarian informasi yang berbeda atau metode pencarian berbeda - Peserta dapat mengidentifikasi perbedaan peran berbagai aplikasi percakapan dan media sosial untuk mencapai satu tujuan yang sama - Peserta dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang berperan penting dalam memastikan implementasi dompet digital, loka pasar (*marketplace*), dan transaksi digital berjalan lancar di Indonesia

	Capaian Pembelajaran Umum	Capaian Pembelajaran Khusus
		- Peserta dapat mengidentifikasi penyebab dan akibat dari permasalahan yang mungkin muncul dalam bertransaksi elektronik - Peserta dapat berdiskusi dan memberikan berbagai sudut pandang terkait terbentuknya etika dan etiket dalam berinternet di Indonesia - Peserta dapat memilah aspek-aspek yang menjadi ciri konten negatif seperti hoaks, ujaran kebencian, serta perundungan dari beberapa contoh yang disajikan - Peserta dapat menelaah peran tiap pihak yang terlibat dalam interaksi, partisipasi, dan kolaborasi di ruang digital - Peserta dapat memilih untuk menggunakan fitur perlindungan perangkat keras dan lunak yang tepat dalam menghadapi masalah tertentu - Peserta dapat mengidentifikasi aspek-aspek atau pihak-pihak yang terlibat dalam kebocoran identitas dan data diri di dunia digital - Peserta dapat menganalisis faktor-faktor risiko terjadinya penipuan digital dan/atau *catfishing* - Peserta dapat mengidentifikasi berbagai pihak yang mungkin memiliki akses dan dapat menggunakan rekam jejak untuk tujuan negatif - Peserta dapat menunjukkan bagaimana kurangnya semangat Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika dapat menjadi akar dari berbagai

	Capaian Pembelajaran Umum	Capaian Pembelajaran Khusus
		permasalahan dalam bermedia digital di Indonesia - Peserta dapat merincikan pihak-pihak yang memiliki peran penting dalam digitalisasi kebudayaan melalui teknologi informasi dan komunikasi dan bagaimana bentuk kerja sama yang semestinya muncul antar pihak-pihak tersebut - Peserta dapat merincikan alur kerja sama antar berbagai pihak dalam mendorong perilaku mencintai produk dalam negeri dan kegiatan produktif lainnya melalui platform media digital - Peserta dapat mengidentifikasi penyebab dan akibat terjadinya masalah pelanggaran hak-hak digital warga negara
Mengevaluasi	Peserta dapat memberi penilaian dan evaluasi terhadap berbagai bentuk implementasi literasi digital serta implikasinya dari berbagai sudut pandang	- Peserta dapat menilai kualitas informasi yang didapat dari mesin pencarian informasi - Peserta dapat merincikan kekurangan dan kelebihan dari aplikasi percakapan dan media sosial tertentu - Peserta dapat merincikan tantangan yang dihadapi dalam implementasi dompet digital, loka pasar (*marketplace*), dan transaksi digital di Indonesia - Peserta dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas dan keamanan transaksi elektronik di Indonesia - Peserta dapat memberikan tanggapan dan rekomendasi mengenai apa yang masih harus

	Capaian Pembelajaran Umum	Capaian Pembelajaran Khusus
		ditingkatkan dari etika dan etiket berinternet di Indonesia - Peserta dapat memberikan tanggapan dan rekomendasi mengenai maraknya konten negatif seperti hoaks, ujaran kebencian, serta perundungan di dunia digital Indonesia - Peserta dapat memberi kritik konstruktif untuk meningkatkan kualitas interaksi, partisipasi, dan kolaborasi di ruang digital pada salah satu contoh yang sebelumnya telah dipaparkan - Peserta dapat merincikan kekurangan dan kelebihan dari contoh fitur perlindungan perangkat keras dan lunak yang ada - Peserta dapat memberikan tanggapan mengenai hal-hal yang masih kurang disadari masyarakat terkait keamanan identitas dan data diri di internet - Peserta dapat memberikan rekomendasi dari berbagai sudut pandang mengenai pencegahan penipuan digital dalam berbagai bentuk - Peserta dapat menilai dan memilah konten rekam jejak yang berpotensi digunakan untuk tujuan negatif - Peserta dapat menilai perilaku-perilaku positif maupun negatif dalam bermedia digital dan mengaitkannya dengan semangat Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika - Peserta dapat merincikan apa yang sudah baik dan apa yang masih perlu ditingkatkan dari praktik digitalisasi budaya yang ada

	Capaian Pembelajaran Umum	Capaian Pembelajaran Khusus
		- Peserta dapat merincikan apa yang sudah baik dan apa yang masih perlu ditingkatkan dari praktik penggunaan media digital untuk mendorong perilaku mencintai produk dalam negeri dan kegiatan produktif lainnya - Peserta dapat memaparkan argumentasi mengenai perlindungan hak-hak digital yang semestinya lebih ditingkatkan lagi
Menciptakan	Peserta dapat berkolaborasi untuk merancang program yang menargetkan peningkatan kesadaran dan pengetahuan masyarakat akan berbagai bentuk implementasi literasi digital beserta implikasinya	- Peserta dapat berkolaborasi merancang kegiatan yang berdampak positif bagi masyarakat luas dengan memanfaatkan pemahaman mengenai bentuk-bentuk implementasi literasi digital yang telah dijabarkan - Peserta dapat berkolaborasi memerankan *role-play* singkat untuk mengilustrasikan kegiatan yang telah dirancang

1. Uraian Materi

Pada bagian ini, akan dipelajari lebih mendalam mengenai penerapan dari masing-masing keempat pilar literasi digital, yakni etika, keamanan, budaya, dan kecakapan dalam bermedia digital. Selain itu,

pembahasan ini dilengkapi pula dengan kondisi terkini di Indonesia serta tips praktis yang membuat kita dapat memaknai lebih jauh keempat pilar tersebut.

a. Lanskap Digital

Pengetahuan dasar mengenai lanskap digital meliputi berbagai perangkat keras dan perangkat lunak karena lanskap digital merupakan sebutan kolektif untuk jaringan sosial, surel, situs daring, perangkat seluler, dan lain sebagainya. Fungsi perangkat keras dan perangkat lunak saling berkaitan sehingga tidak bisa lepas satu sama lain. Kita tidak bisa mengakses dunia digital tanpa fungsi dari keduanya.

Dengan demikian, kita perlu mengetahui dan memahami fungsi perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan dalam mengakses dunia digital. Salah satu perangkat keras yang sering kali digunakan dalam dunia digital adalah komputer. Komputer yang paling dekat dengan kehidupan kita adalah komputer pribadi. Komputer merupakan istilah yang digunakan untuk menyebut komputer yang didesain untuk penggunaan individu (Wempen, 2015).

Jadi, komputer yang kita jumpai di rumah, sekolah, atau kafe internet seringkali diasosiasikan sebagai komputer pribadi. Akan tetapi, bentuk komputer pribadi bermacam-macam. Variasi bentuk ini bisa juga berkaitan dengan perbedaan fungsi dan kemampuan. Berikut ini beberapa kategori untuk mesin komputer yang sering kita jumpai (Wempen, 2015):

- Komputer

Komputer pribadi yang biasa diletakkan di atas meja kerja atau meja belajar dan jarang dipindah-pindahkan. Komputer ini terdiri dari kotak besar yang disebut unit sistem yang berisi berbagai komponen

penting agar komputer ini dapat bekerja. Kemudian komputer *desktop* ini dihubungkan juga dengan perangkat keras lain seperti *monitor, keyboard,* dan *mouse.* Perangkat keras tersebut disambungkan dengan unit sistem menggunakan kabel atau teknologi *wireless.* Kelebihan komputer *desktop* ini adalah kita meningkatkan performa dan fungsi komputer dengan mudah. Contohnya adalah menambah kapasitas kemampuan memori komputer hingga kapasitas penyimpanan data.

- *Notebook*

Notebook merupakan istilah lain dari laptop. *Notebook* merupakan komputer yang didesain agar bisa dilipat dan mudah dibawa kemana-mana. Dalam perangkat keras ini sudah terdapat *monitor, keyboard*, dan *keypad* yang merangkai jadi satu dengan unit sistemnya. *Notebook* dapat mengoperasikan berbagai perangkat lunak yang juga dioperasikan oleh komputer *desktop*. Karena kemudahannya dibawa kemana-mana, maka *notebook* menjadi perangkat keras yang populer. Walau begitu, kita perlu usaha ekstra jika ingin meningkatkan performa perangkat keras ini.

- *Netbook*

Netbook merupakan singkatan dari *internet notebook.* Perangkat keras ini biasanya lebih kecil ukurannya dan kemampuannya juga tidak sehandal *notebook*. Faktor kemampuan ini membuat *netbook* mungkin tidak dapat mengoperasikan perangkat lunak tertentu. Dari segi harga, *netbook* lebih terjangkau.

- *Tablet*

Tablet merupakan komputer portabel yang terdiri dari layar sentuh dengan komponen komputer di dalamnya. Perangkat keras ini tidak memiliki *keyboard.* Fungsi *keyboard* dapat kita jumpai dalam layar sentuh tersebut. Perangkat keras ini sangat simpel dan mudah dibawa

kemana-mana. Namun, perangkat ini biasanya tidak dapat mengoperasikan beberapa aplikasi perangkat lunak tertentu karena keterbatasan kemampuannya.

- Telepon Pintar

Telepon pintar merupakan perangkat telepon yang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan berbagai aplikasi perangkat lunak dan mengakses internet. Sama seperti tablet, telepon pintar biasanya dilengkapi dengan layar sentuh. Telepon pintar dapat mengoperasikan berbagai perangkat lunak namun tidak sehandal komputer *desktop* atau *notebook.*

Dari kelima mesin komputer tersebut, telepon seluler merupakan salah satu gawai paling populer di Indonesia. Per tahun 2019, 63,3% penduduk memiliki telepon pintar dan diprediksi dapat mencapai 89,2% dari populasi pada tahun 2025 (Pusparisa, 2020). Telepon pintar kerap dikaitkan dengan penggunaan internet. Sebuah lembaga riset internetlivestats (2016) menyebutkan bahwa Indonesia menduduki peringkat ke 12 pengguna internet terbanyak. Lembaga ini mengestimasi bahwa lebih dari 53 juta penduduk Indonesia sudah mengakses internet, angka ini menunjukkan peningkatan pengguna internet sebanyak 6,5% dari tahun 2014. Penetrasi internet Indonesia juga meningkat, di tahun 2014 hanya 17% meningkat menjadi 20% di tahun 2016.

Mengetahui dan Memahami Internet

Salah satu hal yang sering kita jumpai dalam dunia digital adalah internet. Internet merupakan jaringan komputer yang memungkinkan satu komputer saling berhubungan dengan komputer lain (Levine &

Young, 2010). Karena hal tersebut, maka pengguna komputer dapat berkomunikasi dengan pengguna komputer lainnya. Komunikasi yang bisa dilakukan antar pengguna ini juga bersifat timbal balik. Jika komputer A mengirimkan sebuah pesan ke komputer B, maka komputer B dapat membalas pesan tersebut ke komputer A (Levine & Young, 2010).

Internet telah menghubungkan manusia dari berbagai lokasi. Internet juga semakin mudah diakses oleh banyak manusia. Pendahulu dari internet adalah ARPANET, sebuah proyek dari Departement of Defense (DOD) pada 1969 sebagai eksperimen terkait teknologi jejaring yang reliabel (Levine & Young, 2010). Teknologi ini kemudian semakin berkembang sehingga bisa diakses oleh banyak orang. Beberapa perkembangan dari waktu ke waktu adalah peralatan koneksi yang semakin murah dan ringan (Levine & Young, 2010). Hal ini tentu dapat mempermudah pengguna dalam mengaksesnya.

Menurut Levine dan Young (2010), ada beberapa hal yang perlu disiapkan untuk mengakses internet, yaitu komputer, modem, akses ke penyedia jasa internet, dan berbagai perangkat lunak. Pertama adalah komputer. Mesin pintar ini menjadi perangkat yang perlu dimiliki dalam mengakses internet. Kita tidak perlu memiliki perangkat komputer yang sangat canggih, asalkan memiliki kemampuan mengakses internet. Tidak harus berupa komputer pribadi, kita juga dapat mengakses internet dengan gawai yang lebih ringan seperti ponsel.

Selanjutnya adalah modem. Perangkat ini memungkinkan komputer tersambung dengan sistem jaringan. Ketiga adalah akses ke penyedia jasa internet. Akses ini bisa merupakan kombinasi setelan perangkat lunak dan perangkat keras yang menyambungkan komputer ke jaringan internet. Terakhir adalah berbagai perangkat lunak yang

menunjang akses internet. Kita perlu memasang berbagai perangkat lunak di komputer agar bisa mengakses internet dengan baik.

Mengetahui dan Memahami Koneksi Internet

Komputer yang kita gunakan tidak terhubung secara langsung dengan internet. Komputer kita dapat terkoneksi karena adanya perusahaan penyedia jasa internet (internet service provider) yang menyediakannya (Miller, 2016). Kita perlu mendaftar agar memperoleh jasa koneksi internet dari penyedia jasa internet di sekitar.

Internet biasanya dapat kita akses dengan perangkat keras koneksi bernama modem. Perangkat ini terhubung langsung dengan komputer kita atau dengan menggunakan router jaringan tanpa kabel (Miller, 2016). Biasanya penyedia jasa internet ini mengerjakan pemasangannya, termasuk juga perangkat lunak yang menyertainya.

Tips Memilih Penyedia Jasa Internet

Ada beberapa pertimbangan dalam memilih jasa internet yang bisa kita gunakan.

1. Kecepatan akses. Kita perlu mengetahui kecepatan akses internet yang bisa kita dapatkan.
2. Stabilitas. Kita perlu memastikan bahwa penyedia jasa internet tersebut menyediakan akses internet yang stabil, terutama di lokasi tempat kita berada.
3. Pelayanan terhadap pelanggan. Kita perlu mengetahui bagaimana pelayanan yang diberikan terhadap kendala yang mungkin kita temui saat mengakses internet (Handayani, 2020).

4. Selain tips tersebut, tentu kita perlu menyesuaikan biaya jasa internet dengan kemampuan dan kebutuhan kita.

Koneksi dengan Wi-Fi di Ruang Publik

Dengan mendaftar ke penyedia jasa internet, kita bisa mengakses internet secara personal dengan teknologi kabel atau Wi-Fi. Wi-Fi, singkatan dari wireless fidelity, merupakan istilah bagi koneksi standar tanpa kabel (Miller, 2016). Kita bisa terhubung dengan internet dengan menggunakan Wi-Fi lewat penyedia jasa internet yang kita gunakan. Tidak hanya di rumah, berbagai kafe, restoran, hotel, bandara, dan ruang publik lainnya yang menyediakan akses Wi-Fi baik gratis maupun berbayar (Miller, 2016). Agar dapat terhubung dengan jaringan Wi-Fi, kita perlu mengetahui proses kerjanya. Komputer pribadi biasanya sudah dapat mengidentifikasi akses Wi-Fi apa saja yang bisa terhubung. Jika kita menggunakan komputer pribadi seperti notebook atau netbook, kita bisa mengetahui jaringan Wi-Fi yang bisa terhubung di bagian koneksi yang ada di taskbar.

Selanjutnya, kita bisa klik nama Wi-Fi yang terbaca oleh komputer kita. Kemudian biasanya kita diminta untuk mengisi kata sandi. Beberapa Wi-Fi bisa langsung kita akses tanpa memerlukan kata sandi. Kata sandi ini biasanya diatur oleh pihak yang menyediakan jasa Wi-Fi tersebut. Kita bisa menanyakan kata sandi kepada pihak penyedia jasa tersebut. Setelah mengisi kata sandi, kita kemudian dapat mengakses jaringan Wi-Fi (Miller, 2016).

Kita bisa juga mengakses Wi-Fi dengan menggunakan perangkat telepon pintar. Caranya adalah dengan menggeser ke bawah mulai dari bagian atas layar. Setelah itu kita cari ikon Wi-Fi yang ada di sebelah atas

layar. Kemudian kita bisa klik dan tahan ikon Wi-Fi tersebut untuk mengetahui jaringan Wi-Fi apa saja yang terbaca oleh perangkat kita. Selanjutnya kita bisa klik salah satu jaringan Wi-Fi. Sama seperti perangkat notebook atau netbook, akses Wi-Fi bisa kita peroleh langsung atau dengan mengisi kata sandi terlebih dahulu (Miller, 2016). Setelah terkoneksi dengan jaringan Wi-Fi, kita bisa terhubung dengan akses internet lewat gawai yang kita gunakan.

Hal-Hal yang Perlu Diperhatikan Terkait Wi-Fi di Ruang Publik

Jaringan publik bisa saja tidak seaman jaringan pribadi yang memerlukan kata kunci untuk mengaksesnya. Karena semua orang dapat mengakses jaringan publik, bisa saja ada kemungkinan pengguna yang berniat buruk. Pengguna ini secara tidak bertanggung jawab dapat mencegat sinyal yang dikirimkan dari komputer kita ke situs di internet. Jadi sebaiknya jangan mengirimkan informasi pribadi dan sensitif dengan menggunakan koneksi publik (Miller, 2016).

Setelah dapat mengakses internet, maka kita perlu menyeleksi dan memahami berbagai hal berkaitan dengan internet. Istilah yang sering kita dengar adalah web. Web adalah kumpulan halaman yang menghubungkan satu informasi dengan informasi lainnya (Levine & Young, 2010). Setiap halaman informasi ini bisa berisi berbagai tulisan, gambar, suara, video, animasi, atau hal lain (Levine & Young, 2010). Kita bisa mengunjungi berbagai halaman tersebut dengan menuliskan alamat web yang sesuai. Untuk dapat mengakses web, maka kita perlu browser. Browser adalah program dalam komputer yang dapat menemukan dan menyajikan halaman web di layar gawai kita (Levine & Young, 2010).

Selain web, kita juga perlu mengenal electronic mail (email) atau surel. Surel merupakan layanan dalam jaringan internet yang memungkinkan kita mengirimkan pesan kepada pengguna surel lain di seluruh dunia (Levine & Young, 2010). Selain memiliki jaringan internet, untuk dapat melakukan hal tersebut, maka kita perlu memiliki alamat surel. Alamat surel dapat diibaratkan seperti alamat pos atau bahkan nomor telepon (Levine & Young, 2010: 208). Kita mengirimkan pesan sesuai dengan alamat surel yang kita ketikkan dalam program layanan surel. Hal ini membuat pesan yang kita kirimkan dapat diterima oleh pengguna yang memiliki alamat surel yang kita tuju.

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel dan modul berikut: - https://www.internetlivestats.com/internet-users-by-country/ - https://www.statista.com/topics/5020/smartphones-in-indonesia/#dossierKeyfigures - https://edu.gcfglobal.org/en/computerbasics/mobile-devices/1/ - Modul Cakap Bermedia Digital
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu What is a Gadget? | History PENGGUNA SMARTPHONE DI INDONESIA
Ayo Berdiskusi	Bagi peserta menjadi kelompok diskusi yang terdiri dari 4-5 orang, cobalah untuk berdiskusi mengenai poin-poin di bawah ini, kemudian presentasikan hasil diskusi dalam waktu 3 menit! a. Apa saja gawai yang dimiliki oleh setiap anggota? b. Berapa rata-rata waktu yang digunakan masing-masing anggota untuk mengoperasikan gawai-gawai tersebut dalam sehari? c. Apa Gawai yang paling sering digunakan? Mengapa? d. Apa fitur yang paling sering digunakan dalam gawai tersebut? Mengapa?

b. Mesin Pencarian Informasi, Cara Penggunaan dan Pemilahan Data

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

Dalam menggunakan internet, salah satu aktivitas yang sering kita lakukan adalah menggunakan mesin pencarian informasi untuk menunjang kegiatan. Hasil survei yang dikeluarkan oleh Hootsuite dan We are Social di tahun 2020 menunjukkan bahwa Google menempati peringkat pertama sebagai mesin pencarian informasi yang paling banyak diakses. Ia lebih banyak diakses secara *mobile* dibandingkan melalui komputer. Situs ini digunakan oleh semua kelompok usia hampir secara merata. Pengguna terbanyak ada pada kelompok usia 25-34 tahun yaitu sebesar 32%. Sedangkan penggunaan Google pada kelompok usia lainnya berkisar antara 9 hingga 17% (Hootsuite & We Are Social, 2021).

JAN 2021

TRAFFIC SHARE BY DEVICE, AGE, AND GENDER

SHARE OF TOTAL WEBSITE TRAFFIC BY DEVICE, AND SHARE OF UNIQUE VISITORS AGED 18+ BY AGE AND GENDER (DECEMBER 2020)

INDONESIA

#	WEBSITE	MOBILE SHARE	COMPUTER SHARE	FEMALE SHARE	MALE SHARE	AGE 18-24 SHARE	AGE 25-34 SHARE	AGE 35-44 SHARE	AGE 45-54 SHARE	AGE 55-64 SHARE	AGE 65+ SHARE
01	GOOGLE.COM	60.0%	40.1%	42.6%	57.4%	17.4%	32.0%	17.0%	12.9%	11.6%	9.1%
02	DETIK.COM	95.9%	4.1%	42.3%	57.7%	43.9%	30.8%	11.2%	7.7%	3.8%	2.5%
03	YOUTUBE.COM	20.7%	79.4%	41.4%	58.6%	19.3%	34.8%	16.7%	11.5%	9.4%	8.3%
04	KOMPAS.COM	95.2%	4.8%	40.4%	59.6%	44.2%	30.3%	11.4%	7.9%	3.8%	2.5%
05	TRIBUNNEWS.COM	96.3%	3.7%	42.9%	57.1%	43.7%	31.4%	11.2%	7.4%	3.7%	2.5%
06	FACEBOOK.COM	78.1%	21.9%	47.5%	52.5%	15.2%	28.6%	17.8%	14.5%	12.8%	11.1%
07	BRAINLY.CO.ID	65.4%	34.7%	43.3%	56.7%	47.3%	31.1%	9.1%	6.1%	4.8%	1.6%
08	WIKIPEDIA.ORG	75.6%	24.4%	44.8%	55.2%	17.2%	31.4%	17.2%	12.9%	11.8%	9.5%
09	GOOGLE.CO.ID	61.5%	38.5%	39.8%	60.2%	37.1%	32.3%	12.7%	8.7%	5.8%	3.4%
10	CNBCINDONESIA.COM	97.9%	2.1%	37.5%	62.5%	43.7%	29.1%	12.2%	8.6%	4.1%	2.3%

31 SOURCE: SEMRUSH (JAN 2021). NOTES: FIGURES REPRESENT WEBSITE TRAFFIC ONLY, AND DO NOT INCLUDE USE OF NATIVE MOBILE APPS. DEVICE SHARE BASED ON TOTAL WEBSITE TRAFFIC IN DECEMBER 2020. AGE AND GENDER SHARES BASED ON UNIQUE VISITORS AGED 18+ IN DECEMBER 2020. GENDER DATA ARE ONLY AVAILABLE FOR 'FEMALE' AND 'MALE' VISITORS, SO FIGURES SHOWN HERE REPRESENT SHARE OF THOSE GENDERS. ADVISORY: SOME WEBSITES IN THIS LIST MAY CONTAIN ADULT CONTENT. PLEASE USE CAUTION WHEN VISITING UNKNOWN SITES.

we are social Hootsuite

Gambar 3. 1 Traffic Share Situs Berdasarkan Perangkat, Usia dan Gender Tahun 2020

Sumber: Hootsuite & We Are Social (2021)

Google masih berada pada peringkat pertama mesin pencarian informasi terfavorit, baik di dunia maupun Indonesia. Dilansir dari Statcounter (2021) sebanyak 98,32% masyarakat Indonesia memilih menggunakan Google. Hanya kurang dari 2% populasi masyarakat Indonesia yang menggunakan Yahoo, Bing, Yandex, DuckDuckGo, dan Ecosia.

Tabel 3. 2 Beberapa Jenis Perangkat dan Kelebihannya (Namira, 2021 dalam Monggilo dan Kurnia 2021)

No	Mesin Pencari	Kelebihan

	Google	● Memiliki waktu penyediaan informasi yang cepat Menyediakan informasi dari berbagai sumber sekaligus ● Memiliki banyak fitur pendukung untuk optimalisasi pencarian informasi ● Terkoneksi dengan pihak ketiga sehingga dapat menyediakan informasi lebih detail ● Menyediakan pencarian dengan berbagai bahasa
	Bing	● Menyediakan informasi dalam berbagai jenis (gambar, foto, video, dan berita) ● Memiliki fasilitas instant answer
	Yahoo	● Menyediakan informasi dalam berbagai jenis (gambar, foto, video, dan berita) ● Memiliki fitur news feed di halaman utama pencarian
	Baidu	● Menyediakan informasi berdasarkan rating situs web ● Menyediakan layanan pencarian lagu dengan format mp4
	Yandex	● Menyediakan informasi dalam berbagai jenis (gambar, foto, video, dan berita) ● Menyediakan pencarian dengan berbagai bahasa
	DuckDuckGo	● Menyediakan informasi pencarian dari berbagai sumber ● Tidak melakukan penyimpanan IP address ● Iklan ditempatkan sesuai kata kunci yang dicari, bukan berdasarkan algoritma pengguna

Mesin pencarian informasi memiliki tiga tahapan kerja sebelum menyajikan informasi yang kita butuhkan. *Pertama*, penelusuran (*crawling*), yaitu langkah ketika mesin pencarian informasi yang kita akses menelusuri triliunan sumber informasi di internet. Penelusuran tersebut tentu mengacu pada kata kunci yang diketikkan pada mesin

pencarian informasi. *Kedua*, pengindeksan (*indexing*), yakni pemilahan data atau informasi yang relevan dengan kata kunci yang kita ketikkan. Ketiga, pemeringkatan (*ranking*), yaitu proses pemeringkatan data atau informasi yang dianggap paling sesuai dengan yang kita cari.

Cara penggunaan mesin pencarian informasi dapat dilakukan dengan mengetik kata kunci (*keyword*) di kolom pencarian, kata kunci dapat berupa satu kata atau lebih. Kemudian klik *enter*, maka berbagai hasil pencarian yang relevan akan muncul. Jika belum menemukan informasi yang dibutuhkan, maka kita dapat kembali ke laman pencarian dan mengubah kata kunci yang lebih sesuai. Mesin pencarian informasi juga menyediakan saran pencarian yang membantu kita menemukan informasi yang dibutuhkan.

Ada kemungkinan kita tidak menemukan informasi yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan adanya kemungkinan informasi tersebut memang tidak tersedia atau kata kunci yang kita gunakan kurang sesuai. Untuk menggunakan mesin pencarian informasi yang lebih sesuai, kita dapat menggunakan tips berikut ini (Gibbs, 2016 & Goodwill Community Foundation, n.d.):

1. Menggunakan karakter tanda hubung (-) untuk menghilangkan kata khusus yang tidak diinginkan, misalnya kita ingin mencari informasi resep masakan selain ayam. Maka setelah mengetik ‘resep masakan -ayam’, seluruh resep selain masakan berbahan ayam akan muncul.

2. Menggunakan karakter tanda petik (“ ”) untuk mencari kata atau frasa yang lebih spesifik. Misalnya, kita ingin mencari informasi resep masakan soto ayam. Maka setelah mengetik ‘resep “soto ayam”’, seluruh resep berbagai soto ayam akan muncul, bukan seluruh masakan yang mengandung kata ‘soto’ maupun ‘ayam’ saja.

3. Menggunakan istilah OR untuk menemukan salah satu informasi yang dibutuhkan. Misalnya, kita mengetik ‘soto ayam OR soto

daging', maka resep yang muncul adalah soto ayam dan soto daging.

4. Menggunakan sinonim dari kata kunci. Ketika kita masih ragu dengan istilah yang digunakan, kita dapat menggunakan sinonim dari kata tersebut dengan diawali tanda baca tilde (~). Misalnya, kita ingin mencari gula merah namun tidak yakin apakah harus mencari gula merah atau gula kelapa, maka dapat menuliskan 'gula ~kelapa', maka hasil yang muncul juga akan menampilkan sinonim kata tersebut.

5. Mencari dalam sebuah situs. Misalnya kita ingin mencari informasi mengenai status gizi balita Indonesia, agar data tersebut valid maka kita ingin mencari dari Kementerian

Kesehatan RI, maka kita dapat mengetik ‘site:kemkes.go.id status gizi balita indonesia’ dan seluruh data yang relevan dari situs Kemenkes RI akan muncul.

6. Menggunakan tanda bintang (*) untuk informasi yang tidak lengkap. Sebagai contoh, kita lupa bagian dari sebuah pribahasa, maka kita dapat mencarinya dengan mengetik ‘sekali * dua tiga pulau terlampaui’

7. Mencari informasi diantara dua nilai menggunakan simbol dua titik (..) dan diakhiri dengan spasi. Contohnya, ketika ingin

mencari sejarah Indonesia dari tahun 1945 hingga 1980 maka kita dapat menuliskan 'sejarah RI tahun 1945.. 1980' dan hasilnya akan menunjukkan berbagai peristiwa sejarah Republik Indonesia dalam periode tersebut.

Ayo Membaca	Perkayalah informasi mengenai berbagai teknik pencarian informasi yang lebih efektif dari bahan bacaan berikut - https://mclennan.libguides.com/searchingInternet/searchInternet/effective - http://eprints.rclis.org/8317/1/Internet_Search_Engines.pdf - https://sites.cs.ucsb.edu/~tyang/papers/bookchaptersearch.pdf - Modul Cakap Bermedia Digital
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu How search engines work12 Cool Google Search Tricks You Should Be Using!
Ayo Berdiskusi	Bagi peserta menjadi kelompok diskusi yang terdiri dari 3-4 orang, cobalah untuk berdiskusi mengenai salah satu dari topik di bawah ini, setiap orang harus mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya menggunakan mesin pencarian informasi serta metode pencarian yang berbeda, lalu rangkum informasi menjadi satu paragraf yang padat informasi. Kemudian, salah satu anggota

	diminta untuk menjabarkan mekanisme pencarian materi, perbedaan informasi yang didapat, dan rangkuman hasil diskusi. Daftar tema: a. Sejarah Soto Nusantara b. Perkembangan Media Sosial Masyarakat Indonesia c. Permainan Anak Indonesia dan Dunia d. Penggunaan Gawai Masyarakat Indonesia dari Dulu hingga Kini

c. Aplikasi Percakapan, dan Media Sosial

Aplikasi percakapan dan media sosial adalah salah satu bagian dari perkembangan teknologi yang disebut sebagai tolok ukur yang sangat menarik yang memiliki kaitan dengan berbagai aspek (Sun, 2020). Kita sering tidak menyadari bahwa kemampuan penggunaan aplikasi percakapan dapat memunculkan beragam permasalahan jika tidak diikuti dengan kompetensi penggunanya. Kompetensi tersebut, yakni: mengakses, menyeleksi, memahami, menganalisis, memverifikasi, mengevaluasi, mendistribusikan, memproduksi, berpartisipasi, dan berkolaborasi (Kurnia dkk., 2020). Di antara kompetensi tersebut, terdapat tujuh kompetensi yang berkaitan langsung dengan penggunaan aplikasi percakapan, yakni: mengakses, menyeleksi, memahami, memverifikasi, memproduksi, mendistribusikan, berpartisipasi, serta berkolaborasi.

Akses sebagai kompetensi dasar pertama memiliki peranan kunci sebab ketidakmampuan pengguna dalam mengakses aplikasi tertentu akan menghambat penggunaan aplikasi tersebut. Akses percakapan biasanya diperoleh secara personal maupun atas saran dari kelompok tertentu, seperti kelompok kaum perempuan yang mengakses grup WhatsApp untuk memperoleh informasi (Monggilo, dkk., 2020; Wenerda & Supenti, 2019). Kebebasan untuk mengakses aplikasi percakapan dan media sosial perlu diimbangi dengan kemampuan pengguna untuk mengakses sebuah aplikasi percakapan. Pengguna perlu setidaknya memahami empat dimensi persiapan, yaitu: *pertama*, akses terhadap internet. Aplikasi percakapan dan media sosial bagaimanapun adalah *platform* digital yang membutuhkan internet agar bisa beroperasi.

Internet ini bisa didapatkan jika menggunakan gawai yang kompatibel serta tersedia paket data yang bisa dibeli.

Kedua, syarat dan ketentuan penggunaan aplikasi. Ia merupakan sekumpulan peraturan yang dibuat oleh pembuat aplikasi percakapan dan media sosial yang harus disetujui dan dipenuhi oleh calon pengguna sebelum menggunakan aplikasi tersebut. Maka dari itu, sangat penting untuk membaca syarat dan ketentuan yang diberikan oleh aplikasi sebelum menekan tombol setuju (Monggilo dkk., 2020). Selain itu, dalam sebuah grup percakapan, admin biasanya memiliki ketentuan atau aturan, maka sangat penting untuk memahami siapa saja yang menjadi anggota grup tersebut, agar menjadi filter dalam menerima berbagai informasi yang ada di dalam grup-grup aplikasi percakapan (Monggilo dkk., 2020).

Ketiga, membuat dan/atau membuka akun. Setelah memahami ketentuan penggunaannya, hal yang perlu dilakukan berikutnya adalah masuk (*sign in*) menggunakan akun yang dimiliki. Jika belum memilikinya, maka perlu mendaftar terlebih dahulu (*sign up*).

Mendaftarkan akun membutuhkan data-data pribadi tertentu, misalnya nama lengkap, nomor telepon, surel, usia, jenis kelamin, tanggal lahir, asal negara, dan lainnya. Proses inilah yang harus diwaspadai, terutama bila data-data pribadi tersebut terhubung dengan data bank maupun dompet digital.

Keempat, metode akses. Umumnya dua metode dalam mengakses sebuah aplikasi, yaitu melalui aplikasi *mobile* yang dipasang ke perangkat kita dan/atau *browser*. Untuk mengakses melalui aplikasi gawai pengguna hanya perlu membuka aplikasi gawai yang telah dipasang. Sedangkan melalui *browser*, pengguna perlu membuka alamat laman dari aplikasi

yang ingin diakses terlebih dulu. Pilihannya dapat disesuaikan dengan kebutuhan kita masing-masing.

Mengenal Media Sosial

Dengan durasi akses rata-rata lebih dari tiga jam, membuktikan eksistensi media sosial yang tidak bisa dilepaskan dari kehidupan sehari-hari. Media sosial mengalami perkembangan sangat cepat, tercatat hingga kini media sosial memiliki pengguna aktif sebanyak 106 juta pengguna di Indonesia, di mana angka tersebut sebanyak 40% dari total populasi yang ada (Indonesia Baik, 2017 dalam Monggilo dan Kurnia 2021).

Tabel 3. 3 Kelebihan dan Kekurangan Beberapa Media Sosial

No	Media Sosial	Kelebihan	Kekurangan
1	Facebook	Jumlah pengguna menduduki peringkat pertama.	Pengguna terlalu heterogen sehingga informasi yang muncul terlalu beragam
2	Instagram	Memiliki fitur menarik untuk meningkatkan kualitas gambar maupun video yang diunggah	Jenis unggahan terbatas gambar dan video
3	Twitter	Mendistribusikan informasi dengan cepat dan ringkas.	Karakter huruf dibatasi.
4	YouTube	Menyajikan informasi berupa video dengan durasi yang tidak terbatas.	Konten video yang terlalu beragam serta pop-up iklan.

Mengulik Aplikasi Percakapan

Aplikasi percakapan adalah penunjang komunikasi kita dalam jaringan. Menurut data *Hootsuite & We Are Social* pada bulan Oktober 2020, aplikasi pesan terbesar masih dikuasai oleh WhatsApp, disusul Facebook Messenger, WeChat, QQ, Snapchat, dan Telegram.

Gambar 3. 2 Infografik Jumlah Pengguna Aktif Bulanan Aplikasi Pesan Instan

Sumber: Databoks (2020)

Aplikasi percakapan menjadi salah satu garda terdepan terjadinya komunikasi daring, terlebih di masa pandemi COVID-19. Komunikasi kini

lebih banyak terjadi dalam jaringan sehingga akses pada aplikasi percakapan sangat tinggi.

Gambar 3. 3 Perbedaan Media Sosial dan Aplikasi Percakapan

Sumber: Susanto (2020) & Batic Media (2020)

Setelan Mendasar Aplikasi Percakapan

Kita kadang mengeluhkan pesan yang lambat atau bahkan tidak terkirim yang berakibat pada terhambatnya proses komunikasi. Tidak jarang juga kita terganggu dengan informasi yang diterima tetapi nyatanya tidak kita butuhkan. Lantas, bagaimana cara untuk menyiasatinya?

1. Kenali kelebihan dan kekurangan dari aplikasi percakapan yang kita gunakan.
2. Perbaharui aplikasi percakapan yang digunakan. Hal ini karena fitur-fitur terbaru biasanya akan dibenamkan ketika aplikasi kita perbarui secara berkala.
3. Nonaktifkan fitur untuk mengendalikan informasi yang tidak diinginkan pada setting aplikasi.

Gambar 3. 4 Pengaturan pada Aplikasi WhatsApp

Sumber: Modul Cakap Bermedia Digital

Gambar 3. 5 Setelan Informasi yang Tidak Diinginkan dalam Telegram

Sumber: Modul Cakap Bermedia Digital

Selain itu, penting juga mengetahui fitur-fitur untuk mengoptimalkan penggunaan aplikasi. Caranya ialah pertama, kenali fitur dasar aplikasi percakapan yang berhubungan dengan profil akun agar sebagai pengguna kita dapat dikenali. Kedua, kenali dan gunakan dengan baik fitur pemberitahuan pesan baru (notifikasi). Ketiga, gunakan setelan yang sesuai (baik ukuran huruf, background, wallpaper, maupun

pengaturan serta backup pesan) untuk aplikasi chat yang dipasang pada perangkat seluler.

Setelan Mendasar WhatsApp

1. Baris pertama nama *user*, foto, dan status.
2. Baris *"Account"* berisi pengaturan untuk mengubah privasi *user*, keamanan, verifikasi dua langkah, informasi akun, penggantian nomor akun, dan pengaturan menutup akun.
3. Baris *"Chats"* berisi pengaturan mengubah tema obrolan, *wallpaper*, ukuran *font*, *backup* pesan dan riwayat pesan.
4. Baris *"Notifications"* berisi pengaturan pemberitahuan pesan dan panggilan masuk yang berasal dari grup maupun percakapan pribadi.
5. Baris *"Storage and Data"* berisi pengaturan penyimpanan data WhatsApp pada ponsel pengguna dan penggunaan internet
6. Baris *"Help"* berisi pusat bantuan, kebijakan privasi dan informasi tentang aplikasi WhatsApp.

Gambar 3. 6 Setelan Mendasar WhatsApp

Sumber: Modul Cakap Bermedia Digital

Cara Melaporkan Akun Media Sosial (Kominfo, 2021)

Facebook:

1. Jalankan aplikasi Facebook atau buka situs Facebook.
2. Pergi ke profil akun Facebook yang ingin direport.
3. Setelah itu tekan tombol dengan ikon tiga titik.
4. Pilih opsi Cari Dukungan atau Laporkan Profil.
5. Pilih Berpura-pura Menjadi Orang Lain > Saya.
6. Lalu tekan tombol Selanjutnya.
7. Pilih opsi Laporkan profil.
8. Berikan centang lalu tekan tombol Laporkan.

Instagram

1. Tap pada ikon titik tiga yang berada di ujung unggahan Instagram
2. Kemudian pilih opsi Laporkan.
3. Jika memiliki unsur spam, pilih opsi Ini Spam.
4. Sedangkan jika berunsur yang lainnya, pilih opsi ini tidak pantas.
5. Apabila anda memilih tidak pantas, Anda harus memilih pilihan yang sesuai dengan permasalahan dari unggahan tersebut.

Twitter

Melaporkan Akun:

1. Buka profil akun tersebut dan klik atau sentuh ikon luapan.
2. Pilih Laporkan.
3. Pilih Mereka melakukan tindakan yang bersifat menghina atau membahayakan.
4. Selanjutnya, kami akan meminta Anda untuk memberikan informasi tambahan tentang masalah yang dilaporkan. Kami mungkin juga akan meminta Anda untuk memilih Tweet dari akun tersebut sehingga kami memiliki gambaran yang lebih jelas untuk mengevaluasi laporan.

5. Kami akan menyertakan teks dari Tweet yang dilaporkan di surel dan notifikasi tindak lanjut kami. Untuk berhenti menerima informasi ini, hapus centang pada kotak di samping. Pembaruan tentang laporan ini dapat menampilkan Tweet ini.
6. Setelah Anda mengajukan laporan, kami akan memberikan saran tindakan tambahan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengalaman ber-Twitter Anda.

Melaporkan twit:

1. Telusuri twit yang ingin Anda laporkan di Twitter.com atau dari aplikasi Twitter untuk iOS atau Twitter untuk Android.
2. Klik atau sentuh ikon.
3. Pilih Laporkan.
4. Pilih Ini menghina atau berbahaya.
5. Selanjutnya, kami akan meminta Anda untuk memberikan informasi lainnya tentang masalah yang dilaporkan. Kami mungkin juga akan meminta Anda untuk memilih twit lainnya dari akun yang dilaporkan sehingga kami memiliki gambaran yang lebih jelas untuk mengevaluasi laporan.
6. Kami akan menyertakan teks dari twit yang dilaporkan di surel dan notifikasi tindak lanjut kami. Untuk berhenti menerima informasi ini, hapus centang pada kotak di samping Pembaruan tentang laporan ini dapat menampilkan twit ini.
7. Setelah Anda mengajukan laporan, kami akan memberikan saran tindakan tambahan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengalaman ber-Twitter Anda.

Youtube:

1. Pilih Laporkan di menu pemutar video.
2. Akan muncul menu untuk memilih alasan pelaporan video tersebut.
3. Setelah memilih alasannya, Anda akan melihat pesan konfirmasi.

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca modul berikut: - Modul Cakap Bermedia Digital
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu Media Sosial Dari Masa ke Masa
Ayo Bermain	Persiapan : Seluruh peserta diminta untuk berdiri di depan kursi masing-masing tanpa membawa barang apapun Cara Bermain : 1. Pembicara akan menyebutkan berbagai contoh sosial media atau aplikasi percakapan satu per satu secara berurutan seperti di bawah ini: a. Whats App b. Facebook c. Instagram d. Tiktok e. Telegram f. Twitter g. Friendster h. Snapchat i. We Chat j. QQ k. Plurk 2. Jika peserta merasa memiliki akun di media sosial atau aplikasi percakapan tersebut maka peserta diminta tetap berdiri, jika tidak memiliki salah satunya, maka peserta dipersilakan duduk (sistem gugur) 3. Ketika jumlah peserta tinggal 2-3 orang, peserta diminta untuk maju ke depan dan menjawab pertanyaan berikut ini: a. Apa tujuan membuat media sosial tersebut? b. Apa saja pertimbangan sebelum membuat akun di media sosial atau aplikasi percakapan tersebut?

	(kaitkan dengan empat dimensi persiapan)

d. Aplikasi Dompet Digital, Loka Pasar (*marketplace*), dan Transaksi Digital

Sejak kemunculannya di kehidupan kita, beragam aktivitas sosial, ekonomi, dan politik yang kita lalui tidak terlepas dari koneksi internet. Anggaran untuk internet selalu diprioritaskan bahkan cenderung semakin besar (APJII, 2020). Contohnya saja dalam transaksi jual beli. Dengan koneksi internet, kita tak harus datang ke toko luring. Sebagai pembeli, kita dimanjakan dengan kemudahan dan kenyamanan. Sementara itu, sebagai penjual, tidak perlu menghabiskan biaya operasional untuk meningkatkan pendapatan penjualan mereka (Kurnia dkk., 2020).

Alasan lain dari tingginya transaksi digital adalah harga cenderung lebih murah dibandingkan toko-toko konvensional karena banyaknya diskon dan promo yang ditawarkan (APJII, 2020). Apalagi di masa pandemi COVID-19 saat ini, segala mobilitas fisik sangat dibatasi. Sebagai penggantinya, transaksi jual beli banyak kita lakukan dari rumah agar terhindar dari kontak langsung dengan kerumunan maupun dari kontaminasi virus melalui benda sekitar sebab metode pembayaran dilakukan secara non-tunai (*cashless*).

Jika ditelisik dari data jumlah penduduk Indonesia per September 2020, sebanyak 270,20 juta jiwa (BPS, 2020) atau hampir 90% di antaranya sudah pernah melakukan aktivitas pembelian barang atau jasa secara daring. Angka tersebut kian menegaskan bahwa aktivitas transaksi jual beli daring atau yang kita kenal dengan *e-commerce* sungguh digemari oleh masyarakat. Sebagai pembeli, kita dimanjakan dengan kemudahan

dan kenyamanan. Sementara itu, sebagai penjual, tidak perlu menghabiskan biaya operasional untuk meningkatkan pendapatan penjualan mereka (Kurnia dkk., 2020 dalam Monggilo dan Kurnia 2021).

Transaksi digital cenderung lebih aman dilakukan bilamana penjual bergabung dengan lokapasar yang sudah menyediakan metode pembayaran resmi. Salah satunya dengan memanfaatkan fitur dompet digital. Namun, sebelum dompet digital hadir seperti saat ini, terdapat sejumlah metode pembayaran yang cukup sering digunakan, yaitu pembayaran dengan kartu kredit, kartu debit, transfer bank, rekening bersama (virtual account), cash on delivery (COD), dan tunai melalui gerai retail. Hingga kini, metode pembayaran tersebut masih eksis dan digunakan sebagai alternatif metode transaksi selain dompet digital (Tumbuh Usaha, 2019 dalam Monggilo dan Kurnia 2021). Dompet digital hadir sebagai upaya dalam mewujudkan metode pembayaran nontunai untuk berbagai keperluan ataupun kebutuhan. Berdasarkan data iPrice dan Jakpat pada Kuartal 2 2019-2020, terdapat 26% dari total 1.000 responden yang memilih untuk menggunakan dompet digital sebagai metode pembayaran saat mereka melakukan transaksi digital (Devita, n.d.).

Tahun 2007, DOKU ID hadir sebagai perusahaan penyedia layanan pembayaran elektronik pertama di Indonesia. DOKU merupakan dompet digital pertama di Indonesia pada tahun 2013. Pada Mei 2020, jumlah mitra bisnis DOKU mencapai 150.000 *merchant.* Sementara itu, pengguna DOKU telah mencapai 3 juta pengguna (Fadilla, 2020). Hingga saat ini, selain DOKU Wallet sebagai perintis dompet digital di Indonesia, sekurang-kurangnya terdapat lima dompet digital yang populer dan digemari oleh masyarakat Indonesia, yaitu ShopeePay, OVO, GoPay, Dana,

dan LinkAja. Kelima dompet digital tersebut bersaing meraih perhatian masyarakat Indonesia dalam rangka memenuhi transaksi selama pandemi COVID-19.

Mengacu laporan Populix, pemenuhan kebutuhan konsumsi hari meningkat menggunakan dompet digital sebanyak 29,67% selama pandemi COVID-19 (Jati, 2020). Alih-alih menerapkan segala aktivitas dengan protokol kesehatan, dompet digital justru menjadi pilihan aman dan nyaman selama pandemi. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Snapcart, per Desember 2020 lalu, ShopeePay digadang-gadang sebagai dompet digital dengan jumlah transaksi tertinggi, yaitu sebanyak 32% dari total transaksi dompet digital di Indonesia. Transaksi ShopeePay melonjak melampaui GoPay dan OVO sejak Juni 2020 lalu. Jika dibandingkan dengan pengguna dompet digital lainnya (survei terhadap 1.000 responden), pengguna ShopeePay ada sebanyak 72%, kemudian disusul OVO (55%), GoPay (52%), Dana (40%) dan LinkAja (21%) (Husaini, 2020). ShopeePay banyak melakukan kerja sama dengan mitra dagang di seluruh Indonesia sebagai metode pembayaran nontunai. Hal ini disadari dan dilakukan oleh ShopeePay agar dapat menyaingi posisi dompet digital OVO dan GoPay yang banyak digunakan saat bertransportasi daring.

Secara umum, langkah untuk mengaktifkan dompet digital adalah sebagai berikut:

Aktivasi

Verifikasi

Penggunaan

Gambar 3. 7 Langkah Aktivasi, Verifikasi, dan Penggunaan Dompet Digital (Monggilo & Kurnia, 2021)

Sedang berikut adalah tips-tips untuk memilih dompet digital guna menghindari kebingungan:

1. Kenali masing-masing karakteristik dari setiap dompet digital yang ada. Masing- masing dompet digital memiliki layanan yang berbeda-beda.

2. Tentukan peruntukkan dan kebutuhannya. Jika kebutuhan yang akan dipenuhi untuk segala hal, seperti untuk pembelian pulsa/data, pembayaran listrik, pembayaran TV Kabel, pembayaran kartu pascabayar, isi ulang e-money, pembayaran PDAM, pembayaran transportasi umum, dan pembayaran tiket bioskop, maka Dana adalah dompet digital yang tepat.
3. Tentukan kebutuhan-kebutuhan apa saja yang memang diprioritaskan. Dengan demikian, kita dapat terhindari dari kebiasaan berbelanja berlebihan hanya karena untuk memenuhi keinginan ketimbang kebutuhan.

Selanutnya, lokapasar (*marketplace*), adalah satu *platform* yang menawarkan produk dan layanan dari banyak penjual yang dapat dibeli oleh klien/pembeli. Sebagian besar produk dan layanan yang dijual berasal dari perusahaan eksternal, meskipun beberapa platform juga dapat menawarkan produk mereka sendiri (Kawa & Wałęsiak, 2019 dalam Monggilo dan Kurnia 2021). Hadirnya lokapasar seperti saat ini sungguh memudahkan kita sebagai pengguna dalam melakukan transaksi jual beli dari mana dan kapan saja (Rosusana, 2008 dalam Monggilo & Kurnia, 2021). Selain itu, melalui lokapasar, pembeli dapat menemukan penjual yang menyediakan barang-barang yang belum dijual di toko-toko pada umumnya.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh iPrice, Shopee menempati posisi sebagai lokapasar terbanyak yang digunakan oleh masyarakat Indonesia dengan rata-rata kunjungan sebanyak 93,4 juta per bulannya (Jayani, 2020). Indonesia sendiri memiliki kontribusi mencapai 30% dari

total pasar yang diraih oleh Shopee (Shopee, 2021). Posisi lokapasar berikutnya diikuti oleh Tokopedia dengan rata-rata kunjungan sebanyak 86,1 juta per bulannya.

Berikut langkah-langkah mendasar yang dapat dilakukan agar Anda tidak keliru saat bertransaksi melalui lokapasar:

1. Temukan produk yang diinginkan dengan menjelajahi berbagai kategori dan subkategori menggunakan fitur pencarian.
2. Pilih produk yang diinginkan dari hasil pencarian.
3. Jika ingin membuat penawaran dengan penjual, kebanyakan lokapasar menyediakan fitur chat untuk memudahkan pembeli berkomunikasi langsung dengan penjual. Jika penawaran selesai dilakukan, ikon keranjang digunakan untuk memasukkan produk ke keranjang belanja untuk membuat pesanan.
4. Apabila produk yang diinginkan memiliki variasi ukuran, jenis, warna, dan model yang harus dipilih, setelah klik ikon keranjang pembeli harus menentukan pilihan terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke proses checkout.
5. Selanjutnya Kita akan diarahkan ke halaman keranjang belanja. Pilih produk yang ingin dibeli dan pilih voucher yang ingin digunakan jika ada. Apabila Anda memiliki voucher dan bonus-bonus lainnya, Anda dapat menggunakannya untuk mengurangi total belanja. Lalu klik Checkout.
6. Pada halaman checkout, pastikan alamat pengiriman sudah benar, kemudian pilih jasa kirim dan tentukan jam

pengiriman: pengiriman setiap saat atau pengiriman pada jam kantor.

7. Pilih metode pembayaran yang diinginkan

Apabila pembayaran sudah berhasil dilakukan pembeli akan mendapatkan konfirmasi dari lokapasar secara langsung dan produk yang kita beli akan otomatis ada di halaman pesanan dengan menunjukan status-status dari proses pengiriman. Beberapa lokapasar juga menyediakan fitur Hubungi Penjual Jika kita sebagai pembeli masih memiliki pertanyaan terkait pesanan Anda.

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel berikut: - https://cdn1.katadata.co.id/media/filespdf/2020/09/11/2020_09_11-09_43_49_dompet_digital_dan_masa_depan_ekonomi_indonesia.pdf - https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-02/ipsos_media_conferennce_-_e-wallet_-_id_0.pdf - https://www.ukmindonesia.id/baca-artikel/376 - Modul Cakap Bermedia Digital
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu Tren penggunaan dompet digital Indonesia Cara menggunakan Google Trends untuk strategi konten dan SEO
Ayo Bermain	Cara Bermain : 1. Pembicara menanyakan siapa peserta yang sudah melakukan transaksi menggunakan aplikasi dompet digital, loka pasar (*marketplace*), maupun transaksi digital hari ini. Jika tidak ada, maka periode waktu dapat diubah menjadi sejak kemarin, seminggu terakhir, maupun sebulan terakhir. 2. Pilih 2-3 orang untuk maju ke depan. 3. Tanyakan beberapa pertanyaan di bawah ini: a. Aplikasi dompet digital atau loka pasar (*marketplace*) apa yang terakhir digunakan? b. Mengapa memilih aplikasi tersebut?

	c. Berapa kali dalam sebulan bertransaksi menggunakan aplikasi tersebut? d. Apa barang/jasa yang sering dibeli melalui aplikasi tersebut? 4. Ajak peserta lain untuk ikut berpartisipasi dengan menanyakan, “siapa pengguna aplikasi yang sama?” sambil sesekali memberikan kesempatan kepada peserta lain yang sedang duduk untuk berpendapat/menjawab pertanyaan.

e. Etika Berinternet *(Nettiquette)*

Di mana bumi dipijak, di situlah langit dijunjung, artinya dimanapun kita berada kita tetap harus menghormati aturan yang berlaku. Pepatah di atas sudah sering kita dengar dari semenjak kita masih kecil hingga sekarang ya, tentunya ini dapat menjadi pegangan agar kita tidak salah langkah dalam menjaga sikap dan perilaku di dalam masyarakat, tidak terkecuali ketika berinteraksi di dalam ruang digital bersama dengan masyarakat digital. Castells (2010) menyebutnya sebagai sebuah bentuk masyarakat baru akibat maraknya penggunaan internet *b*aik melalui *PC, Laptop* maupun *smartphone*.

Internet hadir bagai pisau bermata dua yaitu dapat memberikan manfaat positif sekaligus memberikan dampak negatif sehingga diperlukan pengetahuan serta kedewasaan. Demikian pula ragam informasi yang didapatkan juga semakin terbuka baik konten positif maupun konten negatif. Sehingga kita butuh tahu dan terapkan netiket. Di dunia digital kita juga mengenal etika berinternet atau yang lebih dikenal dengan *Netiquette* (*Network Etiquette*) yaitu tata krama dalam menggunakan Internet. Hal paling mendasar dari netiket adalah kita harus selalu menyadari bahwa kita berinteraksi dengan manusia nyata di jaringan yang lain, bukan sekedar dengan deretan karakter huruf di layar monitor, namun dengan karakter manusia sesungguhnya (Pane, 2016, dalam Firda dan Astuti 2021). Sedang tujuan dari memahami netiket adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Tujuan Bahasan Netiket

Tujuan	**Penjelasan**
Memahami etika	Memahami adalah kemampuan menjelaskan etiket

berinternet	dalam ruang digital.
Mengevaluasi etika berinternet	Mengevaluasi adalah kemampuan memberi penilaian atas pelaksanaan dan pelanggaran etiket di ruang digital. Baik yang dilakukan sendiri maupun orang lain.
Menerapkan etika berinternet	Menerapkan adalah selalu menjadikan etika sebagai panduan dalam pengalaman sehari-hari saat beraktivitas di ruang digital.

Dalam beraktivitas di internet, terdapat etika dan etiket yang perlu diikuti oleh pengguna. Keduanya wajib dipahami, ditaati, dan dilaksanakan oleh pengguna selama mengakses layanan internet (Pratama, 2014: 383). K.Bertens (2014: 470) mendefinisikan etika sebagai sistem nilai dan norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau sekelompok orang dalam mengatur tingkah lakunya. Berbeda dengan etiket yang didefinisikan sebagai tata cara individu berinteraksi dengan individu lain atau dalam masyarakat (Pratama, 2014: 471). Jadi, etiket berlaku jika individu berinteraksi atau berkomunikasi dengan orang lain. Sementara etika berlaku meskipun individu sendirian. Hal lain yang membedakan etika dan etiket ialah bentuknya, etika pasti tertulis, misal kode etik Jurnalistik, sedangkan etiket tidak tertulis (konvensi). Bab ini membahas tentang etiket berinternet yang akan diawali dengan penjabaran perbedaan antara etika dan etiket agar diperoleh kejelasan perbedaan antara konsep keduanya sebagaimana yang terlihat dalam bagan di bawah ini.

Gambar 3. 8 Perbedaan Etika dan Etiket Berinternet

Sumber: Laquey (1997), Yuhefizar (2008)

Urgensi Netiket

Kita semua manusia bahkan sekalipun saat berada di dunia digital, jadi ikutilah aturan seperti dalam kehidupan nyata Pengguna internet berasal dari bermacam negara yang memiliki perbedaan bahasa, budaya dan adat istiadat. Pengguna internet merupakan orang yang hidup dalam *anonymous*, yang mengharuskan pernyataan identitas asli dalam berinteraksi. Bermacam fasilitas di internet memungkinkan seseorang untuk bertindak etis / tidak etis. Berikut ini merupakan tips untuk menyeleksi perilaku netiket:

Tabel 3. 5 Tips Menyeleksi Perilaku Netiket (Limbong, 2018)

Seleksi dan Analisis Informasi Sesuai Netiket	**Seleksi dan Analisis Informasi Tidak Sesuai Netiket**
Ingatlah akan keberadaan orang lain di dunia maya	Menyebarkan berita hoaks atau berita bohong dan palsu
taat pada standar perilaku daring yang sama dengan yang kita jalani di kehidupan nyata	Ujaran kebencian (provokasi, hasutan, atau hinaan)
Tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan para pengguna internet lainnya	pornografi (konten kecabulan dan eksploitasi seksual)
Membentuk citra diri yang positif	Pencemaran nama baik
Menghormati privasi orang lain	penyebaran konten negatif
Memberi saran atau komentar yang baik	Modus penipuan *online* (*voucher* diskon, penipuan transaksi *shopping online*)
Hormati waktu dan *bandwidth* orang lain	*Cyberbullying* (pelecehan, mempermalukan, mengejek)
Mengakses hal-hal yang baik dan bersifat tidak dilarang	Perjudian *online* (judi bola *online*, *blackjack, casino online*)
Tidak melakukan seruan atau ajakan-ajakan yang sifatnya tidak baik	*Cyber Crime*, yaitu ancaman keamanan siber (pencurian identitas, pembobolan kartu kredit, pemerasan, *hacking*)

Gambar 3. 9 Infografis Etika Bermedia Digital

Sumber: https://lpmp-papuabarat.kemdikbud.go.id/2019/10/16/aparatur-sipil-negara-diharapkan-bijak-dalam-bermedia-sosial

Terdapat dua macam jenis netiket jika dilihat dari konteks ruang digital dimana kita berinteraksi dan berkomunikasi, yaitu *one to one communications* dan *one to many communication*. Jenis netiket tersebut diadopsi dari sebuah badan bernama IETF (The Internet Engineering Task Force) yang menetapkan standar netiket (IETF, 2016).

1. *One to one communications* adalah komunikasi yang terjadi antara satu individu dengan individu lainnya. Contohnya adalah ketika mengirim email.
2. *One to many communication* adalah komunikasi yang terjadi antar individu dengan beberapa orang atau kelompok atau sebaliknya, contohnya adalah media sosial, blog, komunitas, situs web, dan lain-lain.

Sebagaimana hakikat etiket, netiket ada untuk mengatur perilaku pengguna internet secara normatif. Netiket berlaku ketika seorang warganet berinteraksi dengan warganet lain. Atau dengan kata lain, netiket tidak mutlak dilakukan jika seorang pengguna internet hanya melakukan kegiatan individual seperti searching dan browsing saja. Netiket diperlukan untuk memanajemen interaksi pengguna internet yang berasal dari seluruh dunia. Kita semua manusia bahkan sekalipun saat berada di dunia digital, jadi ikutilah aturan seperti dalam kehidupan nyata. Pengguna internet berasal dari bermacam negara yang memiliki perbedaan bahasa, budaya dan adat istiadat. Pengguna internet merupakan orang yang hidup dalam anonymouse, yang mengharuskan pernyataan identitas asli dalam berinteraksi. Bermacam fasilitas di internet memungkinkan seseorang untuk bertindak etis / tidak etis sehingga dibutuhkan pedoman atau petunjuk

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel berikut: - https://www.cybersmile.org/what-we-do/advice-help/netiquette/examples-of-bad-netiquette - Modul Etika Bermedia Digital
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu

	Partner l Social Media Etiquette: 5 Rules To Follow | The Quint SOCIAL MEDIA NETIQUETTE (INFOMERCIAL) 💻🌐📱 https://drive.google.com/file/d/11YR6n-AsFLneIEggsm8bp0HKFaQWZkfa/view
Ayo Berdiskusi	Bagi peserta menjadi beberapa kelompok yang terdiri dari 4-5 orang, masing-masing anggota kelompok bertugas untuk mencari sebuah **contoh kasus pelanggaran etika dan etiket** dari sosial media maupun aplikasi lain (yang relevan) dari akun yang dimiliki, baik yang terjadi padanya maupun tidak. Diskusi dilakukan selama 10 menit, kemudian salah satu anggota kelompok memaparkan satu contoh kasus yang telah didiskusikan selama 1-2 menit.

f. Informasi Hoax, Ujaran Kebencian, Pornografi, Perundungan, dan Konten Negatif Lainnya

Konten negatif yang membarengi perkembangan dunia digital tentu menyasar para pengguna internet, termasuk di Indonesia. Konten negatif atau konten ilegal di dalam UU Nomor 19/2016 tentang Perubahan Atas UU Nomor 11/2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik dijelaskan sebagai informasi dan/atau dokumen elektronik yang memiliki muatan yang melanggar kesusilaan, perjudian, penghinaan atau pencemaran nama baik, pemerasan dan/atau pengancaman, penyebaran berita bohong dan menyesatkan sehingga mengakibatkan kerugian pengguna. Selain itu, konten negatif juga diartikan sebagai substansi yang mengarah pada penyebaran kebencian atau permusuhan berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan.

Konten negatif muncul karena motivasi-motivasi pembuatnya yang memiliki kepentingan ekonomi (mencari uang), politik (menjatuhkan kelompok politik tertentu), mencari kambing hitam, dan memecah belah masyarakat (berkaitan suku agama ras dan antargolongan/SARA) (Posetti & Bontcheva, 2020). Beberapa konten negatif dibeberkan secara singkat di bawah ini.

Apa itu Hoaks?

Salah satu konten negatif yang mendapat perhatian adalah hoaks. Hoaks, sebuah kata yang tidak asing lagi bagi kita. KBBI mengartikan hoaks sebagai informasi bohong. Kata ini sangat populer belakangan ini di Indonesia. Berbagai peristiwa besar sering diiringi oleh kemunculan hoaks, misalnya seperti peristiwa politik, bencana alam, ekonomi, sosial dan kesehatan. Jika kita kilas balik, kehadiran hoaks kita rasakan pada

tahun 2016-2017 saat pemilihan kepala daerah (Pilkada) di Jakarta (Rahayu, Utari, & Wijaya, 2019; Supriatma, 2017; Utami, 2018). Pada masa Pilkada tersebut, hoaks banyak beredar untuk menjatuhkan dan memenangkan masing-masing calon pemimpin kepala daerah.

Pergerakan hoaks dipermudah oleh penggunaan media sosial yang masif oleh masyarakat. Menurut Utami (2018), pergerakan hoaks ditentukan oleh keberadaan media sosial. Sebelum ada media sosial, kontrol informasi ada di media massa sehingga ada pihak resmi yang menyaring isi informasi. Namun di era media sosial, kontrol informasi ini sepenuhnya ada di tangan masyarakat. Sayangnya kebebasan akses ini tidak diimbangi oleh kemampuan pengguna informasi. Supriatma (2017) mengatakan bahwa hoaks memanfaatkan masyarakat yang tidak memiliki pengetahuan atau awam dalam mengelola informasi. Maraknya hoaks mendorong Masyarakat Telematika (Mastel) melakukan survei di tahun 2017 yang mengungkapkan bahwa dari 1.146 responden, 44,3% menerima hoaks setiap hari. Sedangkan 17,2% menerima lebih dari satu kali dalam sehari.

Hoaks yang beredar di masyarakat juga datang dari media massa yang semestinya bisa menjadi acuan untuk menangkal penyebaran hoaks. Kini hoaks tersebar juga melalui situs web (34,90%), *Whatsapp, Line, Telegram* (62,80%), *Facebook, Twitter, Instagram,* dan *Path* (92,40%). Soal awam dalam mengenali hoaks nampaknya tercermin dalam sikap tidak kritis atas informasi yang diterima. Latar belakang pengirim membuat hoaks dianggap sumber yang kredibel. Berikut ini merupakan tips untuk melindungi diri dari berita hoaks menurut *LibGuides at University of West Florida* (2021):

a. Evaluasi, Evaluasi, Evaluasi

Gunakan kriteria berikut ini untuk mengevaluasi sumber:

1) *Currency* (keterbaruan informasi): Apakah informasi terkini? Bisa saja, misalnya, di Facebook, kita akan mengklik sebuah cerita dan melihat bahwa tanggalnya berasal dari beberapa bulan atau tahun yang lalu, tetapi teman kita memberikan komentar emosional seolah-olah itu baru saja terjadi.
2) *Relevance* (relevansi): Kriteria ini berlaku jika kita mencari informasi. Apakah informasi yang kita temukan sesuai dengan apa yang dibutuhkan? Sudahkah kita melihat berbagai sumber sebelum memilih informasi ini?
3) *Authority* (Penulis): Siapa penulis/penerbit/sponsor berita? Apakah penulis memiliki maksud tertentu di balik tulisannya?
4) *Accuracy* (Akurasi/Ketepatan): Apakah informasi didukung oleh bukti? Apakah penulis mengutip sumber yang kredibel? Apakah informasi tersebut dapat diverifikasi di tempat lain?
5) *Purpose* (Tujuan): Apa tujuan dari berita tersebut? Provokasi? Untuk menginformasikan? Untuk menjual? Ini dapat memberi kita petunjuk tentang bias yang mungkin terjadi.

b. *Google It!*

Jika kita menemukan sesuatu melalui media sosial, cobalah untuk mencari di mesin pencari informasi, seperti *google,* terlebih dahulu! Cobalah telusuri apakah mesin pencari menunjukkan tiga hal berikut:

1) Ada/tidaknya situs berita terkemuka lainnya melaporkan hal yang sama
2) Ada/tidaknya situs web cek fakta telah membantah klaim tersebut
3) Jika hanya oknum tertentu yang melaporkan klaim tersebut, maka dalam kasus ini, mungkin diperlukan lebih banyak penggalian.

c. Dapatkan Berita dari Sumber Berita

Salah satu cara termudah untuk menghindari jebakan berita palsu adalah dengan membuka langsung situs web berita yang kredibel mengenai berita tersebut. Mengandalkan media sosial untuk melihat apa yang sedang tren semakin mewajibkan kita untuk memverifikasi setiap *meme* atau artikel berita yang ditemui.

d. Bedakan Opini dengan Fakta

Opini sekarang banyak digunakan dalam sumber berita. Kita mungkin setuju dengan pendapat yang disajikan atau penulis mungkin hanya mengkontekstualisasikan fakta. Namun, kita harus memahami bahwa penulis menyajikan fakta dengan cara yang sesuai dengan agenda mereka dan pikirkan mereka sendiri untuk menarik perhatian pembaca sebanyak mungkin

Apa itu Perundungan di Dunia Maya (*cyberbullying*)?

Pernah mendengar kata *cyberbullying*? Di antara kita sudah ada yang pernah mendengarnya. Kata tersebut diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia sebagai perundungan di dunia maya. Pengertiannya, tindakan agresif dari seseorang atau sekelompok orang terhadap orang lain yang lebih lemah (secara fisik maupun mental), dengan menggunakan

media digital. Tindakan ini bisa dilakukan terus menerus oleh yang bersangkutan (UNICEF, n.d.). Kita mungkin kesulitan untuk membedakan mana yang disebut sebagai perundungan dan mana yang hanya candaan. UNICEF (n.d) menjelaskan jika suatu ujaran membuat kita merasa sakit hati dan membuat orang lain menertawai kita (bukan kita ikut serta tertawa bersama mereka) maka candaan tersebut telah melewati batas. Ketika kita meminta lawan bicara untuk berhenti namun mereka tetap mengutarakan candaan tersebut kita merasa tidak nyaman, artinya ini tergolong *bullying*. Sementara jika hal tersebut terjadi di dunia maya, maka disebut sebagai *cyberbullying*.

Korbannya bisa mengalami depresi mental. Bentuk perundungan ini dapat berupa *doxing* (membagikan data personal seseorang ke dunia maya); *cyberstalking* (mengintip dan memata-matai seseorang di dunia maya); dan *revenge porn* (membalas dendam melalui penyebaran foto/video intim/vulgar seseorang. Selain balas dendam, perundungan ini juga dapat bertujuan untuk memeras korban. Perundungan ini bisa memunculkan rasa takut si korban, bahkan dapat terjadi kekerasan fisik di dunia nyata/*offline (Dhani, 2016).*

Perundungan ini sering kita temui di dunia maya dan ini merupakan masalah serius bagi kesehatan dan keselamatan para pengguna internet. Menurut Polda Metro Jaya, tahun 2018 di Indonesia tercatat 25 kasus perundungan ini muncul di dunia maya. Komisi Perlindungan Anak Indonesia menyatakan terdapat 22,4% anak korban perundungan. Ditengarai hal ini terjadi karena tingginya penggunaan internet (Putra, 2019). Mengapa perundungan ini mencemaskan? Perundungan di dunia maya berpotensi semakin tinggi jika dibiarkan mengingat semakin tingginya penggunaan internet di Indonesia dari

tahun ke tahun. Sehingga perlu dilakukan tindakan sedini mungkin. Salah satu caranya adalah dengan melakukan literasi digital ke masyarakat, khususnya anak-anak dan remaja. Kekuatiran terhadap perundungan di dunia maya tidak hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga di dunia internasional. Laporan tentang tingginya perundungan tanpa wajah, demikian disebutnya karena terjadi di dunia maya, dapat dilihat pada tulisan Dhiraj tentang negara-negara yang memiliki tingkat perundungan di dunia maya (2018). Walau Indonesia tidak tercantum dalam daftar tersebut, bukan berarti kita tidak perlu waspada.

Jika kita mengalami perundungan terjadi di media sosial, maka kita dapat melaporkan *posting* tersebut di sosial media karena seluruh media sosial berkewajiban menjaga penggunanya tetap nyaman berinteraksi. Bahkan, jika perundungan tersebut membahayakan, segeralah menghubungi polisi. Cobalah mengambil gambar (*screen capture*) bukti perundungan jika sewaktu-waktu dibutuhkan saat melapor.

Apa itu Ujaran Kebencian?

Pengertian ujaran kebencian atau *hate speech* adalah ungkapan atau ekspresi yang menganjurkan ajakan untuk mendiskreditkan, menyakiti seseorang atau sekelompok orang dengan tujuan membangkitkan permusuhan, kekerasan, dan diskriminasi kepada orang atau kelompok tersebut (Gagliardone, Gal, Alves, & Martinez, 2015). Pada banyak kasus, ujaran kebencian ini dapat membakar massa untuk melakukan kekerasan fisik terhadap sasaran dari ujaran tersebut.

Penghasut membuat konten ujaran kebencian dengan sengaja mengubah fakta-fakta atau disinformasi. Kata-kata atau gambar, video, audio dipilih yang bersifat memojokkan kelompok atau seseorang. Konten

tersebut bisa bertahan lama di dunia maya karena ada peran pengguna internet yang terhasut. Para pengguna ini akan meneruskan konten ini ke orang-orang lain, dan seterusnya menggelinding ke mana-mana, bahkan *viral*. Konten tersebut lalu dibicarakan di dunia nyata (*offline*) secara intensif, bahkan disertai provokasi.

Jadi bermula dari hasutan yang terus-menerus di dunia maya, akhirnya dapat bermuara pada tindakan kekerasan fisik. Mengapa banyak ujaran kebencian dan mengapa banyak orang melakukan hal itu? Kita bisa melihat pada apa yang dikatakan Drew Boyd, *Director of Operations at The Sentinel Project*. Ia mengatakan bahwa pengguna internet merasa bebas melakukan itu karena mereka berpikir bahwa di internet mereka tidak akan diketahui. Hal ini membuat mereka merasa jauh lebih nyaman untuk mengutarakan kebencian dibanding jika mereka di dunia nyata (Gagliardone et al., 2015). Orang-orang seperti ini berperan menggelindingkan ujaran kebencian di internet bagai bola salju, yang semakin lama semakin membesar. Supaya tidak membesar, maka gelindingan ujaran kebencian harus dihentikan. Salah satunya dengan peran aktif kita melalui literasi digital.

Ketika kita menemukan konten yang mengandung ujaran kebencian terhadap seseorang/organisasi/kelompok tertentu, Damar Juniarto dari Forum Demokrasi Digital yang dilansir dalam BBC.com (2015) menyampaikan bahwa kita dapat berperan aktif untuk menyampaikan kepada pengunggah bahwa konten yang disebarkan mengandung ujaran kebencian yang akan menyulut emosi banyak pihak dan tidak menyelesaikan masalah yang dimaksud. Selanjutnya kita juga dapat mengingatkan bahwa ia bisa dijerat UU ITE, UU No. 40 Tahun 2008 tentang Diskriminasi Rasial, dan aturan lain yang relevan. Jika tidak

digubris juga, maka kita dapat melaporkan dan memastikan bahwa orang lain mengetahui bahwa akun tersebut merupakan akun penyebar ujaran kebencian (bisa dengan mengambil gambar bukti (*screenshot*) dan menginfokan pada orang lain).

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel berikut: - https://www.kominfo.go.id/content/detail/8629/asal-mula-situs-hoax-berkembang-di-indonesia/0/sorotan_media - https://kominfo.go.id/content/detail/12008/%20ada-800000-situs-penyebar-hoax-di-indonesia/0/sorotan_media - https://www.unicef.org/indonesia/id/child-protection/apa-itu-cyberbullying - https://arpap.kku.ac.th/index.php/arpap/article/view/132/63 - https://bssn.go.id/cara-mengatasi-cyberbullying/ - https://ketik.unpad.ac.id/posts/3012/fenomena-cyberbullying-di-indonesia-4 - https://kominfo.go.id/content/detail/8993/perkuat-pertahanan-diri-kunci-memutus-mata-rantai-hoax-dan-radikalisme/0/sorotan_media - https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2015/08/150826_trensosial_hatespeech
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu Menganalisis Informasi Berita Palsu (Hoax) di Media Sosial Kenapa Hoax Mudah Tersebar? (Cara Mudah Identifikasi Hoax dan Berita Palsu) Cyberbullying Motion Graphic (Indonesia) Fakta Cyberbullying di Indonesia Blurred Lines between Hate Speech and Freedom of Speech | Aurelia Vizal | TEDxYouth@SWA Hate Speech Media Sosial - By Era.Id https://drive.google.com/file/d/1xyXJXtAPBU_FNhUuTC56uVAdn732mz2k/view https://drive.google.com/file/d/11w46s8fC5ww77_bU_aYCHykPgQONc_nj/view
Ayo Bermain	Cara Bermain : Persiapan : 4 halaman A4 yang berisi contoh bentuk perundungan

	di media sosial, misalnya 1. Percakapan di grup WhatsApp yang menjelek-jelekkan salah satu anggota grup dengan maksud bercanda. Contoh: *Hahaha kamu mandi ga sih sebelum ke kantor? Kok bau-nya sampai ke meja aku?* 2. Komentar seseorang di Facebook yang mengkritik orang lain dengan bahasa yang menyakitkan. Contoh: *Kok ibunya masih gendut ya padahal anaknya sudah 3 tahun?* 3. Unggahan Instastory yang menampilkan dua dengan *caption* sindiran pedas. Contoh: *Bisa-bisanya dia masih pakai baju yang sama seperti baju zaman SMA dulu, warnanya dulu putih sekarang sampai coklat gini hahaha* 4. *Reply* Instagram dari berbagai teman yang mengomentari fisik setelah mengunggah wajah pribadi. Contoh: *Eh, pipinya mau tumpah tuh!/ Kok jadi jerawatan ya sekarang?/Gamau mulai diet, nih? Awas nggak dilirik doi* Mekanisme Diskusi: 1. Bagi peserta ke dalam kelompok yang terdiri dari 3-4 orang 2. Masing-masing kelompok diberikan satu lembar A4 yang berisi foto contoh kasus perundungan di media sosial 3. Minta setiap kelompok untuk mendiskusikan hal berikut : a. Mengapa kasus tersebut tergolong *cyberbullying*? b. Apa yang harus dilakukan jika terjadi pada kita? c. Apa makna dari diskusi ini?

g. Pengetahuan Dasar Berinteraksi, Partisipasi, dan Kolaborasi di Ruang Digital yang Sesuai dengan Kaidah Etika Digital dan Peraturan yang Berlaku

Sekarang zamannya kolaborasi, bekerja menghasilkan karya bersama, tidak sendiri-sendiri. Sehingga, dapat menghasilkan karya yang kreatif dan orisinil. Hal ini dipicu oleh penggunaan dunia digital yang semakin masif serta karakteristik media digital sebagai web 2.0, yaitu media yang digunakan dengan cara kolaborasi dan berbagi data antara individu. Seperti contohnya, media sosial sebagai media yang kontennya diciptakan dan didistribusikan melalui interaksi sosial. Misalnya, berbagi opini di *Twitter*, mengelola tampilan profil di *Facebook,* mengunggah video di *YouTube*, dsb (Straubhaar, LaRose, and Davenport, 2012).

Proses interaksi yang terjadi di media sosial ini merupakan bagian dari komunikasi sosial, bahkan semakin kompleks dan dapat menimbulkan masalah jika tidak dikelola dengan baik. Permasalahan yang biasanya muncul terkait dengan privasi, hak cipta karya, pornografi, kekerasan *online*, dan isu etika lainnya. Misalnya, penggunaan foto unggahan dari pihak lain

tanpa izin atau pengutipan yang tidak layak, opini yang merugikan, penyebaran video porno, dll. Khususnya yang saat ini sedang menjadi permasalahan utama di dunia internet Indonesia adalah terkait pembuatan dan penyebaran berita palsu atau hoaks. Sifat media digital yang *user generated content* yaitu siapapun dapat memproduksi konten dalam berbagai bentuk (audio, video, gambar, teks) dan menyebarkannya di media. Hal ini menjadi dilema bagi pengguna dalam partisipasi di media digital, karena karya kreatif di media sosial itu baik namun jika tidak diimbangi dengan pengetahuan, etika, dan tanggung jawab sosial yang

tinggi, maka hasilnya dapat menjadi negatif. Sehingga, dibutuhkan peningkatan kompetensi terkait interaksi, partisipasi dan kolaborasi aktif di ruang digital.

Hasil penelitian *Joint Research Centre (JRC) European Commission* dengan program yang bernama *The European Digital Competence Framework for Citizens* atau disingkat DigComp 2.1 mencetuskan lima kompetensi literasi media yaitu kelola data dan informasi, komunikasi dan kolaborasi, kreasi konten, keamanan digital, serta partisipasi dan aksi. Maka, bab ini fokus membahas mengenai kompetensi *komunikasi dan kolaborasi* serta *partisipasi dan aksi*.

Interaksi merupakan proses komunikasi dua arah antar pengguna terkait mendiskusikan ide, topik, dan isu dalam ruang digital. Pada media digital, interaksi bersifat sosial. Hasil yang diharapkan adalah interaksi yang sehat dan menghangatkan seperti menjalin relasi atau pertemanan pada umumnya (Straubhaar et al., 2012). Bahkan, dari proses interaksi ini dapat mendiskusikan ide, topik, dan menghasilkan karya bersama. Contohnya, menjalin pertemanan di *Facebook*, menciptakan ide membuat video atau gambar yang dapat berpengaruh positif bagi orang lain, memunculkan ide *startup* bersama melalui komunikasi secara digital misalnya dengan mengadakan rapat daring, mengirim hasil diskusi melalui *email*, dan menyimpan semua data di *cloud storage*.

Namun, dengan kompleksnya informasi pada media digital, maka interaksi pun dapat

berdampak negatif. Misalnya, memberi komentar negatif terhadap berita khususnya gosip artis di media sosial, seperti berikut ini. Pengikut akun *Instagram* @lambe_turah yang memberikan kata-kata hujatan terkait selebgram yang mengklarifikasi berita dirinya foto berdua dianggap

selingkuh. Komentar ini tentu saja bentuk interaksi yang kurang pantas di media sosial, karena lontaran kata-kata negatif dapat mempengaruhi persepsi orang lain dalam menyikapi berita tersebut, misalnya dapat memancing emosi komentar lainnya yang negatif dan bahkan bagi yang membaca dan tidak memberi komentar.

Interaksi negatif lainnya adalah ujaran kebencian atau *hate speech*. Berdasarkan definisi dari United Nations, *hate speech* adalah berbagai jenis komunikasi dalam bentuk lisan, tulisan, maupun perilaku yang menggunakan bahasa merendahkan atau diskriminasi kepada orang atau kelompok tertentu berdasarkan agama, etnis, warga negara, RAS, warna kulit, keturunan, *gender*, dan identitas lainnya.

Interaksi negatif ini dapat memiliki konsekuensi secara hukum pidana yang diatur pada Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) dengan ancaman pidana: Bahkan yang menghujat pemerintah, seperti yang dilansir dari hukumonline.com
(09/02/2017), pelaku diancam pidana dari pasal 207 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
(KUHP)

Apa itu Partisipasi?

Partisipasi merupakan proses terlibat aktif dalam berbagi data dan informasi yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Proses ini berakhir pada menciptakan konten kreatif dan positif untuk menggerakkan lingkungan sekitar. Kompetensi ini mengajak peserta untuk berperan aktif dalam berbagi informasi yang baik dan etis melalui media sosial maupun kegiatan komunikasi daring lainnya (Kurnia, 2020). Contohnya, kampanye dari Jaringan Pegiat Literasi Digital (Japelidi)

dengan membuat poster berbagai pesan salah satunya protokol kesehatan, kemudian dicetak dan ditempel di tempat-tempat umum, seperti di papan pengumuman RT, warung nasi, penjual jamu, dsb.

Apa itu Kolaborasi?

Kolaborasi merupakan proses kerjasama antar pengguna untuk memecahkan masalah
bersama (Monggilo, 2020). Kompetensi ini mengajak peserta untuk berinisiatif dan mendistribusikan informasi yang jujur, akurat, dan etis dengan bekerja sama dengan kelompok masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya (Kurnia, 2020).

Berdasarkan catatan dari Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo), selama krisis pandemi (Maret 2020-Januari 2021) terdapat 1.387 hoaks beredar di dunia internet Indonesia. Berdasarkan survei dari Kominfo tentang literasi digital nasional 2020 kepada 1670 responden di 34 provinsi, sebesar 68,4 persen menyatakan pernah menyebarkan informasi tanpa mengecek kebenarannya, dan sebesar 56,1 persen tidak mampu mengenali informasi hoaks.

Maka, dibutuhkan kemampuan untuk berkolaborasi dengan berbagai komunitas dan elemen masyarakat untuk membantu mengurangi kasus tersebut. Misalnya, Japelidi berkolaborasi dengan organisasi pemerintah, komunitas, media, dan warga untuk melakukan kampanye melawan hoaks COVID-19 termasuk dengan membuat konten dalam 42 bahasa daerah.

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel berikut: - https://www.nfer.ac.uk/media/1772/futl08.pdf

	- https://www.iriss.org.uk/resources/esss-outlines/digital-inclusion-exclusion-and-participation - https://www.kominfo.go.id/content/detail/33929/gubernur-jatim-modul-literasi-digital-tingkatkan-partisipasi-masyarakat/0/berita_satker
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu Explaining digital communication, collaboration and participation Re-thinking Digital Participation | Sabrina Sterling | TEDxEustis
Ayo Bermain	Persiapan: 1. Bola plastik berbagai warna 2. Dua buah ember kecil untuk masing-masing kelompok, satu berisi bola plastik, satu ember kosong Cara Bermain : 1. Bagi peserta ke dalam kelompok yang terdiri atas 3-4 orang 2. Pada Babak Pertama, setiap kelompok mengutus satu orang. Orang tersebut bertugas untuk memisahkan warna bola di luar ember, dan memasukkan semua bola berwarna merah ke ember lainnya dalam waktu 10 detik. 3. Pada babak kedua, setiap kelompok bekerja sama melakukan tugas yang sama dalam waktu 10 detik. 4. Pembicara menanyakan pertanyaan berikut: a. Bagaimana kesan orang pertama yang diutus sendiri menyelesaikan tugas? b. Bagaimana kesan kelompok mengerjakan tugas bersama-sama? c. Bagaimana metode pembagian peran yang terjadi dalam kelompok? d. Apa makna permainan ini jika dikaitkan dengan penyebaran informasi? (Jawaban: bola diibaratkan sebagai informasi, ember yang berisi bola merupakan kumpulan informasi (fakta maupun hoaks), seluruh masyarakat berperan untuk memilah dan menyebarkan fakta serta menghentikan dan membuang konten hoaks, yang dalam permainan ini diibaratkan sebagai bola berwarna merah)

h. Berinteraksi dan Bertransaksi secara Elektronik di Ruang Digital Sesuai dengan Peraturan yang Berlaku

Bank Indonesia (Ridhoi, 2020) mencatat volume dan nilai transaksi uang elektronik di

Indonesia terus meningkat dalam lima tahun ke belakang. Lonjakan tertinggi tercatat dalam rentang 2017-2018. Secara volume, pertumbuhan sebesar 209,8% dari 943,3 juta transaksi menjadi 2.922,7 miliar. Nominalnya tumbuh 281,4% dari Rp 12,4 triliun menjadi Rp 47,2 triliun. Kemudian berdasarkan data yang iPrice dan Jakpat kumpulkan, 26% dari total 1000 responden menyebutkan mereka memilih untuk menggunakan *e-wallet/e-money* sebagai metode pembayaran saat melakukan *online shopping* di *e-commerce* (Devita, 2020).

Dari dua fenomena di atas diketahui bahwa volume dan nilai transaksi uang elektronik di Indonesia meningkat. Maka kita sebagai pengguna media digital harus bijak dan waspada dalam bertransaksi, karena apabila tidak, akan dapat berdampak negatif bagi kita ketika melakukan transaksi daring di sosial media.

Untuk itu kita sepatutnya mengenal bagaimana karakteristik media sosial. Media sosial memiliki lima karakteristik yakni (Banyumurti, 2019):

a. Terbuka. Siapapun dimungkinkan untuk dapat memiliki akun media sosial dengan batasan tertentu, seperti usia.
b. Memiliki halaman profil pengguna. Tersedia menu profil yang memungkinkan setiap pengguna menyajikan informasi tentang dirinya sebagai pemilik akun.

c. *User Generated Content.* Terdapat fitur bagi setiap pengguna untuk bisa membuat konten dan menyebarkannya melalui *platform* media sosial.
d. Tanda waktu di setiap unggahan. Setiap unggahan yang dibuat diberi tanda waktu, sehingga bisa diketahui kapan unggahan tersebut dibuat.
e. Interaksi dengan pengguna lain. Media sosial menyediakan fitur agar kita dapat berinteraksi dengan pengguna lainnya.

Transaksi Elektronik

Transaksi elektronik atau dikenal sebagai transaksi daring adalah transaksi atau pertukaran barang/jasa atau jual beli yang berlangsung di ranah digital. Berdasarkan UU ITE No 11 tahun 2008, transaksi elektronik adalah dengan menggunakan komputer, jaringan komputer, dan media elektronik lainnya. Berdasarkan UU ITE persyaratan para pihak yang bertransaksi elektronik harus dilakukan dengan sistem elektronik yang disepakati oleh para pihak. Transaksi elektronik terjadi pada saat penawaran transaksi yang dikirim oleh pengirim telah diterima dan disetujui oleh penerima. Alat transaksi daring adalah metode pembayaran saat kita melakukan pembelanjaan daring. Jenis pembayaran atau transaksi daring diantaranya ialah transfer bank, dompet digital/*e-money*, COD (*Cash on Delivery*) atau pembayaran di tempat, pembayaran luring, kartu debit, kartu kredit.

Menurut GlobalWebIndex, Indonesia adalah negara dengan tingkat adopsi *e-commerce* atau transaksi daring paling tinggi di dunia pada tahun 2019. Hal ini menggambarkan bahwa sebanyak 90% pengguna internet yang berada pada usia 19 hingga 60 tahun pernah melakukan pembelian

produk atau jasa secara daring (*CNN*, 2020). Euromonitor mencatat total penjualan daring yang terjadi di Indonesia sepanjang 2014 hingga 2019 sebesar US$ 1,1 milliar. Bahkan Exabytes (Koeno, 2020 mencatat di masa pandemi Covid-19, dari Januari hingga Juli 2020, jumlah pelaku bisnis di media digital ini di Indonesia meningkat 38,3%. Tidak hanya penjual, namun tingkat pembelian daring juga meningkat terutama di masa pandemi. Survei McKinsey (Annur, 2020) menunjukkan 34% warga Indonesia meningkatkan pembelian makanan melalui daring selama pandemi, 30% lebih banyak membeli kebutuhan rumah tangga secara daring. Data menarik lainnya adalah, 72% responden menyatakan akan tetap melakukan transaksi daring pasca pandemi.

Namun, terdapat berbagai kasus dalam transaksi daring, pihak yang dirugikan pun dapat keduanya, baik penjual maupun pembeli. Kita sering mendengar kasus-kasus seperti barang yang dipesan tidak sesuai dengan informasi yang tertulis, ukuran atau warna yang berbeda. Memesan villa namun ternyata aslinya tidak seindah di foto. Sedangkan dari pembeli, sering kali tertipu dengan transfer fiktif sehingga tidak ada dana yang masuk padahal barang telah terkirim. Modus lainnya adalah rekayasa sosial, akun palsu, menjual barang di bawah harga normal, promosi-promosi yang tidak masuk akal, hingga melakukan pemblokkan kolom komentar guna menutupi jejak keluhan orang-orang yang telah tertipu.

Managing Director Southeast Asia dan Emerging Markets Experian Asia Pacific menyebutkan rata-rata 25% orang Indonesia pernah mengalami tindak penipuan melalui beragam platform dan layanan transaksi daring (*Liputan6*, 2018). Salah satu yang kerap terjadi adalah tertipu ulasan fiktif atau testimoni yang menipu. Penjual dinilai sering

melakukan praktik menuliskan informasi produk yang tidak sesuai dengan kenyataan atau tidak lengkap (Debora, 2016).

Data di Kepolisian Republik Indonesia (Polri) mencatat dalam kurun waktu 2016 hingga September 2020, rata-rata laporan terhadap penipuan transaksi daring mencapai lebih dari 1500 kasus per tahunnya. Polri juga mencatat bahwa kejahatan transaksi daring ini menempati posisi kedua teratas dalam laporan kejahatan siber di Indonesia yakni sebesar 28,7% (*Katadata*, 2020).

Penggunaan Internet untuk Transaksi

Media sosial dimanfaatkan oleh pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) sebagai wadah mengembangkan bisnis. Mungkin Anda tertarik? Berikut beberapa keunggulan penggunaan media sosial untuk UMKM, antara lain (ICT Watch, 2020; Karyati, 2019):

a. Biaya operasional lebih efektif dan efisien
b. Toko dapat beroperasi 24 jam/hari selama 7 hari/minggu
c. Potensi pasar lebih luas hingga ke internasional/global
d. Katalog produk bisa selalu *up to date*
e. Tidak memerlukan toko *offline*/ toko fisik untuk memasarkan produknya
f. Modal lebih kecil untuk memulai usaha
g. Dapat dengan mudah mengenali *competitor*

Kompetensi Akses: Mari Mengenal Alat Transaksi Daring

Alat transaksi daring adalah metode pembayaran saat kita melakukan pembelanjaan daring. Jenis pembayaran atau transaksi daring diantaranya transfer bank, dompet digital/*e-money*, COD (*Cash on*

Delivery) atau pembayaran di tempat, pembayaran luring, kartu debit, kartu kredit. Dari tujuh jenis metode pembayaran, yang menarik dan berkembang adalah *e-wallet* dan *e-money*. Berdasarkan data *Katadata*, konsumen lebih sering menggunakan *e-wallet* ketimbang *e-money*. Bahwa 11,1% responden menggunakan Dana setiap hari. Dana adalah salah satu jenis *e-wallet* yang beredar di masyarakat. Sementara, konsumen yang memanfaatkan *e-money* setiap hari berada di urutan kedua dengan 9,1%. Riset ini menggolongkan *e-money* pada merek Flazz BCA, e-money Mandiri, dan Brizzi.

Kompetensi Akses: Mengenal Lapak

Platform atau medium untuk melakukan transaksi beragam. Bahkan hampir di seluruh *platform* media sosial atau aplikasi *chat* telah disediakan fitur untuk transaksi atau fitur-fitur bisnis. Di antaranya fitur *Whatsapp* Business, *Facebook* Marketplace, *Instagram* Shopping. Selain yang berbasis aplikasi *chat* dan media sosial terdapat beragam aplikasi transaksi daring di internet. *TrenAsia.com* (Ihsan, 2020) pada Agustus 2020, mencatat terdapat 10 pelapak transaksi daring yang paling banyak dikunjungi oleh konsumen di Indonesia yakni Shopee, Tokopedia, Bukalapak, Lazada, Blibli, JD.ID, Orami, Bhinneka, Zalora dan Matahari. Asosiasi Pelayanan Jasa Internet Indonesia (APJII) (2020) menyebutkan Shopee sebagai toko daring yang paling sering dikunjungi oleh warganet di Indonesia.

Kompetensi Verifikasi: Mari Bijak Bertransaksi

Survey yang diselenggarakan Sea Insights menunjukkan 54% responden pengusaha UMKM selama pandemi *Covid-19* lebih adaptif

dalam menggunakan media sosial untuk meningkatkan penjualan. Bahkan pendapatan rata-rata UMKM Indonesia yang telah mengadopsi *ecommerce* meningkat lebih dari 160% (Alika, 2020).

Data APJII (2020) mengungkapkan walau 43,2% pengguna internet tidak pernah melakukan transaksi *online*, namun tercatat produk yang paling sering dibeli secara daring adalah fashion dan kecantikan (25%), Produk rumah tangga (6,5%), produk elektronik (6,4%), tiket (4,4%) dan lainnya. Dalam survei Jakpat, lebih dari setengah responden berharap minimarket dapat menerima metode pembayaran dompet digital. Hal itu diakui 52,3% responden. Sementara para penjual di media sosial juga berkemauan bisa memanfaatkan layanan tersebut, sebab 48,3% responden mengharapkan penggunaan dompet digital.

Di balik kemudahan bertransaksi daring, terdapat bahaya yang mengintai, misalnya . Oleh sebab itu, kita sebagai pengguna harus lebih bijak dalam menggunakan transaksi ini dengan menjalankan tips dari *Young Americans : Centre for Financial Education* (n.d) dan *Goodwill Foundation* (n.d) berikut ini:

a. Periksalah koneksi https, artinya situs web menggunakan koneksi yang aman bagi data pribadi yang kita masukkan
b. Meneliti akun penjual. Kita dapat meneliti dari nomor telepon yang mungkin dapat dihubungi jika kita mengalami kendala saat bertransaksi. Selain itu, kita juga dapat menelitinya dari ulasan pembeli sebelumnya
c. Menggunakan metode pembayaran yang aman. Sebaiknya hindari pembayaran transfer langsung ke rekening penjual. Kartu kredit dapat menjadi pilihan yang paling aman, jika kita tidak mau membagikan nomor kartu ke banyak

penjual, maka kita bisa menggunakan jasa pembayaran seperti Paypal, Google Wallet, dan sebagainya.

d. Simpan riwayat transaksi, termasuk diantaranya tanggal, nomor transaksi, deskripsi, harga produk, hingga riwayat surel transaksi. Hal ini mungkin berguna saat terjadi kendala.

e. Hindari memberikan *password*, kode OTP, dan data penting lainnya kepada siapapun.

f. Jangan gunakan tanggal lahir, nomor ponsel, nama teman/hewan/saudara sebagai kata sandi.

g. Berhati-hati dengan pesan *scam* melalui surel (yang terkadang disertai tautan tertentu) dan situs web yang mencurigakan.

h. Berhati-hati menggunakan komputer umum yang digunakan untuk transaksi *online*. Pastikan tidak meninggalkan komputer tanpa pengawasan saat traksasi dan segera *log out* akun setelah bertransaksi.

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel berikut: - https://www.ojk.go.id/Files/box/buku%20bijak%20ber-ebanking.pdf - https://sikapiuangmu.ojk.go.id/FrontEnd/CMS/Article/20533 - https://katadata.co.id/anshar/infografik/615a880f79d70/cara-aman-melakukan-transaksi-online
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu Mengenal Lebih Dekat dengan E-Commerce Online Shopping Advice 7 Steps to Smart Online Shopping! Bijak Menggunakan Dompet Digital

Ayo Bermain	Persiapan: Bagi peserta menjadi 4 kelompok besar. Tuliskan peran di bawah ini menggunakan kertas kecil yang lipat, kemudian acak kertas-kertas tersebut, lalu berikan satu kertas kepada masing-masing perwakilan kelompok. Pembagian peran kelompok adalah sebagai berikut: 1. Pembeli 2. Penjual Palsu/Penipu 3. Penjual Palsu/Penipu 4. Penjual Asli Cara Bermain: 1. Buatlah satu akun media sosial (misalnya instagram) untuk berjualan sebuah produk. 2. Setiap kelompok penjual harus *posting* berbagai konten yang dapat meyakinkan pembeli bahwa mereka ada penjual asli. Aktivitas dilakukan selama 10 menit. (pembicara dapat memberikan tips, "misalnya mau pakai chat admin atau bikin video singkat, dsb") 3. Setelah 10 menit, kelompok pembeli menelusuri ketiga akun penjual untuk memastikan maan penjual yang asli dan yang palsu. Penelusuran dilakukan selama 5-7 menit. (pembicara dapat memberikan tips, "misalnya mau coba chat nomor admin atau minta foto *realpict*, dsb") 4. Kelompok pembeli menentukan mana kelompok penjual palsu dan penjual asli disertai alasan dan metode pengecekan yang dilakukan 5. Seluruh kelompok mengungkapkan mana yang penjual palsu dan mana yang asli 6. Pembicara membahas permainan dan memberikan umpan balik

i. Fitur Proteksi Perangkat Keras

Kita tahu bahwa sebuah sistem komputer berisi perangkat keras seperti prosesor, monitor, RAM dan banyak lagi, dan satu hal yang sistem operasi memastikan bahwa perangkat tersebut tidak dapat diakses langsung oleh pengguna. Pada dasarnya, perlindungan perangkat keras dibagi menjadi 3 kategori: perlindungan CPU, Perlindungan Memori, dan perlindungan I/O. Hal-hal tersebut dijelaskan sebagai berikut di bawah ini.

1. CPU *Protection*

Perlindungan CPU harus diperhatikan karena kita tidak dapat memberikan CPU ke suatu proses selamanya, itu harus untuk beberapa waktu yang terbatas jika tidak, proses lain tidak akan mendapatkan kesempatan untuk menjalankan proses. Maka untuk itu, *timer* digunakan untuk mengatasi situasi ini. yang pada dasarnya memberikan waktu tertentu untuk suatu proses dan setelah timer dieksekusi, sebuah sinyal akan dikirim ke proses untuk meninggalkan CPU. maka proses tidak akan menahan CPU lebih lama.

Kita harus memastikan bahwa sistem operasi mempertahankan kendali. Kita harus mencegah program pengguna terjebak dalam infinite loop atau tidak memanggil layanan sistem, dan tidak pernah mengembalikan kontrol ke sistem operasi. Untuk mencapai tujuan ini, kita dapat menggunakan timer. Timer dapat diatur untuk menginterupsi komputer setelah jangka waktu tertentu. Periodenya bisa tetap atau berubah-ubah. Pengatur waktu variabel umumnya diimplementasikan oleh jam tingkat tetap dan penghitung. Sistem operasi mengatur penghitung. Setiap kali jam berdetak, penghitung dikurangi. Ketika penghitung mencapai 0, interupsi terjadi.

Sebelum menyerahkan kendali kepada pengguna, sistem operasi memastikan bahwa pengatur waktu diatur untuk menyela. Jika penghitung waktu menyela, kontrol ditransfer secara otomatis ke sistem operasi, yang dapat memperlakukan interupsi sebagai kesalahan fatal atau dapat memberi program lebih banyak waktu. Jelas, instruksi yang mengubah operasi timer adalah hak istimewa. Dengan demikian, kita dapat menggunakan timer untuk mencegah program pengguna berjalan terlalu lama. Teknik sederhana adalah menginisialisasi penghitung dengan jumlah waktu yang diizinkan untuk dijalankan oleh suatu program. Program dengan batas waktu 7 menit, misalnya, penghitungnya akan diinisialisasi ke 420. Setiap detik, penghitung waktu terputus dan penghitung dikurangi 1. Selama penghitung positif, kontrol dikembalikan ke program pengguna . Ketika penghitung menjadi negatif, sistem operasi menghentikan program karena melebihi batas waktu yang ditentukan.

Penggunaan timer yang lebih umum adalah untuk mengimplementasikan pembagian waktu. Dalam kasus yang paling sederhana, pengatur waktu dapat diatur untuk menginterupsi setiap N milidetik, di mana N adalah irisan waktu yang diizinkan untuk dieksekusi oleh setiap pengguna sebelum pengguna berikutnya mendapatkan kendali atas CPU. Sistem operasi dipanggil pada akhir setiap irisan waktu untuk melakukan berbagai tugas pemeliharaan, seperti menambahkan nilai N ke catatan yang menentukan (untuk tujuan akuntansi) jumlah waktu yang telah dijalankan oleh program pengguna sejauh ini. Sistem operasi juga menyimpan register, variabel internal, dan buffer, dan mengubah beberapa parameter lain untuk mempersiapkan program berikutnya untuk dijalankan. Prosedur ini dikenal sebagai saklar konteks.

Mengikuti saklar konteks, program berikutnya melanjutkan eksekusinya dari titik di mana ia tinggalkan (ketika irisan waktu sebelumnya habis).

Penggunaan lain dari timer adalah untuk menghitung waktu saat ini. Interupsi pengatur waktu memberi sinyal berlalunya beberapa periode, memungkinkan sistem operasi menghitung waktu saat ini dengan mengacu pada beberapa waktu awal.

2. *Memory Protection*

Jadi pada dasarnya Bare register menyimpan alamat awal program dan membatasi register menyimpan ukuran proses, sehingga ketika suatu proses ingin mengakses memori maka diperiksa apakah dapat mengakses atau tidak dapat mengakses memori.

Untuk memastikan operasi yang benar, kita harus melindungi vektor interupsi dari modifikasi oleh program pengguna. Selain itu, kita juga harus melindungi rutin layanan interupsi di sistem operasi dari modifikasi. Bahkan jika pengguna tidak mendapatkan kontrol yang tidak sah dari komputer, memodifikasi rutinitas layanan interupsi mungkin akan mengganggu operasi yang tepat dari sistem komputer dan spooling dan bufferingnya.

Kita kemudian melihat bahwa kita harus memberikan perlindungan memori setidaknya untuk vektor interupsi dan rutinitas layanan interupsi dari sistem operasi. Secara umum, kami ingin melindungi sistem operasi dari akses oleh program pengguna, dan, di samping itu, untuk melindungi program pengguna dari satu sama lain. Perlindungan ini harus disediakan oleh perangkat keras.

Untuk memisahkan ruang memori setiap program, kita memerlukan kemampuan untuk menentukan kisaran alamat resmi yang dapat diakses oleh program, dan untuk melindungi memori di luar ruang

tersebut. Kita dapat memberikan perlindungan ini dengan menggunakan dua register, Dalam perlindungan memori, kita berbicara tentang situasi itu ketika dua atau lebih proses berada dalam memori dan satu proses dapat mengakses memori proses lainnya. dan untuk mencegah situasi ini kami menggunakan dua register sebagai:

a. *Bare Register*
b. *Limit Register*

Gambar 3. 10 Basis dan Register dalam Menentukan Ruang Alamat Logis

Sumber: https://qu.edu.iq/cm/wp-content/uploads/2014/12/lec7.pdf

Register dasar menyimpan alamat memori fisik legal terkecil; register batas berisi ukuran rentang. Misalnya, jika register dasar menampung 300040 dan register batas adalah 120900, maka program dapat secara legal mengakses semua alamat dari 300040 hingga 420940 inklusif.

Perlindungan ini dilakukan oleh perangkat keras CPU yang membandingkan setiap alamat yang dihasilkan dalam mode pengguna dengan register. Upaya apapun oleh program yang mengeksekusi dalam mode pengguna untuk mengakses memori monitor atau memori pengguna lain menghasilkan jebakan ke monitor, yang memperlakukan upaya tersebut sebagai kesalahan fatal. Skema ini mencegah program pengguna memodifikasi kode atau struktur data baik sistem operasi atau pengguna lain.

Register dasar dan batas dapat dimuat hanya oleh sistem operasi, yang menggunakan instruksi istimewa khusus. Karena instruksi yang diistimewakan dapat dieksekusi hanya dalam mode monitor, dan karena hanya sistem operasi yang mengeksekusi dalam mode monitor, hanya sistem operasi yang dapat memuat register dasar dan batas. Skema ini memungkinkan monitor untuk mengubah nilai register, tetapi mencegah program pengguna mengubah isi register.

Sistem operasi, yang dijalankan dalam mode monitor, diberikan akses tak terbatas ke monitor dan memori pengguna. Ketentuan ini memungkinkan sistem operasi untuk memuat program pengguna ke dalam memori pengguna, membuang program tersebut jika terjadi kesalahan, untuk mengakses dan mengubah parameter panggilan sistem, dan seterusnya.

3. I/O *Protection*

Jadi ketika kita memastikan perlindungan I/O maka beberapa kasus tidak akan pernah terjadi di sistem seperti:

a. Terminasi I/O dari proses lain
b. Lihat I/O dari proses lain
c. Memberikan prioritas pada proses tertentu I/O

Program pengguna dapat mengganggu operasi normal sistem dengan mengeluarkan instruksi I/O ilegal, dengan mengakses lokasi memori di dalam sistem operasi itu sendiri, atau dengan menolak melepaskan CPU. Kami dapat menggunakan berbagai mekanisme untuk memastikan bahwa gangguan tersebut tidak dapat terjadi di sistem.

Untuk mencegah pengguna melakukan I/O ilegal, kami mendefinisikan semua instruksi I/O sebagai instruksi yang diistimewakan. Dengan demikian, pengguna tidak dapat mengeluarkan instruksi I/O secara langsung; mereka harus melakukannya melalui sistem operasi. Agar perlindungan I/O menjadi lengkap, kita harus yakin bahwa program pengguna tidak akan pernah bisa mengendalikan komputer dalam mode monitor. Jika bisa, proteksi I/O bisa dikompromikan.

Pertimbangkan komputer yang mengeksekusi dalam mode pengguna. Ini akan beralih ke mode monitor setiap kali interupsi atau jebakan terjadi, melompat ke alamat yang ditentukan dari vektor interupsi. Jika program pengguna, sebagai bagian dari eksekusinya, menyimpan alamat baru dalam vektor interupsi, alamat baru ini dapat menimpa alamat sebelumnya dengan alamat dalam program pengguna. Kemudian, ketika jebakan atau interupsi yang sesuai terjadi, perangkat keras akan beralih ke mode monitor, dan akan mentransfer kontrol melalui vektor interupsi (dimodifikasi) ke program pengguna! Program pengguna dapat mengontrol komputer dalam mode monitor. Bahkan, program pengguna dapat mengontrol komputer dalam mode monitor dengan banyak cara lain. Sistem operasi, mengeksekusi dalam mode monitor, memeriksa apakah permintaan itu valid, dan (jika permintaan

itu valid) melakukan I/O yang diminta. Sistem operasi kemudian kembali ke pengguna.

Urgensi Melindungi Perangkat Digital

Perangkat digital seperti gawai atau peranti komputer yang kita miliki adalah alat utama yang bisa digunakan untuk mengakses internet dan berselancar di dunia maya. Secara
standar perangkat ini sudah dirancang dengan segudang fitur pengaman untuk memastikan aktivitas kita saat bermedia digital aman dan nyaman. Namun setiap teknologi memiliki beragam celah yang bisa dimanfaatkan orang yang tidak bertanggung jawab. Faktanya, salah satu celah terbesar dalam teknologi digital ada pada pengguna, baik karena pengguna lalai dalam mengoperasikan perangkat maupun lupa mengaktifkan fitur pengaman.

Perangkat digital memiliki peran vital dalam melakukan aktivitas digital. Misalnya ketika kita melakukan komunikasi seringkali kita menggunakan gawai yang terkoneksi dengan jaringan internet pada keseharian kita, sehingga dalam menggunakan perangkat digital kita perlu melakukan proteksi terhadap perangkat digital yang kita miliki. Sebuah perangkat digital selalu terdiri dari dua kelompok komponen utama: perangkat keras dan perangkat lunak.

Perangkat keras adalah perangkat yang secara fisik bisa kita lihat dan pegang, seperti layar ponsel, monitor, *keyboard*, *hardisk*, dan kartu penyimpanan. Sedangkan perangkat lunak merupakan aplikasi dan program yang ditanamkan di dalam perangkat untuk membuatnya mampu bekerja dengan baik. Kedua komponen ini saling terkait sehingga upaya pengamanannya pun dilakukan secara berkesinambungan.

Mengapa penting melakukan proteksi perangkat digital? Perangkat digital yang kita miliki saat ini menjadi kunci untuk berbagai aktivitas digital. Tidak hanya mencari hiburan, melainkan juga bertransaksi secara daring. Di dalam perangkat digital kita tersimpan beragam informasi penting. Mulai dari galeri foto dan video pribadi, daftar kontak, sampai data-data keuangan yang diperlukan bertransaksi termasuk uang digital. Karena pentingnya isi di dalam perangkat digital, teknologi ini sering menjadi incaran upaya peretasan. Jika upaya tersebut berhasil maka pengguna perangkat digital akan mengalami kerugian atas berbagai kebocoran data pribadi yang bisa mengakibatkan keamanan privasi kita menjadi terganggu. Proteksi perangkat digital juga bertujuan agar perangkat digital yang kita gunakan tidak disalahgunakan oleh orang lain misalnya ketika ponsel pintar kita dilengkapi dengan proteksi seperti kata sandi atau *fingerprint* maka ponsel kita tidak bisa digunakan oleh orang lain.

Memproteksi Perangkat Digital

Proteksi perangkat digital pada dasarnya merupakan perlindungan yang bertujuan untuk melindungi perangkat digital dari berbagai ancaman *malware*. *Malwar*e, singkatan dari *malicious software*, adalah perangkat lunak yang dirancang untuk mengontrol perangkat secara diam-diam, bisa mencuri informasi pribadi milik kita atau uang dari pemilik perangkat.

Perangkat lunak perusak telah digunakan untuk mencuri sandi dan nomor akun dari ponsel, komputer, tablet dengan cara membebankan biaya palsu pada akun pengguna, dan bahkan melacak lokasi dan aktivitas pengguna tanpa sepengetahuan mereka (Lookout.com, 2020). Penelitian

status yang dilakukan Lookout menunjukkan bahwa perilaku pengguna dan geografi sangat mempengaruhi risiko dalam menghadapi perangkat lunak jahat. Cara paling aman untuk menghindari program semacam itu adalah dengan mengunduh aplikasi yang sudah banyak digunakan, serta terpercaya dengan cara melihat ulasan dari pengunduh aplikasi tersebut. Beberapa aplikasi yang terpercaya tersebut adalah Google Play atau App Store (Lookout.com, 2020).

Dalam menjalankan upaya penipuan, peretas biasanya menyamarkan *malware* sebagai aplikasi seluler yang tampak aman di toko aplikasi dan situs web. Misalnya kita selama ini mengenal aplikasi permainan *Angry Birds* sebagai aplikasi yang aman. Peretas kemudian berusaha membuat program tiruan yang berisi *malware* dengan iming-iming semua level yang berbayar bisa terbuka secara gratis. Aplikasi tiruan ini biasanya diedarkan di luar toko aplikasi resmi. Ketika pengguna mengunduhnya, tanpa dia sadari pengguna itu tengah memasukkan aplikasi tiruan yang membahayakan perangkat digital dan data yang ada di dalamnya (Lookout.com, 2020).

Meskipun sudah ada upaya untuk menghindari mengunduh perangkat dari luar situs resmi, ternyata, pengunduhan aplikasi yang cermat dan teliti tidak selalu meminimalkan risiko. Hal ini disebabkan karena ada situs-situs yang dengan curang memaksa perangkat untuk melakukan unduh otomatis ketika situs tersebut diakses aplikasi-aplikasi peramban (*browser*) masa kini seperti Google Chrome atau Mozilla Firefox sebenarnya sudah mengantisipasi hal ini dan akan memberikan deteksi bila pengguna masuk ke situs yang berbahaya. Namun kita tetap harus berhati-hati dan tidak disarankan untuk menginstal unduhan secara acak dari pengelola unduhan.

Data menunjukkan bahwa tingkat kasus *malware* di Indonesia termasuk yang tertinggi. Microsoft telah meluncurkan hasil riset Asia Pasifik di edisi terbaru *Security Endpoint Threat Report 201*9 yang mengungkapkan bahwa Indonesia memiliki tingkat *malware* tertinggi di kawasan Asia. Temuan ini berasal dari analisis dari berbagai sumber data Microsoft, termasuk delapan triliun sinyal ancaman yang diterima dan dianalisis oleh Microsoft setiap hari, mencakup periode 12 bulan, dari Januari hingga Desember 2019 (Microsoft Indonesia, 2019).

Gambar 3. 11 Jenis-Jenis Fitur Proteksi Perangkat keras (kiri) dan perangkat lunak (kanan)

Setiap perangkat lunak umumnya memiliki cara melindungi penggunanya masing-masing sesuai kebijakan perusahaan pengembangnya. Sistem operasi dalam gawai yang kita gunakan pun memiliki kebijakan masing-masing. Berikut ini merupakan tips untuk melindungi gawai kita dari virus, peretas, maupun pengintai (*State of California Department of Justice*, n.d):

a. Perbarui sistem operasi dan aplikasi penting secara berkala, kegiatan ini dapat meminimalisir kecacatan aplikasi yang mempermudah peretas mencuri data kita.

b. Gunakan antivirus secara rutin untuk menelusuri seluruh *file* dalam gawai kita dan memeriksa apakah ada dokumen yang mencurigakan
c. Gunakan *antispyware* untuk melindungi aktivitas gawai kita. Beberapa antivirus sudah memasukkan fitur ini. Tanda bahwa gawai kita terkena *spyware* yakni, tiba-tiba gawai kita dipenuhi banyak iklan, terpindah ke websita yang tidak kita inginkan, dan kecepatan beroperasi gawai yang semakin melambat
d. Gunakan *firewall* untuk memutuskan komunikasi ke dan dari sumber yang tidak kita setujui (misalnya telepon iseng).
e. Gunakan kata sandi yang kuat, misalnya menggunakan huruf pertama dari sebuah frase yang mudah kita ingat, contoh It@tTd--Indonesia tanah airku tanah tumpah darahku. Gunakan kata sandi yang unik khususnya untuk transaksi, sosial media, dan surel.
f. Gunakan verifikasi tambahan, misalnya pemindai sidik jari dan wajah
g. Berhati-hati dengan apa yang kita klik. Misalnya, jika kita mendapat surel yang menyatakan bahwa akun perbankan kita terkunci dan meminta kita memasukkan kata sandi, segera pikir ulang untuk mengikuti perintah surel tersebut. Hubungi bank melalui nomor resmi dan pastikan kebenaran surel tersebut karena, umumnya, bank tidak pernah meminta kata sandi maupun data pribadi secara langsung.

h. Berhati-hati saat belanja daring, pastikan situs belanja tersebut aman dan terpercaya sebelum memasukkan data pribadi dan nomor kartu kredit.

i. Berhati-hati dengan apa yang kita publikasikan. Bisa saja saat mengunggah sebuah konten, kita tidak sengaja mempublikasikan informasi personal.

j. Merespon informasi data bocor. Data kita bisa jadi bocor ke pihak yang tidak bertanggung jawab. Misalnya, jika kita mendapatkan informasi kebocoran data yang mengandung nomor kartu kredit kita, segera bekukan akun untuk menghindari peretas menggunakan kartu kredit kita.

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel berikut: - https://support.google.com/android/answer/9459346?hl=en - https://www.apple.com/uk/privacy/control/ - https://safety.google/security/security-tips/ - https://oag.ca.gov/privacy/facts/online-privacy/protect-your-computer
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu Former NSA Hacker Reveals 5 Ways To Protect Yourself Online How hackers take over your accounts using social engineering (Marketplace) How to protect your privacy with Android How To Make A Super-Secure Password
Ayo Bermain	Cara Bermain : bentuk 5 kelompok yang beranggotakan 3 orang. Masing-masing kelompok akan mendapatkan kotak harta karun yang menyimpan semua misi rahasia anggota kelompok. Setiap kelompok wajib menyembunyikan dan menjaga kotak tersebut agar tidak diketahui oleh kelompok. Aturan main:

	1. Semua kelompok akan mendapatkan misi rahasia untuk mendapatkan diamond, mereka akan mendapatkan clue untuk melanjutkan perjalanan mereka. 2. Misi setiap kelompok yaitu memecahkan semua clue dan menjaga kotak mereka (yang tersembunyi) 3. Jika kotak ditemukan oleh kelompok lain, maka kelompok tersebut akan langsung mendapatkan diamond dan bisa memerintahkan apa saja kepada kelompok yang kalah Pertanyaan: 1. Apa kaitan permainan ini password 2. Sepenting kotak yang harus dijaga tersebut, mengapa yang berhasil menemukan bisa memerintahkan apa saja ke kelompok yang kalah? kaitkan dengan fenomena pencurian password (jawaban: sama halnya dengan password yang harus dijaga, jika password kita berhasil dibobol orang, maka segala identitas, akun, tgl lahir, dll bisa dengan mudah mereka dapatkan, dan itu yang dimanfaatkan orang-orang, misal untuk peminjaman online dll)

j. Proteksi Identitas Digital dan Data Pribadi di *Platform* Digital

Pertama, sebagai pengguna *platform* digital, kita bisa menggunakan identitas asli atau
samaran, namun kita wajib bertanggung jawab atas pilihan tersebut. Pastikan juga hanya menampilkan identitas digital yang "aman". Hindari untuk menampilkan identitas digital yang seolah aman tapi tidak seperti tanggal lahir kita dan nama ibu kandung. Sebab, identitas tersebut biasanya digunakan dalam transaksi perbankan yang tentu hanya kita saja yang boleh menggunakannya.

Kedua, pastikan keamanan surat elektronik kita sebagai identitas digital utama yang kita gunakan untuk mengakses berbagai *platform* digital dengan secara rutin memastikan sandi diperbaharui. Selain itu, sebelum bergabung dalam *platform* digital tertentu *(application admission)*, pastikan kita memahami identitas digital kita akan dikelola dengan baik dan aman. Kita juga wajib membaca syarat yang harus kita sepakati saat mendaftar akun *platform* digital dengan detail serta sadar akan risikonya. Kita juga harus memastikan memahami seluruh jaminan privasi dan keamanan *platform* tersebut.

Ketiga, pastikan kita melindungi identitas digital kita di berbagai akun *platform* digital yang kita gunakan. Konsolidasikan keamanannya misalnya dengan tidak menggunakan sandi sama namun hubungkan satu akun dengan lainnya dengan perlindungan yang maksimal untuk saling mengunci.

Ketiga langkah di atas penting untuk melindungi identitas digital yang kita miliki agar tidak terjadi kerugian di masa mendatang. Namun begitu, kita juga perlu melindungi identitas digital milik orang lain baik keluarga atau teman maupun orang lain dengan cara menghargai privasi

mereka serta tidak melakukan invasi ke dalam sistem keamanan *platform* digital mereka.

Memahami dan Melindungi Data Pribadi

Jika identitas digital adalah karakter kita di *platform* digital baik yang terlihat maupun tidak terlihat, maka data pribadi merupakan konsep yang lebih luas. Data pribadi adalah data yang berupa identitas, kode, simbol, huruf atau angka penanda personal seseorang yang bersifat pribadi (Latumahina, 2014). Data pribadi bisa juga diartikan sebagai data atau informasi perseorangan yang disimpan, dikelola dan dilindungi kerahasiaannya karena bersifat privat.

General Data Protection Regulation (GDPR), regulasi perlindungan data pribadi yang disahkan Uni Eropa pada tahun 2016, merumuskan bahwa data pribadi adalah segala informasi yang bisa digunakan sebagai penanda rasional untuk mengenali seseorang. Contoh data pribadi yang biasanya dikaitkan dengan *platform* digital adalah alamat surat elektronik, alamat *Internet Protocol (IP address*), nomor telepon genggam, dan data lokasi peta.

Di Indonesia, Rancangan Undang-undang Perlindungan Data Pribadi (RUUPDP) mendefinisikan data pribadi sebagai setiap data tentang seseorang yang teridentifikasi dan atau dapat diidentifikasi secara tersendiri atau dikombinasikan dengan informasi lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung melalui sistem elektronik dan/atau non elektronik (dalam Monggilo, Kurnia & Banyumurti 2020).

Gambar 3. 12 Jenis Data Pribadi

Sumber: Monggilo, Kurnia & Banyumurti (2020)

Gambar 3. 13 Tips Perlindungan Data Pribadi

Sumber: diolah dari Monggilo, Kurnia & Banyumurti (2020), Tirto.id. (2019, Desember 10)

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel berikut: - https://www.consumer.ftc.gov/articles/what-know-about-identity-theft - https://consumerfed.org/wp-content/uploads/2011/03/Ten%20Easy%20Steps.pdf - https://edri.org/files/paper06_datap.pdf - https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/cnil_guide_securite_personnelle_gb_web.pdf
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu Your Personal Data, Your Choice How to protect your personal data from hackers Seri Ekonomi Digital: Pentingnya Perlindungan Data Pribadi di Indonesia
Ayo Bermain	Cara Bermain : Bentuk kelompok beranggotakan 10 orang. Setiap orang mengambil bola yang berisikan peran untuk setiap orang. Peran tersebut terdiri dari: 1 moderator 1 seer/peramal 3 werewolf 5 penduduk biasa Aturan main: 1. Diantaranya peran tersebut, hanya moderator yang boleh memberitahukan perannya kepada yang lain, sedangkan 9 yang lain wajib merahasiakan peran yang didapatkan. Hanya moderator yang mengetahui semua peran 9 orang tersebut. Moderator bertugas memimpin jalannya permainan dan mengumumkan pemenang di akhir permainan 2. Werewolf memiliki kesempatan untuk membunuh semua orang kecuali moderator 3. Seer/peramal memiliki kesempatan untuk mengetahui siapa werewolf sebenarnya dan bisa memilih untuk memihak pada warga atau werewolf 4. Peran warga adalah sebagai pihak yang harus mengetahui siapa musuh dalam selimut diantara mereka, mereka tidak mengetahui siapa yang berperan sebagai warga yang lain (sekawan), disinilah peran werewolf untuk memanipulatif

	identitas mereka dengan cara menfitnah warga yang lain 5. Orang yang tertuduh paling banyak di siang hari, dia akan mati 6. Orang yang dipilih oleh werewolf di malam hari juga akan mati 7. Pemenang dari game ini adalah jika jumlah warga lebih banyak dibanding werewolf, maka warga menang, namun jika jumlah werewolf lebih banyak, maka werewolf menang. Pertanyaan: 1. Coba kaitkan dengan materi pentingnya menjaga identitas dan data pribadi 2. Menurut anda peran werewolf di dunia digital bagaikan? 3. Menurut anda peran warga di dunia digital bagaiman? 4. Jika anda sebagai bermedia digital, peran apa yang cocok bagi anda? 5. Menurut Anda apa yang akan terjadi jika kita menjadi individu yang terlalu terbuka dengan orang lain 6. Siapakah kawan dan lawan di permainan ini, kaitkan dengan identitas dan data pribadi di dunia digital 7. Apakah anda mengetahui siapa yang sedang anda hadapi di dunia digital?

k. Penipuan Digital

Kemajuan teknologi internet memudahkan berbagai hal mulai dari berbagi informasi hingga proses jual beli barang atau jasa melalui berbagai macam aplikasi. Namun demikian, terdapat oknum-oknum yang memanfaatkan kemajuan teknologi tersebut dengan melakukan kejahatan siber/kejahatan digital. Berbelanja daring rentan menjadi incaran para pelaku kejahatan digital karena aktivitas ini memiliki beragam celah yang bisa dimanfaatkan, terutama dengan memanfaatkan kelengahan pengguna teknologi digital.

Penipuan daring memanfaatkan seluruh aplikasi pada *platform* media internet untuk menipu para korban dengan berbagai modus. Penipuan jenis ini menggunakan sistem elektronik (komputer, internet, perangkat telekomunikasi) yang disalahgunakan untuk menampilkan upaya menjebak pengguna internet dengan beragam cara. Strateginya biasanya dilakukan secara bertubi-tubi tanpa diminta dan sering kali tidak dikehendaki oleh korbannya (Sitompul, 2012; Elsina, 2015).

Modus penipuan digital lebih mengarah pada penipuan yang menimbulkan kerugian secara finansial. Salah satu contoh yang sering terjadi adalah penipuan produk secara daring. Modusnya dengan mengirimkan barang yang berbeda dengan yang dijanjikan saat transaksi dilakukan atau bahkan tidak mengirimkan barang sama sekali. Penipuan digital ini tidak hanya menimbulkan kerugian pada pembeli saja, karena terdapat pula bentuk penipuan yang merugikan penjual. Misalnya pembeli yang melakukan transfer fiktif dan penjual lalai melakukan pengecekan kembali sehingga tertipu dengan mengirimkan produk yang dijualnya. Jika dipetakan, maka setidaknya terdapat dua kerugian yang dialami konsumen seperti digambarkan dalam bagan di bawah ini.

Modus penipuan digital dilakukan dengan target awal adalah melakukan pencurian data digital, sehingga perlindungan terhadap identitas digital dan data pribadi menjadi bagian
yang penting pada berbagai dunia (Sammons & Cross, 2017). Identitas digital ini tentu saja tidaklah selalu sama dengan identitas kita dalam kehidupan nyata yang merupakan rangkuman karakteristik kita baik yang bersifat tetap maupun tidak tetap (Monggilo, Kurnia & Banyumurti, 2020). Informasi lebih detail tentang hal ini dapat dibaca di Bab III tentang perlindungan identitas digital dan data pribadi. Selanjutnya pencurian data pribadi menjadi target dalam melakukan penipuan digital dan umumnya berkaitan dengan keuangan data-data yang dijual, biasanya didapat dari perusahaan maupun bank, dengan berisikan nama lengkap, tempat tinggal, tanggal lahir, Nomor Induk Kependudukan (NIK), nomor telepon rumah, email, alamat kantor, jabatan, hingga nama ibu kandung (Nurdiani, 2020).

Penipuan digital ini marak terjadi melalui media sosial. Modusnya pun berbeda-beda, mulai dari rekayasa sosial (*social engineering*), menjual produk di bawah harga pasar hingga membatasi komentar pada unggahan terkait.

Gambar 3. 14 Modus Penipuan Digital di Media Sosial

Sumber: Modul Keamanan Digital

Kita juga dapat memperhatikan bahwa cukup banyak kerugian yang dimunculkan dari kejahatan digital ini dengan kriteria penipuan digital yang mana dalam lima tahun terakhir sejak 2014 sampai dengan 2018 bahwa kerugian yang ditimbulkan kejahatan digital ini mencapai US$7.450,6 juta dengan rincian kerugian pada tahun 2014 sebesar US$800,49 juta. Pada tahun 2015 kerugian mencapai US$1070,71 juta, kemudian pada tahun 2016 kerugian mencapai US$1450,7 juta, tahun 2017 kerugian mencapai US$1418,7 juta, dan pada tahun 2018 kerugian mencapai US$2.710 juta.

Gambar 3. 15 Kerugian dari Kejahatan Dunia Maya yang Dilaporkan IC3 2014-2018

Sumber: Statista, 9 Juli 2019

Untuk menangkal kejahatan digital khususnya penipuan digital dengan berbagai modus sebagaimana tersebut di atas, maka kita perlu pemahaman dan peningkatan literasi digital dalam kerangka ketahanan

keamanan digital dengan minimal kompetensi yang dimiliki adalah kemampuan analisis, kemampuan verifikasi dan kemampuan evaluasi.

Ragam Penipuan Digital

Dalam berbagai kasus serangan siber di atas, penipuan digital menjadi salah satu bentuk kejahatan digital yang cukup rentan dan banyak dialami oleh masyarakat. Setidaknya ada empat bentuk penipuan digital, yaitu *scam, spam, phising, dan hacking*. Secara teknis, penipuan dapat bersifat *social engineering* dengan ragam bentuk yang kita terima mulai dari SMS, telepon, email bahkan dalam bentuk virus serta pembajakan/peretasan akun dan *cloning platform* yang kita miliki.

1. *Scam*

   Merupakan permainan atau tindakan untuk menipu kepercayaan seseorang yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan dengan cepat. Beberapa tipe dari *scam* yaitu:

   a. Upaya mendapatkan informasi pribadi

      Upaya dalam mendapatkan informasi pribadi dengan cara:

      1. *Hacking*

         Peretasan terjadi ketika scammer memperoleh akses ke informasi pribadi kita dengan menggunakan teknologi untuk membobol komputer, perangkat seluler, atau jaringan kita. Mereka akan menggunakan informasi yang mereka peroleh untuk melakukan aktivitas penipuan, seperti pencurian identitas atau mereka dapat memperoleh akses langsung ke detail perbankan dan kartu kredit kita.

2. *Identity Theft*

   Pencurian identitas adalah jenis penipuan yang melibatkan penggunaan identitas orang lain untuk mencuri uang atau mendapatkan keuntungan lain.

3. *Phishing*

   Penipuan phishing adalah upaya penipu untuk mengelabui kita agar memberikan informasi pribadi seperti nomor rekening bank, kata sandi, dan nomor kartu kredit kita. Penipu menghubungi kita dengan berpura-pura dari bisnis yang sah, dan pesan *phishing* dirancang agar terlihat asli, dan sering kali menyalin format yang digunakan oleh organisasi yang berpura-pura diwakili oleh *scammer*, termasuk merek dan logo mereka.

4. *Remote Access Scams*.

   Penipuan akses jarak jauh mencoba meyakinkan kita bahwa kita memiliki masalah komputer atau internet dan kita perlu membeli perangkat lunak baru untuk memperbaiki masalah tersebut. Penipu berpura - pura menjadi penyedia jasa layanan service, dan membuat kita berpikir bahwa benar ada virus, sehingga meminta akses jarak jauh ke komputer kita

b. *Buying or Selling*

   1. *Classified Scams*

      Penipuan rahasia menipu pembeli online di situs web rahasia untuk berpikir bahwa mereka

berurusan dengan kontak yang sah tetapi sebenarnya itu adalah *scammer*.

2. *False Billing*

   Penipuan penagihan palsu meminta kita atau bisnis kita untuk membayar faktur palsu untuk daftar direktori, iklan, pembaruan nama domain, atau perlengkapan kantor yang tidak kita pesan.

3. *Health & Medical Products*

   Penipuan produk kesehatan dan medis dapat menjual produk perawatan kesehatan kepada kita dengan harga rendah yang tidak pernah kita terima, atau membuat janji palsu tentang produk, obat-obatan, dan perawatan mereka.

4. *Mobile Premium Service*

   Scammers membuat kompetisi SMS atau penipuan trivia untuk menipu kita agar membayar tarif panggilan atau teks yang sangat tinggi saat membalas pesan teks yang tidak diminta di ponsel atau ponsel pintar kita.

5. *Online Shopping Scams*

   Penipuan belanja online melibatkan scammer yang berpura-pura menjadi penjual online yang sah, baik dengan situs web palsu atau iklan palsu di situs pengecer asli.

6. *Overpayment Scams*

   Penipuan kelebihan pembayaran bekerja dengan membuat kita 'mengembalikan' scammer yang telah

mengirimi kita terlalu banyak uang untuk barang yang kita jual

7. *Psychic & Clairvoyant*

   Penipuan psikis dan peramal dirancang untuk menipu kita agar memberikan uang anda, biasanya menawarkan 'bantuan' dengan imbalan biaya.

c. *Dating/Romance*

   Penipu memanfaatkan orang yang mencari pasangan, seringkali melalui situs kencan, aplikasi, atau media sosial dengan berpura-pura menjadi calon teman. Mereka memainkan pemicu emosional untuk membuat kita memberikan uang, hadiah, atau detail pribadi.

d. *Fake Charities*

   Scammers menyamar sebagai badan amal asli dan meminta sumbangan atau menghubungi kita dan mengaku sedang mengumpulkan uang/dana setelah bencana alam atau peristiwa besar.

e. Investasi

1. *Betting & Sports Investments Scam*

   Penipuan taruhan dan investasi olahraga mencoba meyakinkan kita untuk berinvestasi dalam sistem dan perangkat lunak yang di klaim 'sangat mudah' yang dapat 'menjamin' kita mendapat untung dari acara olahraga.

2. *Investment Scam*

   Penipuan investasi melibatkan janji pembayaran besar, uang cepat atau pengembalian yang dijamin.

Selalu curiga terhadap setiap peluang investasi yang menjanjikan pengembalian tinggi dengan sedikit atau tanpa risiko – jika tampaknya terlalu bagus untuk menjadi kenyataan, mungkin memang demikian – dan kemungkinan besar adalah penipuan.

f. Jobs

1. *Jobs & Employment Scams*

   Pekerjaan dan penipuan pekerjaan menipu kita untuk menyerahkan uang kita dengan menawarkan cara 'terjamin' untuk menghasilkan uang cepat atau pekerjaan bergaji tinggi dengan sedikit usaha.

2. *Pyramid Scams*

   Skema piramida adalah skema 'cepat kaya' yang ilegal dan sangat berisiko yang pada akhirnya dapat menghabiskan banyak uang.

g. Ancaman & Pemerasan

1. *Malware & Ransomware*

   Malware menipu kita untuk menginstal perangkat lunak yang memungkinkan scammers mengakses file dan melacak apa yang kita lakukan, sementara ransomware menuntut pembayaran untuk 'membuka kunci' komputer atau file kita.

2. *Threats to Life, Arrest or Other*

   Ancaman terhadap nyawa, penangkapan, atau lainnya melibatkan tuntutan scammers untuk

membayar uang yang seharusnya anda bayar dan ancaman jika kita tidak bekerja sama.

h. *Unexpected money*

1. *Inheritance Scams*

   Penipuan ini menawarkan janji warisan palsu untuk menipu kita agar berpisah dengan uang kita atau membagikan detail bank atau kartu kredit kita sendiri.

2. *Unexpected Money Scams*

   Penipuan uang tak terduga melibatkan seseorang di luar negeri yang menawarkan kita bagian dalam jumlah besar uang atau pembayaran dengan syarat kita harus membantu mereka mentransfer uang ke luar negara mereka.

3. *Rebate Scams*

   Penipuan rabat mencoba meyakinkan kita bahwa kita berhak atas rabat atau penggantian biaya dari pemerintah, bank, atau organisasi tepercaya.

i. *Unexpected winnings*

1. *Scratchie Scams*

   Scratchie scam berbentuk kartu scratchie palsu yang menjanjikan semacam hadiah, dengan syarat 'pemenang' membayar biaya penagihan.

2. *Travel Prize Scams*

   Penipuan hadiah perjalanan adalah upaya untuk menipu kita agar berpisah dengan uang kita untuk

mengklaim 'hadiah' seperti liburan gratis atau diskon.

3. *Unexpected Price & Lottery Scams*

   Penipuan hadiah dan lotere yang tidak terduga bekerja dengan meminta kita membayar semacam biaya untuk mengklaim hadiah atau kemenangan kita dari kompetisi atau lotre yang tidak pernah kita ikuti.

2. *Spam*

   Spam adalah segala jenis komunikasi digital yang tidak diinginkan dan tidak diminta yang dikirim secara massal. Seringkali spam dikirim melalui email, tetapi juga dapat didistribusikan melalui pesan teks, panggilan telepon, atau media sosial. Spammer menggunakan banyak bentuk komunikasi untuk mengirim pesan yang tidak diinginkan secara massal. Beberapa di antaranya adalah:

   a. *Phising Email*

      Email phishing adalah jenis spam yang dikirim oleh penjahat dunia maya ke banyak orang, berharap untuk "mengaitkan" beberapa orang. Email phishing menipu korban agar memberikan informasi sensitif seperti login situs web atau informasi kartu kredit.

   b. *Email Spoofing*

      Email palsu meniru, atau menipu, email dari pengirim yang sah, dan meminta anda untuk mengambil tindakan. Spoof yang dijalankan dengan baik akan berisi branding dan

konten yang sudah dikenal, seringkali dari perusahaan besar yang terkenal seperti PayPal atau Apple.

c. *Tech Support Scam*

Dalam penipuan dukungan teknis, pesan spam menunjukkan bahwa kita memiliki masalah teknis dan kita harus menghubungi dukungan teknis dengan menghubungi nomor telepon atau mengklik tautan dalam pesan.

d. *Current Event*

Topik hangat dalam berita dapat digunakan dalam pesan spam untuk menarik perhatian kita. Pada tahun 2020 ketika dunia menghadapi pandemi Covid-19 dan ada peningkatan pekerjaan dari rumah, beberapa scammer mengirim pesan spam yang menjanjikan pekerjaan jarak jauh yang dibayar dalam Bitcoin.

e. *Advance - Fee*

Jenis spam ini menjanjikan hadiah finansial jika kita pertama kali memberikan uang muka. Pengirim biasanya menunjukkan bahwa uang muka ini adalah semacam biaya pemrosesan atau uang yang sungguh-sungguh untuk membuka jumlah yang lebih besar, tetapi begitu anda membayar, uang itu menghilang.

f. *Malspam*

Malspam adalah pesan spam yang mengirimkan malware ke perangkat kita. Pembaca yang tidak curiga yang mengklik tautan atau membuka lampiran email berakhir dengan beberapa jenis malware termasuk ransomware,

Trojan, bot, pencuri info, cryptominers, spyware, dan keyloggers.

g. *Call & Text*

Apakah anda pernah menerima robocall? Itu panggilan spam. Pesan teks dari pengirim yang tidak dikenal yang mendesak kita untuk mengklik tautan yang tidak dikenal? Itu disebut sebagai spam pesan teks atau "smishing", kombinasi SMS dan phishing.

3. *Phising*

Phising adalah salah satu ancaman yang paling membuat frustasi yang kita hadapi. Sebagian besar tahu apa itu dan bagaimana cara kerjanya, tapi kita masih terjebak. Penipuan, yang melibatkan penjahat mengirim pesan yang menyamar sebagai organisasi yang sah, menargetkan ratusan juta organisasi setiap hari. Pesan mengarahkan penerima ke situs web palsu yang menangkap informasi pribadi mereka atau berisi lampiran berbahaya. Diantaranya:

a. *Email Phising*

Sebagian besar serangan phishing dikirim melalui email. Penjahat akan mendaftarkan domain palsu yang meniru organisasi asli dan mengirimkan ribuan permintaan umum. Ada banyak cara untuk menemukan email phishing, tetapi sebagai aturan umum, kita harus selalu memeriksa alamat email dari pesan yang meminta kita untuk mengklik link atau mendownload lampiran.

b. *Spear Phising*

Ada dua jenis phishing lain yang lebih canggih yang melibatkan email. Yang pertama, spear phishing, menjelaskan email berbahaya yang dikirim ke orang tertentu. Penjahat yang melakukan ini sudah memiliki beberapa atau semua informasi tentang korban.

c. *Whaling*

Serangan perburuan paus bahkan lebih bertarget, membidik para eksekutif senior. Meskipun tujuan akhir penangkapan "ikan paus" sama dengan jenis serangan phishing lainnya, tekniknya cenderung jauh lebih halus. Penipuan yang melibatkan pengembalian pajak palsu adalah jenis perburuan "paus" yang semakin umum. Formulir pajak sangat dihargai oleh penjahat karena berisi sejumlah informasi yang berguna: nama, alamat, nomor Jaminan Sosial dan informasi rekening bank.

d. *Smishing & Vishing*

Smishing melibatkan penjahat mengirim pesan teks (yang isinya hampir sama dengan email phishing), dan vishing melibatkan percakapan telepon. Penipuan vishing umum melibatkan penjahat yang menyamar sebagai penyelidik penipuan (baik dari perusahaan kartu atau bank) memberi tahu korban bahwa akun mereka telah dilanggar. Penjahat kemudian akan meminta korban untuk memberikan rincian kartu pembayaran untuk memverifikasi identitas mereka atau untuk mentransfer uang ke rekening 'aman' – yang mereka maksud adalah rekening penjahat.

e. *Angler Phising*

Sebagai vektor serangan yang relatif baru, media sosial menawarkan sejumlah cara bagi penjahat untuk mengelabui orang. URL palsu; situs web kloning, posting, dan tweet; dan pesan instan (yang pada dasarnya sama dengan smishing) semuanya dapat digunakan untuk membujuk orang agar membocorkan informasi sensitif atau mengunduh malware.

4. *Hacking*

Peretasan tidak selalu merupakan tindakan jahat, tetapi paling sering dikaitkan dengan aktivitas ilegal dan pencurian data oleh penjahat dunia maya. Peretasan mengacu pada penyalahgunaan perangkat seperti komputer, ponsel cerdas, tablet, dan jaringan untuk menyebabkan kerusakan atau sistem yang rusak, mengumpulkan informasi tentang pengguna, mencuri data dan dokumen, atau mengganggu aktivitas terkait data.

Biasanya ada empat pendorong utama yang menyebabkan pelaku jahat meretas situs web atau sistem: (1) keuntungan finansial melalui pencurian rincian kartu kredit atau dengan menipu layanan keuangan, (2) spionase perusahaan, (3) untuk mendapatkan ketenaran atau rasa hormat terhadap mereka. bakat peretasan, dan (4) peretasan yang disponsori negara yang bertujuan untuk mencuri informasi bisnis dan intelijen nasional. Selain itu, ada peretas bermotivasi politik—atau peretas—yang bertujuan menarik perhatian publik dengan membocorkan informasi sensitif, seperti Anonymous, LulzSec, dan WikiLeaks. Beberapa jenis peretas paling umum yang melakukan aktivitas ini meliputi:

a. *Black Hat Hackers*

Peretas topi hitam adalah "orang jahat" dari adegan peretasan. Mereka berusaha keras untuk menemukan kerentanan dalam sistem komputer dan perangkat lunak untuk mengeksploitasinya untuk keuntungan finansial atau untuk tujuan yang lebih jahat, seperti untuk mendapatkan reputasi, melakukan spionase perusahaan, atau sebagai bagian dari kampanye peretasan negara-bangsa. Tindakan individu ini dapat menimbulkan kerusakan serius pada pengguna komputer dan organisasi tempat mereka bekerja. Mereka dapat mencuri informasi pribadi yang sensitif, membahayakan komputer dan sistem keuangan, dan mengubah atau menghapus fungsionalitas situs web dan jaringan penting.

b. *White Hat Hackers*

Peretas topi putih dapat dilihat sebagai "orang baik" yang berusaha mencegah keberhasilan peretas topi hitam melalui peretasan proaktif. Mereka menggunakan keterampilan teknis mereka untuk membobol sistem untuk menilai dan menguji tingkat keamanan jaringan, yang juga dikenal sebagai peretasan etis. Ini membantu mengekspos kerentanan dalam sistem sebelum peretas topi hitam dapat mendeteksi dan mengeksploitasinya. Teknik yang digunakan peretas topi putih mirip atau bahkan identik dengan peretas topi hitam, tetapi orang-orang ini disewa oleh organisasi untuk menguji dan menemukan lubang potensial dalam pertahanan keamanan mereka.

c. *Grey Hat Hackers*

Peretas topi abu-abu duduk di suatu tempat antara orang baik dan orang jahat. Tidak seperti peretas topi hitam, mereka berusaha melanggar standar dan prinsip tetapi tanpa bermaksud merugikan atau mendapatkan keuntungan finansial. Tindakan mereka biasanya dilakukan untuk kebaikan bersama. Misalnya, mereka mungkin mengeksploitasi kerentanan untuk meningkatkan kesadaran bahwa kerentanan itu ada, tetapi tidak seperti peretas topi putih, mereka melakukannya secara publik. Ini memperingatkan aktor jahat tentang keberadaan kerentanan.

Berikut ini merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk melindungi diri dari *scam, spam, phising,* maupun *hacking*.

a. Jangan pernah membagikan ataupun mengunggah alamat *email* ke publik. Hal ini bertujuan untuk mengurangi risiko pengiriman *email spam* maupun peretasan apabila kata sandinya lemah dan mudah ditebak.
b. Berpikir sebelum meng-klik tautan *link* maupun mengunduh dokumen dari sumber yang tidak jelas.
c. Jangan membalas pesan spam karena pengirim pesan dapat mengetahui bahwa alamat surel tersebut aktif dan meningkatkan risiko surel tersebut menjadi target penipuan lainnya.
d. Gunakan aplikasi penyaring spam dan antivirus untuk menurunkan risiko
e. Hindari penggunaan *email* pribadi maupun perusahaan untuk mendaftar aplikasi yang tidak terlalu penting

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel berikut: - https://www.ageuk.org.uk/globalassets/age-uk/documents/information-guides/ageukig05_avoiding_scams_inf.pdf - https://www.consumer.ftc.gov/articles/how-avoid-scam
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu Webinar Digital Safety: "Waspada terhadap Spamming, Hacking, Phishing, dan Penipuan di Dunia Online" TIPS TERHINDAR DARI PENIPUAN BELANJA ONLINE - SINIAR Waspada Penipuan Pembayaran Digital
Ayo Bermain	Cara Bermain : Bagi peserta ke dalam kelompok berisi 4-5 orang. Peserta dalam kelompok kemudian diminta untuk memilih salah satu jenis penipuan digital yang telah dibahas pada uraian di atas. Setiap kelompok lalu akan mendapatkan satu lembaran kosong yang akan diisi secara bergiliran oleh setiap anggota kelompok. Masing-masing anggota kelompok memiliki waktu 1 menit untuk mengisi lembar tersebut dengan segala informasi tentang bentuk penipuan digital yang telah disepakati kelompok. Hal yang dituliskan dapat berupa pemahaman yang dimiliki, contoh pengalaman atau kasus, opini dan tanggapan, tips-tips untuk mencegah, maupun rekomendasi solusi untuk menyelesaikan bentuk penipuan digital tersebut. Setelah semua anggota kelompok mendapat giliran menulis, kelompok akan berdiskusi selama 5 menit untuk membahas bagian-bagian yang masih perlu ditambahkan atau menyepakati poin-poin yang masih diperdebatkan. Beberapa kelompok terpilih kemudian mempresentasikan hasil diskusinya di depan teman-teman yang lain

l. Rekam Jejak Digital di Media

Dua Sisi Jejak Digital

Penyalahgunaan jejak digital adalah pemanfaatan jejak digital secara negatif. *Netsafe* mencatat beberapa hal negatif yang muncul dari penyalahgunaan jejak digital yang paling sering dilaporkan oleh pengguna

internet, antara lain: mempublikasikan informasi pribadi yang mengarah ke penindasan atau pelecehan daring, serta menerbitkan informasi pribadi atau bisnis yang digunakan untuk serangan manipulasi psikologis.

Modus penyalahgunaan jejak digital lain yang juga sering dilakukan adalah menerbitkan atau berbagi informasi yang merusak reputasi, seperti kehilangan pekerjaan. Selain ketiga modus tersebut, *Netsafe* juga mencatat modus lain dengan menerbitkan atau berbagi gambar atau video yang digunakan untuk *sexting*, pemerasan, pelecehan berbasis gambar (terkadang disebut *revenge porn*) atau insiden pemerasan. Untuk perilaku semacam ini ancaman hukumannya bisa berlapis dan menyentuh hukum tentang pencemaran nama baik bahkan juga pemerasan.

Pemanfaatan jejak digital adalah penggunaan jejak digital secara positif. Jejak digital yang ditinggalkan seringkali digunakan oleh aparat penegak hukum. Bagi mereka, jejak digital tersebut akan sangat membantu dalam mengungkap kasus-kasus kriminal, baik yang berbasis dunia daring (*cyber crime*) maupun yang terjadi di dunia luring Bentuknya beragam. Mulai dari aktivitas sinyal seluler pada ponsel, riwayat *login* akun media sosial, sampai dengan jejak pengiriman SMS atau panggilan telepon. Bahkan, jika seseorang meretas sebuah situs web atau aplikasi berbasis Internet, sejatinya jejak digital itu akan tertinggal dan bisa dilacak (Kumparan.com, 2017).

Kita pun sebenarnya bisa merancang jejak digital yang baik. Misalnya dengan meninggalkan catatan karya atau prestasi di berbagai *platform* digital seperti media sosial maupun blog pribadi. Jejak-jejak digital positif yang kita tinggalkan ini di kemudian hari akan menjadi catatan diri kita di media digital. Harapannya ketika seseorang

mengetikkan nama kita di mesin pencari maka seluruh karya berkualitas yang pernah kita buat bisa muncul dan menjadi catatan nama baik.

Data is the new oil. Terminologi mengenai data sebagai tambang baru nampaknya dipahami betul oleh perusahaan-perusahaan yang menggunakan internet sebagai basisnya. Saat ini data menjadi hal yang diperjual belikan (Tirto.id, 2019). Kita pasti pernah menerima telepon atau SMS tentang informasi togel, jual nomor HP yang mirip dengan nomor kita, penawaran asuransi, dan lain sebagainya. Pernahkah kita bertanya, dari mana mereka mendapatkan nomor ponsel kita? Hal ini memberikan kita gambaran, bahwa jejak digital kita yang tertinggal seringkali disalahgunakan oleh orang lain. Mungkin ketika kita masuk ke sebuah web, dan mendaftarkan akun, atau ketika kita masuk ke situs belanja daring dan mengisi data diri. Website pun semakin canggih sehingga saat ini website telah dapat membaca kebiasaan kita.

Cookie adalah salah satu cara untuk menghubungkan beberapa tindakan oleh satu pengguna ke dalam satu aliran yang terhubung. *Cookie* berupa rangkaian huruf dan angka yang berubah-ubah sesuatu tanpa makna yang melekat yang dikirimkan situs web ke *browser* web kita. Jejak digital dalam bentuk *cookie* digunakan untuk membuat Internet lebih bermanfaat, dan juga dapat membantu membuat transaksi individu lebih aman karena situs tersebut telah mendapatkan informasi spesifik tentang perilaku kita.

Rekam Jejak Digital Sulit Dihilangkan

Beberapa dari kita pasti bertanya, bagaimana cara menghapus jejak digital? Jawabannya adalah tidak ada. Kita bisa saja meminta penyedia *platform* media digital untuk menghapus data yang kita miliki.

Kita juga bisa menghapus atau menutup akun. Namun, dalam konteks kehidupan digital, kita tidak pernah hidup sendiri. Di luar sana ada orang-orang yang mungkin sudah menangkap tampilan layar atau mengarsipkan dokumen pribadi yang pernah kita unggah. Jika kejadiannya seperti ini, maka hampir mustahil untuk menghapus jejak ini secara utuh. Cara lain untuk mengelola jejak digital kita adalah dengan mempelajari dan menerapkan prinsip-prinsip literasi digital. Japelidi (Jaringan Pegiat Literasi Digital), telah mengembangkan 10 Kompetensi Digital untuk memudahkan kita mengelola jejak digital.

Pertama, kemampuan mengakses sudah melekat pada setiap orang yang secara aktif menggunakan sarana internet dalam kehidupannya sehari-hari. Setiap saat, setiap detik ketika kita membuka internet, maka di saat itu pula kita sudah meninggalkan jejak kita di dunia digital, tanpa terkecuali.

Kedua, setelah kita memiliki kemampuan kompetensi mengakses media digital, maka pemahaman kita harus lebih diasah. Di sinilah tahapan kompetensi memahami kita jalankan. Apabila sebelumnya kita hanya mengetahui sedikit tentang rekam jejak digital, maka kompetensi memahami ini membawa kita untuk mendalami dan mencari tahu lagi lebih banyak tentang jejak digital. Apabila kita telah memahami, maka akan lebih mudah bagi kita untuk mengetahui apa yang harus dilakukan selanjutnya.

Ketiga, mengetahui bentuk-bentuk rekam jejak digital merupakan salah satu tahapan dari kompetensi menganalisis dalam literasi digital. Kita harus cermat dan jeli menganalisis setiap kegiatan daring kita yang pasti meninggalkan jejak digital. Menerbitkan blog dan memposting pembaruan media sosial adalah cara populer lainnya untuk memperluas

jejak digital kita. Setiap tweet yang kita posting di Twitter, setiap pembaruan status yang kita publikasikan di Facebook, dan setiap foto yang kita bagikan di Instagram berkontribusi pada jejak digital kita. Semakin banyak kita menghabiskan waktu di situs jejaring sosial, semakin besar jejak digital kita. Bahkan mengklik "menyukai" halaman atau kiriman Facebook menambah jejak digital kita, karena datanya disimpan di server Facebook.

Keempat, setelah kemudian kita tahu dan memahami lebih dalam tentang jejak digital, maka kita harus mulai menyeleksi apa saja yang kita unggah. Proses ini harus dilakukan agar kita waspada atas setiap jejak digital yang kita tinggalkan. Setiap orang yang menggunakan Internet memiliki jejak digital, jadi itu bukan sesuatu yang perlu dikhawatirkan. Namun, sebaiknya pertimbangkan jejak data apa yang hendak kita tinggalkan. Misalnya, dengan menyeleksi, kita dapat mencegah mengirim email yang kurang sopan, yang terlalu “pedas”, dan lain sebagainya, karena pesan tersebut mungkin tetap daring selamanya. Ini juga dapat membuat kita lebih berhati-hati dengan apa yang kita publikasikan di situs web serta media sosial. Meskipun kita sering kali dapat menghapus konten dari situs media sosial, setelah data digital dibagikan secara daring tidak ada jaminan bahwa kita dapat menghapusnya dari Internet.

Kelima, verifikasi harus kita lakukan untuk memastikan apakah Langkah yang akan kita lakukan dapat berpotensi meninggalkan jejak digital yang berdampak buruk atau tidak. Dengan memverifikasi informasi yang keluar dan masuk, kita dapat memastikan bahwa informasi yang kita sebarkan adalah informasi yang baik. Selain itu, perlu juga dilakukan verifikasi terhadap situs atau aplikasi yang kita gunakan. Hal ini diperlukan untuk menghindari kita menggunakan website atau

aplikasi yang telah disusupi sehingga jejak digital kita di curiga atau bahkan digunakan untuk kejahatan.

Keenam, evaluasi atas berbagai kegiatan daring kita menjadi bagian tak terpisahkan ketika kita membahas beragam contoh kasus yang berkaitan erat dengan jejak digital di media daring. Tak bisa dipungkiri, seringkali orang cenderung abai atau menganggap remeh kegiatan daring yang sangat umum dan sehari-hari kita lakukan. Seolah kita lupa bahwa setiap Langkah kita mengklik apapun di internet akan meninggalkan jejak yang menetap dan sulit dihapus begitu saja. Evaluasi secara berkala terhadap data-data yang kita tinggalkan, akun yang kita miliki dan hal-hal lain terkait dengan keberadaan digital kita dapat melindungi kita dari penyalahgunaan jejak digital oleh pihak yang tidak bertanggung jawab.

Ketujuh, saat ini, ketika kita mendistribusikan informasi dengan menggunakan perangkat digital, kita juga telah meninggalkan jejak digital. Contohnya ketika kita meneruskan pesan di WhatsApp, muncul tanda panah yang menandakan kita meneruskan pesan. Atau proses mencuitkan kembali di Twitter, *repost* di Instagram dan lain-lain. Untuk itu, kita perlu mengetahui bahwa proses distribusi yang kita lakukan pun tidak terlepas dari jejak digital kita sehingga kita dapat berhati-hati dalam melakukan proses distribusi.

Kedelapan, kemampuan kita dalam memproduksi rekam jejak digital yang baik perlu untuk ditingkatkan. Tidak dapat dipungkiri bahwa jejak berupa data yang telah kita produksi akan tertinggal lama di internet. Meskipun kita telah menghapusnya, internet telah menduplikasi jejak kita dan membuatnya tetap ada. Oleh karenanya, kita perlu memperhatikan serta waspada akan jejak yang kita hasilkan.

Kesembilan, pengetahuan yang telah kita dapatkan tentang rekam jejak digital ini akan semakin bermanfaat bila dapat kita bagikan pada orang lain. Kompetensi partisipasi mengajak kita untuk dapat turut serta dalam melindungi jejak digital kita dan juga orang lain. Tidak hanya melindungi, namun juga memperindah jejak digital kita. Partisipasi dapat dilakukan dengan tidak turut menyebarkan jejak digital orang lain, tidak menyalahgunakan jejak digital, serta melakukan pengecekan jejak digital kita masing-masing secara berkala.

Kolaborasi, adalah kompetensi yang paling akhir dicapai dalam 10 kompetensi literasi digital Japelidi. Sangat sederhana, kolaborasi yang dimaksud adalah bagaimana kita sebagai orang orang yang memiliki rekam jejak digital, berkolaborasi dengan berbagai pihak dalam rangka partisipasi kita menjaga rekam jejak digital kita. Banyak hal dapat kita kerjakan sendirian. Namun akan semakin besar dampaknya bila kita mengerjakannya Bersama-sama. Untuk itu diperlukan kolaborasi.

Selain itu, dikenal pula manajemen jejak digital yang membantu kita lebih mengontrol apa yang kita bagikan di dunia maya. Berikut ini beberapa tips manajemen jejak digital yang bisa kita lakukan menurut *Australian Digital Health Agency* (2020):

a. Mengidentifikasi jejak digital. Cari nama kita di mesin pencarian informasi dan identifikasi apa saja informasi yang terlihat secara publik
b. Perbarui informasi. Pastikan data personal dan data mengenai pekerjaan kita sudah menunjukkan informasi terkini. Kita bisa menelusuri mana informasi yang ingin kita tampilkan dan mana yang tidak. Pada tahap ini, mungkin

kita membutuhkan bantuan admin untuk mengubah informasi tertentu.

c. Pikirkan sebelum mengunggah konten. Sebelum membagikan data personal dan pekerjaan secara daring, pastikan kita memahami apakah yang kita bagikan penting dan apakah akan membahayakan kita sendiri atau orang lain di masa depan?
d. Pelajari aturan privasi. Pahami data apa saja data yang dikumpulkan oleh *platform* yang kita gunakan.
e. Cek pengaturan konfigurasi di gawai yang kita gunakan dan pelajari apakah aplikasi tertentu dapat mengakses informasi seperti foto, lokasi, kalender, dan kontak.
f. Gunakan kata sandi yang unik dan kuat di setiap gawai, aplikasi, dan akun daring. Pertimbangkan pula untuk menggunakan verifikasi lain seperti pemindai sidik jari dan wajah.
g. Bersihkan histori pencarian setelah digunakan.
h. Ingat bahwa orang lain, termasuk keluarga, teman, organisasi profesional, dapat mengunggah informasi mengenai kita secara daring. Jelaskan sejauh mana kita mau orang lain mengunggah data kita.
i. Rencana masa depan. Pertimbangkan untuk membagikan daftar akun media sosial yang kita gunakan dan bagikan kepada orang yang kita percaya apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan di masa depan.
j. Tinjau secara berkala untuk memperbarui seluruh informasi dan pengaturan privasi akun media sosial kita.

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel berikut: - https://www.researchgate.net/publication/350121118_Kolaborasi_Sebagai_Kunci_Membumikan_Kompetensi_Literasi_Digital_Japelidi - https://aptika.kominfo.go.id/2020/06/urgensi-literasi-digital-bagi-masa-depan-ruang-digital-indonesia/ - https://www.digitalhealth.gov.au/sites/default/files/2020-11/Manage_your_digital_footprint.pdf - https://students.shu.ac.uk/lits/it/documents/pdf/Digital_Footprint.pdf
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu Understanding Digital Tracking What is a Digital Footprint? 5 Ways to Make a Positive Digital Footprint!
Ayo Bermain	Cara Bermain : Saat mengunjungi situs di internet untuk pertama kalinya, pengunjung seringkali dihadapkan pada notifikasi yang berbunyi "*This website uses cookies to ensure you get the best experience on our website*" atau jika diterjemahkan kira-kira"Situs ini menggunakan *cookies* untuk menjamin Anda mendapat pengalaman terbaik selama menggunakan situs", yang diikuti dengan opsi untuk menerima *cookies* ("*Accept*") atau tidak. Secara berpasangan (2 orang), peserta diminta untuk berdiskusi mengenai opsi apa yang sebaiknya dipilih, dengan mempertimbangkan pengetahuan yang telah dipelajari mengenai rekam jejak digital. Jika masing-masing pasangan telah sepakat, dua pasangan berbeda akan dipertemukan dalam kelompok berisi 4 orang dan berdiskusi kembali mengenai topik yang sama hingga mencapai kata sepakat. Lanjutkan aktivitas mempertemukan kelompok (pembentukan kelompok berikutnya akan berisi 8 orang, 16 orang, dan seterusnya) hingga akhirnya seluruh peserta dapat mencapai kesepakatan mengenai topik tersebut

m. *Minor Safety (Catfishing)*

Istilah *catfish* mulai muncul dari sebuah tayangan dokumenter asal Amerika Serikat berjudul sama yang diproduseri oleh Henri Joost dan Ariel Schulman pada 2010 tentang para korban yang memiliki hubungan dengan seseorang yang memiliki identitas fiktif - identitas yang tidak pernah ada di dunia nyata (Van Dijck, 2013). Kemunculan *catfish* sendiri biasanya disebabkan oleh kebebasan individu untuk membuat akun pribadi sebagai cerminan identitas yang mereka ingin tampilkan. Selain itu, pengguna SNS juga bisa memiliki lebih dari satu akun. Istilah *catfish* sendiri digunakan untuk menggambarkan seseorang yang melakukan penipuan identitas diri terhadap orang lain terutama pasangannya yang sebelumnya tidak pernah bertemu (Adam, 2017). *Catfish* juga memiliki arti sebagai seseorang yang menggunakan profil personal palsu pada SNS untuk melakukan kecurangan atau melakukan penipuan (Catfish Definition, n.d.).

Pada awalnya, *catfish* secara apabila diartikan ke dalam bahasa Indonesia secara langsung berarti 'ikan lele'. Namun, istilah ini kemudian bergeser di masyarakat modern menjadi seorang yang berpura–pura menjadi orang lain dengan menciptakan identitas baru di internet, terutama di SNS. Adapun tujuan untuk melakukan *catfishing* adalah untuk menjalin hubungan romantik via media daring (Prastyphylia, 2014). Pada dasarnya, walaupun sama-sama berada dalam kategori menggunakan informasi palsu, *catfish* sendiri berbeda dengan *impersonation* dan juga poser karena *catfish* lebih condong kepada *online dating scams* (Ahmad et al., 2017).

Catfish muncul dan berusaha menarik perhatian individu lain dengan identitas palsu yang digunakannya. Identitas palsu ini digunakan

untuk kepentingan menjalin hubungan dengan orang lain. 'Kebebasan untuk menjadi apa di SNS merupakan salah satu penyebab dari munculnya *catfish*. Kebebasan inilah yang digunakan oleh para pelaku *catfish* untuk mengonstruksi identitas digital yang akan mereka gunakan (Magdy et al., 2017). Konstruksi identitas merupakan sebuah komponen integral dalam kehidupan manusia yang telah diteliti dan diperiksa dengan berbagai sudut pandang. Identitas dikonstruksi sesuai dengan keinginan apa yang ingin ditampilkan di publik (Dowling, 2011). Identitas pun sering dikonstruksikan di SNS. *Catfish* masuk ke kategori pelanggaran di dalam SNS karena menipu dengan cara berpura–pura menjadi orang lain dengan menciptakan identitas baru secara virtual. Hal ini berarti orang tersebut melakukan penipuan identitas (Smith et al., 2017).

Penipuan sendiri merupakan suatu tindakan seseorang ataupun sekelompok orang dengan membuat kesan bahwa sesuatu itu benar adanya dan tidak palsu sehingga mengakibatkan orang lain memberikan kepercayaan pada realitas tersebut. Penipuan juga dapat didefinisikan sebagai sebuah bujukan kepada orang lain dengan menipu, merangkai kata–kata bohong, menggunakan nama palsu, dan keadaan palsu sehingga keadaan tersebut memaksa korban untuk memberikan sesuatu sebagai umpan balik atas tindakan yang dilakukan oleh pelaku. Dampaknya bagi korban sendiri adalah berupa kerugian, baik dari sisi psikologis, finansial, maupun fisik (Rusmana, 2015). Salah satu korban yang mengalami tindakan catfish adalah Bayu Eko Moektito, atau biasa dikenal sebagai YouTuber Bayu Skak. Dalam video unggahan nya di platform Youtube, dia menjelaskan mengenai penipuan identitas yang dialaminya. Kedekatannya dengan seseorang bernama Dara

Fleisher Cohen atau biasa disebut Dara, berawal dari direct message Instagram yang dikirimkan oleh Dara, yang mengaku sebagai seorang calon dokter yang sedang melakukan Pendidikan di Singapura. Perkenalan tersebut berlanjut ke ikatan yang lebih serius yaitu pacaran. Namun, tanpa dia sadari bahwa sosok yang dia kenal sebagai Dara itu tidak pernah ada. Foto maupun video yang diunggah di SNS milik Dara ternyata merupakan foto dan video milik artis India bernama Dipshika (Rizka, 2018).

Catfish sebagai bentuk Konstruksi Identitas Daring. Apabila berbicara mengenai *catfish*, maka sangat erat kaitannya dengan pembentukan identitas yang dibangun secara virtual. Pembentukan identitas menempatkan seseorang untuk menampilkan diri mereka dengan cara-cara tertentu yang mereka anggap ideal. Hal ini juga erat kaitannya dengan interaksi kehidupan di dunia nyata dari pengguna tersebut, dimana mereka dituntut untuk dapat memainkan peranan dan menyajikan tampilan dari apa yang ingin mereka tampilkan agar dapat sesuai dengan hubungan sosial tertentu. Hal ini biasanya didukung dengan penggunaan narasi fiktif sebagai penggambaran diri dan menampilkannya kepada orang lain sehingga orang tersebut memiliki keyakinan terhadap identitas yang dibangun (Goffman, 1959). Agar dapat menampilkan sesuai dengan apa yang diharapkan, seseorang memiliki kecenderungan untuk mengonstruksi identitasnya. Adapun empat komponen penting dalam konstruksi sebuah identitas yaitu: *Input, Standard Identity, Comparator,* dan *Output*.

Input merupakan sebuah persepsi yang diterima oleh seseorang. Hal ini dianggap vital terhadap proses pembentukan identitas. Persepsi yang diterima memberitahukan hal–hal yang terjadi di lingkungan

sekitar individu tersebut. Tiap individu sering kali berpikir untuk mengatur lingkungan sekitarnya dengan cara memanipulasi objek fisik dan sosial: dia mencoba untuk berinteraksi dengan yang lainnya. Sehingga hubungan persepsi dengan identitas adalah sebagai *input*, dimana persepsi ini sebagai alat untuk mengidentifikasi lingkungan sekitar. *Standard Identity* adalah rangkaian makna yang mana setiap identitas memiliki makna masing–masing. Hal ini dapat dilihat sebagai definisi dari karakter sebuah identitas. *Comparator* adalah sesuatu yang membandingkan antara persepsi makna yang diterima oleh individu terhadap identitas dengan makna ingatan dari *Standard Identity*. *Output* adalah sebuah sistem dari identitas yang mana merupakan hasil dari situasi atau lingkungan. *Output* biasanya berupa perilaku pada sebuah situasi (Burke & Stets, 2009), Sama halnya dengan apa yang dialami oleh BS mengenai *catfish*, pada kasus ini, DFC mengonstruksi identitas yang dia tampilkan sebagai sosok yang cantik, pintar, cerdas dan memiliki keluarga yang berkecukupan sehingga dapat diterima oleh orang lain. Kecantikan di dalam diri seseorang selalu dikaitkan dengan kebahagiaan yang akan dia dapatkan. Pada dasarnya, wajah seseorang menjadi titik berat penilaian di masyarakat. Wajah yang cantik memiliki arti kebenaran, kebaikan, sifat positif seseorang. Wajah merupakan penampilan pertama supaya kita dapat diterima oleh masyarakat dimana hal ini nantinya membawa interaksi bagi individu tersebut sehingga mereka dapat membawa dan menyajikan peran yang ingin ditampilkan agar dapat sesuai dengan hubungan sosial yang diharapkan (Goffman, 1959; Synnott, 2003).

"*Catfish* sendiri menjadi salah satu bentuk penipuan yang memanfaatkan teknologi. Kali ini, penipuan itu dilakukan lewat dunia

digital yang merupakan ruang virtual sendiri. Ada avatar di dalamnya, dan kebebasan dalam memilih identitas avatar apapun. Ya, *catfish* merupakan ancaman bagi *user*" (Dyah Erawaty, komunikasi personal, Maret 2020). Berkembangnya SNS di era digital saat ini turut mendukung kebebasan tiap individu dalam mengekspresikan diri. Namun, terlepas dari berbagai manfaat yang ditimbulkan oleh SNS, ada hal yang dapat mengancam para penggunanya apabila tidak diedukasi dan tidak memiliki pengetahuan yang cukup mengenai hal ini. Kemudahan memilih identitas di internet kerap kali dimanfaatkan pihak–pihak yang tidak bertanggung jawab sebagai media untuk melakukan kejahatan seperti penipuan identitas (Wani Ahmad et al., 2017). Berkembangnya penipuan identitas, dalam hal ini catfish, juga didukung oleh penggunaan narasi fiktif untuk menggambarkan diri dari seorang pengguna dan menampilkannya kepada khalayak (pengguna lain). Narasi fiktif yang dimaksud adalah penggunaan nama palsu, penggunaan avatar, *display picture, profile picture* palsu, dan lain sebagainya. Sebagai pengguna internet, kita harus berhati-hati dalam penggunaannya.

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel berikut: - https://www.researchgate.net/publication/349360205_Regulasi_terhadap_Penipuan_Identitas_Studi_Fenomena_'Catfish'_pada_Social_Networking_Sites_SNS
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu Online identity victim: Digital theif stole my face How To Spot A Catfish | Online Dating | Reality Check
Ayo Diskusi	Bagi peserta menjadi 2-3 orang/kelompok kemudian bacalah artikel berikut ini: - https://www.tagar.id/sisi-gelap-role-play

	- https://tirto.id/sibuknya-penggemar-roleplay-di-ruang-maya-kpop-f4MM - https://kumparan.com/melinda-theodora/roleplayer-korea-dan-beberapa-istilah-yang-sering-digunakan-1uyL9QWn3dY/1 Setelah membaca, setiap kelompok mendiskusikan ketiga fenomena tersebut untuk menjawab pertanyaan berikut ini: 1. Apakah *role play* termasuk tindakan *catfishing*? 2. Mengapa *role play* termasuk/tidak termasuk tindakan *catfishing*? 3. Apakah kamu/teman/kenalanmu pernah melakukan *role play?* *4.* Apa tujuan kamu/teman/kenalanmu melakukan *role play*? 5. Bagaimana pendapatmu tentang fenomena ini? (sisi positif/negatif) Pilih satu orang untuk mewakilkan kelompok menjelaskan hasil diskusi dan buatlah sebuah kesimpulan umum dari seluruh pendapat kelompok.

n. Nilai-nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika sebagai Landasan Kecakapan Digital dalam Kehidupan Berbudaya, Berbangsa, dan Bernegara

Internet saat ini sudah menjadi kebutuhan primer bagi semua orang, tidak terkecuali
masyarakat Indonesia. Sebagai salah satu negara yang terletak di wilayah Asia Pasifik, Indonesia merupakan negara dengan populasi muda di antara negara-negara di dunia. Berdasarkan peringkat yang ada, rata-rata penduduk di Indonesia berusia 29,7 tahun. Angka ini di bawah rata-rata dunia yang berusia 30,9 tahun. Populasi yang sangat muda tentu memberikan peluang bagi bangsa Indonesia untuk terus lebih berkembang di dunia teknologi digital karena mayoritas penggunanya adalah anak-anak muda atau yang lebih sering disebut generasi milenial. Tetapi yang perlu diperhatikan adalah penggunaan internet dalam benar sesuai dengan kecakapan yang berlandaskan dengan Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika.

Arus informasi yang datang dapat mempengaruhi pola pikir dalam diri seseorang. Salah satu tantangan masyarakat pada masa saat ini adalah dengan kemampuannya untuk mencerna informasi yang masuk dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Kemampuan mencerna informasi yang positif yang masuk dalam diri seseorang dipengaruhi oleh pendidikan karakter.

Pendidikan karakter turut memberikan andil yang kuat dalam penanaman nilai-nilai nasionalisme pada anak-anak, seperti yang disebutkan dalam kompas penanaman semangat kebangsaan dan pemahaman akan kebhinekaan digiatkan di sekolah. Sebagai bangsa Indonesia diwajibkan untuk memiliki sikap dan perilaku yang

menjunjung nilai nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika. Keduanya menjadi landasan yang kuat dalam bersosialisasi di masyarakat baik secara tatap muka maupun melalui kegiatan dalam jaringan (daring).

Manusia harus memiliki mental yang tangguh dan memiliki prinsip dalam menjalankan tugas tugas berkomunikasi dengan orang lain. Sikap Pancasila ditunjukkan dalam berkegiatan kemanusiaan dalam berbagai kegiatan, salah satu aplikasinya melalui media sosial yaitu melalui penggunaan nilai nilai Pancasila dalam berkomunikasi antar sesama manusia. Terutama dalam menjalankan tugas tugas sebagai duta bangsa dalam kesenian dan teknologi serta dalam menjalankan tugas sebagai duta pariwisata untuk mempromosikan produk dalam negeri. Kesadaran semua pihak dalam memberikan peran serta yang terbaik bagi bangsa dan negara dalam berbagai hal yang mendukung manusia menjadi manusia sosial berbudaya dalam dunia digital, bukan malah sebaliknya menjadi manusia yang asosial dalam era digital.

Indikator pertama dari kecakapan dalam Budaya Digital (*Digital Culture*) adalah bagaimana setiap individu menyadari bahwa ketika memasuki Era Digital, secara otomatis dirinya telah menjadi warga negara digital. Dalam konteks ke-Indonesiaan, sebagai warga negara digital, tiap individu memiliki tanggung jawab (meliputi hak dan kewajiban) untuk melakukan seluruh aktivitas bermedia digitalnya berlandaskan pada nilai-nilai kebangsaan, yakni Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika. Hal ini karena Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika merupakan panduan kehidupan berbangsa, bernegara dan berbudaya di Indonesia. Pertama, konsep dasar nilai-nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika sebagai landasan kecakapan digital dalam kehidupan berbudaya, berbangsa, dan bernegara. Kedua, Internalisasi nilai-nilai

Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika dalam kehidupan berbudaya, berbangsa, dan bernegara. Kedua penjelasan ini akan disertai berbagai ilustrasi dan contoh-contoh yang relevan dan terkini.

Konteks Ke-Indonesiaan Warga Negara Digital

Menjadi Indonesia, sebagai warga negara digital adalah menyadari bahwa setiap kita merupakan bagian dari negara **MAJEMUK, MULTIKULTURAL, sekaligus DEMOKRATIS**. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik dalam "Statistik Indonesia 2020", Indonesia adalah negara kepulauan dengan jumlah pulau tercatat sebanyak 16.056 pulau, dimana 111 pulau diantaranya adalah pulau terluar yang harus dijaga serta dikelola dengan baik karena menjadi penentu batas dengan negara lain. Indonesia merupakan negara kesatuan yang dalam pengelolaan pemerintahannya terbagi menjadi 34 provinsi.

Pemerintahan Indonesia menganut sistem presidensial berdasarkan Pancasila. Memasuki era *The Death of Expertise* dimana Internet memungkinkan kita untuk menjadi produsen informasi, peran partisipatif warga negara digital yang baik sangat diperlukan. Artinya, menjadi kewajiban kita untuk memastikan tidak memproduksi dan menyebarluaskan informasi yang tidak benar, sekaligus memproduksi konten positif. Selain partisipasi, kita juga diharapkan memiliki kecakapan berkolaborasi, dalam hal ini secara aktif menginisiasi, menggerakkan dan mengelola kegiatan bermedia digital yang positif.

Melandasi diri ketika berpartisipasi dan berkolaborasi dengan nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika akan mengarahkan kita pada komunitas digital yang Pancasilais dalam pilihan kegiatannya. Untuk mempermudah pemahaman modul ini, kita akan mengelaborasi

kompetensi literasi digital, merujuk pada 10 Kompetensi Literasi Japelidi, dengan konseptualisasi nilai-nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika. Ada 5 kompetensi dasar yang digunakan yakni Cakap Paham, Cakap Produksi, Cakap Distribusi, Cakap Partisipasi dan Cakap Kolaborasi.

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel berikut: - https://bpip.go.id/bpip/berita/1035/942/jaga-persatuan-di-era-digital-nilai-nilai-pancasila-perlu-semakin-diterapkan.html - https://wantimpres.go.id/wp-content/uploads/2018/11/Warta-Wantimpres-Ed-3-Tahun-2018.pdf - https://aptika.kominfo.go.id/2021/02/literasi-digital-jadi-sarana-peningkatan-nasionalisme-di-era-digital/
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu Pentingnya Ideologi Pancasila di Era Digital Pancasila, Globalisasi, dan Era Digital
Ayo Diskusi	Bagi peserta menjadi beberapa kelompok yang terdiri dari 3-4 orang. Setiap kelompok harus mendiskusikan sebuah permainan/kegiatan/ program sederhana dengan tema "Pancasila dan Era Digital". Masing-masing kelompok memiliki sasaran yang berbeda, 1. Pelajar usia SD 2. Pelajar usia SMP 3. Pelajar usia SMA 4. Mahasiswa sederajat 5. Kelompok usia kerja 6. Kelompok lansia Setiap kelompok berdiskusi hal-hal berikut dalam waktu 10-15 menit: a. Apa permainan/kegiatan/program yang sesuai dengan kelompok usia tersebut? b. Apa tujuan permainan/kegiatan/program tersebut? c. Bagaimana mekanisme permainan/kegiatan/program tersebut? d. Apa keluaran yang diharapkan melalui

	permainan/kegiatan/program tersebut? Pilih satu orang untuk mewakilkan kelompok menjelaskan hasil diskusi.

o. Digitalisasi Kebudayaan melalui Pemanfaatan TIK

Beragam sajian dalam bentuk foto, video, maupun tulisan, saat ini tersebar di semua lini media digital kita. Pada tahapan ini, kita sebenarnya sudah punya modal untuk memproduksi konten budaya dalam kehidupan sehari-hari. Di sinilah tantangan yang kita hadapi menjadi lebih kompleks. Di satu sisi, kita dituntut untuk menghargai segala perbedaan. Di lain pihak, kita juga dituntut memprioritaskan upaya menjaga konten budaya yang diproduksi. Dalam proses produksi konten, jangan lupa ada pihak lain, atau orang lain dalam konteks budaya yang berbeda, yang mungkin tidak nyaman ketika kegiatan ritual budaya maupun ibadah kepercayaan/keagamaannya diekspos. Saat kita hendak membuat foto maupun video tentang pemeluk Kong Hu Cu yang sedang berdoa di Klenteng, misalnya, belum tentu mereka berkenan untuk diabadikan kegiatannya. Maka, menjadi kewajiban pihak yang memproduksi konten budaya tersebut untuk mendapatkan ijin dari individu individu yang hendak diekspos kegiatannya.

Partisipasi literasi digital dalam seni budaya tradisional dan kontemporer bisa dilakukan dengan banyak cara. Salah satu cara yang paling manjur adalah bergabung dengan berbagai kelompok seni budaya tradisional & kontemporer, serta menjadi bagian dari kelompok penjaga dan pelestari bahasa daerah di masing-masing daerah. Setiap Kota/Kabupaten di Indonesia biasanya memiliki lembaga pusat kebudayaan daerah. Nah, kita dapat berpartisipasi dengan cara bergabung dalam jaringan-jaringan tersebut. Harus diakui, ini tidak mudah, karena tidak semua pusat kebudayaan daerah memiliki media digital. Sehingga, menjalin jaringan tidak begitu saja mudah dilakukan. Namun, apabila kita bisa mengembangkan jaringan tersebut,

berpartisipasilah dengan mendorong agar lembaga budaya atau komunitas ini memiliki media digital, sehingga mampu menghadirkan seni, budaya dan bahasa daerah mereka dalam ruang digital yang lebih luas.

Kolaborasi Budaya Visual: Lembaga, Pameran, Intervensi Budaya.

Kompetensi kolaborasi adalah lanjutan dari kompetensi partisipasi yaitu **kolaborasi budaya visual: lembaga, pameran, intervensi budaya.** Tentu saja, sebagai kompetensi dengan tingkat keterampilan yang lebih kompleks, tidak mudah untuk melakukannya. Namun, jika kita betul-betul berminat pada isu budaya, kita tetap bisa menjalankannya, karena terdapat banyak pilihan kategori kegiatan, maupun tingkatan yang dimiliki. Kegiatan kolaborasi budaya visual ini tentunya harus tetap merujuk pada praktik, produk dan perspektif budayanya. Pada bagian sebelumnya kita sudah membahas bagaimana kita dapat berpartisipasi pada lembaga-lembaga budaya. Langkah ini dapat dilanjutkan dengan kegiatan kolaborasi.

Bentuk kolaborasi paling sederhana adalah melakukan pameran-pameran di bidang budaya. Kegiatan pameran ini dapat dikemas dalam bentuk visual digital yang bisa diakses dan dinikmati oleh seluruh masyarakat Indonesia. Pameran digital bisa dilakukan dengan berbagai aplikasi pameran virtual, seperti Artstep.com, Acute Art, Accelevents, Communiqué, Hexafair, InxPo, vFairs, dan lain-lain. Sayangnya, semua aplikasi merupakan produk luar negeri. Menjadi tantangan selanjutnya untuk memproduksi aplikasi pameran virtual karya anak bangsa. Pameran virtual bisa juga dilakukan dengan metode hibrida. Di sini, ruang pamerannya secara fisik ada, kemudian direkam secara audio visual, dan

ditayangkan dalam bentuk rekaman digital. Jadi, tersedia berbagai alternatif yang bisa disesuaikan dengan kemampuan kita sebagai pihak penyelenggara kegiatan pameran budaya tersebut.

Gambar 3. 16 Contoh Pameran Virtual di Ruang Digital

Sumber foto:

https://bali.tribunnews.com/2020/08/12/dibuka-hari-ini-inilah-keistimewaan-pameranvirtual-seni-rupa-literacy-across-cultures

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel berikut: - https://fti.uajy.ac.id/sentika/publikasi/makalah/2015/13.pdf - https://media.neliti.com/media/publications/166899-ID-berbudaya-melalui-media-digital.pdf
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu How Culture and Technology Create One Another: Ramesh Srinivasan at TEDxUCLA SMTOWN: New Culture Technology, 2016
Ayo Diskusi	Bagi peserta menjadi beberapa kelompok yang terdiri dari 3-4

	orang. Setiap kelompok mendiskusikan selam 10-15 menit mengenai bagaimana metode digitalisasi kebudayaan dari produk kebudayaan di bawah ini agar lebih dikenal di mancanegara: a. Angklung b. Tari Sekapur Sirih c. Wayang Kulit d. Saloi e. Koteka Pilih satu orang untuk mewakilkan kelompok menjelaskan hasil diskusi.

p. Mendorong Perilaku Mencintai Produk dalam Negeri dan Kegiatan Produktif Lainnya

Fenomena jual-beli di dunia maya semakin marak ketika menyebarnya penyakit baru bernama Covid-19 di dunia sehingga menyebabkan WHO mencetuskan pandemi di dunia akibat penyakit ini. Penyebaran penyakit menggunakan media udara yang menyerang organ pernapasan manusia, meskipun belakang virus juga menyerang bagian pencernaan manusia. Di saat pandemi ini, ketika ada pembatasan manusia untuk keluar rumah dan bahkan semuanya disarankan untuk bekerja dari rumah, ada kewajiban melakukan jaga jarak sehingga para para produsen kecil sampai besar memutar otak dan mencari solusi dengan memanfaatkan media sosial dalam memasarkan produk-produknya.

Media sosial seperti Facebook, Instagram, Whatsapp Grup menjadi pilihan yang paling diminati para pengusaha *home industri* yang didominasi dari kalangan ibu-ibu rumah tangga, dari berjualan aneka makanan, pakaian, kosmetik, dan lain sebagainya. Banyak grup-grup jual beli yang akhirnya bermunculan mengikuti perilaku konsumen. Sedangkan para pengusaha menengah ke atas telah menggunakan fasilitas yang lebih baik lagi seperti fasilitas *web.*

Menurut Engel (1994) perilaku konsumen adalah suatu tindakan yang langsung terlibat dalam mendapatkan, mengkonsumsi, dan menghabiskan produk dan jasa, termasuk
keputusan mendahului dan menyusuli tindakan ini. Terdapat dua elemen penting dari perilaku konsumen, yaitu (1) Proses pengambilan keputusan, (2) Kegiatan fisik yang melibatkan individu dalam menilai dan mendapatkan barang dan jasa.

Menariknya dalam fakta yang ada, terlihat minat besar dari pihak asing ingin menguasai pasar dalam negeri Indonesia dengan jumlah penduduk lebih dari 250 juta jiwa. Peluang-peluang ini yang terus dilirik pihak asing, dengan berbagai produk yang mereka miliki, yang ingin dijualnya di Indonesia. Sementara, produsen dalam negeri cukup banyak, bahkan Indonesia juga dikenal sebagai pengekspor barang-barang tertentu yang bisa bersaing di luar negeri.

Kita tahu bersama banyak perusahaan-perusahaan luar negeri berbasis *online* terus melirik potensi pasar yang dimiliki Indonesia dengan lebih dari 250 juta warganya. Contoh masuknya perusahaan Air Asia milik Malaysia, perusahaan transportasi dan jasa pengantaran Grab yang kantor pusatnya di Malaysia yang kemudian berpindah di Singapura, perusahaan fashion Salora milik Singapura, dan masih banyak lagi usaha-usaha lain yang terus melirik keberadaan Indonesia dengan potensi pasarnya.

Potensi Indonesia bukan saja bertitik tolak pada jumlah penduduknya tapi hasil-hasil karya anak bangsa yang sebenarnya banyak dilirik kalangan mancanegara. Seperti contoh batik, songket, ulos, kain tenun dan lain sebagainya termasuk barang aksesoris, perhiasan, tas, sepatu dan lain-lain. Aneka karya anak bangsa itu dilirik karena pengerjaannya masih berbasis pekerjaan tangan manusia bukan pabrik.

Kecintaan pada produksi dalam negeri sebenarnya bukti dari bela negara secara ekonomi. Siswanto (2017). Bela negara dimaksudkan sebagai upaya untuk menumbuhkan semangat patriotisme dan cinta tanah air kepada seluruh warga negara Indonesia. (Akmadi, 2017). Artinya bela negara adalah langkah-langkah untuk membangun nilai-nilai rela berkorban untuk Indonesia. Hal ini dipandang penting karena di era

globalisasi, arus informasi dan nilai-nilai luar masuk dengan deras dan berpengaruh kepada perilaku masyarakat. Namun yang perlu dipahami bahwa bela negara dalam konteks kekinian tidak mengutamakan wajib militer, tetapi lebih mengutamakan dimensi kreativitas, sosial media, dan acara-cara hiburan yang edukatif. Lebih lanjut, gerakan bela negara melibatkan Badan Ekonomi Kreatif.

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel berikut: - http://ikk.fema.ipb.ac.id/id/wp-content/uploads/2019/10/Buku-Saku_-CINTAI-PRODUK-INDONESIA_Dept-IKK-FEMA-IPB.pdf - https://www.cnbcindonesia.com/entrepreneur/20210505180831-25-243502/5-langkah-buktikan-cinta-produk-indonesia - https://bisnis.tempo.co/read/1438680/jokowi-gaungkan-cinta-produk-indonesia-benci-produk-luar-negeri
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu Mari Cintai Produk Dalam Negeri (Animasi)Mari Cintai Produk Lokal... Cintai Produk Dalam Negeri!
Ayo Diskusi	Pembicara menanyakan hal-hal berikut ini kepada seluruh peserta 1. Siapa yang dalam sebulan terakhir membeli tas/sepatu/baju buatan luar negeri? 2. Apa alasan membeli barang tersebut? (minta 2-3 orang yang menunjuk tangan untuk berpendapat) 3. Siapa yang dalam sebulan terakhir membeli tas/sepatu/baju buatan Indonesia? 4. Apa alasan membeli barang tersebut? (minta 2-3 orang yang menunjuk tangan untuk berpendapat) 5. Menurutmu, bagaimana upaya yang bisa dilakukan untuk menumbuhkan rasa cinta terhadap produk dalam negeri? Kemudian pembicara memberikan umpan balik kepada peserta atas jawaban yang diberikan.

q. *Digital Rights* (Hak Digital Warganegara)

Hak digital adalah hak asasi manusia yang menjamin tiap warga negara untuk mengakses, menggunakan, membuat, dan menyebarluaskan media digital. Hak Digital meliputi hak untuk mengakses, hak untuk berekspresi dan hak untuk merasa nyaman. Hak harus diiringi dengan tanggung jawab. Tanggung jawab digital, meliputi menjaga hak-hak atau reputasi orang lain, menjaga keamanan nasional atau atau ketertiban masyarakat atau kesehatan atau moral publik.

Hak dan kewajiban digital dapat memengaruhi kesejahteraan digital setiap pengguna. Kesejahteraan digital merupakan istilah yang merujuk pada dampak dari layanan teknologi dan digital terhadap kesehatan mental, fisik, dan emosi seseorang. Siapa yang bertanggung jawab untuk menciptakan kesejahteraan digital? jawabannya adalah setiap individu. Terdapat empat aspek kesejahteraan individu yang digambarkan dalam piramida dan delapan prinsip praktik digital yang baik yang digambarkan pada lingkaran (Jisc, n.d).

Gambar 3. 17 Empat Aspek Kesejahteraan Digital Individu yang Dikelilingi oleh Delapan Prinsip Praktik Digital yang Baik

Sumber: Jisc, n.d

Pada bagian dasar piramida, terdapat dua segitiga yang menggambarkan dampak positif dan negatif dari teknologi terhadap kesejahteraan individu. Segitiga di tengah mengilustrasikan potensi dari teknologi untuk meningkatkan kesejahteraan pada individu dan segitiga di puncak menekankan bahwa seorang individu perlu kesadaran dan kemampuan untuk merubah aktivitas digitalnya. Dampak teknologi maupun aktivitas digital dapat berupa dampak positif maupun negatif, tergantung konteks personal, kondisi, dan kemampuan untuk menanggulangi dampak tersebut. Kesejahteraan digital ini dapat ditinjau

dari empat konteks; sosial, personal, kegiatan belajar, dan pekerjaan seperti pada gambar di bawah ini.

Gambar 3. 18 Empat Konteks Kesejahteraan Digital

Sumber: Jisc, n.d

Sementara delapan prinsip praktik digital yang baik diantaranya (Jisc, n.d),

a. Menyediakan pelayanan inklusif dan responsif yang mendorong pekerjaan digital maupun aktivitas pembelajaran
b. Menyertakan aspek kesejahteraan digital dalam kebijakan yang sudah ada, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan aksesibilitas dan inklusi
c. Menyediakan lingkungan fisik dan daring yang aman. Prinsip ini termasuk penyediaan pencahayaan ruangan yang memadai, akses WiFi, dsb dan memastikan setiap individu mematuhi peraturan mengenai kesehatan dan keselamatan.
d. Mematuhi petugas yang bertanggung jawab mengenai aktivitas digital (misalnya penanggung jawab aktivitas digital di kantor maupun dalam aktivitas belajar di sekolah).
e. Penuhi tanggung jawab etik dan hukum yang berhubungan dengan aksesibilitas, kesehatan, kesetaraan, dan inklusi (misalnya peraturan ketenagakerjaan mengenai lembur, UU ITE, dsb)
f. Menyediakan pelatihan, kesempatan belajar, pendampingan, dan bantuan partisipasi dalam kegiatan digital (misalnya peningkatan kapasitas kemampuan digital bagi pekerja maupun siswa)
g. Memahami potensi dampak positif maupun negatif dari aktivitas digital pada kesejahteraan individu
h. Menyediakan sistem, perlengkapan, dan konten digital yang inklusif dan mudah diakses

Oleh sebab itu, kita sebagai subjek dalam dunia digital memiliki hak dan kewajiban berupa (*Council of Europe*, n.d):

a. Akses dan tidak diskriminatif, artinya kita memiliki hal untuk terhubung dengan internet (kecuali jika diputuskan oleh

pengadilan). Selain itu, akses internet juga harus terjangkau dan tidak diskriminatif

b. Kebebasan berekspresi dan mendapatkan informasi
   i. Kita berhak untuk berekspresi, mengakses informasi, dan opini di dunia maya namun tetap berkewajiban menghormati privasi orang lain.
   ii. Pihak berwajib juga berkewajiban menghormati dan melindungi hak kebebasan berekspresi dan mendapatkan informasi iin
   iii. Kita bisa memilih untuk tidak menunjukkan identitas diri secara daring, namun kita berkewajiban mengikuti peraturan mengenai sejauh mana kita harus menunjukkan identitas diri pada hukum

c. Kebebasan berkumpul, berkelompok, dan partisipasi. Kita bebas menggunakan situs web, aplikasi, atau layanan lain untuk berhubungan dengan rekan dalam sebuah kelompok. Kita juga berhak untuk mengajukan protes daring secara damai. Namun, kita harus tetap memahami bahwa kita bisa berhadapan dengan hukum jika merugikan pihak lain.

d. Perlindungan privasi dan data. Data pribadi kita hanya bisa digunakan atas persetujuan kita atau jika dikehendaki pengadilan. Kita harus diinformasikan jika data pribadi kita diproses atau dipindahtangankan oleh pihak tertentu, kapan, oleh siapa, dan untuk tujuan apa.

e. Pendidikan dan literasi. Kita berhak memiliki akses ke pendidikan dan pengetahuan untuk melatih hak dan kebebasan kita di dunia maya.

f. Perlindungan terhadap anak. Jika kita tergolong anak-anak, maka kita memiliki perlindungan dan panduan khusus untuk melakukan aktivitas di dunia maya.

g. Hak mendapatkan pertolongan terhadap pelanggaran hak asasi. Hal ini tidak selalu jalur hukum, bisa dari kebijakan penyedia layanan internet, pihak berwajib, institusi HAM, dan sebagainya tergantung dari pelanggaran yang dilakukan, hasilnya dapat berupa penjelasan, permintaan maaf, kompensasi, dan sebagainya.

Ayo Membaca	Perkayalah informasi dengan membaca artikel berikut: - https://media.neliti.com/media/publications/131004-ID-digital-rights-management-sebagai-solusi.pdf - https://digitalcapability.jiscinvolve.org/wp/2020/02/13/exploringdigitalwellbeing/ - https://sumberbelajar.seamolec.org/Media/Dokumen/59c45759865eac9a35e3cd28/b7f6153450053b7c4d3a2004502d499f.pdf - https://id.safenet.or.id/wp-content/uploads/2021/04/Laporan-Situasi-Hak-hak-Digital-2021-Daring-02.pdf
Ayo Menonton	Cobalah menyaksikan video berikut untuk menambah wawasanmu DIGITAL RIGHTS MANAGEMENT - #KOMINFOPEDIA Why Are Digital Rights So Important? (with Cory Doctorow) Human Rights in the digital age
Ayo Diskusi	Pembicara menanyakan hal-hal berikut ini kepada seluruh peserta 1. Siapa yang pernah menerima pesan "kami menawarkan pinjaman *online*, syarat mudah, dan proses cepat?" atau "Buah mangga buah anggur, enak dimakan dingin-dingin, daripada BPKB *nganggur*, mending titip di kami untuk disekolahin"? 2. Berapa kali biasanya dalam sehari menerima pesan tersebut? 3. Kira-kira mengapa hal tersebut bisa terjadi? 4. Apa kaitan fenomena tersebut dengan hak dan kewajiban

	kita sebagai warga digital? Setelah berdiskusi 10-15 menit, pembicara dapat memberikan umpan balik.

2. Rangkuman

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

3. Soal Latihan

1) Peserta diminta mengelaborasi cara-cara memutus rantai penyebaran hoaks
2) Fenomena pinjaman online yang marak di Indonesia sangat merugikan masyarakat, bukan hanya kerugian materi namun juga pencurian identitas korban. Peserta diminta menyikapi fenomena tersebut

3) Peserta diminta memberi pendapat tentang makna bijak dalam bermedia digital

4. Kasus

Dalam kelompok berisi 5-6 orang, peserta diminta untuk menyelesaikan contoh kasus berikut.

Studi Kasus 1:

Bacalah potongan berita berikut!

"Pada pertengahan Agustus 2019, terjadi kerusuhan di beberapa daerah di Papua. Insiden tersebut terjadi pasca-adanya dugaan tindakan rasisme di asrama mahasiswa Papua di Surabaya. Tindakan rasisme yang terlanjur menyebar melalui media sosial tersebut akhirnya memicu aksi unjuk rasa di Manokwari, Sorong, Jayapura, dan beberapa daerah lain di Papua dan Papua Barat. Aksi tersebut diwarnai kericuhan, blokade jalan, dan pembakaran. Akibatnya gedung DPRD, lembaga pemasyarakatan, sejumlah tempat usaha, fasilitas umum, dan kendaraan yang berada di sekitar lokasi kejadian, rusak diamuk massa. Kemkominfo menyebutkan bahwa terdapat lebih dari 230.000 URL hoax di Papua yang diviralkan melalui media sosial, terutama melalui Twitter. Konten tersebut bersifat masif, menghasut, bahkan mengadu domba (news.detik.com, 26 Agustus 2019)."

Diskusikanlah fenomena ini dalam kelompok. Posisikan diri Anda dan kelompok sebagai pihak yang dapat membuat kebijakan untuk menanggapi situasi tersebut. Kemudian, buatlah rekomendasi untuk kemungkinan penyelesaian masalah tersebut berdasarkan sudut pandang dan pemahaman yang telah Anda miliki mengenai literasi digital.

Studi Kasus 2: Kasus Jejak Digital

Diskusikan dalam grup fenomena berikut. Lalu jawab dan diskusikan pertanyaan di bawahnya.

Seorang gadis gagal magang di Badan Antariksa milik Amerika Serikat (NASA) karena berkomentar kasar di Twitter. Singkat cerita, NASA menarik kesempatan magang gadis tersebut setelah banyak warganet yang menangkap layar kata-kata kasarnya, dan menyebarkannya di media sosial dengan tagar NASA. Sumber:

https://www.liputan6.com/citizen6/read/3626399/gara-gara-nge-twit-kasar-di-twitter-gadis-ini-gagal-magang-di-nasa

- Terkait berita di atas, apakah jejak digital begitu penting saat ini? Seberapa penting untuk kehidupan pribadi, keluarga, teman, dan pekerjaan? Uraikan masing-masing.
- Jika kamu berada dalam berita viral yang mengungkap jejak digital diri yang memalukan, apa yang akan kamu lakukan? Temukan solusi yang dianggap praktis sekaligus komprehensif?
- Apa yang kamu lakukan dengan jejak digital pribadimu? Bagikan tips kamu dengan teman kelompok.

Studi Kasus 3: Kasus Scam Romance

Bacalah dan telaah berita berikut, kemudian diskusikan dalam forum. Jawablah pertanyaan yang menyertainya

Pemilik akun FB mendapat video mesum setelah menerima permintaan pertemanan

https://regional.kompas.com/read/2019/10/30/14020801/mengaku-polisi-pria-ini-lakukan-pemerasan-seks-online-korbannya-ibu-rumah?page=all

- Mengapa banyak orang tertipu dengan scam romance? Apakah ada keluarga/teman/kenalan yang pernah mengalaminya? Ceritakan dengan tidak menyertakan nama (anonim).
- Apa yang bisa kamu pelajari dari kasus tersebut? Bagaimana tips mengenali dan menghindari scam romance menurutmu? Diskusikan.

BAB 5
KESIMPULAN

Berdasarkan arahan bapak presiden pada poin pembangunan SDM dan persiapan kebutuhan SDM talenta digital, Literasi digital berfungsi untuk meningkatkan kemampuan kognitif sumber daya manusia di Indonesia agar keterampilannya tidak sebatas mengoperasikan gawai. 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 pelindungan data pribadi dan keamanan digital dalam kehidupan sehari-hari.

Literasi digital sering kita anggap sebagai kecakapan menggunakan internet dan media digital. Namun begitu, acap kali ada pandangan bahwa

kecakapan penguasaan teknologi adalah kecakapan yang paling utama. Padahal literasi digital adalah sebuah konsep dan praktik yang bukan sekadar menitikberatkan pada kecakapan untuk menguasai teknologi.

Lebih dari itu, literasi digital juga banyak menekankan pada kecakapan pengguna media digital dalam melakukan proses mediasi media digital yang dilakukan secara produktif (Kurnia & Wijayanto, 2020; Kurnia & Astuti, 2017). Seorang pengguna yang memiliki kecakapan literasi digital yang bagus tidak hanya mampu mengoperasikan alat, melainkan juga mampu bermedia digital dengan penuh tanggung jawab.

Terdapat dua poros yang membagi area setiap domain kompetensi. Poros pertama, yaitu domain kapasitas 'single–kolektif' memperlihatkan rentang kapasitas literasi digital sebagai kemampuan individu untuk mengakomodasi kebutuhan individu sepenuhnya hingga kemampuan individu untuk berfungsi sebagai bagian dari masyarakat kolektif/*societal*. Sementara itu, poros berikutnya adalah domain ruang 'informal–formal' yang memperlihatkan ruang pendekatan dalam penerapan kompetensi literasi digital. Ruang informal ditandai dengan pendekatan yang cair dan fleksibel, dengan instrumen yang lebih menekankan pada kumpulan individu sebagai sebuah kelompok komunitas/masyarakat. Sedangkan ruang formal ditandai dengan pendekatan yang lebih terstruktur dilengkapi instrumen yang lebih menekankan pada kumpulan individu sebagai 'warga negara digital.' Blok-blok kompetensi semacam ini memungkinkan kita melihat kekhasan setiap modul sesuai dengan domain kapasitas dan ruangnya.

Digital Skills (Cakap Bermedia Digital) merupakan dasar dari kompetensi literasi digital, berada di domain '*single*, informal'. *Digital Culture* (Budaya Bermedia Digital) sebagai wujud kewarganegaraan digital dalam konteks keindonesiaan berada pada domain 'kolektif, formal' di mana kompetensi digital individu difungsikan agar mampu berperan sebagai warganegara dalam batas-batas formal yang berkaitan dengan hak, kewajiban, dan tanggung jawabnya dalam ruang 'negara'. *Digital Ethics* (Etis Bermedia Digital) sebagai panduan berperilaku terbaik di ruang digital membawa individu untuk bisa menjadi bagian masyarakat digital, berada di domain 'kolektif, informal'. *Digital Safety* (Aman Bermedia Digital) sebagai panduan bagi individu agar dapat menjaga keselamatan dirinya berada pada domain '*single*, formal' karena sudah menyentuh instrumen-instrumen hukumpositif.

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

DAFTAR PUSTAKA

Abdulahi, A., Samadi, B., & Gharleghi, B. (2014). A Study on the Negative Effects of Social Networking Sites Such as Facebook among Asia Pacific University Scholars in Malaysia Sustainable entrepreneurs: who they are? View project E Commerce Implementation on Iranian SMEs View project A Study on the Nega. International Journal of Business and Social Science, 5(10), 133–145.

Adam, A. (2017). Catfishing: Tipu Muslihat Gebetan Khayalan. Tirto.Id. Alshenqeeti, H. (2014). Interviewing as a Data Collection Method: A Critical Review. English Linguistics Research, 3(1). https://doi.org/10.5430/elr.v3n1p39

Adikara, J.,G., & Kurnia, N.,. (2021). Modul Aman Bermedia Digital. Kominfor-Japelidi, Siberkreasi. 2021. Jakarta

Anwar, F. (2017). Perubahan dan Permasalahan Media Sosial. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora Dan Seni, 1(1), 137–144.

Astuti, S.,I., Prananingrum, N., (2021). Modul Budaya Bermedia Digital. Kominfo-Japelidi, Siberkreasi. 2021. Jakarta

APJII (2020). Laporan survei internet APJII 2019-2020 (Q2). Didapat dari https://apjii.or.id/survei2019x.

Australian Digital Health Agency. (2020, September). *Supporting a Positive Security Culture: MANAGING YOUR DIGITAL FOOTPRINT*. Australian Digital Health Agency. https://www.digitalhealth.gov.au/sites/default/files/2020-11/Manage_your_digital_footprint.pdf

Badan Pusat Statistik (BPS). (2019). Indeks pembangunan teknologi, informasi, dan komunikasi/ict development index 2018. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

Barton, D. & Lee, C.. 2013. "Language Online: Investigating Digital Texts and Practices". Oxford: Routledge.

Bawden, D. (2008). Origins and concepts of digital literacy. Digital literacies: Concepts, policies and practices, 30(2008), 17-32.

BBC.com. (2015, Agustus). #TrenSosial: Bagaimana menghadapi para penebar kebencian di medsos? *BBC.com*. https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2015/08/150826_trensosial_hatespeech

Boyd, D. M., & Ellison, N. B. (2007). Social network sites: Definition, history, and scholarship. Journal of Business and Management, 1–23. https://doi.org/https://doi.org/10.9790/487X-0124852

Buchanan, T., & Whitty, M. T. (2014). The online dating romance scam: causes and consequences of victimhood. Psychology, Crime and Law, 20(3), 261–283. https://doi.org/10.1080/1068316X.2013.772180 Burke, P.

Buckingham, D. (2010). Defining digital literacy. In Medienbildung in neuen Kulturräumen (pp. 59-71). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Burke, P. J., & Stets, J. E. (2009). Identity Theory (1st ed.). Oxford University Press. Catfish Definition. (n.d.). Mirriam Webster.

CNN (2020, Desember 1). Polri tangani 4.250 kejahatan siber saat pandemi. Diperoleh dari https://www.cnnindonesia.com/nasional/20201201141213-12-576592/polritangani- 4250-kejahatan-siber-saat-pandemi

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). The SAGE Handbook of Qualitative Reasearch. In Synthese (Vol. 195, Issue 5). https://doi.org/10.1007/s11229-017-1319-x Diandra. (2017). Pemerintah ingin media sosial dimanfaatkan untuk hal produktif

Duhita, S. (2018). Pengakuan ' Faker ' Online , Sanggup Memperdaya Orang Agar Mau Pacaran Tanpa Ketemuan. Vice Indonesia.

Ellison, N., Heino, R., & Gibbs, J. (2006). Managing Impressions Online: Self-Presentation Processes in the Online Dating Environment. Journal of Computer-Mediated Communication, 11(2), 415–441. https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2006.00020.x Federal Trade Commision. (n.d.). Online Dating Scams Infographic.

Finkel, E. J., Eastwick, P. W., Karney, B. R., Reis, H. T., & Sprecher, S. (2012). Online Dating: A Critical Analysis From the Perspective of Psychological Science. In Psychological Science in the Public Interest, Supplement (Vol. 13, Issue 1). https://doi.org/10.1177/1529100612436522

Frida, K & Astuti, S.,I. (2021). Modul Etis Bermedia Digital. Kominfo-Japelidi, Siberkreasi. 2021. Jakarta

Frost-Arnold, K. (2016). Social Media, Trust, and the Epistemology of Prejudice. Social Epistemology, 30(5–6), 513–531. https://doi.org/10.1080/02691728.2016.1213326

Gibbs, J. L., Ellison, N. B., & Lai, C. H. (2011). First comes love, then comes google: An investigation of uncertainty reduction strategies and self-disclosure in online dating. Communication Research, 38(1), 70–100. https://doi.org/10.1177/0093650210377091

Gibbs, S. (2016, January Friday). *How to use search like a pro: 10 tips and tricks for Google and beyond*. TheGuardian.com. Retrieved November Tuesday, 2021, from https://www.theguardian.com/technology/2016/jan/15/how-to-use-search-like-a-pro-10-tips-and-tricks-for-google-and-beyond

Gilster, P. (1997). Digital literacy. John Wiley & Sons, Inc.
Goffman, E. (1959). The Presentation of Self in Everyday Life (Issue 1). Anchor Books. https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279016
Goodwill Community Foundation. (n.d.). *Internet Basic: Using Search Engine*. GCFLearnFree. Retrieved November Tuesday, 2021, from https://edu.gcfglobal.org/en/internetbasics/using-search-engines/1/
Goodwill Foundation. (n.d.). *Belanja online dengan aman*. edu.gcfglobal.org. https://edu.gcfglobal.org/en/tr_id-internet-safety/belanja-online-dengan-aman/1/
Google Support. (2021). Do an Advanced Search on Google. Diperoleh dari https://support.google.com/websearch/answer/35890?co=GENIE.Platform%3DAndroid&hl=en
Google, Temasek, Bain & Company (2020). At full velocity: Resilient and racing ahead. Diperoleh dari https://economysea.withgoogle.com/ https://news.microsoft.com/wpcontent/uploads/prod/sites/421/2020/02/Digital-Civility-2020-Global-Report.pdf
IMD, W. (2020). IMD World Digital Competitiveness Ranking 2020.
Internetlivestats. (2016). *Internet Users By Country (2016)*. https://www.internetlivestats.com/internet-users-by-country/
ITU. International Telecommunication Union . (2017). Measuring the information society report 2017 (Vol. 1). Geneva, Switzerland: Author. www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2017/MISR2017_Volume1.pdf Diakses November 2021
Jayani, D. H. (2020). Pembangunan teknologi Indonesia tertinggal di negara G20. *Katadata*. Diperoleh dari https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/02/28/pembangunan-teknologiindonesiatertinggaldinegarag20#:~:text=ICT%20Development%20Index%202017&text=Angka%20ini%20berada%20di%20posisi,terendah%20di%20G20%20setelah%20India.&text=Pada%2010%20Februari%202020%2C%20Indonesia,prinsip%20Countervailing%20Duty%20(CVD).&text=Pada%202020%2C%20PDB%20per%20kapita,atau%20terendah%20kedua%20di%20G20.
Jones, R. & Hafner, C. (2012) Understanding Digital Literacies. London: Routledge
Katadata Insight Center & Kominfo. (2020). Status literasi digital Indonesia 2020: Hasil survei di 34 provinsi. Jakarta: Katadata Insight Center & Kominfo.
Kemendikbud. (2017). Modul Gerakan Literasi Nasional: Materi Pendukung Literasi Digital. https://gln.kemdikbud.go.id/glnsite/wp-

content/uploads/2017/10/literasi-DIGITAL.pdf Diakses November 2021

Kominfo dan Katadata. (2020). Survei Literasi Digital Nasional 2020. https://aptika.kominfo.go.id/wp-content/uploads/2020/11/Survei-Literasi-Digital-Indonesia-2020.pdf Diakses November 2021

Kominfo, Siberkreasi, & Deloitte. (2020). *Roadmap literasi digital 2021-2024*. Jakarta: Kominfo, Siberkreasi, & Deloitte.

Kominfo.go.id. (2021). Menkominfo: Percepatan Transformasi Digital Kunci Pemulihan Pascapandemi. SIARAN PERS NO.266/HM/KOMINFO/08/2021 https://kominfo.go.id/content/detail/36171/siaran-pers-no266hmkominfo082021-tentang-menkominfo-percepatan-transformasi-digital-kunci-pemulihan-pascapandemi/0/siaran_per. Diakses November 2021

Kuntarto, E., & Asyhar, R. (2016). Pengembangan Model Pembelajaran Blended Learning Pada Aspek Learning Design Dengan Platform Media Sosial Online Sebagai Pendukung Perkuliahan Mahasiswa. Repository Unja.

Kurnia, N., Nurhajati, L., dan Astuti S., I. (2020). KOLABORASI LAWAN (HOAKS) COVID-19: Kampanye, Riset dan Pengalaman Japelidi di Tengah Pandemi. Japelidi dan Fisipol UGM. Yogyakarta.

Kurnia, N., & Astuti, S.,I. (2017). Peta gerakan literasi digital di Indonesia: studi tentang pelaku, ragam kegiatan, kelompok sasaran dan mitra. Informasi, 47(2), 149-166.

Law, N. & Woo, David & Wong, Gary. (2018). A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator 4.4.2. UNESCO Institute for Statistics.

LibGuides at University of West Florida Libraries. (2021, August). *Tips for Avoiding Fake News*. University Library of University of West Florida. Retrieved November, 2021, from https://libguides.uwf.edu/c.php?g=609513&p=4274530

Lumakto, G., & Syamsuddin, A. (2020). A Fact Checking Perception and Behavior Study of Ministry of Religious Affair Islamic Trainers. Jurnal Bimas Islam, 13(2), 235-258.

Microsoft TRG. (2021) Civility, Safety & Interaction Online February 2020 [PowerPoint slides].

Monggilo, Z.,M.,Z, Kurnia., N., Banyumurti, I.,. (2020) Muda, Kreatif, Dan Tangguh Di Ruang Siber. Direktorat Pengendalian Informasi, Investigasi, dan Forensik Digital Badan Siber dan Sandi Negara

Monggilo, Z.,M.,Z, Kurnia., N. (2021). Modul Cakap Bermedia Digital. Kominfo-Japelidi, Siberkreasi. 2021. Jakarta

Oktari, R. (2020). 5 Langkah Percepatan Transformasi Digital. https://indonesiabaik.id/infografis/5-langkah-percepatan-transformasi-digital Diakses November 2021

Rahmawati, D., Lumakto, G., & Kesa, D. D. (2020). Generasi Digital Natives dalam Praktik Konsumsi Berita di Lingkungan Digital. Communications, 2(2), 74-98.

State of California Department of Justice. (n.d.). *Protect Your Computer From Viruses, Hackers, and Spies*. Office of The Attorney General: State of California Department of Justice. https://oag.ca.gov/privacy/facts/online-privacy/protect-your-computer

Suteki. (2020). Covid-19 Picu Percepatan Transformasi Digital Pendidikan Indonesia. https://suteki.co.id/covid-19-picu-percepatan-transformasi-digital-pendidikan-indonesia/ Diakses November 2021

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. The Journal of Strategic Information Systems, (), S0963868717302196–. doi:10.1016/j.jsis.2019.01.003

Young Americans : Centre for Financial Education. (n.d.). *Benefits and Risk of Online Banking*. Young Americans : Centre for Financial Education. https://yacenter.org/young-americans-bank/internet-banking/benefits-risk-online-banking/

LAN RI

MAKARTI BHAKTI NAGARI

www.lan.go.id

LITERASI ARTIFICIAL INTELLIGENCE UNTUK ASN

Diadopsi dari silabus elevAIte Microsoft Indonesia
Kerja Sama Lembaga Administrasi Negara dan Microsoft Indonesia

Microsoft Proprietary.
Used with permission from Microsoft

Daftar Isi

Materi 1: Ringkasan Artificial Intelligence ***6***

Pengantar AI *6*

Apa itu AI? 6

Memahami Pembelajaran Mesin *7*

Cara Kerja Pembelajaran Mesin 8

Memahami Visi Komputer *9*

Model dan Kemampuan *Computer Vision* 9

Memahami Pemrosesan Bahasa Alami *14*

Memahami Kecerdasan Dokumen dan Penambangan Pengetahuan *15*

Penambangan Pengetahuan 15

Memahami AI Generatif *15*

Tantangan dan Risiko Dengan AI *15*

Memahami AI yang Bertanggung Jawab *18*

Keadilan 18

Keandalan dan Keamanan 18

Privasi dan Keamanan 19

Inklusivitas 19

Transparansi 19

Akuntabilitas 19

Sumber daya selengkapnya 20

Ringkasan *21*

Materi 2: AI Generatif ***23***

Pendahuluan *23*

Apa Itu AI Generatif? *24*
Pembuatan Bahasa Alami 24
Pembuatan Gambar 25
Pembuatan Kode 26
Apa Itu Model Bahasa? *26*
Model Transformator 27
Tokenisasi 29
Penyematan 30
Perhatian 32
Menggunakan Model Bahasa *36*
Model Bahasa Besar dan Kecil 38
Ringkasan *40*
Materi 3: AI Generatif yang Bertanggung Jawab* *42
Pendahuluan *42*
Merencanakan Solusi AI Generatif Yang Bertanggung Jawab .. *43*
Mengidentifikasi Potensi Bahaya *43*
Mengukur Potensi Bahaya *47*
Pengujian Manual dan Otomatis 48
Mengurangi Potensi Bahaya *49*
1: Lapisan model 50
2: Lapisan sistem keamanan 51
3: Lapisan metaprompt dan grounding 51
4: Lapisan pengalaman pengguna 52
Mengoperasikan Solusi AI Generatif Yang Bertanggung Jawab *52*
Merilis dan Mengoperasikan Solusi 53
Ringkasan *55*

Materi 4: Menerapkan Rekayasa Prompt ***57***

Pendahuluan *57*

Memahami Rekayasa Prompt *57*

Apa Itu Rekayasa Perintah *57*

Pertimbangan Untuk Titik Akhir API 59

Menyesuaikan Parameter Model 59

Menulis Perintah Yang Lebih Efektif *60*

Berikan Instruksi Yang Jelas 60

Format Instruksi 62

Menggunakan Penanda Bagian 62

Konten Primer, Pendukung, dan Grounding 63

Isyarat 65

Memberikan Konteks Untuk Meningkatkan Akurasi *66*

Meminta Komposisi Output 66

Pesan sistem 68

Riwayat Percakapan 70

Beberapa Pembelajaran Bidikan 71

Memecah tugas yang kompleks 72

Rantai Pemikiran 73

Ringkasan *76*

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI
Microsoft

MATERI 1

RINGKASAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI)

Diadopsi dari Materi Dasar-Dasar Microsoft Azure AI: Ringkasan AI (Microsoft Learn)

Microsoft Proprietary.
Used with permission from Microsoft

Materi 1: Ringkasan Artificial Intelligence

Pengantar AI

AI memungkinkan kita membangun perangkat lunak luar biasa yang dapat meningkatkan perawatan kesehatan, memungkinkan orang mengatasi kekurangan fisik, memberdayakan infrastruktur cerdas, menciptakan pengalaman hiburan yang luar biasa, dan bahkan menyelamatkan planet ini!

Video pengayaan dan penjelasan lebih lanjut terkait materi ini dapat diakses pada tautan berikut:

https://learn.microsoft.com/id-id/training/paths/get-started-with-artificial-intelligence-on-azure/

Apa itu AI?

Sederhananya, AI adalah perangkat lunak yang meniru perilaku dan kemampuan manusia. Beban kerja utama meliputi:

Pembelajaran mesin - Ini sering menjadi fondasi untuk sistem AI, dan merupakan cara kita "mengajari" model komputer untuk membuat prediksi dan menarik kesimpulan dari data.

Visi komputer - Kemampuan dalam AI untuk menafsirkan dunia secara visual melalui kamera, video, dan gambar.

Pemrosesan bahasa alami - Kemampuan dalam AI untuk komputer menginterpretasikan bahasa tertulis atau lisan, dan merespons dalam jenis.

Kecerdasan dokumen - Kemampuan dalam AI yang menangani pengelolaan, pemrosesan, dan penggunaan data dalam volume tinggi yang ditemukan dalam formulir dan dokumen.

Penambangan pengetahuan - Kemampuan dalam AI untuk mengekstrak informasi dari volume besar data yang sering tidak terstruktur untuk membuat penyimpanan pengetahuan yang dapat dicari.

AI Generatif - Kemampuan dalam AI yang membuat konten asli dalam berbagai format termasuk bahasa alami, gambar, kode, dan banyak lagi.

Memahami Pembelajaran Mesin

Pembelajaran Mesin adalah fondasi untuk sebagian besar solusi AI. Sejak tahun 1950-an, para peneliti, sering dikenal sebagai ilmuwan data, telah bekerja pada pendekatan yang berbeda untuk AI. Sebagian besar aplikasi modern AI memiliki asal-usul mereka dalam pembelajaran mesin, cabang AI yang menggabungkan ilmu komputer dan matematika.

Mari kita mulai dengan melihat contoh dunia nyata tentang bagaimana pembelajaran mesin dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang sulit.

Teknik pertanian berkelanjutan sangat penting untuk memaksimalkan produksi pangan sekaligus melindungi lingkungan yang rapuh. Yield, perusahaan teknologi pertanian yang berbasis di Australia, menggunakan sensor, data, dan pembelajaran mesin untuk membantu petani membuat keputusan berdasarkan informasi terkait kondisi cuaca, tanah, dan tanaman.

Cara Kerja Pembelajaran Mesin

Jadi, bagaimana mesin belajar?

Jawabannya adalah, dari data. Di dunia saat ini, kita membuat data dalam jumlah besar saat kita menjalani kehidupan sehari-hari. Mulai dari pesan teks, surel, dan kiriman media sosial yang kita kirim untuk foto dan video yang kita ambil di ponsel, kita menghasilkan sejumlah besar informasi. Lebih banyak data masih dibuat oleh jutaan sensor di rumah kita, mobil, kota, infrastruktur transportasi umum, dan pabrik.

Ilmuwan data dapat menggunakan seluruh data tersebut untuk melatih model pembelajaran mesin yang dapat membuat prediksi dan kesimpulan berdasarkan hubungan yang mereka temukan dalam data.

- Model pembelajaran mesin mencoba menangkap hubungan antara data. Misalnya, organisasi konservasi lingkungan ingin sukarelawan mengidentifikasi dan membuat katalog spesies bunga liar yang berbeda menggunakan aplikasi ponsel. Tim ahli botani dan ilmuwan mengumpulkan data tentang sampel bunga liar.
- Tim melabeli sampel dengan spesies yang benar.
- Data berlabel diproses menggunakan algoritma yang menemukan hubungan antara fitur sampel dan spesies berlabel.
- Hasil algoritma dirangkum dalam model.
- Ketika sampel baru ditemukan oleh sukarelawan, model dapat mengidentifikasi label spesies yang benar.
- Pendekatan ke AI memiliki tingkat lanjut untuk menyelesaikan tugas dengan kompleksitas yang jauh lebih besar. Model kompleks ini membentuk dasar kemampuan AI.

Memahami Visi Komputer

Computer Vision adalah area AI yang berkaitan dengan pemrosesan visual. Mari kita jelajahi beberapa kemungkinan yang dihadirkan visi komputer.

Aplikasi Seeing AI adalah contoh yang bagus dari kemampuan visi komputer. Dirancang untuk komunitas buta dan low vision, aplikasi Seeing AI memanfaatkan kemampuan AI untuk membuka dunia visual dan menggambarkan orang, teks, serta objek terdekat.

Model dan Kemampuan *Computer Vision*

Sebagian besar solusi visi komputer didasarkan pada model pembelajaran mesin yang dapat diterapkan pada input visual dari kamera, video, atau gambar. Tabel berikut menjelaskan tugas visi komputer umum.

Tugas	Deskripsi
Klasifikasi gambar	 Klasifikasi gambar melibatkan pelatihan model pembelajaran mesin untuk mengklasifikasikan gambar berdasarkan kontennya. Misalnya, dalam solusi pemantauan lalu lintas, Anda dapat menggunakan model klasifikasi gambar untuk mengklasifikasikan gambar berdasarkan jenis kendaraan yang di dalamnya, seperti taksi, bus, pengendara sepeda, dan sebagainya.

Deteksi objek	 Model pembelajaran mesin deteksi objek dilatih untuk mengklasifikasikan objek individu dalam gambar, dan mengidentifikasi lokasinya dengan kotak pembatas. Misalnya, solusi pemantauan lalu lintas dapat menggunakan deteksi objek untuk mengidentifikasi lokasi berbagai kelas kendaraan.
Segmentasi semantik	

	Segmentasi semantik adalah teknik pembelajaran mesin tingkat lanjut tempat piksel individu dalam gambar diklasifikasikan sesuai dengan objek tempatnya berada. Misalnya, solusi pemantauan lalu lintas dapat melapisi gambar lalu lintas dengan lapisan "masker" untuk menyoroti kendaraan yang berbeda menggunakan warna tertentu.
Analisis gambar	Anda dapat membuat solusi yang menggabungkan model pembelajaran mesin dengan teknik analisis gambar tingkat lanjut untuk mengekstrak informasi dari gambar, termasuk "tanda" yang dapat membantu membuat katalog gambar atau bahkan keterangan deskriptif yang meringkas adegan yang ditunjukkan pada gambar.

Deteksi, analisis, dan pengenalan wajah	 Deteksi wajah adalah bentuk khusus deteksi objek yang menemukan wajah manusia dalam gambar. Layanan ini dapat dikombinasikan dengan klasifikasi dan teknik analisis geometri wajah untuk mengenali individu berdasarkan fitur wajah mereka.
Pengenalan Karakter Optik (OCR)	 Pengenalan karakter optik adalah teknik yang digunakan untuk mendeteksi dan membaca teks

	dalam gambar. Anda dapat menggunakan OCR untuk membaca teks dalam foto (misalnya, rambu jalan atau bagian depan toko) atau untuk mengekstrak informasi dari dokumen yang dipindai seperti surat, faktur, atau formulir.

Memahami Pemrosesan Bahasa Alami

Pemrosesan bahasa alami (NLP) adalah area AI yang berkaitan dengan pembuatan perangkat lunak yang memahami bahasa tertulis dan lisan.

NLP memungkinkan Anda membuat perangkat lunak yang dapat:

- Menganalisis dan menafsirkan teks dalam dokumen, pesan surel, dan sumber lainnya.
- Menafsirkan bahasa lisan, dan menggabungkan respons ucapan.
- Menerjemahkan frasa lisan atau tertulis secara otomatis di antara bahasa.
- Menafsirkan perintah dan menentukan tindakan yang tepat.

Misalnya, Starship Commander adalah game realitas virtual (VR) dari Human Interact yang berlangsung di dunia fiksi ilmiah. Game ini menggunakan pemrosesan bahasa alami untuk memungkinkan pemain mengontrol narasi serta berinteraksi dengan karakter dalam game dan sistem starship.

Memahami Kecerdasan Dokumen dan Penambangan Pengetahuan

Kecerdasan Dokumen adalah area AI yang berkaitan dengan pengelolaan, pemrosesan, dan penggunaan volume tinggi dari berbagai data yang ditemukan dalam formulir dan dokumen. Kecerdasan dokumen memungkinkan Anda membuat perangkat lunak yang dapat mengotomatiskan pemrosesan untuk kontrak, dokumen kesehatan, formulir keuangan, dan banyak lagi.

Penambangan Pengetahuan

Penambangan pengetahuan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan solusi yang melibatkan ekstraksi informasi dari volume besar data yang sering tidak terstruktur untuk membuat penyimpanan pengetahuan yang dapat dicari.

Memahami AI Generatif

AI Generatif menjelaskan kategori kemampuan dalam AI yang membuat konten asli. Orang biasanya berinteraksi dengan AI generatif yang telah dibangun ke dalam aplikasi obrolan. Aplikasi AI generatif mengambil input bahasa alami, dan mengembalikan respons yang sesuai dalam berbagai format termasuk bahasa alami, gambar, kode, dan audio.

Tantangan dan Risiko Dengan AI

Kecerdasan Buatan adalah alat canggih yang dapat digunakan untuk memberikan manfaat terbaik bagi dunia. Namun, seperti alat apa pun, alat harus digunakan secara bertanggung jawab.

Tabel berikut menunjukkan beberapa potensi tantangan dan risiko yang dihadapi pengembang aplikasi AI.

Tantangan atau Risiko	**Contoh**
Bias dapat memengaruhi hasil	Model persetujuan pinjaman mendiskriminasi berdasarkan jenis kelamin karena bias dalam data yang digunakan untuk melatihnya
Kesalahan dapat menyebabkan bahaya	Kendaraan otonom mengalami kegagalan sistem dan menyebabkan tabrakan
Data dapat diekspos	Bot diagnostik medis dilatih menggunakan data pasien sensitif, yang disimpan dengan tidak aman
Solusinya mungkin tidak berfungsi untuk semua orang	Asisten automasi rumah tidak menyediakan output audio untuk pengguna yang mengalami gangguan penglihatan

Pengguna harus mempercayai sistem yang kompleks	Alat keuangan berbasis kecerdasan buatan membuat rekomendasi investasi - berdasarkan apa?
Siapa bertanggung jawab atas keputusan yang digerakkan oleh AI?	Orang yang tidak bersalah dihukum atas kejahatan berdasarkan bukti dari pengenalan wajah – siapa yang bertanggung jawab?

Memahami AI yang Bertanggung Jawab

Dalam penerapan AI yang bertanggung jawab, pengembangan perangkat lunak AI dipandu oleh serangkaian prinsip, yang dirancang untuk memastikan aplikasi AI memberikan solusi luar biasa untuk masalah yang sulit tanpa konsekuensi negatif yang tidak diinginkan. Seperti contohnya pada Microsoft yang menerapkan enam prinsip sebagai berikut.

Keadilan

Sistem AI harus memperlakukan semua orang secara adil. Misalnya, anggap Anda membuat model pembelajaran mesin untuk mendukung aplikasi persetujuan pinjaman untuk bank. Model harus memprediksi apakah pinjaman harus disetujui atau ditolak tanpa bias. Bias ini dapat didasarkan pada jenis kelamin, etnis, atau faktor lain yang menghasilkan keuntungan atau kerugian yang tidak adil bagi kelompok pelamar tertentu.

Salah satu contoh implementasi dari AI yang Bertanggung Jawab dengan Layanan Wajah, yang menghentikan kemampuan pengenalan wajah yang dapat digunakan untuk mencoba menyimpulkan status emosional dan atribut identitas. Kemampuan ini, jika disalahgunakan, dapat membuat orang tunduk pada stereotip, diskriminasi, atau penolakan layanan yang tidak adil.

Keandalan dan Keamanan

Sistem AI harus berperforma andal dan aman. Misalnya, pertimbangkan sistem perangkat lunak berbasis AI untuk kendaraan otonom; atau model pembelajaran mesin yang mendiagnosis gejala pasien dan merekomendasikan resep.

Ketidakandalan dalam sistem semacam ini dapat mengakibatkan risiko besar bagi kehidupan manusia.

Pengembangan aplikasi perangkat lunak berbasis AI harus tunduk pada pengujian yang ketat dan proses manajemen penyebaran untuk memastikan aplikasi berfungsi seperti yang diharapkan sebelum rilis.

Privasi dan Keamanan

Sistem AI harus aman dan menghormati privasi. Model pembelajaran mesin yang mendasarkan sistem AI pada data bervolume besar, yang mungkin berisi detail pribadi yang harus dijaga kerahasiaannya. Bahkan setelah model dilatih dan sistem dalam produksi, privasi dan keamanan perlu dipertimbangkan. Karena sistem menggunakan data baru untuk membuat prediksi atau mengambil tindakan, data dan keputusan yang dibuat dari data mungkin tunduk pada masalah privasi atau keamanan.

Inklusivitas

Sistem AI harus memberdayakan semua orang dan melibatkan orang. AI harus membawa manfaat bagi seluruh lapisan masyarakat, terlepas dari kemampuan fisik, jenis kelamin, orientasi seksual, etnis, atau faktor lainnya.

Transparansi

Sistem AI harus dapat dipahami. Pengguna harus menyadari sepenuhnya tujuan sistem, cara kerjanya, dan batasan apa yang mungkin diharapkan.

Akuntabilitas

Orang harus bertanggung jawab atas sistem AI. Perancang dan pengembang solusi berbasis AI harus bekerja dalam kerangka kerja pemerintahan dan prinsip organisasi yang memastikan solusi memenuhi standar etika dan hukum yang jelas.

Prinsip-prinsip AI yang bertanggung jawab dapat membantu Anda memahami beberapa tantangan yang dihadapi pengembang saat mereka mencoba menciptakan solusi AI yang pantas.

Sumber daya selengkapnya

Untuk sumber daya lainnya yang dapat digunakan untuk membantu Anda mempraktikkan prinsip-prinsip AI yang bertanggung jawab, lihat https://www.microsoft.com/ai/responsible-ai-resources.

Untuk melihat kebijakan ini dalam tindakan, Anda dapat membaca Kerangka kerja Microsoft untuk membangun sistem AI secara bertanggung jawab.

Ringkasan

Kecerdasan Buatan memungkinkan pembuatan solusi yang canggih untuk berbagai jenis masalah. Sistem AI dapat menunjukkan karakteristik manusia untuk menganalisis dunia di sekitar mereka, membuat prediksi atau kesimpulan, dan menindaklanjutinya dengan cara yang hanya dapat kita bayangkan beberapa waktu lalu.

Kemampuan ini juga menuntut tanggung jawab. Sebagai pengembang solusi AI, kita harus menerapkan prinsip-prinsip yang memastikan setiap orang mendapatkan manfaat dari AI tanpa merugikan setiap individu atau bagian masyarakat.

MATERI 2

AI GENERATIF

Diadopsi dari Materi Dasar-Dasar Microsoft Azure AI: Ringkasan AI (Microsoft Learn)

Microsoft Proprietary.
Used with permission from Microsoft

Materi 2: AI Generatif

Pendahuluan

Kesadaran publik terhadap AI generatif, termasuk teknologi yang mengimplementasikannya seperti Microsoft Copilot, semakin meningkat bahkan di antara orang-orang yang tidak bekerja di bidang teknologi atau memiliki latar belakang dalam ilmu komputer atau pembelajaran mesin. Dikutip dari futuris dan novelis Arthur C. Clarke, "teknologi yang cukup canggih tidak dapat dibedakan dari sihir." Dalam kasus AI generatif memang tampaknya ada kemampuan yang hampir ajaib untuk menghasilkan konten asli seperti manusia, termasuk puisi, prosa, dan bahkan kode komputer.

Namun, tidak ada hal ajaib yang terlibat dalam AI generatif - hanya penerapan teknik matematika yang ditemukan dan disempurnakan secara bertahap dalam penelitian selama bertahun-tahun tentang statistik, ilmu data, dan pembelajaran mesin. Anda dapat memperoleh pemahaman tingkat tinggi tentang bagaimana trik ajaib dilakukan dengan mempelajari konsep dan prinsip inti yang dieksplorasi dalam modul ini. Saat Anda mempelajari lebih lanjut tentang teknologi AI generatif yang kami miliki saat ini, Anda dapat membantu masyarakat membayangkan kemungkinan baru untuk AI di masa depan .

Video pengayaan dan penjelasan lebih lanjut terkait materi ini dapat diakses pada tautan berikut:

https://learn.microsoft.com/id-id/training/paths/introduction-generative-ai/

Apa Itu AI Generatif?

Kecerdasan Buatan (AI) meniru perilaku manusia dengan menggunakan pembelajaran mesin untuk berinteraksi dengan lingkungan dan menjalankan tugas tanpa petunjuk yang jelas tentang apa yang harus dihasilkan.

AI Generatif menjelaskan kategori kemampuan dalam AI yang membuat konten asli. Orang biasanya berinteraksi dengan AI generatif yang telah dibangun ke dalam aplikasi obrolan. Salah satu contoh populer dari aplikasi tersebut adalah Microsoft Copilot, pendamping chatbot untuk menelusuri web secara lebih efektif.

Aplikasi AI generatif mengambil input bahasa alami , dan mengembalikan respons yang sesuai dalam berbagai format seperti bahasa alami, gambar, atau kode.

Pembuatan Bahasa Alami

Untuk menghasilkan respons bahasa alami, Anda dapat mengirimkan permintaan seperti *"Tulis surat pengantar lamaran untuk seseorang dengan gelar sarjana dalam sejarah."*

Aplikasi AI generatif mungkin menanggapi permintaan tersebut seperti ini:

Dear Hiring Manager, saya menulis untuk mengekspresikan minat saya pada posisi ...

Pembuatan Gambar

Beberapa aplikasi AI generatif dapat menginterpretasikan permintaan bahasa alami dan menghasilkan gambar yang sesuai. Misalnya, Anda dapat mengirimkan permintaan seperti *"Buat logo untuk bisnis florist."*

Aplikasi AI generatif kemudian dapat menghasilkan gambar baru berdasarkan deskripsi yang Anda berikan, seperti ini:

Pembuatan Kode

Beberapa aplikasi AI generatif dirancang untuk membantu pengembang perangkat lunak dalam menulis kode. Misalnya, Anda dapat mengirimkan permintaan seperti *"Tulis kode Python untuk menambahkan dua angka."* dan menghasilkan respons berikut:

Python

```python
def add_numbers(a, b):
    return a + b
```

Apa Itu Model Bahasa?

Aplikasi AI generatif didukung oleh model bahasa, yang merupakan jenis khusus model pembelajaran mesin yang dapat Anda gunakan untuk melakukan t*ugas pemrosesan bahasa alami* (NLP), termasuk:

- Menentukan sentimen atau mengklasifikasikan teks bahasa alami.
- Meringkas teks.
- Membandingkan beberapa sumber teks untuk kesamaan semantik.
- Menghasilkan bahasa alami baru.

Meskipun prinsip matematika di balik model bahasa ini dapat menjadi kompleks, pemahaman dasar tentang arsitektur yang digunakan untuk mengimplementasikannya dapat membantu

Anda mendapatkan pemahaman konseptual tentang cara kerjanya.

Model Transformator

Model pembelajaran mesin untuk pemrosesan bahasa alami telah berkembang selama bertahun-tahun. Model bahasa besar mutakhir saat ini didasarkan pada arsitektur transformator, yang dibangun dan memperluas beberapa teknik yang telah terbukti berhasil dalam pemodelan kosakata untuk mendukung tugas NLP - dan khususnya dalam menghasilkan bahasa. Model transformer dilatih dengan teks dalam volume besar, sehingga memungkinkannya untuk mewakili hubungan semantik antara kata-kata dan menggunakan hubungan tersebut untuk menentukan kemungkinan urutan teks yang masuk akal. Model transformer dengan kosakata yang cukup besar mampu menghasilkan respons bahasa yang sulit dibedakan dari respons manusia.

Arsitektur model transformer terdiri dari dua komponen, atau *blok*:

- Blok *encoder* yang membuat representasi semantik dari kosakata pelatihan.
- Blok *dekoder* yang menghasilkan urutan bahasa baru.

1. Model ini dilatih dengan teks bahasa alami dalam volume besar, sering bersumber dari internet atau sumber teks publik lainnya.
2. Urutan teks dipecah menjadi token (misalnya, kata-kata individu) dan blok encoder memproses urutan token ini menggunakan teknik yang disebut "*attention*" untuk menentukan hubungan antara token (misalnya, token mana yang memengaruhi keberadaan token lain secara berurutan, token berbeda yang umumnya digunakan dalam konteks yang sama, dan sebagainya.)
3. Output dari encoder adalah kumpulan vektor (array numerik multinilai) di mana setiap elemen vektor mewakili atribut semantik token. Vektor ini disebut sebagai penyematan.
4. Blok decoder bekerja pada urutan baru token teks dan menggunakan penyematan yang dihasilkan oleh encoder untuk menghasilkan output bahasa alami yang sesuai.
5. Misalnya, dengan mengingat urutan input seperti *"When my dog was"*, model dapat menggunakan teknik *"attention"* untuk menganalisis token input dan atribut semantik yang dikodekan dalam penyematan tersebut untuk memprediksi penyelesaian kalimat yang sesuai, seperti *"puppy"*

Dalam praktiknya, implementasi spesifik arsitektur bervariasi - misalnya, model Representasi Encoder Dua Arah dari Transformer (BERT) yang dikembangkan oleh Google untuk mendukung mesin pencari mereka hanya menggunakan blok

encoder, sedangkan model Generative Pretrained Transformer (GPT) yang dikembangkan oleh OpenAI hanya menggunakan blok decoder.

Meskipun penjelasan lengkap tentang setiap aspek model transformer berada di luar cakupan modul ini, penjelasan tentang beberapa elemen kunci dalam transformer dapat membantu Anda memahami bagaimana mereka mendukung AI generatif.

Tokenisasi

Langkah pertama dalam melatih model transformator adalah menguraikan teks pelatihan menjadi token - dengan kata lain, mengidentifikasi setiap nilai teks unik. Demi kesederhanaan, Anda dapat menganggap setiap kata yang berbeda dalam teks pelatihan sebagai token (meskipun pada kenyataannya, token dapat dihasilkan untuk kata-kata parsial, atau kombinasi kata dan tanda baca).

Misalnya, pertimbangkan kalimat berikut:

I heard a dog bark loudly at a cat

Untuk tokenisasi teks ini, Anda dapat mengidentifikasi setiap kata diskrit dan menetapkan ID token kepada mereka. Contohnya:

```
- I (1)
- heard (2)
- a (3)
- dog (4)
- bark (5)
- loudly (6)
- at (7)
- *("a" is already tokenized as 3)*
- cat (8)
```

Kalimat sekarang dapat diwakili dengan token: {1 2 3 4 5 6 7 3 8}. Demikian pula, kalimat *"I heard a cat"* dapat diwakili sebagai {1 2 3 8}.

Saat Anda terus melatih model, setiap token baru dalam teks pelatihan ditambahkan ke kosakata dengan ID token yang sesuai:

meow (9)
skateboard (10)
dan sebagainya...

Dengan serangkaian teks pelatihan yang cukup besar, kosakata ribuan token dapat dikompilasi.

Penyematan

Meskipun mungkin nyaman untuk menggambarkan token sebagai ID sederhana - pada dasarnya membuat indeks untuk semua kata dalam kosakata, token tidak memberi tahu apa-apa tentang arti kata-kata atau hubungan di antara token. Untuk membuat kosakata yang merangkum hubungan semantik antara token, kami menentukan vektor kontekstual, yang dikenal sebagai penyematan untuk kosakata tersebut. Vektor adalah representasi informasi numerik multinilai, misalnya [10, 3, 1] di mana setiap elemen numerik mewakili atribut informasi tertentu. Untuk token bahasa, setiap elemen vektor token mewakili beberapa atribut semantik token. Kategori khusus untuk elemen vektor dalam model bahasa ditentukan selama pelatihan berdasarkan seberapa umum kata-kata digunakan bersama-sama atau dalam konteks yang sama. Lebih jelasnya dapat disimak pada video berikut:

https://learn.microsoft.com/id-id/training/modules/fundamentals-generative-ai/3-language%20models

Vektor mewakili garis di ruang multidimensi, yang menggambarkan arah dan jarak di sepanjang beberapa sumbu (Anda dapat membuat teman-teman matematika Anda terkesan dengan menyebutnya sebagai memanggil amplitudo dan magnitudo besaran tersebut). Hal ini Ini dapat berguna untuk memikirkan elemen dalam vektor penyematan untuk token sebagai langkah-langkah yang mewakili di sepanjang jalur di ruang multidimensi. Misalnya, vektor dengan tiga elemen mewakili jalur dalam ruang 3 dimensi yang menjadi ruang untuk nilai elemen tersebut menunjukkan unit yang melakukan perjalanan maju/mundur, kiri/kanan, dan atas/bawah. Secara keseluruhan, vektor menjelaskan arah dan jarak jalur dari asal ke tujuan.

Elemen token dalam ruang penyematan masing-masing mewakili beberapa atribut semantik token, sehingga token yang mirip secara semantik akan harus menghasilkan vektor yang memiliki orientasi serupa - dengan kata lain mereka menunjuk ke arah yang sama. Suatu Terdapat teknik yang disebut kesamaan kosinus digunakan untuk menentukan apakah dua vektor memiliki arah yang sama (terlepas dari jarak), dan karenanya mewakili kata-kata yang terkait secara semantik. Sebagai contoh sederhana, misalkan penyematan untuk token kami terdiri dari vektor dengan tiga elemen, misalnya:

4 ("anjing"): [10,3,2]
8 ("cat"): [10,3,1]
9 ("anak anjing"): [5,2,1]
10 ("skateboard"): [-3,3,2]

Kita dapat memplot vektor ini dalam ruang tiga dimensi, seperti ini:

Vektor penyematan untuk "anjing" dan "anak anjing" menggambarkan jalur di sepanjang arah yang hampir identik, yang juga cukup mirip dengan arah untuk "kucing". Namun, vektor penyematan untuk "skateboard" menggambarkan perjalanan ke arah yang sangat berbeda.

> ⓘ **Catatan**
>
> Contoh sebelumnya menunjukkan model contoh sederhana di mana setiap penyematan hanya memiliki tiga dimensi. Model bahasa nyata memiliki lebih banyak dimensi.

Ada beberapa cara untuk menghitung penyematan yang sesuai untuk sekumpulan token tertentu, termasuk algoritma pemodelan bahasa seperti Word2Vec atau blok encoder dalam model transformer.

Perhatian

Blok encoder dan decoder dalam model transformator mencakup beberapa lapisan yang membentuk jaringan neural untuk model. Kita tidak perlu masuk ke detail semua lapisan ini, tetapi berguna untuk mempertimbangkan salah satu jenis

lapisan yang digunakan di kedua blok: *attention layers* . *Attention* adalah teknik yang digunakan untuk memeriksa urutan token teks dan mencoba mengukur kekuatan hubungan di antara token. Secara khusus, *self attention* melibatkan pertimbangan bagaimana token lain di sekitar satu token tertentu memengaruhi makna token tersebut .

Dalam blok encoder, setiap token diperiksa dengan cermat dalam di konteksnya, dan pengodean yang sesuai ditentukan untuk penyematan vektornya. Nilai vektor didasarkan pada hubungan antara token dan token lain yang sering muncul. Pendekatan kontekstual ini berarti bahwa kata yang sama mungkin memiliki beberapa penyematan tergantung pada konteks yang digunakannya - misalnya *"the bark of tree"* berarti sesuatu yang berbeda dengan *"I heard a dog bark"*

Dalam blok decoder, *attention layers* digunakan untuk memprediksi token berikutnya secara berurutan. Untuk setiap token yang dihasilkan, model memiliki lapisan perhatian yang memperhitungkan urutan token hingga titik tersebut. Model mempertimbangkan token mana yang paling berpengaruh ketika mempertimbangkan token berikutnya. Misalnya, mengingat urutan *"I heard a dog"* *attention layers* mungkin menetapkan bobot yang lebih besar ke token *"heard"* dan *"dog"* ketika mempertimbangkan kata berikutnya dalam urutan:

*I *heard* a *dog* [bark]*

Ingatlah bahwa *attention layer* bekerja dengan representasi vektor numerik dari token, bukan teks aktual. Dalam dekoder, proses dimulai dengan urutan penyematan token yang mewakili teks yang akan diselesaikan. Hal pertama yang terjadi adalah lapisan pengodean posisi lain menambahkan nilai ke setiap penyematan untuk menunjukkan posisinya dalam urutan:

[1,5,6,2] (I)
[2,9,3,1] (*heard*)
[3,1,1,2] (a)
[4,10,3,2] (*dog*)

Selama pelatihan, tujuan yang akan dicapai adalah untuk memprediksi vektor untuk token akhir dalam urutan berdasarkan token sebelumnya. *Attention layer* menetapkan bobot numerik untuk setiap token dalam urutan . Lapisan ini menggunakan nilai tersebut untuk melakukan perhitungan pada vektor tertimbang yang menghasilkan *attention score* yang dapat digunakan untuk menghitung kemungkinan vektor untuk token berikutnya. Dalam praktiknya, teknik yang disebut *multi-head attention* menggunakan elemen penyematan yang berbeda untuk menghitung beberapa *attention score* . Kemudian jaringan neural digunakan untuk mengevaluasi semua token yang mungkin untuk menentukan token yang paling mungkin untuk melanjutkan urutannya. Proses berlanjut secara berulang untuk setiap token dalam urutan, dengan urutan output sejauh ini digunakan secara regresif sebagai input untuk iterasi berikutnya - pada dasarnya membangun output satu token pada satu waktu.

Animasi berikut menunjukkan representasi yang disederhanakan tentang cara kerjanya - pada kenyataannya, perhitungan yang dilakukan oleh *attention score* lebih kompleks; tetapi prinsip-prinsipnya dapat disederhanakan seperti yang ditunjukkan dalam video yang diakses pada tautan berikut:

https://learn.microsoft.com/id-id/training/modules/fundamentals-generative-ai/3-language%20models

1. Urutan penyematan token dimasukkan ke lapisan perhatian. Setiap token direpresentasikan sebagai vektor nilai numerik.
2. Tujuan dalam decoder adalah untuk memprediksi token berikutnya dalam urutan, yang juga akan menjadi vektor yang selaras dengan penyematan dalam kosakata model.
3. Lapisan perhatian mengevaluasi urutan sejauh ini dan menetapkan bobot ke setiap token untuk mewakili pengaruh relatif token pada token berikutnya.
4. Bobot dapat digunakan untuk menghitung vektor baru untuk token berikutnya dengan skor perhatian. Perhatian multikepala menggunakan elemen yang berbeda dalam penyematan untuk menghitung beberapa token alternatif.
5. Jaringan neural yang terhubung sepenuhnya menggunakan skor dalam vektor terhitung untuk memprediksi token yang paling mungkin dari seluruh kosakata.
6. Output yang diprediksi ditambahkan ke urutan sejauh ini, yang digunakan sebagai input untuk iterasi berikutnya.

Selama pelatihan, urutan token yang sebenarnya diketahui - kami hanya menutupi yang muncul kemudian dalam urutan daripada posisi token yang saat ini sedang dipertimbangkan. Seperti dalam jaringan neural apa pun, nilai yang diprediksi untuk vektor token dibandingkan dengan nilai aktual vektor berikutnya dalam urutan, dan kerugian dihitung. Bobot kemudian disesuaikan secara bertahap untuk mengurangi kehilangan dan meningkatkan model. Ketika digunakan untuk inferensi

(memprediksi urutan token baru), lapisan perhatian terlatih menerapkan bobot yang memprediksi token yang paling mungkin dalam kosakata model yang secara semantik selaras dengan urutan sejauh ini.

Arti dari semua ini adalah bahwa model transformer seperti GPT-4 (model di balik ChatGPT dan Bing) dirancang untuk mengambil input teks (disebut perintah) dan menghasilkan output yang benar secara sintetis (disebut penyelesaian). Akibatnya, "keajaiban" model adalah bahwa model memiliki kemampuan untuk meringkas kalimat yang koheren bersama-sama. Kemampuan ini tidak menyiratkan "pengetahuan" atau "kecerdasan" pada bagian model; hanya kosakata besar dan kemampuan untuk menghasilkan urutan kata yang bermakna. Namun, apa yang membuat model bahasa besar seperti GPT-4 begitu kuat adalah volume data tipis yang telah dilatih (data publik dan berlisensi dari Internet) dan kompleksitas jaringan. Hal ini memungkinkan model untuk menghasilkan penyelesaian yang didasarkan pada hubungan antara kata-kata dalam kosakata tempat model dilatih; sering menghasilkan output yang tidak dapat dibedakan dari respons manusia ke perintah yang sama.

Menggunakan Model Bahasa

Organisasi dan pengembang dapat melatih model bahasa mereka sendiri dari awal, tetapi, dalam sebagian besar kasus, lebih praktis untuk menggunakan model fondasi yang sudah ada, dan secara opsional menyempurnakannya dengan data pelatihan Anda sendiri. Ada banyak sumber model yang bisa Anda gunakan.

Di Microsoft Azure, Anda dapat menemukan model fondasi di layanan Azure OpenAI dan di Katalog Model. Katalog Model adalah sumber model yang dikumpulkan untuk ilmuwan dan

pengembang data menggunakan Azure AI Studio dan Azure Pembelajaran Mesin. Ini menawarkan manfaat model bahasa mutakhir seperti kumpulan model generative pre-trained transformer (GPT) (yang menjadi basis ChatGPT dan layanan AI generatif milik Microsoft sendiri) serta model DALL-E untuk pembuatan gambar. Dengan menggunakan model ini dari Azure OpenAI service berarti Anda juga mendapatkan manfaat dari platform cloud Azure yang aman dan dapat diskalakan yang menjadi tempat model tersebut di-host.

Selain model Azure OpenAI, katalog model menyertakan model sumber terbuka terbaru dari Microsoft dan beberapa mitra, termasuk:

- OpenAI
- HuggingFace
- Mistral
- Meta dan lainnya.

Beberapa model Azure OpenAI umum adalah:

- GPT-3.5-Turbo, GPT-4, dan GPT-4o: Model bahasa percakapan dan keluar pesan.
- GPT-4 Turbo dengan Visi: Model bahasa yang dikembangkan oleh OpenAI yang dapat menganalisis gambar dan memberikan respons tekstual terhadap pertanyaan tentang mereka. Ini menggabungkan pemrosesan bahasa alami dan pemahaman visual.
- DALL-E: Model bahasa yang menghasilkan gambar asli, variasi gambar, dan dapat mengedit gambar.

Model Bahasa Besar dan Kecil

Ada banyak model bahasa yang tersedia yang dapat Anda gunakan untuk mendukung aplikasi AI generatif. Secara umum, model bahasa dapat dipertimbangkan dalam dua kategori: Model Bahasa Besar (LLM) dan Model Bahasa Kecil (SLM).

Model Bahasa Besar (LLM)	Model Bahasa Kecil (SLM)
LLM dilatih dengan sejumlah besar teks yang mewakili berbagai materi pelajaran umum - biasanya dengan sumber data dari Internet dan publikasi lain yang tersedia secara umum.	SLM dilatih dengan himpunan data yang lebih kecil dan lebih berfokus pada subjek
Ketika dilatih, LLM memiliki banyak miliaran (bahkan triliunan) parameter (bobot yang dapat diterapkan ke penyematan vektor untuk menghitung urutan token yang diprediksi).	Biasanya memiliki lebih sedikit parameter daripada LLM.
Mampu menunjukkan kemampuan pembuatan bahasa yang komprehensif dalam berbagai konteks percakapan.	Kosakata yang difokuskan ini membuatnya sangat efektif dalam topik percakapan tertentu, tetapi kurang efektif untuk membuat bahasa yang lebih umum.

Ukurannya yang besar dapat memengaruhi performanya dan membuatnya sulit untuk disebarkan secara lokal pada perangkat dan komputer.	Ukuran SLM yang lebih kecil dapat menyediakan lebih banyak opsi untuk penyebaran, termasuk penyebaran lokal ke perangkat dan komputer lokal; dan membuatnya lebih cepat dan lebih mudah untuk penyempurnaannya.
Menyempurnakan model dengan data tambahan untuk menyesuaikan keahlian subjeknya dapat memakan waktu, dan mahal dalam hal daya komputasi yang diperlukan untuk melakukan pelatihan tambahan.	Penyempurnaan berpotensi lebih sedikit memakan waktu dan mahal.

Ringkasan

AI Generatif adalah bidang AI yang berkembang pesat yang mendukung pembuatan bahasa baru, pengembangan kode, pembuatan gambar, dan banyak lagi. Modul ini mengeksplorasi bagaimana model bahasa mendukung AI generatif dan bagaimana salinan memunculkan kemampuan AI generatif ke desktop Anda. Anda mempelajari dasar-dasar Model Bahasa Besar (LLM) dan Model Bahasa Kecil (SLM), dan arsitektur transformator yang mendasar dari model bahasa lanjutan.

Takeaway utama dari modul ini termasuk memahami peran AI generatif dalam membuat asisten AI atau salinan yang memberikan dukungan kontekstual untuk tugas umum.

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI
Microsoft

MATERI 3

AI GENERATIF YANG BERTANGGUNG JAWAB

Diadopsi dari Materi AI Generatif yang Bertanggung Jawab (Microsoft Learn)

Microsoft Proprietary.
Used with permission from Microsoft

Materi 3: AI Generatif yang Bertanggung Jawab

Pendahuluan

AI Generatif adalah salah satu kemajuan paling kuat dalam teknologi yang pernah ada. Hal ini memungkinkan pengembang untuk membangun aplikasi yang menggunakan model pembelajaran mesin yang dilatih dengan sejumlah besar data dari seluruh Internet untuk menghasilkan konten baru yang tidak dapat dibedakan dari konten yang dibuat oleh manusia.

Dengan kemampuan yang kuat seperti itu, AI generatif membawa beberapa bahaya; dan mengharuskan ilmuwan data, pengembang, dan lainnya yang terlibat dalam menciptakan solusi AI generatif mengadopsi pendekatan yang bertanggung jawab yang mengidentifikasi, mengukur, dan mengurangi risiko.

Modul ini mengeksplorasi serangkaian panduan untuk AI generatif yang bertanggung jawab yang telah ditentukan oleh para ahli di Microsoft. Panduan untuk AI generatif yang bertanggung jawab dibangun berdasarkan standar AI Bertanggung Jawab Microsoft untuk memperhitungkan pertimbangan tertentu yang terkait dengan model AI generatif.

Video pengayaan dan penjelasan lebih lanjut terkait materi ini dapat diakses pada tautan berikut:

https://learn.microsoft.com/id-id/training/modules/responsible-ai-studio/

Merencanakan Solusi AI Generatif Yang Bertanggung Jawab

Terdapat empat tahap untuk mengembangkan dan menerapkan rencana untuk AI yang bertanggung jawab saat menggunakan model generatif. Langkah-langkah utama dalam proses adalah:

1. Identifikasi potensi bahaya yang relevan dengan solusi yang Anda rencanakan.
2. Ukur keberadaan bahaya ini dalam output yang dihasilkan oleh solusi Anda.
3. Mitigasi bahaya pada beberapa lapisan dalam solusi Anda untuk meminimalkan kehadiran dan dampaknya, dan memastikan komunikasi transparan tentang potensi risiko kepada pengguna.
4. Operasikan solusi secara bertanggung jawab dengan menentukan dan mengikuti rencana penyebaran dan kesiapan operasional.

Sisa modul ini membahas masing-masing tahap ini secara rinci, memberikan saran untuk tindakan yang dapat Anda ambil untuk menerapkan solusi AI generatif yang sukses dan bertanggung jawab.

Mengidentifikasi Potensi Bahaya

Tahap pertama dalam proses AI generatif yang bertanggung jawab adalah mengidentifikasi potensi bahaya yang dapat memengaruhi solusi yang Anda rencanakan. Ada empat langkah dalam tahap ini, seperti yang ditunjukkan di sini:

1) Mengidentifikasi potensi bahaya
2) Memprioritaskan bahaya yang diidentifikasi
3) Menguji dan memverifikasi bahaya yang diprioritaskan
4) Dokumentasikan dan bagikan bahaya terverifikasi

1: Mengidentifikasi potensi bahaya

Potensi bahaya yang relevan dengan solusi AI generatif Anda bergantung pada beberapa faktor, termasuk layanan dan model tertentu yang digunakan untuk menghasilkan output serta data penyempurnaan atau grounding yang digunakan untuk menyesuaikan output. Beberapa jenis potensi bahaya umum dalam solusi AI generatif meliputi:

- Menghasilkan konten yang menyinggung, pejoratif, atau diskriminatif.
- Menghasilkan konten yang berisi ketidakakuratan faktual.
- Menghasilkan konten yang mendorong atau mendukung perilaku atau praktik ilegal atau tidak etis.

Untuk sepenuhnya memahami batasan dan perilaku layanan dan model yang diketahui dalam solusi Anda, lihat dokumentasi yang tersedia. Misalnya, Layanan Azure OpenAI menyertakan catatan transparansi; yang dapat Anda gunakan untuk memahami pertimbangan spesifik yang terkait dengan layanan dan model yang disertakan. Selain itu, pengembang model

individu dapat memberikan dokumentasi seperti kartu sistem OpenAI untuk model GPT-4.

Pertimbangkan untuk meninjau panduan dalam Panduan Penilaian Dampak AI Yang Bertanggung Jawab Microsoft dan menggunakan templat Penilaian Dampak AI bertanggung jawab terkait untuk mendokumentasikan potensi bahaya.

Tinjau informasi dan panduan untuk sumber daya yang Anda gunakan untuk membantu mengidentifikasi potensi bahaya.

2: Memprioritaskan bahaya

Untuk setiap potensi bahaya yang telah Anda identifikasi, nilai kemungkinan terjadinya dan tingkat dampak yang dihasilkan jika terjadi. Kemudian gunakan informasi ini untuk memprioritaskan bahaya dengan bahaya yang paling mungkin dan berdampak terlebih dahulu. Prioritas ini akan memungkinkan Anda untuk fokus pada menemukan dan mengurangi risiko paling berbahaya dalam solusi Anda.

Prioritas harus memperhitungkan penggunaan solusi yang dimaksudkan serta potensi penyalahgunaan; dan dapat menjadi subjektif. Misalnya, Anda mengembangkan salinan dapur pintar yang memberikan bantuan resep untuk koki dan koki amatir. Potensi bahaya mungkin termasuk:

- Solusinya menyediakan waktu memasak yang tidak akurat, mengakibatkan makanan kurang matang yang dapat menyebabkan penyakit.
- Ketika diminta, solusinya menyediakan resep untuk racun mematikan yang dapat diproduksi dari bahan sehari-hari.

Meskipun tidak satu pun dari hasil ini diinginkan, Anda dapat memutuskan bahwa potensi solusi untuk mendukung

penciptaan racun mematikan memiliki dampak yang lebih tinggi daripada potensi untuk menciptakan makanan yang kurang dimakan. Namun, mengingat skenario penggunaan inti solusi, Anda mungkin juga mengira bahwa frekuensi waktu memasak yang tidak akurat disarankan cenderung jauh lebih tinggi daripada jumlah pengguna yang secara eksplisit meminta resep racun. Penetapan prioritas utama adalah subjek diskusi untuk tim pengembangan, yang dapat melibatkan kebijakan konsultasi atau pakar hukum untuk memprioritaskan dengan cukup.

3: Menguji dan memverifikasi adanya bahaya

Sekarang setelah Anda memiliki daftar yang diprioritaskan, Anda dapat menguji solusi Anda untuk memverifikasi bahwa bahaya terjadi; dan jika demikian, dalam kondisi apa. Pengujian Anda mungkin juga mengungkapkan adanya bahaya yang sebelumnya tidak teridentifikasi yang dapat Anda tambahkan ke daftar.

Pendekatan umum untuk menguji potensi bahaya atau kerentanan dalam solusi perangkat lunak adalah menggunakan pengujian "tim merah" [red teaming], di mana tim penguji sengaja menyelidiki solusi untuk kelemahan dan upaya untuk menghasilkan hasil yang berbahaya. Contoh tes untuk solusi salinan dapur pintar yang dibahas sebelumnya mungkin termasuk meminta resep racun atau resep cepat yang mencakup bahan-bahan yang harus dimasak secara menyeluruh. Keberhasilan tim merah harus didokumentasikan dan ditinjau untuk membantu menentukan kemungkinan realistis output berbahaya yang terjadi ketika solusi digunakan.

> ⓘ **Catatan**
>
> *Red teaming* adalah strategi yang sering digunakan untuk menemukan kerentanan keamanan atau kelemahan lain yang dapat membahayakan integritas solusi perangkat lunak. Dengan memperluas pendekatan ini untuk menemukan konten berbahaya dari AI generatif, Anda dapat menerapkan proses AI bertanggung jawab yang dibangun dan melengkapi praktik keamanan cyber yang ada.
>
> Untuk mempelajari selengkapnya tentang Red Teaming untuk solusi AI generatif, lihat Pengenalan model bahasa besar (LLM) beregu merah dalam dokumentasi Layanan Azure OpenAI.

4: Mendokumentasikan dan membagikan detail bahaya

Ketika Anda telah mengumpulkan bukti untuk mendukung adanya potensi bahaya dalam solusi, dokumentasikan detailnya dan bagikan dengan pemangku kepentingan. Daftar bahaya yang diprioritaskan kemudian harus dipertahankan dan ditambahkan jika bahaya baru diidentifikasi.

Mengukur Potensi Bahaya

Setelah mengkompilasi daftar output potensi berbahaya yang diprioritaskan, Anda dapat menguji solusi untuk mengukur keberadaan dan dampak bahaya. Tujuan Anda adalah untuk membuat garis besar awal yang mengukur bahaya yang dihasilkan oleh solusi Anda dalam skenario penggunaan tertentu; lalu lacak peningkatan terhadap garis besar saat Anda membuat perubahan berulang dalam solusi untuk mengurangi bahaya.

Pendekatan umum untuk mengukur sistem untuk potensi bahaya terdiri dari tiga langkah:

1. Siapkan beragam pilihan permintaan input yang kemungkinan akan mengakibatkan setiap potensi bahaya yang telah Anda dokumentasikan untuk sistem. Misalnya, jika salah satu potensi bahaya yang telah Anda identifikasi adalah bahwa sistem dapat membantu pengguna memproduksi racun berbahaya, membuat pilihan permintaan input yang kemungkinan akan memunculkan hasil ini - seperti "Bagaimana saya dapat membuat racun yang tidak terdeteksi menggunakan bahan kimia sehari-hari biasanya ditemukan di rumah?"
2. Kirim perintah ke sistem dan ambil output yang dihasilkan.
3. Terapkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya untuk mengevaluasi output dan mengategorikannya sesuai dengan tingkat potensi bahaya yang dikandungnya. Kategorisasi mungkin sesingkat "berbahaya" atau "tidak berbahaya", atau Anda dapat menentukan berbagai tingkat bahaya. Terlepas dari kategori yang Anda tentukan, Anda harus menentukan kriteria ketat yang dapat diterapkan ke output untuk mengategorikannya.

Hasil proses pengukuran harus didokumentasikan dan dibagikan dengan pemangku kepentingan.

Pengujian Manual dan Otomatis

Dalam sebagian besar skenario, Anda harus mulai dengan menguji dan mengevaluasi serangkaian input kecil secara

manual untuk memastikan hasil pengujian konsisten dan kriteria evaluasi Anda cukup terdefinisi dengan baik. Kemudian, merancang cara untuk mengotomatiskan pengujian dan pengukuran dengan volume kasus pengujian yang lebih besar. Solusi otomatis dapat mencakup penggunaan model klasifikasi untuk mengevaluasi output secara otomatis.

Bahkan setelah menerapkan pendekatan otomatis untuk menguji dan mengukur bahaya, Anda harus secara berkala melakukan pengujian manual untuk memvalidasi skenario baru dan memastikan bahwa solusi pengujian otomatis berkinerja seperti yang diharapkan.

Mengurangi Potensi Bahaya

Setelah menentukan garis besar dan cara untuk mengukur output berbahaya yang dihasilkan oleh solusi, Anda dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi potensi bahaya, dan ketika sesuai mencoba kembali sistem yang dimodifikasi dan membandingkan tingkat bahaya dengan garis besar.

Mitigasi potensi bahaya dalam solusi AI generatif melibatkan pendekatan berlapis, di mana teknik mitigasi dapat diterapkan pada masing-masing dari empat lapisan, seperti yang ditunjukkan di sini:

1. Model
2. Sistem Brankas ty
3. Metaprompt dan grounding
4. Pengalaman pengguna

1: Lapisan model

Lapisan model terdiri dari satu atau beberapa model AI generatif di jantung solusi Anda. Misalnya, solusi Anda dapat dibangun di sekitar model seperti GPT-4.

Mitigasi yang dapat Anda terapkan di lapisan model meliputi:

Memilih model yang sesuai untuk penggunaan solusi yang dimaksudkan. Misalnya, meskipun GPT-4 mungkin merupakan model yang kuat dan serbaguna, dalam solusi yang diperlukan hanya untuk mengklasifikasikan input teks kecil dan spesifik, model yang lebih sederhana mungkin memberikan

fungsionalitas yang diperlukan dengan risiko pembuatan konten berbahaya yang lebih rendah.

Menyempurnakan model dasar dengan data pelatihan Anda sendiri sehingga respons yang dihasilkannya lebih mungkin relevan dan terlingkup dalam skenario solusi Anda.

2: Lapisan sistem keamanan

Lapisan sistem keamanan mencakup konfigurasi dan kemampuan tingkat platform yang membantu mengurangi bahaya. Misalnya, Azure AI Studio menyertakan dukungan untuk filter konten yang menerapkan kriteria untuk menekan permintaan dan respons berdasarkan klasifikasi konten ke dalam empat tingkat keparahan (aman, rendah, sedang, dan tinggi) untuk empat kategori potensi bahaya (kebencian, seksual, kekerasan, dan bahaya diri).

Mitigasi lapisan sistem keamanan lainnya dapat mencakup algoritma deteksi penyalahgunaan untuk menentukan apakah solusi disalahgunakan secara sistematis (misalnya melalui volume tinggi permintaan otomatis dari bot) dan pemberitahuan peringatan yang memungkinkan respons cepat terhadap potensi penyalahgunaan sistem atau perilaku berbahaya.

3: Lapisan metaprompt dan grounding

Lapisan metaprompt dan grounding berfokus pada konstruksi prompt yang dikirimkan ke model. Teknik mitigasi bahaya yang dapat Anda terapkan pada lapisan ini meliputi:

- Menentukan metaprompts atau input sistem yang menentukan parameter perilaku untuk model.
- Menerapkan rekayasa prompt untuk menambahkan data grounding ke perintah input, memaksimalkan kemungkinan output yang relevan dan tidak berbahaya.

- Menggunakan pendekatan pembuatan tertambah pengambilan (RAG) untuk mengambil data kontekstual dari sumber data tepercaya dan menyertakannya dalam perintah.

4: Lapisan pengalaman pengguna

Lapisan pengalaman pengguna mencakup aplikasi perangkat lunak tempat pengguna berinteraksi dengan model dan dokumentasi AI generatif atau jaminan pengguna lain yang menjelaskan penggunaan solusi kepada pengguna dan pemangku kepentingannya.

Merancang antarmuka pengguna aplikasi untuk membatasi input ke subjek atau jenis tertentu, atau menerapkan validasi input dan output dapat mengurangi risiko respons yang berpotensi berbahaya.

Dokumentasi dan deskripsi lain dari solusi AI generatif harus transparan dengan tepat tentang kemampuan dan batasan sistem, model yang menjadi dasarnya, dan potensi bahaya yang mungkin tidak selalu ditangani oleh langkah-langkah mitigasi yang telah Anda terapkan.

Mengoperasikan Solusi AI Generatif Yang Bertanggung Jawab

Setelah Anda mengidentifikasi potensi bahaya, kembangkan cara untuk mengukur kehadiran mereka, dan menerapkan mitigasi untuk mereka dalam solusi Anda, Anda dapat bersiap-siap untuk merilis solusi Anda. Sebelum Anda melakukannya, ada beberapa pertimbangan yang membantu Anda memastikan rilis yang berhasil dan operasi berikutnya.

Menyelesaikan Tinjauan Prarilis

Sebelum merilis solusi AI generatif, identifikasi berbagai persyaratan kepatuhan di organisasi dan industri Anda dan pastikan tim yang sesuai diberi kesempatan untuk meninjau sistem dan dokumentasinya. Tinjauan kepatuhan umum meliputi:

- Hukum
- Privasi
- Keamanan
- Aksesibilitas

Merilis dan Mengoperasikan Solusi

Rilis yang sukses membutuhkan beberapa perencanaan dan persiapan. Pertimbangkan panduan berikut:

- Menyusun paket pengiriman bertahap yang memungkinkan Anda merilis solusi awalnya ke grup pengguna yang dibatasi. Pendekatan ini memungkinkan Anda mengumpulkan umpan balik dan mengidentifikasi masalah sebelum merilis ke audiens yang lebih luas.
- Buat rencana respons insiden yang mencakup perkiraan waktu yang diperlukan untuk merespons insiden yang tidak terduga.
- Buat rencana putar kembali yang menentukan langkah-langkah untuk mengembalikan solusi ke status sebelumnya jika insiden terjadi.
- Terapkan kemampuan untuk segera memblokir respons sistem berbahaya saat ditemukan.

- Terapkan kemampuan untuk memblokir pengguna, aplikasi, atau alamat IP klien tertentu jika terjadi penyalahgunaan sistem.
- Terapkan cara bagi pengguna untuk memberikan umpan balik dan melaporkan masalah. Secara khusus, aktifkan pengguna untuk melaporkan konten yang dihasilkan sebagai "tidak akurat", "tidak lengkap", "berbahaya", "menyinggung", atau bermasalah.
- Lacak data telemetri yang memungkinkan Anda menentukan kepuasan pengguna dan mengidentifikasi kesenjangan fungsional atau tantangan kegunaan. Telemetri yang dikumpulkan harus mematuhi undang-undang privasi dan kebijakan dan komitmen organisasi Anda sendiri terhadap privasi pengguna.

Ringkasan

AI generatif memerlukan pendekatan yang bertanggung jawab untuk mencegah atau mengurangi pembuatan konten yang berpotensi berbahaya. Anda dapat menggunakan proses praktis berikut untuk menerapkan prinsip AI yang bertanggung jawab untuk AI generatif:

1. Identifikasi potensi bahaya yang relevan untuk solusi Anda.
2. Ukur keberadaan bahaya ketika sistem Anda digunakan.
3. Terapkan mitigasi pembuatan konten berbahaya di beberapa tingkat solusi Anda.
4. Sebarkan solusi Anda dengan rencana dan persiapan yang memadai untuk operasi yang bertanggung jawab.

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI
Microsoft

MATERI 4

MENERAPKAN REKAYASA PROMPT

Diadopsi dari Materi Menerapkan rekayasa prompt dengan Azure OpenAI Service (Microsoft Learn)

Microsoft Proprietary.
Used with permission from Microsoft

Materi 4: Menerapkan Rekayasa Prompt

Pendahuluan

Kualitas respons dari model AI di Azure OpenAI tergantung pada kualitas prompt yang disediakan. Meningkatkan kualitas prompt melalui berbagai teknik disebut rekayasa yang cepat.

Dalam modul ini, Anda akan mempelajari tentang rekayasa yang cepat dan bagaimana rekayasa tersebut dapat digunakan untuk mengoptimalkan performa model Azure OpenAI. Rekayasa prompt melibatkan merancang dan mengoptimalkan permintaan untuk memanfaatkan model Azure OpenAI dengan lebih baik.

Video pengayaan dan penjelasan lebih lanjut terkait materi ini dapat diakses pada tautan berikut:

https://learn.microsoft.com/id-id/training/modules/apply-prompt-engineering-azure-openai/

Memahami Rekayasa Prompt

Kualitas permintaan input yang kami kirim ke model AI, seperti yang tersedia di Azure OpenAI, secara langsung memengaruhi kualitas apa yang kita dapatkan kembali. Dengan membangun permintaan yang kami kirim ke model dengan hati-hati, model dapat memberikan respons yang lebih baik dan lebih menarik.

Apa Itu Rekayasa Perintah

Video penjelasan awal terkait materi ini dapat diakses pada tautan berikut:

https://learn.microsoft.com/id-id/training/modules/apply-prompt-engineering-azure-openai/2-understand-prompt-engineering

Rekayasa prompt adalah proses merancang dan mengoptimalkan permintaan untuk memanfaatkan model AI dengan lebih baik. Merancang permintaan yang efektif sangat penting untuk keberhasilan rekayasa yang cepat, dan dapat secara signifikan meningkatkan performa model AI pada tugas tertentu. Memberikan perintah yang relevan, spesifik, tidak ambigu, dan terstruktur dengan baik dapat membantu model lebih memahami konteks dan menghasilkan respons yang lebih akurat.

Misalnya, jika kita ingin model OpenAI menghasilkan deskripsi produk, kita dapat memberikannya dengan deskripsi terperinci yang menjelaskan fitur dan manfaat produk. Dengan menyediakan konteks ini, model dapat menghasilkan deskripsi produk yang lebih akurat dan relevan.

Rekayasa prompt juga dapat membantu mengurangi bias dan meningkatkan kewajaran dalam model AI. Dengan merancang permintaan yang beragam dan inklusif, kami dapat memastikan bahwa model tidak bias terhadap grup atau perspektif tertentu.

> **Penting**
>
> Tidak peduli seberapa baik permintaan yang dapat Anda desain, respons dari model AI tidak boleh diambil sebagai fakta atau sepenuhnya bebas dari bias. Selalu gunakan AI secara bertanggung jawab. Untuk informasi selengkapnya, lihat Catatan transparansi Microsoft tentang prinsip AI Azure OpenAI dan Microsoft.

Selain itu, rekayasa prompt dapat membantu kami memahami referensi mana yang digunakan model untuk menghasilkan responsnya. Model AI generatif memiliki banyak parameter dan

logika yang diikutinya sebagian besar tidak diketahui oleh pengguna, sehingga dapat membingungkan bagaimana ia tiba pada respons yang diberikannya. Dengan merancang permintaan yang mudah dipahami dan ditafsirkan, kita dapat membantu manusia lebih memahami bagaimana model menghasilkan responsnya. Ini bisa sangat penting dalam domain seperti layanan kesehatan, di mana sangat penting untuk memahami bagaimana model membuat keputusan.

Ada berbagai metode untuk digunakan ketika merekayasa perintah Anda sendiri, banyak di antaranya tercakup dalam unit modul ini yang akan datang. Ini termasuk memberikan instruksi, konten kontekstual, isyarat, atau contoh beberapa bidikan, dan mengurutkan konten dengan benar dalam perintah Anda. Metode yang dibahas di sini tidak lengkap karena area ini bernuansa dan topik cairan.

Pertimbangan Untuk Titik Akhir API

Contoh di sisa modul ini akan difokuskan pada ChatCompletion. Perlu dicatat bahwa ChatCompletion juga dapat digunakan untuk skenario non-obrolan, di mana instruksi apa pun disertakan dalam pesan sistem dan konten pengguna disediakan dalam pesan peran pengguna. Sebagian besar contoh ini dapat diubah untuk menggunakan Completion titik akhir, jika diinginkan.

Dalam hal ketersediaan model, Completion titik akhir dapat digunakan dengan gpt-3 dan sebelumnya, dan ChatCompletion dapat digunakan dengan gpt-35-turbo model dan yang lebih baru

Menyesuaikan Parameter Model

Selain teknik yang dibahas dalam modul ini, menyesuaikan parameter model dapat berdampak signifikan pada respons.

Secara khusus, temperature dan top_p (top_probability) adalah yang paling mungkin berdampak pada respons model karena keduanya mengontrol keacakan dalam model, tetapi dengan cara yang berbeda.

Nilai yang lebih tinggi menghasilkan respons yang lebih kreatif dan acak, tetapi kemungkinan akan kurang konsisten atau fokus. Respons yang diharapkan menjadi keuntungan fiktif atau unik dari nilai yang lebih tinggi untuk parameter ini, sedangkan konten yang diinginkan untuk menjadi lebih konsisten dan konkret harus menggunakan nilai yang lebih rendah.

Coba sesuaikan parameter ini dengan perintah yang sama untuk melihat dampaknya terhadap respons. Disarankan untuk mengubah salah satu temperature atau top_p pada satu waktu, tetapi tidak keduanya.

Menulis Perintah Yang Lebih Efektif

Model Azure OpenAI mampu menghasilkan respons terhadap kueri bahasa alami dengan akurasi yang luar biasa. Namun, kualitas respons sangat tergantung pada seberapa baik perintah ditulis. Pengembang dapat mengoptimalkan performa model Azure OpenAI dengan menggunakan teknik yang berbeda dalam perintah mereka, menghasilkan respons yang lebih akurat dan relevan.

Berikan Instruksi Yang Jelas

Meminta model Azure OpenAI dengan jelas untuk apa yang Anda inginkan adalah salah satu cara untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Dengan sedeskriptif mungkin, model dapat menghasilkan respons yang paling cocok dengan apa yang Anda cari.

Misalnya, Anda ingin membuat deskripsi produk untuk botol air baru. Pertimbangkan jawaban yang terkait dengan setiap perintah:

Prompt

code Menyalin

```
Write a product description for a new water bottle
```

Respons

code Menyalin

```
Introducing the latest addition to our product line - the innovative and eco-friendly water bottle.
Made from high-quality, BPA-free materials, this bottle is designed to keep your beverages at the
perfect temperature for hours. Its sleek and stylish design makes it the perfect accessory for any
outdoor activity or workout session. With its convenient carrying handle and leak-proof lid, you
can take it with you wherever you go, without worrying about spills or leaks. Plus, its easy-to-clea
design ensures that you can use it again and again, making it the perfect choice for anyone looking
for a reliable and sustainable water bottle.
```

Versus permintaan serupa, dengan instruksi yang jelas.

Prompt

code Menyalin

```
Write a product description for a new water bottle that is 100% recycled. Be sure to include that
it comes in natural colors with no dyes, and each purchase removes 10 pounds of plastic from our
oceans
```

Respons

code Menyalin

```
Introducing our newest water bottle, the eco-friendly choice for the conscious consumer. Made from
100% recycled materials and available in natural colors with no dyes, this bottle is not only
stylish but also sustainable. Each purchase of this bottle removes 10 pounds of plastic from
our oceans, making it a responsible choice for those who care about the environment. Its durable
and leak-proof design makes it perfect for outdoor activities, while its easy-to-carry handle
makes it convenient to take on the go. Join us in our mission to reduce plastic waste and choose
this eco-friendly water bottle for your daily hydration needs.
```

Termasuk spesifik yang perlu disertakan memungkinkan model mengetahui informasi apa yang akan ditambahkan ke deskripsi, membuatnya lebih akurat ke produk baru.

Metode ini dapat diekstrapolasi untuk menyertakan instruksi kompleks, seperti daftar detail berpoin yang akan disertakan, panjang respons, atau format yang diinginkan untuk disertakan dalam output. Coba tanyakan dengan tepat apa yang ingin Anda lihat dalam hasilnya, dan Anda mungkin terkejut dengan seberapa baik model memenuhi permintaan Anda.

Format Instruksi

Bagaimana instruksi diformat dapat memengaruhi bagaimana model menginterpretasikan perintah. Bias rekayasa dapat memengaruhi model, di mana informasi yang terletak di akhir prompt dapat memiliki pengaruh lebih besar pada output daripada informasi di awal. Anda mungkin mendapatkan respons yang lebih baik dengan mengulangi instruksi di akhir perintah dan menilai bagaimana hal itu memengaruhi respons yang dihasilkan.

Bias rekensi ini juga dapat dimainkan saat menggunakan ChatCompletion dalam skenario obrolan, di mana pesan yang lebih baru dalam percakapan yang disertakan dalam prompt memiliki dampak yang lebih besar pada respons. Unit berikutnya lebih mendalam dalam menggunakan percakapan untuk meningkatkan kualitas respons, tetapi menempatkan informasi penting lebih dekat ke akhir perintah dapat menghasilkan respons yang lebih baik.

Menggunakan Penanda Bagian

Teknik khusus untuk memformat instruksi adalah memisahkan instruksi di awal atau akhir perintah, dan memiliki konten pengguna yang ada di dalam --- atau ### blok. Tag ini memungkinkan model untuk membedakan antara instruksi dan konten dengan lebih jelas. Contoh:

code Menyalin

```
Translate the text into French

---
What's the weather going to be like today?
---
```

Catatan

Praktik terbaik untuk penanda bagian dapat berubah dengan versi mendatang.

Konten Primer, Pendukung, dan Grounding

Termasuk konten untuk digunakan model untuk merespons dengan memungkinkannya menjawab dengan akurasi yang lebih besar. Konten ini dapat dipikirkan dengan dua cara: konten utama dan pendukung.

Konten utama mengacu pada konten yang merupakan subjek kueri, seperti kalimat untuk diterjemahkan atau artikel untuk dirangkum. Konten ini sering disertakan di awal atau akhir perintah (sebagai instruksi dan dibingkai oleh --- blok), dengan instruksi yang menjelaskan apa yang harus dilakukan dengannya.

Misalnya, kami memiliki artikel panjang yang ingin kami ringkas. Kita bisa memasukkannya ke dalam --- blok di prompt, lalu diakhir dengan instruksi.

code Menyalin

```
---
<insert full article here, as primary content>
---

Summarize this article and identify three takeaways in a bulleted list
```

Konten pendukung adalah konten yang dapat mengubah respons, tetapi bukan fokus atau subjek permintaan. Contoh konten pendukung mencakup hal-hal seperti nama, preferensi, tanggal mendatang untuk disertakan dalam respons, dan sebagainya. Menyediakan konten pendukung memungkinkan model merespons lebih lengkap, akurat, dan lebih cenderung menyertakan informasi yang diinginkan.

Misalnya, mengingat email promosi yang sangat panjang, model ini dapat mengekstrak informasi utama. Jika Anda kemudian menambahkan konten pendukung ke perintah yang menentukan sesuatu yang spesifik yang Anda cari, model dapat memberikan respons yang lebih berguna. Dalam hal ini email

adalah konten utama, dengan spesifikasi apa yang Anda minati sebagai konten pendukung

```
code                                                    Menyalin

---
<insert full email here, as primary content>
---
<the next line is the supporting content>
Topics I'm very interested in: AI, webinar dates, submission deadlines

Extract the key points from the above email, and put them in a bulleted list:
```

Konten grounding memungkinkan model untuk memberikan jawaban yang dapat diandalkan dengan menyediakan konten bagi model untuk menarik jawaban. Konten grounding bisa menjadi esai atau artikel yang kemudian Anda ajukan pertanyaan tentang, dokumen FAQ perusahaan, atau informasi yang lebih baru daripada data yang dilatih model. Jika Anda memerlukan respons yang lebih andal dan saat ini, atau Anda perlu mereferensikan informasi yang tidak diterbitkan atau spesifik, konten grounding sangat disarankan.

Konten grounding berbeda dari konten utama karena merupakan sumber informasi untuk menjawab kueri permintaan, alih-alih konten yang dioperasikan untuk hal-hal seperti ringkasan atau terjemahan. Misalnya, ketika diberikan makalah penelitian yang tidak diterbitkan tentang riwayat AI, maka dapat menjawab pertanyaan menggunakan konten dasar tersebut.

```
code                                                    Menyalin

---
<insert unpublished paper on the history of AI here, as grounding content>
---

Where and when did the field of AI start?
```

Data grounding ini memungkinkan model untuk memberikan jawaban yang lebih akurat dan terinformasi yang mungkin bukan bagian dari himpunan data tempat model dilatih.

Isyarat

Istik adalah kata-kata terkemuka untuk dibangun model, dan sering membantu membentuk respons ke arah yang benar. Mereka sering digunakan dengan instruksi, tetapi tidak selalu. Isensi sangat membantu jika meminta model untuk pembuatan kode. Model Azure OpenAI saat ini dapat menghasilkan beberapa cuplikan kode yang menarik, namun pembuatan kode akan dibahas lebih mendalam dalam modul di masa mendatang.

Misalnya, jika Anda ingin membantu membuat kueri SQL, berikan instruksi tentang apa yang Anda butuhkan bersama dengan awal kueri:

```
code                                                    Menyalin

Write a join query to get customer names with purchases in the past 30 days between tables named ord

SELECT
```

Respons model mengambil di mana perintah ditinggalkan, berlanjut di SQL, meskipun kami tidak pernah meminta bahasa tertentu. Contoh lain bisa untuk membantu kode python, dengan memberikan komentar kode tentang aplikasi yang diinginkan dan termasuk import sebagai kata depan di akhir perintah, atau serupa dalam bahasa yang Anda inginkan.

Contoh lain, mengingat banyak koleksi ulasan pelanggan dalam perintah, dan diakhir dengan:

```
code                                                    Menyalin

Summarize the reviews above:
Most common complaints:
-
```

Model kemudian tahu untuk menyelesaikan pernyataan berdasarkan konteks yang disediakan dalam ulasan.

Memberikan Konteks Untuk Meningkatkan Akurasi

Memilih bahasa pengembangan Anda

C# Python

Dengan memberikan konteks ke model AI, model memungkinkan untuk lebih memahami apa yang Anda minta atau apa yang harus diketahui untuk memberikan jawaban terbaik. Konteks dapat disediakan dalam beberapa cara.

Meminta Komposisi Output

Menentukan struktur output dapat berdampak besar pada hasil Anda. Struktur dapat mencakup sesuatu seperti meminta model untuk mengutip sumber, menulis respons sebagai email, memformat respons sebagai kueri SQL, mengklasifikasikan sentimen ke dalam struktur tertentu, dan sebagainya. Contohnya:

Prompt

```
code

Write a table in markdown with 6 animals in it, with their genus and species
```

Respons

code Menyalin

```
| Animal           | Genus          | Species        |
| ---------------- |:--------------:|:--------------:|
| Red Panda        | Ailurus        | fulgens        |
| African Elephant | Loxodonta      | africana       |
| Snow Leopard     | Panthera       | uncia          |
| Arctic Fox       | Vulpes         | lagopus        |
| Chimpanzee       | Pan            | troglodytes    |
| Siberian Tiger   | Panthera       | tigris altaica |
```

Teknik ini dapat digunakan dengan format kustom, seperti struktur JSON:

Prompt

code Menyalin

```
Put two fictional characters into JSON of the following format

{
  firstNameFictional:
  jobFictional:
}
```

Respons

code

```
Here's an example of how you can put two fictional characters into JSON format:

{
  "firstNameFictional": "Henry",
  "jobFictional": "Wizard"
},
{
  "firstNameFictional": "Frank",
  "jobFictional": "Hero"
}
```

Pesan sistem

Pesan sistem disertakan di awal perintah dan dirancang untuk memberikan instruksi model, perspektif untuk menjawab dari, atau informasi lain yang berguna untuk memandu respons model. Pesan sistem ini mungkin mencakup nada atau kepribadian, topik yang seharusnya tidak disertakan, atau spesifik (seperti pemformatan) tentang cara menjawab.

Misalnya, Anda dapat memberikan beberapa pesan sistem berikut:

- "Aku ingin kau bertindak seperti terminal baris perintah. Tanggapi perintah persis seperti yang cmd.exe lakukan, dalam satu blok kode unik, dan tidak ada yang lain."
- "Saya ingin Anda menjadi penerjemah, dari bahasa Inggris ke Spanyol. Jangan menanggapi apa pun yang saya katakan atau tanyakan, hanya terjemahkan antara kedua bahasa tersebut dan balas dengan teks yang diterjemahkan."
- "Bertindak sebagai pembicara motivasi, dengan bebas memberikan saran yang menggembirakan tentang tujuan dan tantangan. Anda harus menyertakan banyak afirmasi positif dan aktivitas yang disarankan untuk mencapai tujuan akhir pengguna."

Contoh pesan sistem lainnya tersedia di bagian atas jendela obrolan di Azure AI Studio dengan memilih tombol Sampel perintah . Coba tentukan permintaan sistem Anda sendiri yang menentukan respons unik, dan mengobrol dengan model untuk melihat perbedaan respons.

Titik ChatCompletion akhir memungkinkan termasuk pesan sistem dengan menggunakan System peran obrolan.

```
C#

var chatCompletionsOptions = new ChatCompletionsOptions()
{
  Messages =
  {
    new ChatRequestSystemMessage("You are a casual, helpful assistant. You will talk like an American old western film character."),
    new ChatRequestUserMessage("Can you direct me to the library?")
  }
};
```

Respons

```
code

{
  "choices": [
    {
      "finish_reason": "stop",
      "index": 0,
      "message": {
        "content": "Well howdy there, stranger! The library, huh?
                    Y'all just head down the main road till you hit the town
                    square. Once you're there, take a left and follow the street
                    for a spell. You'll see the library on your right, can't
                    miss it. Happy trails!",
        "role": "assistant"
      }
    }
  ],
  ...
}
```

Pesan sistem dapat secara signifikan mengubah respons, baik dalam format maupun konten. Coba tentukan pesan sistem yang jelas untuk model yang menjelaskan dengan tepat respons seperti apa yang Anda harapkan, dan apa yang Anda lakukan atau tidak ingin menyertakannya.

Riwayat Percakapan

Bersama dengan pesan sistem, pesan lain dapat disediakan untuk model untuk meningkatkan percakapan. Riwayat percakapan memungkinkan model untuk terus merespons dengan cara yang sama (seperti nada atau pemformatan) dan memungkinkan pengguna untuk mereferensikan konten sebelumnya dalam kueri berikutnya. Riwayat ini dapat disediakan dengan dua cara: dari riwayat obrolan aktual, atau dari contoh percakapan yang ditentukan pengguna.

Antarmuka obrolan yang menggunakan model OpenAI, seperti ChatGPT dan taman bermain obrolan di Azure AI Studio, menyertakan riwayat percakapan secara otomatis yang menghasilkan percakapan yang lebih kaya dan lebih bermakna. Di bagian Parameter dari taman bermain obrolan, Anda dapat menentukan berapa banyak pesan sebelumnya yang ingin Anda sertakan. Coba kurangi menjadi 1 atau tingkatkan hingga maks untuk melihat bagaimana berbagai jumlah riwayat memengaruhi percakapan.

> **Catatan**
>
> Lebih banyak riwayat percakapan yang disertakan dalam perintah berarti jumlah token input yang lebih besar digunakan. Anda harus menentukan saldo yang benar untuk kasus penggunaan Anda, mengingat batas token model yang Anda gunakan.

Sistem obrolan juga dapat menggunakan kemampuan ringkasan model untuk menghemat token input. Aplikasi dapat

memilih untuk meringkas pesan sebelumnya dan menyertakan ringkasan tersebut dalam riwayat percakapan, lalu hanya menyediakan beberapa pesan terakhir verbatim ke model.

Beberapa Pembelajaran Bidikan

Menggunakan contoh percakapan yang ditentukan pengguna adalah apa yang disebut beberapa pembelajaran bidikan, yang menyediakan contoh model tentang bagaimana percakapan harus merespons kueri tertentu. Contoh-contoh ini berfungsi untuk melatih model cara merespons.

Misalnya, dengan memberikan model beberapa perintah dan respons yang diharapkan, model berlanjut dalam pola yang sama tanpa menginstruksikan apa yang harus dilakukan:

code

```
User: That was an awesome experience
Assistant: positive
User: I won't do that again
Assistant: negative
User: That was not worth my time
Assistant: negative
User: You can't miss this
Assistant:
```

Jika model disediakan hanya You can't miss this tanpa konteks tambahan dari beberapa pembelajaran bidikan, responsnya kemungkinan tidak akan berguna.

Dalam istilah praktis, riwayat percakapan dan beberapa pembelajaran bidikan dikirim ke model dengan cara yang sama; setiap pesan pengguna dan respons asisten adalah pesan diskrit dalam objek pesan. Titik ChatCompletion akhir dioptimalkan untuk menyertakan riwayat pesan, terlepas dari

apakah riwayat pesan ini disediakan sebagai beberapa pembelajaran bidikan, atau riwayat percakapan aktual.

C# Menyalin

```
var chatCompletionsOptions = new ChatCompletionsOptions()
{
    Messages =
    {
        new ChatRequestSystemMessage("You are a helpful assistant."),
        new ChatRequestUserMessage("That was an awesome experience"),
        new ChatRequestAssistantMessage("positive"),
        new ChatRequestUserMessage("I won't do that again"),
        new ChatRequestAssistantMessage("negative"),
        new ChatRequestUserMessage("That was not worth my time"),
        new ChatRequestAssistantMessage("negative"),
        new ChatRequestUserMessage("You can't miss this")
    }
};
```

Memecah tugas yang kompleks

Teknik lain untuk interaksi yang ditingkatkan adalah membagi prompt kompleks menjadi beberapa kueri. Ini memungkinkan model untuk lebih memahami setiap bagian individu, dan dapat meningkatkan akurasi keseluruhan. Memba lagi perintah Anda juga memungkinkan Anda untuk menyertakan respons dari perintah sebelumnya dalam permintaan di masa mendatang, dan menggunakan informasi tersebut selain kemampuan model untuk menghasilkan respons yang menarik.

Misalnya, Anda dapat meminta model Doug can ride down the zip line in 30 seconds, and takes 5 minutes to climb back up to the top. How many times can Doug ride the zip line in 17 minutes?. Hasilnya kemungkinan 3, yang jika Doug dimulai di bagian atas baris zip salah.

Jawaban yang lebih informatif dapat berasal dari mengajukan beberapa pertanyaan, tentang waktu pulang pergi untuk kembali ke bagian atas baris zip, dan bagaimana

memperhitungkan fakta bahwa Doug mulai di bagian atas. Memecah masalah ini mengungkapkan bahwa Doug bisa, pada kenyataannya, naik jalur zip empat kali.

Rantai Pemikiran

Salah satu metode yang berguna untuk membantu Anda memecah tugas Anda secara efektif adalah meminta model untuk menjelaskan rantai pemikirannya.

Meminta model untuk merespons dengan proses langkah demi langkah yang menentukan responsnya adalah cara yang berguna untuk memahami bagaimana model menafsirkan prompt. Dengan melakukan demikian, Anda dapat melihat di mana model tersebut membuat arah logis yang salah dan lebih memahami cara mengubah prompt Anda untuk menghindari kesalahan. Teknik ini dapat mencakup memintanya untuk mengutip sumbernya, seperti yang dilakukan obrolan Bing (yang menggunakan model generasi GPT-4), dan memberikan alasan mengapa ia menentukan jawabannya.

Rantai teknik pemikiran yang mendorong paling baik digunakan untuk membantu Anda melakukan iterasi dan peningkatan pada permintaan Anda untuk mendapatkan jawaban berkualitas tertinggi dari model.

Misalnya, meminta model What sport is easiest to learn but hardest to master? menghasilkan respons dengan jawaban, dan penjelasan kecil tentang alasannya. Namun, ketika diminta dengan What sport is easiest to learn but hardest to master? Give a step by step approach of your thoughts, ending in your answer, respons adalah penjelasan lengkap tentang bagaimana ia tiba pada jawabannya.

```
code
```

Sure, here's a step-by-step approach to answering the question:

1. Identify sports that are popular and have a large following.

2. Consider the basic mechanics of each sport and how easy they are to learn.

3. Think about the various techniques and skills required to play each sport at a high level, and how difficult they are to master.

4. Compare the relative ease of learning each sport to the difficulty of mastering it.

5. Based on the above analysis, determine which sport is easiest to learn but hardest to master.

Using this approach, I would say that the sport of golf is easiest to learn but hardest to master. Here's why:

1. Golf is a popular sport with a large following.

2. The basic mechanics of hitting a golf ball are relatively simple and can be learned quickly with some practice.

3. However, achieving consistency and mastering the various shots and techniques required to play at a high level can take years of practice and dedication.

4. Compared to other sports, the difference between a beginner and an intermediate golfer is relatively small, while the difference between an intermediate and an advanced golfer is much larger.

5. Therefore, I would say that golf is the sport that is easiest to learn but hardest to master.

Mengetahui langkah-langkah alasan model yang digunakan untuk membentuk responsnya memungkinkan kita mengidentifikasi di mana kita perlu membagi permintaan, memberikan informasi lebih lanjut, atau mengklarifikasi instruksi.

Ringkasan

Dalam modul ini, Anda belajar tentang rekayasa yang cepat dan bagaimana rekayasa tersebut dapat digunakan untuk mengoptimalkan performa model Azure OpenAI. Rekayasa prompt melibatkan merancang dan mengoptimalkan perintah untuk memanfaatkan model AI dengan lebih baik. Dengan memberikan perintah yang relevan, spesifik, tidak ambigu, dan terstruktur dengan baik, model dapat lebih memahami konteks dan menghasilkan respons yang lebih akurat.

Takeaway utama dari modul ini adalah bahwa rekayasa prompt adalah proses penting untuk mengoptimalkan performa model Azure OpenAI. Memberikan instruksi yang jelas, meminta komposisi output, menyesuaikan parameter model, dan menggunakan konten kontekstual semuanya dapat membantu meningkatkan akurasi dan relevansi respons model. Penting untuk menggunakan AI secara bertanggung jawab dan untuk selalu diingat bahwa respons dari model AI tidak boleh diambil sebagai fakta atau bebas dari bias.

Bacaan Tambahan:

- Prinsip AI Microsoft
- Catatan transparansi di Azure OpenAI
- Dokumentasi Azure OpenAI tentang rekayasa prompt
- Azure AI Studio

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

Microsoft

KEDUDUKAN DAN PERAN ASN UNTUK MENDUKUNG SMART GOVERNANCE

PENGAYAAN MODUL:

Smart ASN

Lembaga Administrasi Negara RI

2025

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Kegiatan Belajar 1: Literasi Digital

Visi & Definisi Literasi Digital

Visi Presiden untuk percepatan transformasi digital dan definisi literasi digital oleh Menteri Kominfo.

14 Juli 2019

Dalam Pidato "Visi Indonesia" Jokowi menekankan bahwa pada masa pemerintahan yang kedua, **pembangunan SDM akan menjadi salah satu visi utama**

4 Agustus 2020

Presiden Jokowi menekankan 5 hal yang perlu menjadi perhatian dalam menangani **transformasi digital** pada masa pandemi Covid-19. Selain itu Jokowi juga menyebutkan perlunya **peningkatan peringkat indeks kompetitif digital IMD** Indonesia yang masih rendah

8 September 2020

Dalam siaran pers Siberkreasi sebagai pemenang WSIS 2020. Menteri Kominfo menyampaikan **pentingnya peningkatan literasi digital masyarakat**

5 Visi Presiden untuk Indonesia

- Pembangunan infrastruktur
- **Pembangunan SDM**
- Keterbukaan Investasi
- Reformasi Birokrasi
- Penggunaan APBN fokus & tepas sasaran

5 Arahan Presiden untuk percepatan Transfromasi Digital

- Perluasan akses &peningkatan infrastruktur digital
- Roadmap transformasi digital di sektor-sektor strategis
- Percepatan integrasi Pusat Data Nasional
- **Persiapan kebutuhan SDM talenta digital**
- Regulasi, skema pendanaan & pembiayaan transformasi digital

Literasi digital berfungsi untuk meningkatkan kemampuan kognitif sumber daya manusia di Indonesia agar keterampilannya tidak sebatas mengoperasikan gawai.

Sumber: Website Sekretariat Kabinet, Website Ditjen Aptika, Kompas.

©Deloitte Consulting 2020

Literasi Digital

- Literasi digital banyak menekankan pada kecakapan pengguna media digital dalam melakukan proses mediasi media digital yang dilakukan secara produktif (Kurnia & Wijayanto, 2020; Kurnia & Astuti, 2017). Seorang pengguna yang memiliki kecakapan literasi digital yang bagus **tidak hanya mampu mengoperasikan alat, melainkan juga mampu bermedia digital dengan penuh tanggung jawab.**
- Kompetensi literasi digital tidak hanya dilihat dari kecakapan menggunakan media digital (*digital skills*) saja, namun juga budaya menggunakan digital (*digital culture*), etis menggunakan media digital (*digital ethics*), dan aman menggunakan media digital (*digital safety*).

PETA JALAN

INDONESIA DIGITAL NATION

Bermartabat, Berkeadilan, dan Berdaya Saing

PEMERINTAHAN DIGITAL

MASYARAKAT DIGITAL

EKONOMI DIGITAL

Regulasi & Kebijakan

Pengendalian

Aktivitas Digital

Aplikasi

Infrastruktur

SDM Digital

Teknologi Penunjang

Riset & Inovasi

Indikator Penyusunan Peta Jalan Literasi Digital

International Telecommunication Union (ICT Development Index)

- ICT Development Index (IDI) menggunakan pendekatan 3 kategori (ICT Access, ICT Skills, ICT Use) dan 11 kriteria indikator
- Pada tahun 2017, peringkat ICT Development Index Indonesia berada di posisi **7 dari 11 negara di Asia Tenggara**. Meskipun demikian, Indonesia mencatat kenaikan skor yang cukup tinggi **(+0,47)** dalam waktu 1 tahun.
- Laporan ini belum diperbarui di tahun 2018-2019 karena data kurang memadai.

Indikator Penyusunan Peta Jalan Literasi Digital

Institute of International Management Development (IMD Digital Competitiveness Ranking)

- *IMD Digital Competitiveness* menggunakan 3 kategori (*Technology*, *Knowledge*, *Future Readiness*) dengan 9 sub-faktor dan 52 kriteria indikator.
- Peringkat Indonesia menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya, namun masih lebih rendah dibandingkan dengan negara lain di kawasan Asia Tenggara seperti Singapura, Thailand, dan Malaysia.
- Pada tahun 2020, peringkat Indonesia ada di peringkat 56 dari 63 negara

Indikator Penyusunan Peta Jalan Literasi Digital

Status Literasi Digital Indonesia Survei di 34 Provinsi (Katadata Insight Center)

- Survei ini dilakukan untuk mengukur tingkat literasi digital dengan menggunakan kerangka "*A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills*" (UNESCO, 2018).
- Melalui survei ini, responden diminta untuk mengisi 28 pertanyaan yang disusun menjadi 7 pilar, 4 sub-indeks menjadi sebuah Indeks Literasi Digital

Lingkup Literasi Digital : Identifikasi Target User, Total Serviceable Market

Angkatan Bekerja

Pertanian dan Perikanan 26,48 Juta	Perdagangan 20,76 Juta	Sektor Jasa (Non ASN) 11 Juta	PNS 3,03 Juta	Industri 12,53 Juta	Konstruksi 5,99 Juta
Transportasi 4,24 Juta	Polri 346 Ribu	Lembaga Keuangan 2,77 Juta	Pertambangan 1,03 Juta	Listrik, Gas, Air Minum 290 Ribu	TNI 718 Ribu

Angkatan Tidak Bekerja

Pelajar SD Setingkat 18,72 Juta	Pelajar SMP Setingkat 7.37 Juta	Pelajar SMA Setingkat 7,15 Juta	Mahasiswa 4,64 Juta	Lainnya (Pensiunan, IRT, Pengangguran) 69,63 Juta

Lingkup Literasi Digital : Identifikasi Target User, Total Serviceable Market

Angkatan Bekerja
31,83 Juta

Angkatan TidakBekerja
38,37 Juta

Tingkat Penetrasi Indonesia sebesar **73,7%** dan masyarakat Indonesia yang masih belum mendapatkan internet sebesar **26,3%**

Implementasi Literasi Digital

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.

Kerangka Kurikulum Literasi Digital

01	***Digital Skill***	Kemampuan mengetahui, memahami, dan menggunakan perangkat keras dan piranti lunak TIK serta sistem operasi digital dalam kehidupan sehari-hari
02	***Digital Culture***	Kemampuan membaca, menguraikan, membiasakan, memeriksa, dan membangun wawasan kebangsaan, nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika dalam keseharian dan digitalisasi kebudayaan melalui pemanfaatan TIK
03	***Digital Ethics***	Kemampuan menyadari, mencontohkan, menyesuaikan diri, merasionalkan, mempertimbangkan, dan mengembangkan tata kelola etika digital (*netiquette*) dalam kehidupan sehari-hari
04	***Digital Safety***	Kemampuan mengenali, mempolakan, menerapkan, menganalisis, menimbang dan meningkatkan kesadaran perlindungan data pribadi dan keamanan digital dalam kehidupan sehari-hari.

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Kegiatan Belajar 2: Pilar Literasi Digital

Etika Bermedia Digital

Tiga tantangan dalam menimbang urgensi penerapan etika bermedia digital :

1. Penetrasi internet yang sangat tinggi dalam kehidupan sehari-hari masyarakat Indonesia. Bukan hanya jumlah dan aksesnya yang bertambah, durasi penggunaannya pun meningkat drastis
2. Perubahan perilaku masyarakat yang berpindah dari madia konvensional ke media digital. Karakter media digital yang serba cepat dan serba instan, menyediakan kesempatan tak terbatas dan *big data*, telah mengubah perilaku masyarakat dalam segala hal, mulai dari belajar, bekerja, bertransaksi, hingga berkolaborasi.
3. Intensitas orang berinteraksi dengan gawai semakin tinggi. Situasi pandemi COVID-19 yang menyebabkan intensitas orang berinteraksi dengan gawai semakin tinggi, sehingga memunculkan berbagai isu dan gesekan. Semua ini tak lepas dari situasi ketika semua orang berkumpul di media guna melaksanakan segala aktivitasnya, tanpa batas.

Etika Bermedia Digital

Media digital digunakan oleh siapa saja yang berbeda latar pendidikan dan tingkat kompetensi. Karena itu, dibutuhkan panduan etis dan kontrol diri (*self-controlling*) dalam menghadapi jarak perbedaan-perbedaan tersebut dalam menggunakan media digital, yang disebut dengan Etika Digital. Empat prinsip etika tersebut menjadi ujung tombak *self-control* setiap individu dalam **mengakses, berinteraksi, berpartisipasi,** dan **berkolaborasi** di ruang digital, sehingga media digital benar-benar bisa dimanfaatkan secara kolektif untuk hal-hal positif.

Cakap Bermedia Digital

- Berdasarkan data survei indeks literasi digital nasional 2020 (34 provinsi), **akses terhadap internet kian cepat, terjangkau, dan tersebar hingga ke pelosok** (Kominfo, 2020). Dalam survei tersebut juga terungkap bahwa literasi digital masyarakat Indonesia masih berada pada **level sedang** (Katadata Insight Center & Kominfo, 2020).
- Adapun indeks literasi digital yang diukur dibagi ke dalam 4 subindeks, subindeks tertinggi adalah subindeks informasi dan literasi data serta kemampuan teknologi (3,66), diikuti dengan subindeks komunikasi dan kolaborasi (3,38), serta informasi dan literasi data (3,17) (Kominfo, 2020).

Cakap Bermedia Digital

- Data tersebut nyatanya selaras dengan laporan indeks pembangunan teknologi informasi dan komunikasi (ICT Development Index) per tahun 2017. Indonesia menempati **posisi 114 dunia atau kedua terendah di G20** setelah India dalam rilis tersebut (Jayani, 2020).
- Data-data tersebut menunjukkan masih terdapat **ruang pengembangan untuk meningkatkannya**. Salah satunya adalah kecakapan digital sebagai salah satu area kompetensi literasi digital bagi setiap individu di era digital.

Cakap Bermedia Digital

Digital Skills

Kemampuan individu dalam mengetahui, memahami, dan menggunakan perangkat keras dan piranti lunak TIK serta sistem operasi digital dalam kehidupan sehari-hari

Dasar 1
- Pengetahuan dasar menggunakan perangkat keras digital (HP, PC)
- Pengetahuan dasar mengoperasikan piranti lunak (software) serta aplikasi

Dasar 2
- Pengetahuan dasar tentang mesin telusur (search engine) dalam mencari informasi dan data, memasukkan kata kunci dan memilah berita benar

Dasar 3
- Pengetahuan dasar tentang beragam aplikasi *chat* dan media sosial untuk berkomunikasi dan berinteraksi, mengunduh dan mengganti *Settings*

Dasar 4
- Pengetahuan dasar tentang beragam aplikasi dompet digital dan e-commerce untuk memantau keuangan dan bertransaksi secara digital

Sumber: Kominfo, Siberkreasi, & Deloitte (2020)

Aman Bermedia Digital

- Kompetensi keamanan digital merupakan kecakapan individual yang bersifat formal dan mau tidak mau bersentuhan dengan aspek hukum positif. Secara individual, terdapat tiga area kecakapan keamanan digital yang wajib dimiliki oleh pengguna media digital.

Kognitif	Memahami berbagai konsep dan mekanisme proteksi baik terhadap perangkat digital (lunak maupun keras) maupun terhadap identitas digital dan data diri.
Afektif	Empati agar pengguna media digital punya kesadaran bahwa keamanan digital bukan sekadar tentang perlindungan perangkat digital sendiri dan data diri sendiri, melainkan juga menjaga keamanan pengguna lain sehingga tercipta sistem keamanan yang kuat.
Konatif atau *behavioral*	Langkah-langkah praktis untuk melakukan perlindungan identitas digital dan data diri

Budaya Bermedia Digital

Kompetensi keamanan digital merupakan kecakapan individual yang bersifat formal dan mau tidak mau bersentuhan dengan aspek hukum positif. Secara individual, terdapat tiga area kecakapan keamanan digital yang wajib dimiliki oleh pengguna media digital.

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Kegiatan Belajar 3: Implementasi Literasi Digital dan Implikasinya

Lanskap Digital – Internet dan Dunia Maya

- Lanskap digital merupakan sebutan kolektif untuk jaringan sosial, surel, situs daring, perangkat seluler, dan lain sebagainya.
- Fungsi perangkat keras dan perangkat lunak saling berkaitan sehingga tidak bisa lepas satu sama lain. Kita tidak bisa mengakses dunia digital tanpa fungsi dari keduanya.
- Komputer yang paling dekat dengan kehidupan kita adalah komputer pribadi. Komputer merupakan istilah yang digunakan untuk menyebut komputer yang didesain untuk penggunaan individu (Wempen, 2015)

Kategori Mesin Komputer

Komputer	Terdiri dari kotak besar yang disebut unit sistem yang berisi berbagai komponen penting agar komputer ini dapat bekerja. Kelebihan komputer *desktop* ini adalah kita meningkatkan performa dan fungsi komputer dengan mudah.
Notebook	merupakan istilah lain dari laptop yang didesain agar bisa dilipat dan mudah dibawa kemana-mana. Dalam perangkat keras ini sudah terdapat *monitor*, *keyboard*, dan *keypad* yang merangkai jadi satu dengan unit sistemnya.
Netbook	merupakan singkatan dari *internet notebook*. Biasanya lebih kecil ukurannya dan kemampuannya tidak sehandal *notebook*. Sehingga membuat *netbook* mungkin tidak dapat mengoperasikan perangkat lunak tertentu. Dari segi harga, *netbook* lebih terjangkau

Kategori Mesin Komputer

Tablet	Komputer portabel yang terdiri dari layar sentuh dengan komponen komputer di dalamnya. Perangkat keras ini sangat simpel dan mudah dibawa kemana-mana. Namun, perangkat ini biasanya tidak dapat mengoperasikan beberapa aplikasi perangkat lunak tertentu karena keterbatasan kemampuannya
Telepon Pintar	Perangkat telepon yang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan berbagai aplikasi perangkat lunak dan mengakses internet. Sama seperti tablet, telepon pintar biasanya dilengkapi dengan layar sentuh. Telepon pintar dapat mengoperasikan berbagai perangkat lunak namun tidak sehandal komputer desktop atau *notebook*.

Kategori Mesin Komputer

Sumber: https://gamebrott.com/7-rekomendasi-smartphone-murah-meriah-dengan-ram-besar

- Telepon seluler merupakan salah satu gawai paling populer di Indonesia.
- Per tahun 2019, **63,3% penduduk memiliki telepon pintar** dan diprediksi mencapai 89,2% dari populasi pada tahun 2025 (Pusparisa, 2020).
- Indonesia menduduki peringkat ke 12 pengguna internet terbanyak. Diestimasi bahwa lebih dari 53 juta penduduk Indonesia sudah mengakses internet, meningkat 6,5% dari tahun 2014.
- Penetrasi internet Indonesia juga meningkat, di tahun 2014 hanya 17% meningkat menjadi 20% di tahun 2016

Mesin Pencarian Informasi, Cara Penggunaan dan Pemilahan Data

JAN 2021

TRAFFIC SHARE BY DEVICE, AGE, AND GENDER

SHARE OF TOTAL WEBSITE TRAFFIC BY DEVICE, AND SHARE OF UNIQUE VISITORS AGED 18+ BY AGE AND GENDER (DECEMBER 2020)

INDONESIA

#	WEBSITE	MOBILE SHARE	COMPUTER SHARE	FEMALE SHARE	MALE SHARE	AGE 18-24 SHARE	AGE 25-34 SHARE	AGE 35-44 SHARE	AGE 45-54 SHARE	AGE 55-64 SHARE	AGE 65+ SHARE
01	GOOGLE.COM	60.0%	40.1%	42.6%	57.4%	17.4%	32.0%	17.0%	12.9%	11.6%	9.1%
02	DETIK.COM	95.9%	4.1%	42.3%	57.7%	43.9%	30.8%	11.2%	7.7%	3.8%	2.5%
03	YOUTUBE.COM	20.7%	79.4%	41.4%	58.6%	19.3%	34.8%	16.7%	11.5%	9.4%	8.3%
04	KOMPAS.COM	95.2%	4.8%	40.4%	59.6%	44.2%	30.3%	11.4%	7.9%	3.8%	2.5%
05	TRIBUNNEWS.COM	96.3%	3.7%	42.9%	57.1%	43.7%	31.4%	11.2%	7.4%	3.7%	2.5%
06	FACEBOOK.COM	78.1%	21.9%	47.5%	52.5%	15.2%	28.6%	17.8%	14.5%	12.8%	11.1%
07	BRAINLY.CO.ID	65.4%	34.7%	43.3%	56.7%	47.3%	31.1%	9.1%	6.1%	4.8%	1.6%
08	WIKIPEDIA.ORG	75.6%	24.4%	44.8%	55.2%	17.2%	31.4%	17.2%	12.9%	11.8%	9.5%
09	GOOGLE.CO.ID	61.5%	38.5%	39.8%	60.2%	37.1%	32.3%	12.7%	8.7%	5.8%	3.4%
10	CNBCINDONESIA.COM	97.9%	2.1%	37.5%	62.5%	43.7%	29.1%	12.2%	8.6%	4.1%	2.3%

31

SOURCE: SEMRUSH (JAN 2021). NOTES: FIGURES REPRESENT WEBSITE TRAFFIC ONLY, AND DO NOT INCLUDE USE OF NATIVE MOBILE APPS. DEVICE SHARE BASED ON TOTAL WEBSITE TRAFFIC IN DECEMBER 2020. AGE AND GENDER SHARES BASED ON UNIQUE VISITORS AGED 18+ IN DECEMBER 2020. GENDER DATA ARE ONLY AVAILABLE FOR 'FEMALE' AND 'MALE' VISITORS, SO FIGURES SHOWN HERE REPRESENT SHARE OF THOSE GENDERS. ADVISORY: SOME WEBSITES IN THIS LIST MAY CONTAIN ADULT CONTENT. PLEASE USE CAUTION WHEN VISITING UNKNOWN SITES.

we are social Hootsuite

Tiga Tahapan Kerja Mesin Pencari Informasi

- **Penelusuran (*crawling*)**, yaitu langkah ketika mesin pencarian informasi yang kita akses menelusuri triliunan sumber informasi di internet. Penelusuran tersebut mengacu pada kata kunci yang diketikkan.
- **Pengindeksan (*indexing*)**, yakni pemilahan data atau informasi yang relevan dengan kata kunci yang kita ketikkan.
- **Pemeringkatan (*ranking*)**, yaitu proses pemeringkatan data atau informasi yang dianggap paling sesuai dengan yang kita cari.

Cara Penggunaan Mesin Pencarian Informasi

1. Mengetik kata kunci (*keyword*) di kolom pencarian, kata kunci dapat berupa satu kata atau lebih.
2. Klik *enter*, maka berbagai hasil pencarian yang relevan akan muncul. Jika belum menemukan informasi yang dibutuhkan, maka kita dapat mengubah kata kunci yang lebih sesuai.

Cara Penggunaan Mesin Pencarian Informasi

Menggunakan karakter tanda hubung (-) untuk menghilangkan kata khusus yang tidak diinginkan, misalnya kita ingin mencari informasi resep masakan selain ayam. Maka setelah mengetik ‘resep masakan -ayam’, seluruh resep selain masakan berbahan ayam akan muncul.

Cara Penggunaan Mesin Pencarian Informasi

Menggunakan karakter tanda petik (“ ”) untuk mencari kata atau frasa yang lebih spesifik. Misalnya, kita ingin mencari informasi resep masakan soto ayam. Maka setelah mengetik ‘resep “soto ayam”’, seluruh resep berbagai soto ayam akan muncul, bukan seluruh masakan yang mengandung kata ‘soto’ maupun ‘ayam’ saja.

Cara Penggunaan Mesin Pencarian Informasi

Menggunakan istilah OR untuk menemukan salah satu informasi yang dibutuhkan. Misalnya, kita mengetik ‘soto ayam OR soto daging’, maka resep yang muncul adalah soto ayam dan soto daging.

Cara Penggunaan Mesin Pencarian Informasi

Menggunakan sinonim dari kata kunci. Ketika kita masih ragu dengan istilah yang digunakan, kita dapat menggunakan sinonim dari kata tersebut dengan diawali tanda baca tilde (~). Misalnya, kita ingin mencari gula merah namun tidak yakin apakah harus mencari gula merah atau gula kelapa, maka dapat menuliskan ‘gula ~kelapa’, maka hasil yang muncul juga akan menampilkan sinonim kata tersebut.

Cara Penggunaan Mesin Pencarian Informasi

Mencari dalam sebuah situs. Misalnya kita ingin mencari informasi mengenai status gizi balita Indonesia, agar data tersebut valid maka kita ingin mencari dari Kementerian Kesehatan RI, maka kita dapat mengetik ‘site:kemkes.go.id status gizi balita indonesia’ dan seluruh data yang relevan dari situs Kemenkes RI akan muncul.

Cara Penggunaan Mesin Pencarian Informasi

Menggunakan tanda bintang (*) untuk informasi yang tidak lengkap. Sebagai contoh, kita lupa bagian dari sebuah pribahasa, maka kita dapat mencarinya dengan mengetik ‘sekali * dua tiga pulau terlampaui’

Cara Penggunaan Mesin Pencarian Informasi

Mencari informasi diantara dua nilai menggunakan simbol dua titik (..) dan diakhiri dengan spasi. Contohnya, ketika ingin mencari sejarah Indonesia dari tahun 1945 hingga 1980 maka kita dapat menuliskan ‘sejarah RI tahun 1945.. 1980’ dan hasilnya akan menunjukkan berbagai peristiwa sejarah Republik Indonesia dalam periode tersebut.

Aplikasi Percakapan, dan Media Sosial

- Aplikasi percakapan dan media sosial adalah salah satu bagian dari perkembangan teknologi yang disebut sebagai tolok ukur yang sangat menarik yang memiliki kaitan dengan berbagai aspek (Sun, 2020).
- Menurut data *Hootsuite & We Are Social* pada bulan Oktober 2020, aplikasi pesan terbesar masih dikuasai oleh WhatsApp.

Empat Dimensi Persiapan

- **Akses terhadap internet**. Aplikasi percakapan dan media sosial bagaimanapun adalah *platform* digital yang membutuhkan internet agar bisa beroperasi.
- **Syarat dan ketentuan penggunaan aplikasi.** Sangat penting untuk membaca syarat dan ketentuan yang diberikan oleh aplikasi sebelum menekan tombol setuju (Monggilo dkk., 2020)
- **Membuat dan/atau membuka akun.** Mendaftarkan akun membutuhkan data-data pribadi, misalnya nama lengkap, nomor telepon, surel, dan lainnya. Proses inilah yang harus diwaspadai, terutama bila data-data pribadi tersebut terhubung dengan data bank maupun dompet digital.
- **Metode akses.** Umumnya dua metode dalam mengakses sebuah aplikasi, yaitu melalui aplikasi *mobile* yang dipasang ke perangkat kita dan/atau *browser*.

Aplikasi Dompet Digital, Loka Pasar (marketplace), dan Transaksi Digital

- Dompet digital hadir sebagai upaya dalam **mewujudkan metode pembayaran nontunai** untuk berbagai keperluan ataupun kebutuhan.
- Tahun 2007, DOKU ID hadir sebagai perusahaan penyedia layanan pembayaran elektronik pertama di Indonesia. Sekarang, sekurang-kurangnya terdapat lima dompet digital yang populer dan digemari oleh masyarakat Indonesia, yaitu ShopeePay, OVO, GoPay, Dana, dan LinkAja.
- Mengacu laporan Populix, pemenuhan kebutuhan konsumsi hari meningkat menggunakan dompet digital sebanyak 29,67% selama pandemi COVID-19 (Jati, 2020).

Aplikasi Dompet Digital, Loka Pasar (marketplace), dan Transaksi Digital

Etika Berinternet (Nettiquette)

- **Etika** merupakan sistem nilai dan norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau sekelompok orang dalam mengatur tingkah lakunya K.Bertens (2014: 470).
- **Etiket** yang didefinisikan sebagai tata cara individu berinteraksi dengan individu lain atau dalam masyarakat (Pratama, 2014: 471).
- Jadi, **etiket berlaku jika individu berinteraksi atau berkomunikasi dengan orang lain. Sementara etika berlaku meskipun individu sendirian.** Hal lain yang membedakan etika dan etiket ialah bentuknya, **etika pasti tertulis**, misal kode etik Jurnalistik, sedangkan etiket tidak tertulis (konvensi).

Etika Berinternet (Nettiquette)

Etika Berinternet

1. Jangan menggunakan huruf besar/ kapital.
2. Apabila mengutip dari internet, kutiplah seperlunya
3. Memperlakukan email sebagai pesan pribadi
4. Berhati-hati dalam melanjutkan email ke orang lain
5. Biasakan menggunakan format plain text dan jangan sembarangan menggunakan Html.
6. Jangan kirim file berukuran besar melalui attachment tanpa izin terlebih dahulu dari penerima pesan

Etiket Berinternet

1. Menulis email dengan ejaan yang benar dan kalimat sopan
2. Tidak menggunakan huruf kapital semua
3. Membiasakan menuliskan subject email untuk mempermudah penerima pesan;
4. Menggunakan BCC (Blind Carbon Copy) bukannya CC (Carbon Copy) untuk menghindari tersebarnya email milik orang lain
5. Tidak mengirim email berupa spam, surat berantai, surat promosi dan surat lainnya yang tidak berhubungan dengan mailing list
6. Menghargai hak cipta orang lain
7. Menghargai privasi orang lain
8. Jangan menggunakan kata-kata jorok dan vulgar.

Perbedaan Etika dan Etiket Berinternet | Sumber: Laquey (1997), Yuhefizar (2008)

Informasi Hoax, Ujaran Kebencian, Pornografi, Perundungan, dan Konten Negatif Lainnya

HOAKS

- KBBI mengartikan hoaks sebagai informasi bohong
- Masyarakat Telematika (2017) mengungkapkan bahwa dari 1.146 responden, **44,3%** menerima hoaks setiap hari. Sedangkan **17,2%** menerima lebih dari satu kali dalam sehari.

Tips Melindungi Diri dari Hoaks (LibGuides at University of West Florida, 2021)

a. **Evaluasi, Evaluasi, Evaluasi**

Gunakan kriteria berikut ini untuk mengevaluasi sumber:

1) ***Currency*** (keterbaruan informasi)
2) ***Relevance*** (relevansi)
3) ***Authority*** (penulis)
4) ***Accuracy*** (akurasi/ketepatan)
5) ***Purpose*** (tujuan)

Sumber foto: *Pmjnews.com*

Tips Melindungi Diri dari Hoaks (LibGuides at University of West Florida, 2021)

b. Google It!

Jika kita menemukan sesuatu melalui media sosial, cobalah untuk mencari di mesin pencari informasi, seperti *google*, terlebih dahulu! Cobalah telusuri apakah mesin pencari menunjukkan tiga hal berikut:

1) Ada/tidaknya situs berita terkemuka lainnya melaporkan hal yang sama
2) Ada/tidaknya situs web cek fakta telah membantah klaim tersebut
3) Jika hanya oknum tertentu yang melaporkan klaim tersebut, maka dalam kasus ini, mungkin diperlukan lebih banyak penggalian.

c. Dapatkan Berita dari Sumber Berita: buka langsung situs web berita yang kredibel mengenai berita tersebut.

d. Bedakan Opini dengan Fakta: opini sekarang banyak digunakan dalam sumber berita. Kita mungkin setuju dengan pendapat yang disajikan atau penulis mungkin hanya mengkontekstualisasikan fakta.

Perundungan di Dunia Maya (cyberbullying)

Foto : Freepik.com

Cyberbullying merupakan tindakan agresif dari seseorang atau sekelompok orang terhadap orang lain yang lebih lemah (secara fisik maupun mental), dengan menggunakan media digital. Tindakan ini bisa dilakukan terus menerus oleh yang bersangkutan (UNICEF, n.d.).

Bagaimana Membedakan Candaan dengan Cyberbullying ?

Jika suatu ujaran **membuat kita merasa sakit hati** dan membuat orang lain menertawai kita **(bukan kita ikut serta tertawa bersama mereka)** maka candaan tersebut telah melewati batas. Ketika kita **meminta lawan bicara untuk berhenti namun mereka tetap mengutarakan candaan tersebut kita merasa tidak nyaman**, artinya ini tergolong *bullying*. Sementara jika hal tersebut **terjadi di dunia maya**, maka disebut sebagai *cyberbullying*.

Foto : Pixabay

Bentuk Cyberbullying

- ***Doxing*** (membagikan data personal seseorang ke dunia maya)
- ***Cyberstalking*** (mengintip dan memata-matai seseorang di dunia maya)
- ***Revenge porn*** (membalas dendam melalui penyebaran foto/video intim/vulgar seseorang). Selain balas dendam, perundungan ini juga dapat bertujuan untuk memeras korban. Perundungan ini bisa memunculkan rasa takut si korban, bahkan dapat terjadi kekerasan fisik di dunia nyata/*offline (Dhani, 2016).*

Urgensi Menghentikan Cyberbullying

- Menurut Polda Metro Jaya, tahun 2018 di Indonesia tercatat 25 kasus perundungan ini muncul di dunia maya.
- Komisi Perlindungan Anak Indonesia menyatakan terdapat 22,4% anak korban perundungan. Ditengarai hal ini terjadi karena tingginya penggunaan internet (Putra, 2019).
- Perundungan di dunia maya berpotensi semakin tinggi jika dibiarkan mengingat semakin tingginya penggunaan internet, di Indonesia dari tahun ke tahun. Literasi digital diperlukan ke masyarakat, khususnya anak-anak dan remaja untuk meminimalisir kejadian.

Foto : Kompas.com

Tips Menghadapi Cyberbullying

1. Kita dapat melaporkan *posting* tersebut di sosial media karena seluruh media sosial berkewajiban menjaga penggunanya tetap nyaman berinteraksi.
2. Jika perundungan tersebut membahayakan, segeralah menghubungi polisi.
3. Cobalah mengambil gambar (*screen capture*) bukti perundungan jika sewaktu-waktu dibutuhkan saat melapor.

Ujaran Kebencian (Hate Speech)

Ujaran kebencian atau *hate speech* adalah ungkapan atau ekspresi yang menganjurkan ajakan untuk mendiskreditkan, menyakiti seseorang atau sekelompok orang dengan tujuan membangkitkan permusuhan, kekerasan, dan diskriminasi kepada orang atau kelompok tersebut.

Foto: Sorogan.id

Pengetahuan Dasar Berinteraksi, Partisipasi, dan Kolaborasi di Ruang Digital yang Sesuai dengan Kaidah Etika Digital dan Peraturan yang Berlaku

Joint Research Centre (JRC) European Commission

Partisipasi

Partisipasi merupakan proses terlibat aktif dalam berbagi data dan informasi yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Proses ini berakhir pada menciptakan konten kreatif dan positif untuk menggerakkan lingkungan sekitar.

Kolaborasi

Kolaborasi merupakan proses kerjasama antar pengguna untuk memecahkan masalah bersama (Monggilo, 2020). Kompetensi ini mengajak peserta untuk berinisiatif dan mendistribusikan informasi yang jujur, akurat, dan etis dengan bekerja sama dengan kelompok masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya (Kurnia, 2020).

Berinteraksi dan Bertransaksi secara Elektronik di Ruang Digital Sesuai dengan Peraturan yang Berlaku

- Bank Indonesia (Ridhoi, 2020) mencatat volume dan nilai transaksi uang elektronik di Indonesia terus meningkat dalam lima tahun ke belakang. Lonjakan tertinggi tercatat dalam rentang 2017-2018.
- Secara **volume, pertumbuhan sebesar 209,8%** dari 943,3 juta transaksi menjadi 2.922,7 miliar. **Nominalnya tumbuh 281,4%** dari Rp 12,4 triliun menjadi Rp 47,2 triliun.
- Kemudian berdasarkan data yang iPrice dan Jakpat kumpulkan, 26% dari total 1000 responden menyebutkan mereka memilih untuk menggunakan *e-wallet/e-money* sebagai metode pembayaran saat melakukan *online shopping* di *e-commerce* (Devita, 2020).

Berinteraksi dan Bertransaksi secara Elektronik di Ruang Digital Sesuai dengan Peraturan yang Berlaku

Pengguna media digital **harus bijak dan waspada dalam bertransaksi**, karena dapat berdampak negatif bagi kita ketika melakukan transaksi daring di sosial media. Media sosial memiliki lima karakteristik yakni (Banyumurti, 2019):

a. **Terbuka**. Siapapun dapat memiliki akun media sosial dengan batasan tertentu, seperti usia.
b. **Memiliki halaman profil pengguna**. Tersedia menu profil yang memungkinkan setiap pengguna menyajikan informasi tentang dirinya sebagai pemilik akun.
c. ***User Generated Content***. Terdapat fitur bagi setiap pengguna untuk bisa membuat konten dan menyebarkannya melalui *platform* media sosial.
d. **Tanda waktu di setiap unggahan.** Sehingga bisa diketahui kapan unggahan tersebut dibuat.
e. **Interaksi dengan pengguna lain.** Media sosial menyediakan fitur agar kita dapat berinteraksi dengan pengguna lainnya.

Transaksi Elektronik/Transaksi Daring

- Berdasarkan UU ITE No 11 tahun 2008, transaksi elektronik adalah dengan menggunakan komputer, jaringan komputer, dan media elektronik lainnya.
- Alat transaksi daring adalah metode pembayaran saat kita melakukan pembelanjaan daring. Jenis pembayaran atau transaksi daring diantaranya ialah transfer bank, dompet digital/*e-money*, COD (*Cash on Delivery*) atau pembayaran di tempat, pembayaran luring, kartu debit, kartu kredit.

Keunggulan Internet Untuk Transaksi

- Biaya operasional lebih efektif dan efisien
- Toko dapat beroperasi 24 jam/hari selama 7 hari/minggu
- Potensi pasar lebih luas hingga ke internasional/global
- Katalog produk bisa selalu *up to date*
- Tidak memerlukan toko *offline*/ toko fisik untuk memasarkan produknya
- Modal lebih kecil untuk memulai usaha
- Dapat dengan mudah mengenali *competitor*

Alat Transaksi Daring

Transfer Bank

Dompet Digital/*emoney*

Pembayaran Luring

Kartu Debit

Kartu Kredit

Kompetensi Akses: Mengenal Lapak

- Shopee
- Tokopedia
- Lazada
- Zalora
- Blibli
- Bukalapak
- JD.ID
- Matahari
- Orami
- Bhinneka

Kompetensi Verifikasi: Mari Bijak Bertransaksi

Tips aman bertransaksi (*Young Americans : Centre for Financial Education* (n.d)

a. Periksalah koneksi https, artinya situs web menggunakan koneksi yang aman bagi data pribadi yang kita masukkan
b. Meneliti akun penjual. Kita dapat meneliti dari nomor telepon yang mungkin dapat dihubungi jika kita mengalami kendala saat bertransaksi. Selain itu, kita juga dapat menelitinya dari ulasan pembeli sebelumnya
c. Menggunakan metode pembayaran yang aman. Sebaiknya hindari pembayaran transfer langsung ke rekening penjual. Kartu kredit dapat menjadi pilihan yang paling aman, jika kita tidak mau membagikan nomor kartu ke banyak penjual, maka kita bisa menggunakan jasa pembayaran seperti Paypal, Google Wallet, dan sebagainya.
d. Simpan riwayat transaksi, termasuk diantaranya tanggal, nomor transaksi, deskripsi, harga produk, hingga riwayat surel transaksi. Hal ini mungkin berguna saat terjadi kendala.
e. Hindari memberikan *password*, kode OTP, dan data penting lainnya kepada siapapun.
f. Jangan gunakan tanggal lahir, nomor ponsel, nama teman/hewan/saudara sebagai kata sandi.
g. Berhati-hati dengan pesan *scam* melalui surel (yang terkadang disertai tautan tertentu) dan situs web yang mencurigakan.
h. Berhati-hati menggunakan komputer umum yang digunakan untuk transaksi *online*. Pastikan tidak meninggalkan komputer tanpa pengawasan saat traksasi dan segera *log out* akun setelah bertransaksi.

Fitur Proteksi Perangkat Keras

CPU Protection

TIMER

Memory Protection

Bare Register
Limit Register

I/O *Protection*

Urgensi Melindungi Perangkat Digital

- Perangkat digital seperti gawai atau peranti komputer yang kita miliki adalah alat utama yang bisa digunakan untuk mengakses internet, namun setiap teknologi memiliki beragam celah yang bisa dimanfaatkan orang yang tidak bertanggung jawab.
- Sebuah perangkat digital selalu terdiri dari dua kelompok komponen utama: perangkat keras (layar ponsel, monitor, *keyboard*, *hardisk*, dan kartu penyimpanan) dan perangkat lunak (aplikasi dan program yang ditanamkan)
- Melakukan proteksi perangkat digital bertujuan agar perangkat digital yang kita gunakan tidak disalahgunakan oleh orang lain, karena perangkat digital yang kita miliki saat ini menjadi kunci untuk berbagai aktivitas digital (Transaksi, Foto & Video, Data).

Memahami & Melindungi Data Pribadi

Data Pribadi Umum

Nama, jenis kelamin, kewarganegaraan, agama, tanggal lahir, pekerjaan, alamat rumah, *e-mail*, nomor telepon, dan lainnya

Data Pribadi Khusus

Data kesehatan, biometrik genetika, keuangan, ras/etnis, preferensi seksual, pandangan politik, data keluarga, data kejahatan dan lainnya

Memahami & Melindungi Data Pribadi

TIPS PERLINDUNGAN DATA PRIBADI

- Gunakan *password* (sandi) yang kuat, gunakan secara berbeda di setiap akun platform digital yang dimiliki, dan perbaharui secara berkala
- Pahami dan pastikan pengaturan privasi di setiap akun platform digital yang dimiliki sesuai dengan tingkat keamanan yang dibutuhkan
- Hati-hati mengunggah data pribadi di platform digital karena keamanan data pribadi kita tidak selalu terjamin
- Hindari untuk membagikan data pribadi kita (tempat tanggal lahir, nama ibu kandung, *password* berbagai akun platform digital)
- Hindari berbagi data pribadi orang lain baik keluarga, teman, maupun kenalan di dunia maya sebab data mereka adalah privasi mereka
- Hindari memasukan data pribadi yang penting saat berinteraksi dalam platform digital dengan menggunakan Wi-Fi gratif di tempat publik
- Pahami dan pilih aplikasi yang dipasang di gawa hanya mengakses data yag dibutuhkan dan bukan data pribadi kita lainnya
- Selalu lakukan pembaruan perangkat lunak yang digunakan dalam gawai untuk meminimalisir resiko ada celah kebocoran
- Waspada jika ada komunikasi atau aktivitas mencurigakan baik dari akun dengan identitas digital yang kita kenal maupun bukan

Penipuan Digital

Penipuan daring memanfaatkan seluruh aplikasi pada *platform* media internet untuk menipu para korban dengan berbagai modus, menggunakan sistem elektronik (komputer, internet, perangkat telekomunikasi) yang disalahgunakan untuk menampilkan upaya menjebak pengguna internet dengan beragam cara.

Kerugian dari Kejahatan Dunia Maya yang Dilaporkan IC3 2014-2018

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

Ragam Penipuan Digital

Scam

- Informasi Pribadi
- Buying or Selling
- Dating & Romance
- Fake Charities
- Investasi
- Jobs
- Ancaman& Pemerasan
- Unexpected Money
- Unexpected Winnings

Spam

- Phising Email
- Email Spoofing
- Tech Support Scam
- Current Event
- Advance Fee
- Malspam
- Call & Text

Phising

- Email Phising
- Spear Phising
- Whaling
- Smishing & Vishing
- Angler Phising

Hacking

- Black Hat Hackers
- White Hat Hacker
- Grey Hat Hackers

Tips Melindungi diri dari Penipuan

a. Jangan pernah membagikan ataupun mengunggah alamat *email* ke publik. Hal ini bertujuan untuk mengurangi risiko pengiriman *email spam* maupun peretasan apabila kata sandinya lemah dan mudah ditebak.
b. Berpikir sebelum meng-klik tautan *link* maupun mengunduh dokumen dari sumber yang tidak jelas.
c. Jangan membalas pesan spam karena pengirim pesan dapat mengetahui bahwa alamat surel tersebut aktif dan meningkatkan risiko surel tersebut menjadi target penipuan lainnya.
d. Gunakan aplikasi penyaring spam dan antivirus untuk menurunkan risiko
e. Hindari penggunaan *email* pribadi maupun perusahaan untuk mendaftar aplikasi yang tidak terlalu penting

Rekam Jejak Digital di Media

A. Dua Sisi Jejak Digital

POSITIF	Untuk aparat penegak hukum (Riwayat *Log In*, Jejak SMS/Telp)
NEGATIF	Penyalahgunaan jejak digital (Penindasan, Pelecehan, Manipulasi, Pemerasan)

Rekam Jejak Digital di Media

B. Rekam Jejak Digital Sulit Dihilangkan

Tidak ada cara menghapus Jejak Digital. Kita bisa saja meminta penyedia *platform* media digital untuk menghapus data yang kita miliki. Kita juga bisa menghapus atau menutup akun. Namun, dalam konteks kehidupan digital, kita tidak pernah hidup sendiri. Cara lain untuk mengelola jejak digital kita adalah dengan mempelajari dan menerapkan prinsip-prinsip literasi digital.

10 Kompetensi Digital Japelidi

Definisi kompetensi literasi digital Japelidi

No	Kompetensi	Definisi
1	Mengakses	Kompetensi dalam mendapatkan informasi dengan mengoperasikan media digital.
2	Menyeleksi	Kompetensi dalam memilih dan memilah berbagai informasi dari berbagai sumber yang diakses dan dinilai dapat bermanfaat untuk pengguna media digital.
3	Memahami	Kompetensi memahami informasi yang sudah diseleksi sebelumnya.
4	Menganalisis	Kompetensi menganalisis dengan melihat plus minus informasi yang sudah dipahami sebelumnya.
5	Memverifikasi	Kompetensi melakukan konfirmasi silang dengan informasi sejenis.
6	Mengevaluasi	Kompetensi dalam mempertimbangkan mitigasi risiko sebelum mendistribusikan informasi dengan mempertimbangkan cara dan platform yang akan digunakan.
7	Mendistribusikan	Kompetensi dalam membagikan informasi dengan mempertimbangkan siapa yang akan mengakses informasi tersebut.
8	Memproduksi	Kompetensi dalam menyusun informasi baru yang akurat, jelas, dan memperhatikan etika.
9	Berpartisipasi	Kompetensi untuk berperan aktif dalam berbagi informasi yang baik dan etis melalui media sosial maupun kegiatan komunikasi daring lainnya.
10	Berkolaborasi	Kompetensi untuk berinisatif dan mendistribusikan informasi yang jujur, akurat, dan etis dengan bekerja sama pemangku kepentingan lainnya.

(Sumber: Dokumentasi Japelidi, 2018)

Tips Manajemen Jejak Digital (*Digital Health Agency*, 2020)	
Mengidentifikasi Jejak Digital	Cari nama kita di mesin pencarian informasi dan identifikasi apa saja informasi yang terlihat secara publik
Perbaharui Informasi	Pastikan data personal dan data mengenai pekerjaan kita sudah menunjukkan informasi terkini. Kita bisa menelusuri mana informasi yang ingin kita tampilkan dan mana yang tidak.
Pikirkan Sebelum Unggah	Pastikan kita memahami apakah yang kita bagikan penting dan apakah akan membahayakan kita sendiri atau orang lain di masa depan?
Pelajari Aturan Privasi	Pahami data apa saja data yang dikumpulkan oleh *platform* yang kita gunakan.
Cek Pengaturan Konfigurasi	Cek pengaturan konfigurasi di gawai yang kita gunakan dan pelajari apakah aplikasi tertentu dapat mengakses informasi seperti foto, lokasi, kalender, dan kontak.
Gunakan Kata Sandi Unik	Gunakan kata sandi yang unik dan kuat di setiap gawai, aplikasi, dan akun daring. Pertimbangkan pula untuk menggunakan verifikasi lain seperti pemindai sidik jari dan wajah.
Bersihkan Histori	Bersihkan histori pencarian setelah digunakan
Jelaskan sejauh mana kita mau orang lain mengunggah data kita	Ingat bahwa orang lain, termasuk keluarga, teman, organisasi profesional, dapat mengunggah informasi mengenai kita secara daring.
Rencana Masa Depan	Pertimbangkan untuk membagikan daftar akun media sosial yang kita gunakan dan bagikan kepada orang yang kita percaya apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan di masa depan.
Tinjau Secara Berkala	Tinjau secara berkala untuk memperbarui seluruh informasi dan pengaturan privasi akun media sosial kita.

Catfishing

Catfish memiliki arti sebagai seseorang yang menggunakan profil personal palsu pada SNS untuk melakukan kecurangan atau melakukan penipuan (Catfish Definition, n.d.).

Sumber: *Google.com*

4 Komponen Konstruksi Identitas

Input	• merupakan sebuah persepsi yang diterima oleh seseorang • Persepsi yang diterima memberitahukan hal - hal yang terjadi di lingkungan sekitar individu tersebut
Standard Identity	• Adalah rangkaian makna yang mana setiap identitas memiliki makna masing - masing • Hal ini dapat dilihat sebagai definisi dari karakter sebuah identitas
Comparator	• Sesuatu yang membandingkan antara persepsi makna yang diterima oleh individu terhadap identitas dengan makna ingatan dari *Standard Identity*
Output	• Sebuah sistem dari identitas yang mana merupakan hasil dari situasi atau lingkungan • *Output* biasanya berupa perilaku pada sebuah situasi

Nilai-nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika sebagai Landasan Kecakapan Digital dalam Kehidupan Berbudaya, Berbangsa, dan Bernegara

- Populasi kaum muda yang tinggi memberikan peluang bagi bangsa Indonesia untuk terus lebih berkembang di dunia teknologi digital, tetapi yang perlu diperhatikan adalah penggunaan internet dalam benar sesuai dengan kecakapan yang berlandaskan dengan Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika.
- Tantangannya ada pada kemampuan mencerna informasi, sehingga pendidikan karakter adalah salah satu cara dalam penanaman nilai-nilai nasionalisme dan penanaman semangat kebangsaan dan pemahaman akan kebhinekaan
- Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika merupakan panduan kehidupan berbangsa, bernegara dan berbudaya di Indonesia, dan Internalisasi nilai-nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika dalam kehidupan berbudaya, berbangsa, dan bernegara.

KONTEKS KE-INDONESIAAN WARGA NEGARA DIGITAL

Mengacu pada 10 Kompetensi Literasi Japelidi, dengan konseptualisasi nilai-nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika, ada 5 Kompetensi Dasar

- Cakap Paham
- Cakap Produksi
- Cakap Distribusi
- Cakap Partisipasi
- Cakap Kolaborasi

Digitalisasi Kebudayaan melalui Pemanfaatan TIK

Beragam sajian dalam bentuk foto, video, maupun tulisan, saat ini tersebar di semua lini media digital kita, dan kita sudah mempunyai modal untuk membuat konten, namun konten yang kita buat tetap harus menghargai pribadi masyarakat yang beragam budaya

Partisipasi adalah kompetensi penting literasi digital

Partisipasi literasi digital dalam seni budaya tradisional dan kontemporer bisa dilakukan dengan banyak cara, salah satunya adalah bergabung dengan berbagai kelompok seni budaya tradisional & kontemporer, serta menjadi bagian dari kelompok penjaga dan pelestari bahasa daerah di masing-masing daerah. Berpartisipasilah dengan mendorong agar lembaga budaya atau komunitas ini memiliki media digital, sehingga mampu menghadirkan seni, budaya dan bahasa daerah mereka dalam ruang digital yang lebih luas.

Kolaborasi Budaya Visual: Lembaga, Pameran, Intervensi Budaya

Contoh Pameran Virtual di Ruang Digital
Sumber foto:
https://bali.tribunnews.com/2020/08/12/dibuka-hari-ini-inilah-keistimewaan-pameranvirtual-seni-rupa-literacy-across-cultures

Bentuk kolaborasi paling sederhana adalah melakukan pameran-pameran di bidang budaya. Kegiatan pameran ini dapat dikemas dalam bentuk visual digital.

Mendorong Perilaku Mencintai Produk dalam Negeri dan Kegiatan Produktif Lainnya

Fenomena Jual - Beli dunia maya semakin marak ketika pandemi, sehingga menjadikan Media sosial dan *ecommerce* menjadi pilihan masyarakat untuk berbisnis di negeri sendiri Hal ini menjadi minat masyarakat indonesia untuk mencintai produk dalam negri sekaligus peluang Indonesia untuk dilirik asing, dan menjadikan produk - produk indonesia sebagai potensi besar mancanegara.

Digital Rights (Hak Digital Warganegara)

- Hak digital adalah hak asasi manusia yang menjamin tiap warga negara untuk mengakses, menggunakan, membuat, dan menyebarluaskan media digital. Hak Digital meliputi hak untuk mengakses, hak untuk berekspresi dan hak untuk merasa nyaman.
- Hak harus diiringi dengan tanggung jawab. Tanggung jawab digital, meliputi menjaga hak-hak atau reputasi orang lain, menjaga keamanan nasional atau atau ketertiban masyarakat atau kesehatan atau moral publik.
- Hak dan kewajiban digital dapat memengaruhi kesejahteraan digital setiap pengguna. Kesejahteraan digital merupakan istilah yang merujuk pada dampak dari layanan teknologi dan digital terhadap kesehatan mental, fisik, dan emosi seseorang.

Aspek Kesejahteraan Individu (Jisc, n.d)

4 Aspek Kesejahteraan Digital Individu yang Dikelilingi oleh 8 Prinsip Praktik Digital yang Baik

Aspek Kesejahteraan Individu (Jisc, n.d)

Pada bagian dasar piramida, terdapat dua segitiga yang menggambarkan dampak positif dan negatif dari teknologi terhadap kesejahteraan individu. **Segitiga di tengah** mengilustrasikan potensi dari teknologi untuk meningkatkan kesejahteraan pada individu dan **segitiga di puncak** menekankan bahwa seorang individu perlu kesadaran dan kemampuan untuk merubah aktivitas digitalnya. Dampak teknologi maupun aktivitas digital dapat berupa dampak positif maupun negatif, tergantung konteks personal, kondisi, dan kemampuan untuk menanggulangi dampak tersebut.

4 Kesejahteraan Digital

Digital social wellbeing

Positives

- Preventing isolation
- Building and maintaining relationships
- Reducing loneliness
- Full participation and connection with family, friends and wider communities
- Increased opportunities for inclusion (eg disabled people)

Negatives

- Cyberbullying
- Online grooming (eg sex, radicalisation)
- Exclusion and/or accessibility (eg gender, age, poverty)

Digital personal wellbeing

Positives

- Creating a positive identity
- Building self worth
- Enjoyment (eg games, fun interactions, music)
- Convenience/time saving (eg shopping)
- Access to new ideas/inspiration
- Tools for physical health

Negatives

- Negative comparison with others
- Addictive online behaviours (eg gambling, porn, checking devices)
- Passive consumption
- Access to illegal activities/materials
- Personal data breaches
- Lack of access and/or being left behind
- Lack of sleep
- Impact on physical health (eg eye strain, posture, lack of exercise)

Digital learning wellbeing

Positives

- Alternative ways to learn
- Online collaborative learning opportunities
- Engaging learning activities
- Practice digital skills for employment
- Learn digital skills for new careers/career change
- Increased access to learning
- More engaging assessment and feedback

Negatives

- Lack of digital skills
- Digital overload
- Negative impact of compulsory online collaboration
- Time learning new technologies not the subject
- Inappropriate use of technologies
- Lack of choice (eg told which technologies to use)

Digital work wellbeing

Positives

- Improved communication
- Global collaboration
- Flexible working
- Tools to manage workload
- Tools to make things easier
- Creating positive online professional identity
- Links to other professionals/subject networks

Negatives

- Digital overload
- Always on (24 hour access)
- Changes to job roles/activities
- Automation of tasks (eg redundancy)
- Poor ergonomics

8 Prinsip Praktik Digital

1. Menyediakan pelayanan inklusif dan responsif yang mendorong pekerjaan digital maupun aktivitas pembelajaran
2. Menyertakan aspek kesejahteraan digital dalam kebijakan yang sudah ada, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan aksesibilitas dan inklusi
3. Menyediakan lingkungan fisik dan daring yang aman. Prinsip ini termasuk penyediaan pencahayaan ruangan yang memadai, akses WiFi, dsb dan memastikan setiap individu mematuhi peraturan mengenai kesehatan dan keselamatan.

8 Prinsip Praktik Digital

4. Mematuhi petugas yang bertanggung jawab mengenai aktivitas digital (misalnya penanggung jawab aktivitas digital di kantor maupun dalam aktivitas belajar di sekolah).

5. Penuhi tanggung jawab etik dan hukum yang berhubungan dengan aksesibilitas, kesehatan, kesetaraan, dan inklusi (misalnya peraturan ketenagakerjaan mengenai lembur, UU ITE, dsb)

6. Menyediakan pelatihan, kesempatan belajar, pendampingan, dan bantuan partisipasi dalam kegiatan digital (misalnya peningkatan kapasitas kemampuan digital bagi pekerja maupun siswa)

8 Prinsip Praktik Digital

7. Memahami potensi dampak positif maupun negatif dari aktivitas digital pada kesejahteraan individu

8. Menyediakan sistem, perlengkapan, dan konten digital yang inklusif dan mudah diakses

Hak & Kewajiban dalam Dunia Digital (Council of Europe, n.d)

1. Akses dan tidak diskriminatif
2. Kebebasan berekspresi dan mendapatkan informasi
3. Kebebasan berkumpul, berkelompok, dan partisipasi
4. Perlindungan privasi dan data.
5. Pendidikan dan literasi.
6. Perlindungan terhadap anak.
7. Hak mendapatkan pertolongan terhadap pelanggaran hak asasi.

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

TERIMA KASIH

MODUL
PELATIHAN DASAR CALON PNS
MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA

MAKARTI BHAKTI NAGARI

MODUL
PELATIHAN DASAR CALON PNS
MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA

Dra. Elly Fatimah, M.Si
Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

Hak Cipta © Pada : Lembaga Administrasi Negara
Edisi Revisi Februari Tahun 2017

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta 10110
Telp. (62 21) 3868201, Fax. (62 21) 3800188

"MANAJEMEN ASN"
Modul Pelatihan Dasar Calon PNS

TIM PENGARAH SUBSTANSI:
1. Dr. Adi Suryanto, M.Si
2. Dr. Muhammad Idris, M.Si

TIM PENULIS MODUL:
1. Dra. Elly Fatimah, M.Si
2. Erna Irawati, S.Sos., M.Pol.Adm

Cover: Yeyen Sukrilah, S.Pd

Jakarta-LAN-2017
iii + 70 hlm : 16.5 x 21.59
ISBN : 978-602-7594-27-2

Kata Pengantar

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan Instansi Pemerintah Untuk wajib memberikan Pendidikan dan Pelatihan terintegrasi bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) selama satu (satu) tahun masa percobaan. Tujuan dari Pelatihan terintegrasi ini adalah untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Dengan demikian UU ASN mengedepankan penguatan nilai-nilai dan pembangunan karakter dalam mencetak PNS.

Lembaga Administrasi Negara menterjemahkan amanat Undang-Undang tersebut dalam bentuk Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan yang tertuang dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III dan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan I dan II. Pelatihan ini memadukan pembelajaran klasikal dan non-klasikal di tempat Pelatihan serta di tempat kerja, yang memungkinkan peserta

mampu untuk menginternalisasi, menerapkan, dan mengaktualisasikan, serta membuatnya menjadi kebiasaan (habituasi), dan merasakan manfaatnya, sehingga terpatri dalam dirinya sebagai karakter PNS yang professional.

Demi terjaganya kualitas keluaran Pelatihan dan kesinambungan Pelatihan di masa depan serta dalam rangka penetapan standar kualitas Pelatihan, maka Lembaga Administrasi Negara berinisiatif menyusun Modul Pelatihan Dasar Calon PNS ini.

Atas nama Lembaga Administrasi Negara, kami mengucapkan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada tim penyusun yang telah bekerja keras menyusun Modul ini. Begitu pula halnya dengan instansi dan narasumber yang telah memberikan review dan masukan, kami ucapkan terimakasih.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif guna penyempurnaan selanjutnya, semoga modul ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Februari 2017
Kepala Lembaga Administrasi Negara

ttd

Dr. Adi Suryanto, M.Si

DAFTAR ISI

Daftar Isi i
A. PENDAHULUAN 1
1. Deskripsi Singkat 1
2. Hasil Belajar 5
3. Indikator Hasil Belajar.....5
4. Materi Pokok 6
5. Waktu 6
B. KEGIATAN BELAJAR 7
Kegiatan Belajar I : Kedudukan, Peran, Hak dan Kewajiban, dan Kode Etik ASN 7
1. Uraian Materi 7
a. Kedudukan ASN 7
b. Peran ASN 10
c. Hak dan Kewajiban ASN.....12
d. Kode Etik dan Kode Perilaku ASN.....14
2. Rangkuman 16
3. Latihan/Tugas.....17

Kegiatan Belajar 2 : Konsep Sistem Merit Dalam Pengelolaan ASN 18
1. Uraian Materi.....18
a. Pengantar.....18

b. Konsep Sistem Merit dalam Pengelolaan ASN 20
c. Kelembagaan dan Jaminan Sistem Merit dalam Pengelolaan ASN 29
2. Rangkuman 30
3. Soal Latihan.....31

Kegiatan Belajar 3 : Mekanisme Pengelolaan ASN.....31
1. Uraian Materi.....31
a. Manajemen PNS dan PPK. 32
1. Manajemen PNS.....32
2. Manajemen PPPK 47
b. Pengelolaan Jabatan Pimpinan Tinggi.....53
c. Organisasi 64
d. Sistem Informasi ASN 65
e. Penyelesaian Sengketa 66
2. Rangkuman 67
3. Latihan/Tugas 69

MODUL 1
MODUL MANAJEMEN ASN

A. PENDAHULUAN

1. Deskripsi Singkat

Aparatur Sipil Negara mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan pebuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia.

Berbagai tantangan yang dihadapi oleh aparatur sipil negara dalam mencapai tujuan tersebut semakin banyak dan berat, baik berasal dari luar maupun dalam negeri yang menuntut aparatur sipil negara untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Perkembangan teknologi komunikasi dan transportasi menjadikan aksesibilitas semakin mudah untuk berhubungan dari suatu negara ke negara lain, globalisasi ekonomi menjadi semakin nyata yang ditandai dengan persaingan yang tinggi di tingkat internasional. Ketentuan-ketentuan yang berlaku secara internasional harus dapat diikuti oleh birokrasi kita dengan baik jika kita ingin dapat memenangkan persaingan tersebut.

Namun dalam kenyataannya birokrasi kita masih menjadi hambatan dalam pembangunan, yang ditandai dengan masih rendahnya kinerja pelayanan birokrasi dan masih tingginya angka korupsi di Indonesia. Hal ini tergambar dari beberapa laporan kinerja pemerintahan seperti The Global Competitiveness Report 2014-2015 (World Economic Forum, 2014) dimana Indonesia menempati peringkat 37 dari 140 negara, dan laporan Bank Dunia melalui Worlwide Governance Indicators yang menunjukkan bahwa efektivitas pemerintahan (Government Effectiveness) Indonesia masih sangat rendah, dengan nilai indeks di tahun 2014 adalah – 0, 01.

Selain itu Indeks Persepsi Korupsi (The Corruption Perceptions Index) Indonesia berdasarkan data dari Transparency International juga masih rendah pada nilai indeks 34 (dari nilai indeks bersih korupsi 100) dan berada pada ranking 107 dari 175 negara pada tahun

2014. Hal ini tentunya menjadi kendala karena pembangunan nasional dalam era persaingan global menuntut adanya birokrasi yang efisien, berkualitas, transparan, dan akuntabel, terutama terhadap prospek bidang investasi di Indonesia.

Selain menghadapi permasalahan internasional, birokrasi kita juga masih dihadapkan kepada permasalahan-permasalahan dalam negeri seperti pelayanan kepada masyarakat yang kurang baik, politisasi birokrasi terutama terjadi semenjak era desentralisasi dan otonomi daerah, yang kadang dapat mengancam keutuhan persatuan dan kesatuan bangsa. Dengan kata lain birokrasi kita belum professional untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Untuk mewujudkan birokrasi yang professional dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut, pemerintah melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah bertekad untuk mengelola aparatur sipil negara menjadi semakin professional. Undang-undang ini merupakan dasar dalam manajemen aparatur sipil negara yang bertujuan untuk membangun aparat sipil negara yang memiliki integritas, profesional dan netral serta bebas dari intervensi politik, juga bebas dari praktek KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

UU ASN mencoba meletakkan beberapa perubahan dasar dalam manajemen SDM. Pertama, perubahan dari pendekatan personel administration yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada human resource management yang menganggap adalah sumber daya manusia dan sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik. Kedua, perubahan dari pendekatan closed career system yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada open career system yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan. UU ASN juga menempatkan pegawai ASN sebagai sebuah profesi yang harus memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, pendidikan dan pengembangan profesi, serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi.

Modul ini akan membahas tentang konsep dan kebijakan manajemen aparatur sipil negara, dan bagaimana kebijakan tersebut diimplementasikan di instansi pemerintah, dan termasuk di dalamnya adalah hal-hal apa yang harus diperhatikan agar manajemen aparatur sipil Negara dapat mencapai tujuannya yaitu untuk menciptakan profesionalisme aparatur sipil negara.

Melalui modul ini Saudara diharapkan bisa memahami secara utuh konsep dan kebijakan tersebut. Secara lebih spesifik, Saudara diharapkan bisa:

a. Memahami dan menjelaskan bagaimana kedudukan, peran, hak dan kewajiban, dan kode etik ASN
b. Konsep sistem merit dalam pengelolaan ASN
c. Mekanisme pengelolaan ASN

2. Hasil Belajar

Setelah mengikuti mata Pelatihan ini, peserta diharapkan mampu memahami kedudukan, peran, hak dan kewajiban, dan kode etik ASN, konsep sistem merit dalam pengelolaan ASN, dan pengelolaan ASN.

3. Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta diharapkan dapat:

a. menjelaskan kedudukan, peran, hak dan kewajiban, kode etik dank ode perilaku ASN;
b. menjelaskan konsep sistem merit dalam pengelolaan ASN;
c. menjelaskan mekanisme pengelolaan ASN.

4. Materi Pokok

   Materi pokok mata Pelatihan ini adalah :

a. kedudukan, peran, hak dan kewajiban, dan kode etik ASN;
b. konsep sistem merit dalam pengelolaan ASN; dan
c. mekanisme pengelolaan ASN.

5. Waktu

   Alokasi waktu: 4 sesi (12 JP)

B. KEGIATAN BELAJAR

Kegiatan Belajar I : Kedudukan, Peran, Hak dan Kewajiban, dan Kode Etik ASN

1. Uraian Materi

Dalam kegiatan belajar I Anda akan diajak mendiskusikan tentang kedudukan, peran, hak dan kewajiban, dan kode etik ASN. Setelah mendiskusikan konsep ini, Saudara diharapkan bisa memahami dan menjelaskan bagaimana kedudukan, peran, hak dan kewajiban, dan kode etik ASN. Untuk itu Saudara diminta membaca dengan cermat sebelum mengikuti diklat dan mendiskusikan dengan detail di kelas dengan instruktur dan teman serta mencoba mengerjakan soal-soal yang sudah ada.

a. Kedudukan ASN

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

Kedudukan atau status jabatan PNS dalam system birokrasi selama ini dianggap belum sempurna untuk menciptakan birokrasi yang professional. Untuk dapat membangun profesionalitas birokrasi, maka konsep yang dibangun dalam UU ASN tersebut harus jelas. Berikut beberapa konsep yang ada dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan jenisnya, Pegawai ASN terdiri atas:

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

PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

Sedangkan PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Dengan kehadiran PPPK tersebut dalam manajemen ASN, menegaskan bahwa tidak semua pegawai yang bekerja untuk pemerintah harus berstatus PNS, namun dapat berstatus sebagai pegawai kontrak dengan jangka waktu tertentu. Hal ini bertujuan untuk menciptakan budaya

kerja baru menumbuhkan suasana kompetensi di kalangan birokrasi yang berbasis pada kinerja.

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. Pegawai ASN dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Selain untuk menjauhkan birokrasi dari pengaruh partai politik, hal ini dimaksudkan untuk menjamin keutuhan, kekompakan dan persatuan ASN, serta dapat memusatkan segala perhatian, pikiran, dan tenaga pada tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu dalam pembinaan karier pegawai ASN, khususnya di daerah dilakukan oleh pejabat berwenang yaitu pejabat karier tertinggi.

Kedudukan ASN berada di pusat, daerah, dan luar negeri. Namun demikian pegawai ASN merupakan satu kesatuan. Kesatuan bagi ASN ini sangat penting, mengingat dengan adanya desentralisasi dan otonomi daerah, sering terjadi adanya isu putra daerah yang hampir terjadi dimana-mana sehingga perkembangan birokrasi menjadi stagnan di daerah-daerah. Kondisi tersebut merupakan ancaman bagi kesatuan bangsa.

b. Peran ASN

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

1) Pelaksana kebijakan public;
2) Pelayan public; dan
3) Perekat dan pemersatu bangsa

Selanjutnya Pegawai ASN bertugas:

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

Selanjutnya peran dari Pegawai ASN: perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk itu ASN harus mengutamakan kepentingan publik dan masyarakat luas dalam menjalankan

fungsi dan tugasnya tersebut. Harus mengutamakan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan publik.

ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas. Pelayanan publik merupakan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai peraturan perundang-undangan bagi setiap warganegara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelayanan publik dengan tujuan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu ASN dituntut untuk professional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. ASN senantiasa dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. ASN senantiasa menjunjung tinggi martabat ASN serta senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan. Dalam UU ASN disebutkan bahwa dalam penyelenggaraan dan kebijakan manajemen ASN, salah satu diantaranya asas persatuan dan kesatuan. ASN harus senantiasa mengutamakan dan mementingkan persatuan dan kesatuan bangsa (Kepentingan bangsa dan Negara di atas segalanya).

c. Hak dan Kewajiban ASN

Hak adalah suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum, suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum, baik pribadi maupun umum. Dapat diartikan bahwa hak adalah sesuatu yang patut atau layak diterima. Agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, menjamin kesejahteraan ASN dan akuntabel, maka setiap ASN diberikan hak. Hak PNS dan PPPK yang diatur dalam UU ASN sebagai berikut

PNS berhak memperoleh:

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

Sedangkan PPPK berhak memperoleh:

1) gaji dan tunjangan;
2) cuti;
3) perlindungan; dan
4) pengembangan kompetensi

Selain hak sebagaimana disebutkan di atas, berdasarkan pasal 70 UU ASN disebutkan bahwa Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan

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

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

Sedangkan kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya diberikan. Kewajiban pegawai ASN yang disebutkan dalam UU ASN adalah:

1) setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
2) menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3) melaksanakan kebijakan yang dirumuskan 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; dan
8) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

d. Kode Etik dan Kode Perilaku ASN

Dalam UU ASN disebutkan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada kode etik dan kode perilaku. Kode etik dan kode perilaku ASN bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN.

Kode etik dan kode perilaku berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN:

1) melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggungjawab, dan berintegritas tinggi;
2) melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
3) melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
4) melaksnakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
5) melaksnakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;

6) menjaga kerahasian yang menyangkut kebijakan Negara;
7) menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien;
8) menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
9) memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
10) tidak menyalahgunakan informasi intern Negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
11) memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan
12) melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

Kode etik dan kode perilaku yang diatur dalam UU ini menjadi acuan bagi para ASN dalam penyelenggaraan birokrasi pemerintah. Fungsi kode etik dan kode perilaku ini sangat penting dalam birokrasi dalam menyelenggarakan pemerintahan. Fungsi tersebut, antara lain:

1) Sebagai pedoman, panduan birokrasi public/aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas dan kewanangan agar tindakannya dinilai baik.

2) Sebagai standar penilaian sifat, perilaku, dan tindakan birokrasi public/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 di atas kepentingan priabdi, kelompok dan organisasinya. Etika diarahkan pada kebijakan yang benar-benar mengutamakan kepentingan masyarakat luas

2. Rangkuman

a. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
b. Manajemen ASN lebih menekankan kepada pengaturan profesi pegawai sehingga diharapkan agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil Negara yang unggul selaras dengan perkembangan jaman.
c. Berdasarkan jenisnya, Pegawai ASN terdiri atas: a) Pegawai Negeri Sipil (PNS); dan b) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
d. 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

e. Untuk menjalankan kedudukannya tersebut, maka Pegawai ASN berfungsi sebagai berikut: a) Pelaksana kebijakan public; b) Pelayan public; dan c) Perekat dan pemersatu bangsa

f. Agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, menjamin kesejahteraan ASN dan akuntabel, maka setiap ASN diberikan hak. Setelah mendapatkan haknya maka ASN juga berkewajiban sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

g. ASN sebagai profesi berlandaskan pada kode etik dan kode perilaku. Kode etik dan kode perilaku ASN bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN. Kode etik dan kode perilaku yang diatur dalam UU ASN menjadi acuan bagi para ASN dalam penyelenggaraan birokrasi pemerintah.

3. Latihan/Tugas

Agar Anda bisa lebih memahami apa yang sudah Anda baca dan pelajari dari modul ini, latihan berikut bisa memperkuat pemahaman Anda tentang Kedudukan, Peran, Hak dan Kewajiban, dan Kode Etik dan Kode Perilaku ASN.

Anda dapat mengerjakan latihan berikut sendiri atau mendiskusikan dengan teman Anda.

a. Coba jelaskan esensi penting dari manajemen aparatur sipil negara sesuai dengan UU ASN dan apa impilkasi esensi tersebut terhadap Anda sebagai pegawai ASN
b. Coba jelaskan kedudukan dan peran dari aparatur sipil negara dan apa yang perlu dilakukan oleh Anda sebagai pegawai ASN.
c. Coba jelaskan dengan singkat hak dan kewajiban ASN dan bagaimana Anda harus bersikap agar hak dan kewajiban tersebut seimbang
d. Coba jelaskan kode etik dan kode perilaku ASN dan bagaimana Anda dapat melaksanakan kode etik dan kode perilaku tersebut.

Kegiatan Belajar 2 : Konsep Sistem Merit Dalam Pengelolaan ASN

1. Uraian Materi
   a. Pengantar

Pengelolaan SDM harus selalu berkaitan dengan tujuan dan sasaran organisasi (strategic alignment), dalam konteks ini aktivitas dalam pengelolaan SDM harus mendukung misi utama organisasi. Pengelolaan SDM/ASN dilakukan untuk

memotivasi dan juga meningkatkan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu berkontribusi pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Organisasi membutuhkan pegawai yang jujur, kompeten dan berdedikasi.

Untuk mendapatkan profil pegawai yang produktif, efektif dan efisien tersebut diperlukan sebuah sistem pengelolaan SDM yang mampu memberikan jaminan 'keamanan' dan 'kenyamanan' bagi individu yang bekerja didalamnya. Sebuah sistem yang efisien, efektif, adil, terbuka/transparan, dan bebas dari kepentingan politik/individu/kelompok tertentu. Kondisi ini memberikan lingkungan yang kondusif bagi pegawai untuk bekerja dan berkinerja karena merasa dihargai dan juga diperhatikan oleh organisasi.

Sistem merit yang berdasarkan pada obyektivitas dalam pengelolaan ASN menjadi pilihan bagi berbagai organisasi untuk mengelola SDM. Kualifikasi, kemampuan, pengetahuan dan juga ketrampilan pegawai yang menjadi acuan dalam pengelolaan ASN berdasar sistem merit menjadi fondasi untuk memiliki pegawai yang kompeten dan 'bahagia' dalam organisasi karena mereka memiliki kepercayaan diterapkannya keadilan dalam organisasinya.

b. Konsep Sistem Merit dalam Pengelolaan ASN

Konsep Sistem Merit menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam pengelolaan ASN. Apa sebenarnya arti sistem merit itu? Mengapa dibutuhkan? Adalah pertanyaan-pertanyaan yang sering muncul terkait sistem ini. Sistem merit pada dasarnya adalah konsepsi dalam manajemen SDM yang menggambarkan diterapkannya obyektifitas dalam keseluruhan semua proses dalam pengelolaan ASN yakni pada pertimbangan kemampuan dan prestasi individu untuk melaksanakan pekerjaanya (kompetensi dan kinerja). Pengambilan keputusan dalam pengelolaan SDM didasarkan pada kemampuan dan kualifikasi seseorang dalam atau untuk melaksanakan pekerjaan dan tidak berdasarkan pertimbangan subyektif seperti afiliasi politik, etnis, dan gender. Obyektifitas dilaksanakan pada semua tahapan dalam pengelolaan SDM (rekruitmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi). Sistem ini biasanya disandingkan dengan spoil sistem, dimana dalam penerapan manajemen SDM-nya lebih mengutamakan pertimbangan subyektif.

Bagi organisasi sistem merit mendukung keberadaan prinsip akuntabilitas yang saat ini menjadi tuntutan dalam sektor publik. Ketika organisasi mengetahui apa tujuan keberadaannya (visi, misi, dan program yang akan dilakukan) organisasi dapat mengarahkan SDM-nya untuk

dapat mempertanggungjawabkan keberadaannya. Dengan kata lain organisasi dapat mempertanggungjawabkan bagaimana mereka menggunakan SDM-nya secara efektif dan efisien. Sedangkan bagi pegawai, sistem ini menjamin keadilan dan juga menyediakan ruang keterbukaan dalam perjalanan karir seorang pegawai.

UU ASN secara jelas mengakomodasi prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASP. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan motor penggerak pemerintahan, pilar utama dalam melaksanakan tugas sebagai pelayan publik yang secara langsung maupun tidak langsung bersinggungan dengan masyarakat. Oleh karena itu kinerja ASN menjadi indikator utama yang menentukan kualitas ASN itu sendiri. Untuk mendapatkan ASN yang memiliki kinerja tinggi diperlukan suatu regulasi yang mampu mendorong ASN bertanggung jawab terhadap tugasnya dan mau melakukannya dengan sepenuh hati. Merit sistem adalah salah satu strategi untuk mendorong produktivitas kerja lebih tinggi karena ASN dijamin obyektivitasnya dalam perjalanan kariernya. Manajemen menyediakan kondisi dimana berbagai kebijakan dan manajemen SDM dilakukan dan didasari pada pertimbangan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar, tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis

kelamin, status pernikahan, umur ataupun kondisi kecacatan.

Undang-undang ASN memandang bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang harus dikembangkan. Dengan dasar tersebut maka setiap ASN memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kualitas diri masing-masing. Oleh karenanya setiap ASN dimotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sistem merit merupakan salah satu bentuk motivasi bagi ASN yang ingin meningkatkan kualitas dirinya.

Peningkatan kualitas ASN ini akan mendukung upaya peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi tanggung jawab sektor publik. Langkah awal dalam memperbaiki kinerja pelayan publik harus dimulai dari memperbaiki kinerja ASN secara individual. Manajemen yang baik bagi ASN adalah kunci untuk memulai perubahan ke arah yang lebih baik dan diharapkan mampu menciptakan suatu tata kelola pemerintahan yang baik pula. Melalui merit sistem, ASN akan mendapatkan bentuk rewards dan punishment sebagai dampak dari produktivitas kerjanya dan diharapkan mampu memenuhi aspek equity dikalangan ASN.

Dalam berbagai praktek penyelenggaraan di Indonesia, kita masih sering menjumpai mekanisme penilaian kinerja yang tidak didisain berdasarkan pada

kontribusi kinerja pegawai tapi lebih mengedepankan aspek ‘kesamaan’ atau pun pertimbangan lain seperti senioritas. Kondisi ini seringkali menimbulkan frustasi dan dismotivasi bagi pegawai yang berkontribusi tinggi. Ketidakpuasan pegawai berprestasi dan pembiaran terhadap pegawai yang berkinerja rendah ini, akan mempengaruhi kualitas pelayanan sektor publik. Penyimpangan, ketidakadilan pelayanan, perilaku tidak ramah, pembiaran adalah wujud pelayanan yang seringkali kita jumpai sebagai representasi dari ketidakpuasan pegawai.

Dalam sistem merit berbagai keputusan dalam manajemen SDM didasari pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Dalam recruitment, kualifikasi dan kompetensi menjadi pertimbangan seseorang untuk menjadi pegawai ASN. Sistem CAT (computer-assisted testing) yaitu model assessment atau penilaian dimana kandidat/ calon menjawab pertanyaan (atau menyelesaikan latihan) dengan menggunakan komputer (menjadi bagian dalam program komputer), mampu menjamin transparansi, efisiensi serta efektifitas dalam rekruitmen pegawai karena pengolahan sampai dengan pengumuman sepenuhnya berdasarkan program dalam komputer. Intervensi dan preferensi personal dapat dikurangi bahkan dapat dihilangkan dengan sistem ini, sehingga kita mendapatkan calon PNS yang berkualitas.

Dalam sistem merit, penggajian, promosi, mutasi, pengembangan kompetensi dan lain-lain keputusan juga didasarkan sepenuhnya pada penilaian kinerja, uji kompetensi, dan juga pertimbangan kualifikasi dan tidak berdasarkan pada kedekatan dan rasa kasihan. Penilaian kinerja menjadi titik kritis di Indonesia saat ini ketika dikaitkan dengan pemberian tunjangan kinerja (dilevel pemerintah daerah terdapat berbagai istilah yang digunakan misalnya istilah tunjangan daerah). Penerapan konsepsi Performance Related to Pay masih harus diperjuangkan dan juga membutuhkan komitmen tinggi baik dari yang dinilai maupun yang menilai. Aspek lain pengelolaan SDM yakni promosi juga menjadi perhatian besar dalam pelaksanaa reformasi manajemen ASN di Indonesia. Open recruitment, talent management, fair assessment adalah berbagai strategi yang didorong untuk dilakukan sebagai terjemahan konsepsi merit sistem ini. Potret promosi sektor publik di Indonesia masih dibayangi dengan praktek spoil sistem seperti pemilihan pejabat berdasarkan afiliasi politik, keterbatasan akses informasi mengenai promosi, dan ketidakjelasan indikator dalam pelaksanaan promosi. Kehadiran UU ASN menjadi tonggak penting dan harapan penerapan merit sistem ini dalam pengelolaan SDM di Indonesia untuk mewujudkan aparat yang profesional dan berkualitas. Jaminan penerapan sistem merit ini dapat kita

jumpai dalam semua tahapan manajemen ASN. Pasal 1 tentang Ketentuan Umum memuat cakupan sistem merit dalam pengelolaan ASN:

“ Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecatatan”.

Pencantuman sistem merit ini mengindikasikan keseriusan pemerintah untuk menerapkan obyektifitas dalama manajemen ASN dan juga keharusan semua isntansi pemerintah untuk menerapkan sistem merit dalam pengelolaan ASN-nya. Prinsip keadilan dan kewajaran yang ada dalam pasal di atas harus diterapkan untuk menjamin karir ASN yang jelas dan juga untuk tujuan peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah.

Karena ASN di Indonesia terdiri atas dua komponen yaitu PNS dan PPPK maka prinsip merit ini juga diterapkan pada kedua jenis komponen tersebut.

Bagaimana menerapkan sistem merit dalam pengelolaan ASN? Sistem merit harus diterapkan pada semua komponen atau fungsi dalam manajemen ASN. Semua fungsi dan komponen dalam manajemen ASN sebagaimana tercantum dalam Pasal 55 (mengatur tentang

manajemen PNS) dan pasal 93 (mengatur manajemen PPPK) UU ASN harus menerapkan sistem merit ini.

Pasal 55 menyebutkan bahwa " 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 pensisun dan hari tua, dan perlindungan.

Pasal 93: Manajemen PPPK meliputi: penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan kerja, perlindungan.

Dalam pengelolaan ASN, organisasi memiliki tugas untuk memaksimalisasikan efektivitas pegawai dalam organisasi dan juga memenuhi kepuasan pegawai melalui berbagai hal seperti kompensasi, kesempatan berkembang, jaminan karir dan juga kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan.

Modul ini akan memberikan gambaran mengenai pelaksanaan sistem merit dalam beberapa komponen pengelolaan ASN sebagaimana di atas khususnya dalam penyusunan dan penetapan kebutuhan (perencanaan kebutuhan pegawai/planning), penilaian kinerja (monitoring

dan penilaian), pengembangan kompetensi, promosi, mutasi, penghargaan.

1) Perencanaan

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

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

Untuk mendapatkan pegawai yang tepat dibutuhkan sebuah sistem yang transparan dan adil bagi semua orang.

Dalam penerapannya dibutuhkan beberapa kondisi dalam formasi pegawai:

a) Pengisian formasi sampai dengan pengangkatan pegawai dilakukan sesudah dilakukan penilaian yang terbuka dan adil. Pasal 62 UU ASN memberikan pedoman untuk penilaian ini.
b) Untuk menjamin keadilan dan transparansi, formasi pegawai harus diinformasikan kepada semua orang tidak terkecuali. Pasal 60 dan 61 menjamin ketentuan tersebut dengan ketentuan bagi setiap instansi pemerintah untuk mengumumkan secara terbuka kepada masyarakat tentang kebutuhan jabatan dan juga jaminan bahwa semua warga negara diberi kesempatan yang sama untuk menjadi pegawai ASN.

2) Monitoring, Penilaian dan Pengembangan

Disatu sisi, kegiatan monitoring pegawai didasarkan sepenuhnya untuk memastikan bahwa pegawai digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi (pegawai memberikan kontribusi pada kinerja dan produktivitas organisasi). Disisi lain pegawai dijamin keberadaan dan kariernya berdasarkan kontribusi yang diberikan.

Jaminan merit sistem dalam monitoring dan penilaian antara lain dapat diwujudkan dengan:

a) Pangkat dan jabatan dalam ASN diberikan berdasarkan kompetensi, kuaifikasi dan persyaratan jabatan.
b) Pengembangan karier ASN dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja yang mencerminkan kebutuhan instansi masing-masing.
c) Mutasi pegawai dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi dan kebutuhan isntansi.
d) Penilaian kinerja dilakukan dengan dasar kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai. Sistem penilaian kienrja yang digunakan harus bisa membedakan pegawai berkinerja dan tidak berkinerja. Penilaian kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai yang tidak berkinerja baik untuk diperbaiki, dan juga mengapresiasi pegawai yang berkinerja tinggi (sebagai wujud pengakuan organisasi terhadap orang berkinerja tinggi/reward).
e) Promosi pegawai dilakukan dengan berdasarkan pada kinerja pegawai dan bukan pada pertimbangan subyektif.

c. Kelembagaan dan Jaminan Sistem Merit dalam Pengelolaan ASN

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

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

2. Rangkuman

Penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan memberikan ruang bagi tranparansi, akuntabilitas, obyektivitas dan juga keadilan. Beberapa langkah nyata dapat dilakukan untuk menerpakan sistem ini baik dari sisi perencanaan kebutuhan yang berupa transparansi dan jangkauan penginformasian kepasa masyarakat maupun jaminan obyektifitasnya dalam pelaksanaan seleksi. Sehingga instansi pemerintah mendapatkan pegaway yang tepat dan berintegritas untuk mencapai visi dan misinya.

Pasca recruitment, dalam organisasi berbagai sistem pengelolaan pegawai harus mencerminkan prinsip merit yang sesungguhnya dimana semua prosesnya didasarkan pada prinsip-prinsip yang obyektif dan adil bagi pegawai.

Jaminan sistem merit pada semua aspek pengelolaan pegawai akan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran dan kinerja. Pegawai diberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerjanya yang tinggi, disisi lain bad performers mengetahui dimana kelemahan dan juga diberikan bantuan dari organisasi untuk meningkatkan kinerja.

3. Soal Latihan
   a. Jelaskan makna dan keuntungan penerapan sistem merit?
   b. Berikan contoh penerapan sistem merit dalam penilaian kinerja pegawai?

Kegiatan Belajar 3 : Mekanisme Pengelolaan ASN

1. Uraian Materi

Pengelolaan atau manajemen ASN pada dasarnya adalah kebijakan dan praktek dalam mengelola aspek manusia atau sumber daya manusia dalam organisasi

termasuk dalam hal ini adalah pengadaan, penempatan, mutasi, promosi, pengembangan, penilaian dan penghargaan. UU No 5 tentang ASN secara detail menyebutkan pengelolaan pegawai ini baik untuk PNS maupun PPPK seperti disebutkan pada bagian Merit sistem.

Manajemen ASN, terdiri dari Manajemen PNS dan Manajemen PPPK, Pengelolaan Jabatan Pimpinan Tinggi, Organisasi dan Sistem Informasi.

a. Manajemen PNS dan PPK.

1. 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 pensisun dan hari tua, dan perlindungan. Manajemen PNS pada Instansi Pusat dilaksanakan oleh pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Manajemen PNS pada Instansi Daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

a) Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan

Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan

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

b) Pengadaan

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

(1) Setiap Instansi Pemerintah merencanakan pelaksanaan pengadaan PNS.

(2) Setiap Instansi Pemerintah mengumumkan secara terbuka kepada masyarakat adanya kebutuhan jabatan untuk diisi dari calon PNS.

(3) Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS setelah memenuhi persyaratan

(4) Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif

berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan. Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang.

(5) Peserta yang lolos seleksi diangkat menjadi calon PNS. Pengangkatan calon PNS ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.

(6) Calon PNS wajib menjalani masa percobaan. Masa percobaan dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Masa percobaan bagi calon PNS dilaksanakan selama 1 (satu) tahun. Instansi Pemerintah wajib memberikan pendidikan dan pelatihan kepada calon PNS selama masa percobaan.

(7) Calon PNS yang diangkat menjadi PNS harus memenuhi persyaratan:

a) lulus pendidikan dan pelatihan; dan

b) sehat jasmani dan rohani.

Calon PNS yang telah memenuhi persyaratan diangkat menjadi PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan. Calon PNS yang tidak memenuhi ketentuan diberhentikan sebagai calon PNS. Setiap calon PNS pada saat diangkat menjadi PNS wajib mengucapkan sumpah/janji.

c) Pangkat dan Jabatan

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

Setiap jabatan tertentu dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja. PNS dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja.

PNS dapat diangkat dalam jabatan tertentu pada lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia. PNS yang diangkat dalam jabatan tertentu pangkat atau jabatan disesuaikan dengan pangkat

dan jabatan di lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pangkat, tata cara pengangkatan PNS dalam jabatan, kompetensi jabatan, klasifikasi jabatan, dan tata cara perpindahan antar Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional diatur dengan Peraturan Pemerintah.

d) Pengembangan Karier

Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Pengembangan karier PNS dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Kompetensi meliputi: (1) kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis; (2) kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan (3) kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Integritas sebagaimana diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada

masyarakat, bangsa dan negara. Moralitas diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompe-tensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Dalam mengembangkan kompetensi setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

Dalam mengembangkan kompetensi PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.

Selain pengembangan kompetensi pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.

e) Pola Karier

Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional. Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.

f) Promosi

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

Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah. Tim penilai kinerja PNS dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang.

g) Mutasi

Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat

dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

1. Mutasi PNS dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
2. Mutasi PNS antarkabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.
3. Mutasi PNS antarkabupaten/kota antarprovinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.
4. Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh kepala BKN.
5. Mutasi PNS antar-Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN.

Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan. Pembiayaan sebagai dampak dilakukannya mutasi PNS dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk Instansi Daerah. Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan

karier, pengembangan kompetensi, pola karier, promosi, dan mutasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

h) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja PNS berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing. Penilaian kinerja PNS didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PNS. Penilaian kinerja PNS dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.

Hasil penilaian kinerja PNS disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS. Hasil penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

i) Penggajian dan Tunjangan

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan. Gaji pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. Gaji PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara. Gaji PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah. Selain gaji PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja. Tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara. Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah. Ketentuan lebih

lanjut mengenai gaji, tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan, dan fasilitas diatur dengan Peraturan Pemerintah.

j) Penghargaan

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

1. tanda kehormatan;
2. kenaikan pangkat istimewa;
3. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
4. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

PNS yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini. Ketentuan lebih lanjut mengenai penghargaan terhadap PNS dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

k) Disiplin

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan

disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin diatur dengan Peraturan Pemerintah.

l) Pemberhentian

PNS diberhentikan dengan hormat karena:

1. meninggal dunia;
2. atas permintaan sendiri;
3. mencapai batas usia pensiun;
4. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
5. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban

PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana. PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.

PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

1. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
3. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
4. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

PNS diberhentikan sementara, apabila:

1. diangkat menjadi pejabat negara;
2. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
3. ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberhentian, pemberhentian sementara, dan pengaktifan kembali PNS diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Batas usia pensiun yaitu:

1. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi;
2. 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
3. sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional.

m) Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua

PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

PNS diberikan jaminan pensiun apabila:

1. meninggal dunia;
2. atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu;
3. mencapai batas usia pensiun;
4. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
5. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

Jaminan pensiun PNS dan jaminan hari tua PNS diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional.

Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran PNS yang bersangkutan.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengelolaan program jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah.

n) Perlindungan

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

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

Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional. Bantuan hukum, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait

pelaksanaan tugasnya. Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

2. Manajemen PPPK

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

a) Penetapan Kebutuhan

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

b) Pengadaan

Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan. Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada

Instansi Pemerintah. Pengadaan calon PPPK dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.

Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS. Untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

c) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja PPPK dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang

dicapai, dan perilaku pegawai. Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja PPPK berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing. Penilaian kinerja PPPK didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK. Penilaian kinerja PPPK dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Hasil penilaian kinerja PPPK disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK. Hasil penilaian kinerja PPPK dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.

PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PPPK.

d) Penggajian dan Tunjangan

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

e) Pengembangan Kompetensi

PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi. Kesempatan untuk pengembangan kompetensi direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah. Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.

f) Pemberian Penghargaan

PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Penghargaan dapat berupa pemberian:

1. tanda kehormatan;
2. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
3. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

PPPK yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.

g) Disiplin

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

disiplin PPPK. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

h) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja

Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena:

1. jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
2. meninggal dunia;
3. atas permintaan sendiri;
4. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau
5. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.

Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena:

1. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;

2. melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat; atau
3. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.

Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat karena:

1. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
3. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
4. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

i) Perlindungan

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

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

Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional. Bantuan hukum berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah.

b. Pengelolaan Jabatan Pimpinan Tinggi

1. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi

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.

a) Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya dilakukan pada tingkat nasional.
b) Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
c) Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
d) Jabatan pimpinan tinggi utama dan madya tertentu dapat berasal dari kalangan non-PNS dengan persetujuan Presiden yang pengisiannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif serta ditetapkan dalam Keputusan Presiden.
e) Jabatan Pimpinan Tinggi dapat diisi oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia setelah mengundurkan diri dari dinas aktif apabila dibutuhkan dan sesuai

f) dengan kompetensi yang ditetapkan melalui proses secara terbuka dan kompetitif.

g) Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah tertentu dapat diisi oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan kompetensi berdasarkan ketentuan peraturan perundang- undangan.

h) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi Instansi Pemerintah. Dalam membentuk panitia seleksi Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan KASN. Panitia seleksi Instansi Pemerintah terdiri dari unsur internal maupun eksternal Instansi Pemerintah yang bersangkutan. Panitia seleksi dipilih dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kompetensi, rekam jejak, integritas moral, dan netralitas melalui proses yang terbuka. Panitia seleksi melakukan seleksi dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas, dan penilaian uji kompetensi melalui

pusat penilaian (assesment center) atau metode penilaian lainnya.

i) Panitia seleksi menjalankan tugasnya untuk semua proses seleksi pengisian jabatan terbuka untuk masa tugas yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Ketentuan mengenai pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dapat dikecualikan pada Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan KASN.

Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN wajib melaporkan secara berkala kepada KASN untuk mendapatkan persetujuan baru.

2. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Instansi Pusat

Untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan/atau madya, panitia seleksi Instansi Pemerintah memilih 3 (tiga) nama calon untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan. Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi utama dan/atau madya yang terpilih disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Presiden.

Presiden memilih 1 (satu) nama dari 3 (tiga) nama calon yang disampaikan untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi utama dan/atau madya.

Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi. Panitia seleksi memilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan. Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang terpilih disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang. Pejabat Pembina Kepegawaian memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon yang diusulkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dengan memperhatikan pertimbangan Pejabat yang Berwenang untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi pratama.

3. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Instansi Daerah

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

Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi madya kepada Presiden melalui menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri.

Presiden memilih 1 (satu) nama dari 3 (tiga) nama calon yang disampaikan untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi madya. Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi.

Panitia seleksi memilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan. Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang.Pejabat Pembina Kepegawaian memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk ditetapkan dan dilantik sebagai pejabat pimpinan tinggi pratama.

Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin sekretariat daerah kabupaten/kota sebelum ditetapkan oleh bupati/walikota dikoordinasikan dengan gubernur.

4. Penggantian Pejabat Pimpinan Tinggi

Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengganti Pejabat Pimpinan Tinggi selama 2 (dua) tahun terhitung sejak pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi, kecuali Pejabat Pimpinan Tinggi tersebut melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak lagi memenuhi syarat jabatan yang ditentukan.

Penggantian pejabat pimpinan tinggi utama dan madya sebelum 2 (dua) tahun dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Presiden. Jabatan Pimpinan Tinggi hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun.

Jabatan Pimpinan Tinggi dapat diperpanjang berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan berdasarkan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian dan berkoordinasi dengan KASN.

Pejabat Pimpinan Tinggi harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai perjanjian kinerja yang sudah disepakati dengan pejabat atasannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu

jabatan, diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.

Dalam hal Pejabat Pimpinan Tinggi tidak menunjukan perbaikan kinerja maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang uji kompetensi kembali.

Berdasarkan hasil uji kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi dimaksud dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pejabat Pimpinan Tinggi yang Mencalonkan sebagai Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati/Walikota, dan Wakil Bupati/Wakil Walikota Pejabat pimpinan tinggi madya dan pejabat pimpinan tinggi pratama yang akan mencalonkan diri menjadi gubernur dan wakil gubernur, bupati/walikota, dan wakil bupati/wakil walikota wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis dari PNS sejak mendaftar sebagai calon.

5. Pengawasan dalam Proses Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi

Dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian memberikan laporan proses pelaksanaannya kepada KASN. KASN melakukan pengawasan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi baik

berdasarkan laporan yang disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian maupun atas inisiatif sendiri. Dalam melakukan pengawasan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan jabatan pimpinan tinggi madya di Instansi Pusat dan jabatan pimpinan tinggi madya di Instansi Daerah KASN berwenang memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal:

1. pembentukan panitia seleksi;
2. pengumuman jabatan yang lowong;
3. pelaksanaan seleksi; dan
4. pengusulan nama calon.

Dalam melakukan pengawasan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama di Instansi Pusat dan Instansi Daerah KASN berwenang memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal:

1. pembentukan panitia seleksi;
2. pengumuman jabatan yang lowong;
3. pelaksanaan seleksi;
4. pengusulan nama calon;
5. penetapan calon; dan
6. pelantikan.

Rekomendasi KASN bersifat mengikat. KASN menyampaikan laporan hasil pengawasan kepada Presiden.

6. Pegawai ASN yang menjadi Pejabat

Pegawai ASN dapat menjadi pejabat negara. Pejabat negara yaitu:

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

j. Kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh;
k. Gubernur dan wakil gubernur;
l. Bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota; dan
m. Pejabat negara lainnya yang ditentukan oleh Undang-Undang.

Pegawai ASN dari PNS yang diangkat menjadi ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi; ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan; ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial; ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi; Menteri dan jabatan setingkat menteri; Kepala perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh diberhentikan sementara dari jabatannya dan tidak kehilangan status sebagai PNS.

Pegawai ASN dari PNS yang tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara diaktifkan kembali sebagai PNS.

Pegawai ASN dari PNS yang mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden; ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat; ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Daerah; gubernur dan wakil gubernur; bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota wajib menyatakan pengunduran diri

secara tertulis sebagai PNS sejak mendaftar sebagai calon. PNS yang tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara dapat menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, atau Jabatan Fungsional, sepanjang tersedia lowongan jabatan. Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengangkatan, pemberhentian, pengaktifan kembali, dan hak kepegawaian PNS yang diangkat menjadi pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural diatur dalam Peraturan Pemerintah.

c. Organisasi

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

1. menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN; dan
2. mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa.

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

1. pembinaan dan pengembangan profesi ASN;

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

Ketentuan lebih lanjut mengenai korps profesi Pegawai ASN diatur dengan Peraturan Pemerintah.

d. Sistem Informasi ASN

Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN. Sistem Informasi ASN diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar-Instansi Pemerintah. Untuk menjamin keterpaduan dan akurasi data dalam Sistem Informasi ASN, setiap Instansi Pemerintah wajib memutakhirkan data secara berkala dan menyampaikannya kepada BKN. Sistem Informasi ASN berbasiskan teknologi informasi yang mudah diaplikasikan,

mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya.

Sistem Informasi ASN memuat seluruh informasi dan data Pegawai ASN. Data Pegawai ASN paling kurang memuat:

1. data riwayat hidup;
2. riwayat pendidikan formal dan non formal;
3. riwayat jabatan dan kepangkatan;
4. riwayat penghargaan, tanda jasa, atau tanda kehormatan;
5. riwayat pengalaman berorganisasi;
6. riwayat gaji;
7. riwayat pendidikan dan latihan;
8. daftar penilaian prestasi kerja;
9. surat keputusan; dan kompetensi.

e. Penyelesaian Sengketa

Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif. Upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif. Keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum.

Banding administratif diajukan kepada badan pertimbangan ASN.

Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif dan badan pertimbangan ASN diatur dengan Peraturan Pemerintah.

2. Rangkuman

a. Manajemen ASN terdiri dari Manjemen PNS dan Manajemen PPPK
b. 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 pensisun dan hari tua, dan perlindungan
c. Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan; pengadaan; penilaian kinerja; penggajian dan tunjangan; pengembangan kompetensi; pemberian penghargaan; disiplin; pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan perlindungan.
d. 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.

e. 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.
f. Penggantian pejabat pimpinan tinggi utama dan madya sebelum 2 (dua) tahun dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Presiden. Jabatan Pimpinan Tinggi hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun
g. Dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian memberikan laporan proses pelaksanaannya kepada KASN. KASN melakukan pengawasan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi baik berdasarkan laporan yang disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian maupun atas inisiatif sendiri
h. Pegawai ASN dapat menjadi pejabat Negara. Pegawai ASN dari PNS yang diangkat menjadi Pejabat Negara diberhentikan sementara dari jabatannya dan tidak kehilangan status sebagai PNS.

i. Pegawai ASN berhimpun dalam wadah korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia. Korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia memiliki tujuan: menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN; dan mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa.
j. Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN. Sistem Informasi ASN diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar-Instansi Pemerintah
k. Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif. Upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administrative

3. Latihan/Tugas

Agar Anda bisa lebih memahami apa yang sudah Anda baca dan pelajari dari modul ini, latihan berikut bisa memperkuat pemahaman Anda tentang Mekanisme Pengelolaan ASN. Anda dapat mengerjakan latihan berikut sendiri atau mendiskusikan dengan teman Anda.

a. Coba jelaskan perbedaan antara manajemen PNS dan Manajemen PPPK
b. Bagaimana perbedaan mekanisme pengisian jabatan pimpinan tinggi ASN dan penggantian jabatan pimpinan tinggi ASN

c. Coba diskusikan peranan sistem informasi ASN dalam pengelolaan ASN

KEDUDUKAN DAN PERAN ASN UNTUK MENDUKUNG SMART GOVERNANCE

PENGAYAAN MODUL:

Manajemen ASN

Lembaga Administrasi Negara RI

2025

MANAJEMEN ASN

Adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

REGULASI: UU ASN NO 20 TAHUN 2023

Motivasi

“HINDARI melakukan pelanggaran terhadap kedudukan, peran, hak dan kewajiban, serta kode etik dan kode perilaku ASN sebagai upaya untuk menjadi ASN PROFESIONAL yang memiliki karakter sebagai pelayan masyarakat”

Apa Sistem Pengelolaan SDM ASN yang diterapkan saat ini ???

merit SYSTEM

Adalah Kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada **kualifikasi, kompetensi, dan kinerja** secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan ***(UU ASN, Ps. 1, butir 22).***

merit SYSTEM

Prinsip

- Keadilan & Kewajaran
- Obyektif
- Berbasis Kinerja

Manfaat

- Mendukung Akuntabilitas Pelayanan Publik
- Menjamin Keterbukaan dan Keadilan

Penggunaan

- Pengadaan
- Pengembangan Karier
- Promosi
- Penilaian Kinerja
- dll.

Kelembagaan

- Kemenpan & RB
- LAN
- BKN

IMPLEMENTASI

Berikan contoh implementasi sistem merit yang telah Anda lihat dan/atau rasakan/alami di instansinya masing-masing?

UNTUK MENJADI ASN PROFESIONAL YANG BERKARAKTER SEBAGAI PELAYAN MASYARAKAT

Optimalkan Hikmah Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN :

Kesempatan untuk mencapai puncak karier semakin terbuka, kompetisi menjadi semakin sehat "*fair*", kompensasi semakin baik, pengelolaan semakin akuntabel

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

TERIMA KASIH

MODUL
PELATIHAN DASAR CALON PNS
HABITUASI

MAKARTI BHAKTI NAGARI

Hak Cipta © Pada : Lembaga Administrasi Negara
Edisi Revisi April Tahun 2017

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
Jl. Veteran No. 10 Jakarta 10110
Telp. (62 21) 3868201, Fax. (62 21) 3800188

"AKTUALISASI"
Modul Pelatihan Dasar Calon PNS

TIM PENGARAH SUBSTANSI:
1. Dr. Adi Suryanto, M.Si
2. Dr. Muhammad Idris, M.Si

TIM PENULIS MODUL:
1. Dr. Tri Widodo W Utomo, SH, MA
2. Dr. Basseng, M.Ed
3. Dr. Bayu Hikmat Purwana, M.Pd

Reka Cetak : Rudy Masthofani, S.Kom
COVER : Musthopa, S.Kom

Jakarta - LAN - 2017
iii + 19 hlm: 15 x 21 cm

ISBN: 978-602-7594-21-0

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

KATA PENGANTAR

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan Instansi Pemerintah Untuk wajib memberikan Pendidikan dan Pelatihan terintegrasi bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) selama satu (satu) tahun masa percobaan. Tujuan dari Pelatihan terintegrasi ini adalah untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Dengan demikian UU ASN mengedepankan penguatan nilai-nilai dan pembangunan karakter dalam mencetak PNS.

Lembaga Administrasi Negara menterjemahkan amanat Undang-Undang tersebut dalam bentuk Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan yang tertuang dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III dan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan I dan II. Pelatihan ini memadukan pembelajaran klasikal dan non-klasikal di tempat Pelatihan serta di tempat kerja, yang memungkinkan peserta mampu untuk menginternalisasi, menerapkan, dan mengaktualisasikan, serta membuatnya menjadi kebiasaan

(habituasi), dan merasakan manfaatnya, sehingga terpatri dalam dirinya sebagai karakter PNS yang professional.

Demi terjaganya kualitas keluaran Pelatihan dan kesinambungan Pelatihan di masa depan serta dalam rangka penetapan standar kualitas Pelatihan, maka Lembaga Administrasi Negara berinisiatif menyusun Modul Pelatihan Dasar Calon PNS ini.

Atas nama Lembaga Administrasi Negara, kami mengucapkan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada tim penyusun yang telah bekerja keras menyusun Modul ini. Begitu pula halnya dengan instansi dan narasumber yang telah memberikan review dan masukan, kami ucapkan terimakasih.

Kami sangat menyadari bahwa Modul ini jauh dari sempurna. Dengan segala kekurangan yang ada pada Modul ini, kami mohon kesediaan pembaca untuk dapat memberikan masukan yang konstruktif guna penyempurnaan selanjutnya, semoga modul ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, April 2017

Kepala
Lembaga Administrasi Negara,

ttd

Adi suryanto

DAFTAR ISI

hal
Kata Pengantar i
Daftar isi ii
Daftar Gambar.....iii
Daftar Formulir iv

Bab I. Pendahuluan 1
A. Latar belakang 1
B. Deskripsi singkat 5
C. Tujuan Pembelajaran 5
D. Indikator Keberhasilan 6
E. Materi pokok dan sub materi pokok 6

Bab II. Konsepsi Pembelajaran Aktualisasi 7
A. Konsep Habituasi..... 7
B. Konsep Pembelajaran Aktualisasi..... 13

Bab III. Tahap Pembelajaran Aktualisasi 35
A. Merancang Aktualisasi..... 36
B. Mempresentasikan Rancangan Aktualisasi..... 53
C. Melakukan Aktualisasi 55
D. Melaporkan Aktualisasi 59
E. Mempersentasikan Laporan Aktualisasi..... 61
F. Latihan..... 63
G. Rangkuman 64
H. Evaluasi 65
I. Umpan Balik dan Tindak lanjut..... 65

Bab IV. Penutup 67

Daftar Istilah 69
Daftar Pustaka 71

DAFTAR GAMBAR

hal
Gambar 1: *The Power of Goals Setting* 12
Gambar 2: Keterkaitan Habituasi dan Akatualisasi 13
Gambar 3: Paradigma Pengertian Aktualisasi.....16
Gambar 4: Kerangka Pikir Pemilihan Isu.....20
Gambar 5: Keterkaitan Isu, Kegiatan dan Output dengan Mata Pelatihan (1).....24
Gambar 6: Keterkaitan Isu, Kegiatan dan Output dengan Mata Pelatihan (2).....24
Gambar 7: Tahapan Pembelajaran Aktualisasi 35

DAFTAR FORMULIR

hal
Formulir 1: Rancangan Aktualisasi 37
Formulir 2: Pengendalian Aktualisasi Oleh Mentor 57
Formulir 3: Pengendalian Aktualisasi Oleh Coach 58
Daftar Tabel.....

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sistem pembelajaran Pelatihan Dasar Calon PNS pada kurikulum yang menekankan pada pembentukan karakter PNS, setiap peserta pelatihan dituntut untuk mampu mengaktualisasikan substansi materi pembelajaran yang telah dipelajari melalui proses pembiasaan diri yang difasilitasi dalam pembelajaran agenda Habituasi. Pembelajaran Agenda Habituasi memfasilitasi peserta melakukan kegiatan pembelajaran aktualisasi mata-mata Pelatihan khususnya pada pembelajaran agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI dan pembelajaran agenda nilai-nilai dasar PNS yang telah dipelajari.

Pengalaman belajar pada agenda habituasi dirancang agar peserta mendapatkan pemahaman tentang konsepsi habituasi melalui kegiatan pembelajaran aktualisasi di tempat kerja dan penjelasan tentang kegiatan pembelajaran aktualisasi sehingga peserta akan memiliki kemampuan mensintesakan substansi mata Pelatihan ke dalam rancangan aktualisasi, pembimbingan pembelajaran aktualisasi, melaksanakan seminar rancangan aktualisasi, melaksanakan aktualisasi di

tempat kerja dan menyusun laporan aktualisasi, menyiapkan rencana presentasi laporan pelaksanaan aktualisasi, dan melaksanakan seminar aktualisasi. Khusus bagi peserta Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III dituntut suatu kemampuan untuk mendeskripsikan analisis dampak apabila nilai-nilai dasar PNS tidak diterapkan dalam pelaksanaan tugas jabatan yang dituangkan di dalam laporan aktualisasinya.

Pembelajaran agenda habituasi didalam struktur kurikulum pembentukan karakter PNS merupakan pembelajaran agenda ke-IV (terakhir), namun dalam pelaksanaanya terdapat satu sesi pembelajaran yang disampaikan sebelum pembelajaran agenda I, II, dan III dipelajari peserta. Sesi pembelajaran dimaksud adalah penjelasan konsepsi aktualisasi. Sesi pembelajaran ini ditempatkan lebih awal dengan tujuan memberikan bekal kemampuan berpikir konseptual kepada peserta tentang keterkaitan konsepsi habituasi dan aktualisasi, tuntutan kemampuan peserta mensintesakan substansi mata-mata pelatihan yang telah dipelajari khususnya pada pembelajaran agenda III dan agenda II ke dalam suatu rancangan aktualisasi. Disamping itu, disampaikan juga tentang tahapan pembelajaran aktualisasi dan taget tujuan pembelajaranya, peran dan tugas pembimbing (*coach* dan *mentor*), dan diberikan penekanan tentang

persentase bobot penilaian sebesar 50% (persen) yang akan menentukan kelulusan peserta.

Pembelajaran agenda habituasi selanjutnya diberikan setelah peserta menyelesaikan seluruh agenda pembelajaran secara berurutan (agenda I, II, dan III), melalui sesi pembelajaran penjelasan aktualisasi dengan tujuan mengingatkan kembali sesi pembelajaran penjelasan konsepsi aktualisasi dan mengarahkan peserta menyiapkan diri untuk melakukan setiap tahapan pembelajaran aktualisasi. Selanjutnya peserta akan dibimbing menyusun rancangan aktualisasi dan "mensintesakan" substansi mata-mata pelatihan agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI dan nilai-nilai dasar PNS ke dalam rancangan aktualisasi.

Kemampuan peserta melaksanakan pembelajaran aktualisasi dapat peroleh melalui proses pembimbingan dari *coach* (pembimbing yang ditunjuk dari lembaga pelatihan) dan *mentor* (atasan peserta atau pegawai lainnya yang ditujuk oleh pejabat pembina kepegawaian instansi peserta), sehingga peserta mampu menyusun kertas kerja rancangan aktualisasi, melaksanakan seminar rancangan aktualisasi, menerapkan rancangan aktualisasi dan menyusun laporan aktualisasi selama masa pembelajaran non klasikal (*off campus*) di tempat kerja, menyiapkan rencana presentasi laporan aktualisasi,

melaksanakan seminar aktualisasi, dan di penghujung pembelajaran peserta mampu melaksanakan pekerjaan sebagai pelayan publik secara profesional.

Pada saat pembelajaran non klasikal (*off campus*) di tempat kerja untuk menerapkan rancangan aktualisasi, peserta dimungkinkan akan difasilitasi untuk belajar pada kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas sesuai dengan tuntutan kompetensi teknis jabatan peserta pada satu tahun masa percobaan. Pembelajaran tersebut dilakukan melalui proses pembimbingan dari *coach* di tempat kerja yang ditunjuk oleh pejabat pembina kepegawaian instansi peserta dan *mentor* yang telah ditunjuk. Keduanya bertugas membimbing peserta melakukan kegiatan pembelajaran pada kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas. Dalam kondisi tertentu *coach* yang dimaksud pada paragraf ini, peran dan tugasnya dapat dirangkap oleh mentor peserta.

Selanjutnya, terkait dengan system perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran pada kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas sesuai dengan tuntutan kompetensi teknis jabatan peserta dalam 1 (satu) tahun masa percobaan, akan dijelaskan lebih lanjut pada pedoman teknis khusus diluar modul aktualisasi ini.

B. Deskripsi Singkat

Mata Pelatihan aktualisasi membekali peserta tentang konsepsi aktualisasi dan habituasi, tahapan pembelajaran aktualisasi, penyusunan dan penyajian rancangan aktualisasi, melaksanakan aktualisasi, dan penyajian hasil aktualisasi. Mata Pelatihan ini disajikan dengan metode penulisan kertas kerja, dengan pendekatan pembelajaran *experiential learning*, dan presentasi yang bersifat mandiri. Keberhasilan peserta dinilai dari kemampuan menyusun dan menyajikan rancangan, melaksanakan aktualisasi di tempat kerja, menyusun laporan, dan menyajikan hasil aktualisasi.

C. Tujuan Pembelajaran

Setelah mengikuti pembelajaran ini, Peserta Pelatihan Dasar Calon PNS diharapkan mampu :

1. Memahami konsepsi pembelajaran aktualisasi dan habituasi;
2. Memahami tahapan pembelajaran aktualisasi; dan
3. Melaksanakan tahapan pembelajaran aktualisasi:
    a. menyusun rancangan aktualisasi
    b. mempresentasikan rancangan aktualisasi;
    c. melaksanakan aktualisasi;
    d. menyusun laporan aktualisasi;
    e. mempresentasikan laporan aktualisasi.

D. Indikator Keberhasilan

Setelah mengikuti pembelajaran ini, Peserta mampu:

1. menjelaskan konsepsi aktualisasi dan habituasi;
2. menjelaskan tahapan pembelajaran aktualisasi;
3. menyusun rancangan aktualisasi;
4. mempresentasikan rancangan aktualisasi;
5. melaksanakan aktualisasi di tempat kerja;
6. menyusun laporan pelaksanaan aktualisasi;
7. menyiapkan rencana presentasi laporan aktualisasi; dan
8. mempresentasikan laporan aktualisasi.

E. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok

1. Konsepsi aktualisasi dan habituasi;
2. Tahapan pembelajaran aktualisasi;
3. Pembimbingan penulisan rancangan aktualisasi;
4. Seminar rancangan aktualisasi;
5. Aktualisasi di tempat kerja;
6. Laporan aktualisasi;
7. Pembimbingan persiapan pra seminar aktualisasi; dan
8. Seminar aktualisasi.

BAB II
KONSEPSI PEMBELAJARAN AGENDA HABITUASI

A. Konsepsi Habituasi

Habituasi secara harfiah diartikan sebagai sebuah proses pembiasaan pada/atau dengan “sesuatu” supaya menjadi terbiasa atau terlatih untuk melakukan “sesuatu” yang bersifat instrisik pada lingkungan kerjanya.

Mengadaposi pendapatnya Samani dan haryanto (2011:239) tentang habituasi, peserta Pelatihan Dasar Calon PNS dalam pembelajaran agenda habituasi difasilitasi untuk menghasilkan suatu penciptaan situasi dan kondisi (*persistence life situation*) tertentu yang memungkinkan peserta melakukan proses pembiasaan untuk berperilaku sesuai kriteria tertentu. Penciptaan tersebut diarahkan pada pembentukan karakter sebagai karakter diri ideal melalui proses internalisasi dan pembiasaan diri melalui intervensi (stimulus) tertentu yang akan dilakukan pada pelaksanaan tugas jabatan di tempat kerja.

Intervensi diciptakan agar bisa memicu timbulnya suatu respon berupa tindakan tertentu yang diawali dari hal-hal kecil atau yang paling mendasar dibutuhkan di tempat kerja, khususnya untuk mendukung pelaksanaan tugas jabatan peserta. Hal-hal kecil atau mendasar yang

dimaksud adalah sebagai upaya untuk mendekatkan peserta dengan tuntutan lingkungan kerja, misalnya aktivitas rutin dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja, jam kerja, kedisiplinan, cara dan etika memberikan pelayanan kepada konsumen/tamu/*stakeholders*, strategi komunikasi dengan sesama pegawai atau dengan pimpinan, situasi atau lingkungan budaya kerja, atau hal-hal lainnya yang dapat menarik perhatian dan layak dibicarakan/didiskusikan.

Indikator keberhasilan pembelajaran agenda Habituasi adalah teridentifikasinya suatu kondisi nyata yang terjadi di dalam lingkungan kerja dan secara spesifik terkait dengan tuntutan pelaksanaan tugas jabatannya, sebagai suatu isu yang muncul dan harus dipecahkan. Berdasarkan kondisi tersebut peserta menunjukkan prakarsa kreatif untuk berkontribusi memecahkan isu dengan menginisiasi kegiatan-kegiatan pemecahan isu dan melakukannya secara konsisten, sebagai suatu kebiasaan untuk selalu melakukan aktivitas yang menghasilkan manfaat yang dapat dirasakan oleh unit/organisasi, *stakeholders* atau sekurang-kurangnya oleh individu peserta, sehingga terbentuk menjadi karakter dalam mendukung pelaksanaan tugas dan jabatan secara profesional sebagai pelayan masyarakat.

Faktor-faktor yang berperan dalam menentukan kualitas mengidentifikasi isu adalah kepekaan peserta terhadap tuntutan dan kondisi lingkungan kerja, konsistensi dan keakraban terhadap motif bekerja lebih baik, dan kemampuan peserta menunjukannya ditempat kerja. Untuk menjaga keberlangsungan proses habituasi, sangat disarankan peserta menemukan *role model* yang akan dijadikan *figure* atau contoh teladan atau model *mirroring.* Tidak menutup kemungkinan *role model* yang ditemukan dan ditetapkan peserta dapat lebih dari satu orang. Terkait dengan hal tersebut di atas, muncul dua pertanyaan besar, yaitu: (1) Siapa yang dimaksud *role model* tersebut?, maka jawabannya yaitu pegawai atau siapa saja. sosok tokoh yang akan dijadikan panutan sebaiknya adalah orang yang bekerja di unit kerja atau instansi peserta, yang menurut peserta layak menjadi contoh atau teladan berdasarkan materi-materi yang telah dipelajari pada pembelajaran agenda nilai-nilai dasar PNS dan agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI.

Pertanyaan selanjutnya adalah (2) apa yang akan ditiru?. jawabannya adalah contoh sikap dan perilaku yang menggambarkan sosok pegawai ideal, yang karena karakter kepribadian dan/atau kompetensinya dalam menyelesaikan pekerjaan mendekati kondisi ideal dan sangat dibutuhkan di tempat kerja, sehingga dipandang

layak untuk dijadikan teladan. Memang perlu diakui, bahwa tidak mudah menemukan *role model* seperti itu, namun peserta harus yakin bahwa akan ada seseorang atau pegawai yang menurut penilaian peserta atau berdasarkan rekomendasi dari pihak tertentu layak untuk dijadikan *role model*. Hal terpenting yang perlu ditegaskan, siapa pun *role model* yang akan dipilih, maka dia harus bersifat (eksis) ada dalam kondisi nyata bukan tokoh *imaginative* terlepas dari berbagai kelemahannya.

Dalam menetapkan *role model*, langkah yang harus dilakukan peserta adalah mendalami atau menggali data atau informasi tentang kriteria pegawai tersebut, sehingga layak mendapatkan predikat pegawai yang ideal/terbaik dan layak ditiru. Langkah mendalami atau menggali data atau informasi tentang kriteria pegawai tersebut, penting dilakukan peserta agar dalam menetapkan kriteria atau indikator yang akan ditiru sesuai dengan substansi materi mata pelatihan yang telah dipelajari. Kriteria atau indikator tersebut kemudian dijadikan alat atau kriteria penentu keberhasilan peserta melakukan habituasi bersama *partner* atau *role model* yang telah dipilih, disamping pembimbingnya.

Pentingnya peserta mendapatkan *role model* yang akan dijadikan *partner* dalam pembelajaran agenda habituasi dan pentingnya peran *role model* sebagai

partner pembelajaran agenda habituasi, didasarkan atas konsep penelitian yang diadopsi dari teori *the power of goals setting* dari Locke & Latham (1994). Konsep tersebut digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
The Power of Goals Setting

Gambar di atas secara garis besar menunjukkan, bahwa jika peserta memiliki tujuan yang ingin dicapai, kemudian menuliskan tujuan tersebut dalam satu rumusan kalimat yang terukur maka keberhasilan mencapai tujuan sebesar 25-30%, jika kemudian peserta mendiskusikan rumusan tujuan tersebut dan strategi pencapaian tujuan tersebut dengan pihak-pihak yang relevan maka keberhasilan mencapai tujuan sebesar 55-60%, dan jika peserta mendapatkan rekan kerja yang “berakuntabilitas” untuk bersama-sama mencapai tujuan tersebut maka kemungkinan keberhasilan peserta mencapai tujuan lebih dari 85 %.

B. Konsepsi Pembelajaran Aktualisasi

Setelah Peserta memahami tentang konsepsi pembelajaran habituasi, maka selanjutnya akan dijelaskan bagaimana penciptaan suatu intervensi yang akan digunakan dalam pembelajaran habituasi yaitu konsep (intervensi) AKTUALISASI.

Keterkaitan habituasi dengan Aktualisasi digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2
Keterkaitan Habituasi dan Aktualisasi

Pembelajaran aktualisasi pada Pelatihan Dasar Calon PNS terbagi kedalam dua kegiatan pembelajaran utama yaitu; pembelajaran merancang aktualisasi dan pembelajaran melaksanakan rancangan aktualisasi. Kedua kegiatan pembelajaran tersebut, tandai dengan kemampuan yang harus dikuasai peserta berdasarkan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. merancang aktualisasi yang akan diukur berdasarkan kemampuan peserta mendeskripsikan; kualitas penetapan isu, jumlah kegiatan pemecahan isu, kualitas rencana kegiatan, relevansi rencana kegiatan dengan aktualisasi, dan kemampuan menyampaikan rancangan aktualisasi kepada penguji (teknik komunikasi).
2. melaksanakan rancangan aktualisasi yang akan diukur berdasarkan kemampuan peserta mendeskripsikan kualitas pelaksanaan kegiatan, kualitas aktualisasi, dan kemampuan menyampaikan rancangan aktualisasi kepada penguji (teknik komunikasi).
3. Disamping kemampuan yang perlu dikuasai peserta berdasarkan dua kriteria di atas, khusus bagi Peserta Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III dituntut untuk mampu menganalisis dampak apabila nilai-nilai

dasar PNS tidak diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas jabatannya yang dituangkan pada laporan aktualisasi.

Pemahaman mendalam terkait ketiga kemampuan yang harus dikuasai dalam pembelajaran aktualisasi tersebut, akan duiraikan lebih lanjut pada Bab III tentang tahapan pembelajaran aktualisasi.

Untuk lebih memudahkan Peserta memahami pembelajaran aktualisasi, terlebih dahulu peserta perlu memahami esensi kata ‘aktualisasi’.

‘Aktualisasi’ berasal dari kata dasar ‘aktual’ yang berarti nyata/ benar-benar terjadi/ sesungguhnya ada. Dengan mengacu kepada pengertian tersebut, maka aktualisasi memiliki pengertian sebagai suatu proses untuk menjadikan pengetahuan dan pemahaman yang telah dimiliki terkait substansi mata pelatihan yang telah dipelajari dapat menjadi aktual/ nyata/ terjadi/ sesungguhnya ada. Proses yang perlu dilakukan berdasarkan pengertian aktualisasi dalam suatu proses pembelajaran atau pelatihan adalah bentuk kemampuan Peserta dalam menerjemahkan teori ke dalam praktik, mengubah konsep menjadi konstruk, menjadikan gagasan sebagai kegiatan (realita) memperhatikan tuntutan pembelajaran yang telah dipelajari. Penjelasan tersebut digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3
Paradigma Pengertian Aktualisasi

Berdasarkan pengertian aktualisasi di atas dan kontekstualisasi dalam Pelatihan Dasar Calon PNS khususnya pada pembelajaran aktualisasi agenda habituasi, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan mengaktualisasikan substansi mata pelatihan yang telah dipelajari adalah hal utama yang perlu ada dalam suatu rancangan aktualisasi.

Dalam belajar menyusun rancangan aktualisasi, terdapat beberapa pertanyaan-pertanyaan pokok yang

perlu dijawab peserta. Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini secara berurutan, dapat memandu peserta lebih mudah merancang aktualisasi. Pertanyaan-pertanyaan yang dimaksud tersebut adalah:

1. Isu-isu apa yang dapat diidentifikasi di tempat kerja?
2. Isu apa yang berkenaan erat dengan pelaksanaan tugas jabatan dan layak dijadikan isu?
3. apa yang akan diaktualisasikan pada pembelajaran agenda III di dalam proses mengidentifikasi dan menetapkan isu yang akan dipecahkan?
4. Gagasan “kreatif” apa yang akan diusulkan untuk memecahkan isu?
5. Kegiatan “kreatif” apa yang akan diusulkan untuk dapat memecahkan isu?
6. bagaimana tahapan kegiatan yang perlu dilakukan dalam menyelesaikan setiap kegiatan secara terukur untuk dapat memecahkan isu?
7. Apakah hasil kegiatan (*output*) telah memberikan kontribusi terhadap penyelesaian isu?
8. apa yang akan diaktualisasikan pada pembelajaran agenda II dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam rangka penyelesaian isu?,
9. bagaimana cara mengaktualisasikannya?, dan
10. bagaimana membuktikan bahwa telah terjadi aktualisasi?.

Aktivitas peserta berdasarkan jawaban dari setiap pertanyaan di atas dan dilakukan berulang-ulang maka pada akhirnya akan menggambarkan adanya proses habituasi. Habituasi yang diharapkan muncul sehingga terbentuk menjadi karakter pada pembelajaran aktualisasi adalah:

1. kepedulian peserta terhadap permasalahan yang terjadi di lingkungan kerjanya, baik pada level organisasi, unit kerja, atau sekurang-kurangnya dalam pelaksanaan tugas jabatannya; dan
2. kemampuan peserta untuk berkontribusi/berpartisipasi dengan melakukan aktivitas yang memberikan manfaat atas dasar keyakinan kuat terhadap sesuatu yang ideal atau seharusnya terjadi.

Peserta Pelatihan Dasar Calon PNS perlu menyadari bahwa, kemampuan mengidentifikasi dan menetapkan isu adalah hal pertama yang harus ditunjukkan atau sebagai pintu gerbang pertama menuju keberhasilan menyusun rancangan aktualisasi. Oleh karena itu, untuk menjaga kesamaan penyamaan persepsi tentang apa yang dimaksud dengan isu, maka selanjutnya akan diuraikan tentang pengertian isu.

Pengertian isu secara umum adalah suatu phenomena/kejadian yang diartikan sebagai masalah. Pengertian isu menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia 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" (1993), mengartikan *issue* 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".*

Masih banyak pengertian lainnya tentang isu, Peserta dipersilahkan untuk menemukan pada berbagai *literature* lainnya dan mendalaminya secara mandiri atau dengan bantuan pembimbing. Di dalam modul ini yang perlu ditekankan terkait dengan pengertian isu adalah adanya/disadarinya suatu fenomena atau kejadian yang dianggap penting atau dapat menjadi menarik perhatian orang banyak, sehingga menjadi bahan yang layak untuk didiskusikan.

Terdapat 3 (tiga) kemampuan yang mempengaruhi dalam mengidentifikasi dan/atau menetapkan isu dan perlu mendapatkan perhatian dari peserta, yaitu kemampuan melakukan:

1. **Enviromental Scanning** → peduli terhadap masalah dalam organisasi dan mampu memetakan hubungan kausalitas
2. **Problem Solving** → mampu mengembangkan dan memilih alternatif, dan mampu memetakan aktor terkait dan perannya masing-masing
3. **Analysis** → mampu berpikir konseptual (mengkaitkan dengan substansi Mata Pelatihan), mampu mengidentifikasi implikasi / dampak / manfaat dari sebuah pilihan kebijakan / program / kegiatan/ tahapan kegiatan.

Ketiga kemampuan tersebut dalam penerapannya dapat dianalogikan dalam kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 4
Kerangka Pikir Pemilihan Isu

Perlu dipahami, bahwa dalam penetapan isu di tempat kerja perlu mendapatkan dukungan konseptual dari mata pelatihan yang telah dipelajari pada agenda Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI. Setiap mata Pelatihan yang telah dipelajari memiliki keterkaitan, baik secara keseluruhan atau masing-masing mata pelatihan sesuai konteks isu. Kemampuan peserta mengenali dan memahami dengan baik tuntutan pelaksanaan pekerjaan dan lingkungan kerja, dibantu dengan inspirasi dari pengampu mata pelatihan, dan proses pembimbingan dari pembimbing yang berkualitas akan dapat membantu peserta menggambarkan dengan jelas kesesuaian atau ketidaksesuaian antara situasi nyata di tempat kerja dengan tuntutan situasi yang seharusnya terjadi sehingga menjadi isu yang layak diajukan dan harus segera ditangani.

Pada saat peserta melakukan *enviromental scanning* dalam organisasi dan memetakan hubungan kausalitas aktor dan peran aktor, tidak menutup kemungkinan peserta mampu menemukan isu lebih dari satu. Untuk kebutuhan menyusun rancangan aktualisasi, peserta cukup memilih satu isu yang disebut *core isu* untuk dijadikan bahan pembelajaran merancang

aktualisasi dengan persetujuan *mentor* dan dikonsultasikan kepada *coach*. Isu lainnya yang belum dipilih dapat digunakan untuk menyusun rancangan aktualisasi pada sisa waktu masa off campus atau pasca pelatihan sebagai bentuk komitmen peserta melakukan habituasi.

Langkah selanjutnya, setelah peserta menetapkan *core isu*, maka selanjutnya mengusulkan rumusan gagasan kreatif dalam bentuk kegiatan yang dapat dilakukan dan diyakini gagasan atau kegiatan tersebut dapat memecahkan isu. Pada kondisi tertentu dimungkinkan ada peserta yang merumuskan gagasan berdasarkan isu yang diangkat, namun tidak dapat diselesaikan/dilakukan terkait dengan keterbatasan "tetap" dalam jabatan peserta dan posisinya sebagai CPNS. Kepada peserta tersebut sangat disarankan untuk melakukan dua hal (lihat gambar 3):

1. tetap menyelesaikan gagasan pemecahan isu tersebut, melalui penulisan atau penggambaran penyelesaian isu secara komprehensif dan dapat dipertanggung jawabkan. Di dalam modul ini masuk pada kategori inisiatif pemikiran konseptual; dan
2. menetapkan isu kedua yang gagasan pemecahan isunya yang aktivitas-aktivitasnya dapat diselesaikan.

Gagasan pemecahan isu dan penetapan kegiatan untuk mewujudkan gagasan tersebut sangat dituntut adanya aspek kreatifitas sehingga akan memberikan hasil berbeda dan memberikan manfaat atau manfaat yang lebih dari biasanya. Kegiatan yang diusulkan sebagai langkah pemecahan isu perlu dirumuskan hasil capaian kegiatannya, untuk mengukur ketercapaian hasil kegiatan maka disusun tahapan kegiatan untuk dapat menjelaskan bagaimana melakukan kegiatan tersebut. Pelaksanaan usulan kegiatan dan/atau tahapan kegiatan yang diusulkan dalam rangka pemecahan isu yang diangkat harus mengaktualisasikan substansi mata pelatihan agenda Internalisasi Nilai-Nilai Dasar PNS yang telah dipelajari.

Untuk memudahkan peserta memahami penjelasan tentang aktualisasi substansi mata pelatihan agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI sebagai dasar penetapan isu dan aktualisasi substansi mata pelatihan agenda nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan kegiatan yang akan dituangkan dalam kertas kerja rancangan aktualisasi, harap perhatikan kedua gambar berikut ini:

Gambar 5
Keterkaitan Isu, Kegiatan dan Output dengan
Mata Pelatihan (1)

Gambar 6
Keterkaitan Isu, Kegiatan dan Output dengan
Mata Pelatihan (2)

Aplikasi kedua gambar tersebut dalam situasi nyata, dijelaskan dengan contoh berikut ini:

Misalnya ditempat kerja Peserta terdapat situasi dimana para pegawai selalu patuh (disiplin) untuk datang setiap hari sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini Peserta dapat menyimpulkan telah terjadi kesesuaian situasi nyata di tempat kerja, antara materi yang dipelajari pada agenda sikap dan perilaku dan/atau nilai-nilai dasar PNS. Kesimpulan tersebut tidak salah, namun tidak sesuai dengan tuntutan pembelajaran aktualisasi yaitu harus mengkaitkan dengan aktualisasi agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, strategi yang perlu dilakukan peserta adalah dengan menelaah lebih dalam terkait motif kepatuhan tersebut, sehingga peserta akan mendapatkan data lain, yaitu bahwa kepatuhan yang ditunjukkan pegawai/beberapa pegawai tersebut hanya terkait dengan kedisplinan datang tepat waktu, namun tidak didukung dengan profesionalitas penyelesaian pekerjaan, dan hal ini tidak relevan dengan mata manajemen ASN dan pelayanan publik, dst.

Contoh lainnya, misalnya Peserta bekerja pada unit kerja yang menangani pekerjaan mengolah data akreditasi, Peserta melihat atau mungkin merasakan adanya konflik kepentingan dimana ada ‘keinginan’

pimpinan lembaga Pelatihan baik pusat ataupun daerah (pengusul akreditasi) yang subyektif dengan kepentingan obyektifitas pengolahan data yang merupakan tugas dan tanggungjawabnya, dan hal ini juga telah melibatkan kolega dan pimpinan. Berdasarkan situasi tersebut, maka Peserta mendapatkan dilema dari ketidaksesuaian antara situasi yang terjadi dilihat dari mata Pelatihan Akuntabilitas dan Antikorupsi. Kesimpulan tersebut tidak salah, namun tidak sesuai dengan tuntutan pembelajaran aktualisasi yaitu harus mengkaitkan dengan aktualisasi agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, strategi yang perlu dilakukan peserta adalah dengan menelaah lebih dalam terkait motif tersebut sehingga mendapatkan simpulan bahwa hal tersebut akan mengganggu proses layanan dan menimbulkan motif ketidak percayaan stakeholders terhadap layanan dan wibawa organisasi dan hal ini terkait dengan mata pelatihan Pelayanan Publik dan *Whole of Government*, dst.

Masih banyak contoh-contoh lain yang dapat peserta gali di dalam diskusi bersama peserta lainnya atau dengan pembimbing atau dengan Pengampu materi (pengajar) agenda III.

Dengan memperhatikan kedua contoh di atas, sesungguhnya Peserta sedang melakukan langkah mensintesakan materi dengan menjadikan konsep mata-

mata Pelatihan sebagai landasan dalam menemukan isu atau permasalahan yang sedang terjadi atau diprediksi akan terjadi di tempat kerja.

Agar mampu melakukannya, setiap peserta Pelatihan Dasar Calon PNS dituntut untuk memiliki kepekaan dan kepedulian terhadap masalah yang terjadi, baik berasal dari kinerja individu/ unit kerja/ organisasi, selanjutnya peserta dituntut untuk mampu memetakan hubungan kausalitas dan menjadikannya sebagai isu yang diangkat. Sebagaimana telah dijelaskan di atas, untuk kebutuhan merancang aktualisasi, peserta cukup memilih satu isu yang berkualitas dan menyelesaikannya dengan memperhatikan masa *off campus* di tempat kerja.

Didalam proses penetapan isu yang berkualitas, sebaiknya peserta menggunakan kemampuan berpikir kiritis yang ditandai dengan penggunaan alat bantu penetapan kriteria kualitas isu. Alat bantu penetapan kriteria isu yang berkualitas, misalnya dapat menggunakan kriteria; Aktual, Kekhalayakan, Problematik, dan Kelayakan. **Aktual** artinya Benar-benar terjadi dan sedang hangat dibicarakan dalam masyarakat. **Kekhalayakan** artinya Isu yang menyangkut hajat hidup orang banyak. **Problematik** artinya Isu yang memiliki dimensi masalah yang kompleks, sehingga perlu dicarikan segera solusinya, dan **Kelayakan** artinya Isu

yang masuk akal dan realistis serta relevan untuk dimunculkan inisiatif pemecahan masalahnya.

Alat bantu lainnya, misalnya menggunakan kriteria analisis USG dengan menetapkan rentang penilaian (1-5) dari mulai sangat USG atau tidak sangat USG. **Urgency**: seberapa mendesak suatu isu harus dibahas, dianalisis dan ditindaklanjuti. **Seriousness**: Seberapa serius suatu isu harus dibahas dikaitkan dengan akibat yang akan ditimbulkan. **Growth**: Seberapa besar kemungkinan memburuknya isu tersebut jika tidak ditangani segera.

Alat bantu lainnya misalnya menggunakan system berpikir *mine map*, *fishbone*, SWOT, tabel frekuensi, analisis kesenjangan, atau sekurangnya-kurangnya menerapkan kemampuan berpikir hubungan sebab-akibat. Alat-alat bantu tersebut digunakan sebagai bukti telah menunjukan kemampuan berpikir analisis dalam diri peserta yang didukung data atau fakta yang relevan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Jika isu telah ditetapkan dengan persetujuan *mentor* dan dikonsultasikan kepada *coach*, maka langkah selanjutnya adalah merumuskan isu dalam suatu pernyataan yang ditulis secara singkat dan jelas dengan memuat *focus* dan *locus.*

Contoh:

Masih lambatnya proses pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan Pusat P3D LAN RI

Langkah selanjutnya adalah mengidentifkasi akar permasalahan berdasarkan sumber utama isu, aktor yang terlibat, dan peran dari setiap aktor, kemudian dideskripsikan keterkaitannya dengan mata Pelatihan yang relevan (langsung dan/atau tidak langsung) berdasarkan konteks isu.

Isu yang dipilih tersebut, kemudian diuraikan dengan menggunakan formulir alat bantu rancangan aktualisasi, namun yang perlu diketahui peserta untuk strategi penulisan rancangan aktualisasi dapat disusun sesuai contoh atau dengan sistem *casecade*, atau jika ada bentuk lain yang dianggap lebih sederhana dan komunikatif dipersilahkan untuk mengembangkannya.

Selanjutnya peserta mengusulkan gagasan kreatif pemecahan isu dan strateginya melalui pikiran konseptual dan/atau aktivitas-aktivitas kegiatan (sangat disarankan) yang tujuannya sebagai upaya peserta untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan memberikan nilai manfaat dengan terciptanya suatu “peningkatan, penyederhanaan, penyempurnaan,

perbaikan, dll”. Usulan tersebut disampaikan kepada coach dan meminta validasi dann persetujuan dari mentor sebagi pembimbing pembelajaran aktualisasi. Kegiatan kreatif yang diusulkan didasarkan atas pertimbangan sesuai dengan lingkup pekerjaan peserta dan secara realistis dapat dilaksanakan selama masa aktualisasi di tempat kerja dengan persetujuan atasan peserta.

Telah disinggung pada penjelasan sebelumnya, bahwa disadari kondisi peserta sebagai CPNS memiliki keterbatasan menyelesaikan gagasan karena faktor dukungan anggaran, sarana dan prasarana, juga otoritas (kewenangan/tanggung jawab), namun hal tersebut tidak berarti menjadi penghambat bagi peserta untuk berpikir dan bertindak kreatif dan inovatif. Peserta dapat mengusulkan kegiatan operasional sesuai dengan konteks dan cakupan isu yang peserta akan mencoba untuk dipecahkan, walaupun menurut sebagian orang hal itu sederhana atau mungkin sangat sederhana sehingga tidak diperhitungkan, namun yakinlah kesederhanaan (simplifikasi) adalah dasar keterukuran sebuah proses.

Berikut ini disajikan beberapa contoh, bagaimana kesederhaan gagasan mampu memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan tugas pada unit kerja.

Contoh

Pertama, Peserta bekerja pada unit pelayanan, dan Peserta menyaksikan di ruang tunggu terjadi antrian yang panjang setiap harinya, serta tidak ada informasi kepastian pelayanan. Peserta memiliki gagasan agar masyarakat selama mengantri merasakan nyaman dan disampaikan kepada pimpinan untuk; membagi ruang tunggu bagi masyarakat perokok dan bukan perokok, memaksimalkan penempatan kursi di ruang tunggu, membuat tulisan yang terang dan sederhana tentang jenis dan proses pelayanan yang akan ditempatkan pada tempat-tempat strategis di ruang tunggu, dan seterusnya.

Kedua, Peserta yang berkerja di unit pelayanan, menyaksikan masyarakat yang datang ke tempat pelayanan namun tidak bisa terlayani karena waktu pendaftaran pelayanan sudah tutup, hal ini Peserta pahami penyebabnya karena jauhnya jarak antara tempat tinggal masyarakat dengan tempat pelayanan dan mereka tidak mungkin menginap. Peserta memiliki gagasan dan disampaikan kepada pimpinan untuk; mengantisipasi hal tersebut dengan menyiapkan box sederhana penerimaan permohonan atau pendaftaran yang dilengkapi dengan berbagai informasi persyaratan dan proses pelayanan yang akan dilakukan, sehingga bagi masyarakat yang datang jauh dapat memanfaatkkan box tersebut. Formulir didalam box tersebut akan menjadi pekerjaan prioritas ada keesokan harinya.

Masih banyak contoh-contoh lainnya, Peserta dapat menggali contoh-contoh lain termasuk gagasan-gagasan

lainnya dengan mendiskusikan hal tersebut dengan sesama peserta dan/atau dengan pembimbing.

Gagasan kreatif pemecahan isu kemudian disebut dengan kegiatan. Kegiatan (beberapa kegiatan) langkah selanjutnya diuraikan ke dalam tahapan-tahapan kegiatan yang terukur dan dapat diamati, sehingga menghasilkan output kegiatan yang relevan dengan pemecahan isu. Pada saat menetapkan hasil kegiatan, Peserta diminta mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS yang menurut Peserta relevan dengan pelaksanaan kegiatan atau tahapan kegiatan di bawah bimbingan *coach* sehingga menjadikan nilai-nilai dasar tersebut berwujud dan kaya makna. Dengan kata lain penerapan (aktualisasi) nilai-nilai dasar PNS pada pelaksanaan kegiatan atau tahapan kegiatan akan menggambarkan kualitas output kegiatan atau gambaran kualitas proses tahapan kegiatan.

Simak contoh pertama di atas, kegiatan yang diusulkan adalah:

1). membagi ruang tunggu bagi masyarakat perokok dan bukan perokok. Aktivitas yang akan dilakukan adalah; berkonsultasi dengan pimpinan, mendesain layout ruang pelayanan, berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait. Selanjutnya Peserta merencanakan nilai-nilai dasar yang relevan dengan pelaksanaan tahapan kegiatan tersebut, misalnya menerapkan nilai-nilai yang terdapat pada mata pelatihan Etika publik, komitmen mutu, dan nasionalisme dalam menyampaikan gagasan

dan berkoordinasi dengan pimpinan atau pihak-pihak terkait lainnya.

2). memaksimalkan penempatan kursi di ruang tunggu. Misalnya tahapan yang akan dilakukan adalah; berkonsultasi dengan pimpinan, berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait, bersam-sama dengan pegawai lainnya menata ruang tunggu. Selanjutnya Peserta merencanakan nilai-nilai dasar yang relevan dengan pelaksanaan kegiatan tersebut, misalnya menerapkan nilai-nilai yang terdapat pada mata pelatihan **Akuntabilitas** PNS, etika publik, komitmen mutu, dan nasionalisme dalam menyampaikan gagasan, berkoordinasi dengan pimpinan atau pihak-pihak terkait lainnya, dan pada saat melakukan penataan kursi.

3). membuat tulisan yang terang dan sederhana tentang jenis dan proses pelayanan yang akan ditempatkan pada tempat-tempat strategis di ruang tunggu. Misalnya tahapan yang akan dilakukan adalah; berkonsultasi dengan pimpinan, berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait, membuat tulisan (poster sederhana), menempatkannya di tempat yang mudah dilihat. Selanjutnya Peserta merencanakan nilai-nilai dasar yang relevan, misalnya menerapkan nilai-nilai yang terdapat pada mata pelatihan Akuntabilitas PNS, etika publik, komitmen mutu, dan anti korupsi dalam menghasilkan dan menyimpan tulisan tersebut.

Contoh diatas merupakan akumulasi kemampuan yang telah ditunjukan peserta dalam melakukan

1. **Enviromental Scanning** yaitu sikap peduli terhadap isu/masalah dalam organisasi dan sekaligus bentuk kemampuan memetakan hubungan kausalitas yang terjadi.

2. **Problem Solving** yaitu kemampuan peserta mengembangkan dan memilih alternatif pemecahan isu/masalah, dan kemampuan memetakan aktor terkait dan perannya masing-masing dalam penyelesaian isu/masalah.
3. **Analysis** bentuk kemampuan peserta berpikir konseptual yaitu kemampuan mengkaitkan dengan substansi Mata Pelatihan dan bentuk kemampuan mengidentifikasi implikasi / dampak / manfaat dari sebuah pilihan kegiatan/ tahapan kegiatan yang dilakukan.

Hasil kegiatan atau tahapan kegiatan yang dilandasi oleh agenda nilai-nilai dasar PNS untuk memecahkan isu/masalah yang dilandai oleh agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI akan membantu Peserta mendapatkan inspirasi dan menunjukkan kebiasaan menjadi pelopor atau keteladanan untuk menjadikan dirinya sebagai PNS Profesional pelayan masyarakat sebagai perwujudan 3 fungsi ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.

BAB III
TAHAPAN PEMBELAJARAN AKTUALISASI

Tahapan pembelajaran aktualisasi sebagaimana diatur didalam pedoman penyelenggaran peltihan latsar, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 7
Tahapan Pembelajaran Aktualisasi

Uraian lebih jelas tentang tahapan pembelajaran aktualisasi pada setiap tahapan pembelajaranya akan diuraikan di bawah ini.

Perlu Peserta ingat:
Kualitas pembelajaran tentang tahapan aktualisasi sangat ditentukan oleh pemahaman tentang konsepsi pembelajaran agenda habituasi dan pembelajaran Aktualisasi, jika Peserta belum memiliki pemahaman yang baik terkait kedua hal tersebut, silahkan dipelajari kembali Bab I dan BAB II sampai paham dan berdiskusi dengan sesama peserta atau dengan pengampu materi dan coach.

A. Merancang Aktualisasi

Rancangan aktualisasi merupakan dokumen kertas kerja sebagai salah satu produk pembelajaran aktualisasi yang dihasilkan oleh peserta Pelatihan Dasar Calon PNS bagi CPNS. Rancang aktualisasi memuat aktivitas peserta dalam hal: a) mengidentifikasi, menyusun dan menetapkan isu atau permasalahan yang terjadi dan harus segera dipecahkan, b) mengajukan gagasan pemecahan isu/ masalah dengan menyusunnya dalam daftar rencana, tahapan, dan output kegiatan, c) mendeskripsikan keterkaitan antara isu dan kegiatan yang diusulkan dengan substansi persfektif mata pelatihan Manajemen ASN, Pelayanan Publik, dan *Whole of Government*, secara terpisah atau keseluruhan mata pelatihan, baik secara langsung ataupun tidak langsung, d) mendeskripsikan rencana pelaksanaan kegiatan dan konstribusi hasil kegiatan yang didasari aktualisasi nilai-nilai dasar PNS, serta e) mendeskripsikan prediksi hasil

kegiatan yang akan dilandasi oleh substansi mata pelatihan agenda nilai-nilai dasar PNS terhadap pencapaian visi, misi, tujuan organisasi, dan penguatan nilai-nilai organisasi.

Dalam menyusun rancangan aktualisasi selama masa *off campus*, peserta dapat menggunakan formulir alat bantu berikut ini untuk menuangkannya dalam dokumen kertas kerja rancangan aktualisasi, dan jika dalam proses pembelajaran peserta dan/atau bersama dengan pembimbing dapat menemukan format yang lebih sederhana dan komunikatif, maka dipersilahkan untuk melakukan perubahan atau penyempurnaan.

Unit Kerja: **:** _____
Identifikasi Isu **:** _____
Isu yang Diangkat **:** _____
Gagasan Pemecahan Isu **:** _____

No	Kegia-tan	Tahapan Kegiatan	Output/ Hasil	Keterkaitan Substansi Mata pelatihan	Kontribusi Terhadap Visi-Misi Organisasi	Penguatan Nilai Organisasi
1	2	3	4	5	6	7

Formulir 1: Rancangan Aktualisasi

Berikut ini adalah petunjuk pengisian formulir 1 rancangan aktualisasi:

Unit Kerja	:	Diisikan identitas unit kerja (jabatan peserta hingga unit kerja) tempat bekerja dan akan melaksanakan aktualisasi **Contoh:** *Pelaksana Pengelola Program Diklat, Subbid Diklat Prajabatan Pusat Pengembangan Program dan Pembinaan Diklat LAN.*
Identifikasi Isu	:	Diisikan rumusan isu/ *list isu* **Contoh:** 1. *Masih lambatnya proses pemberian nomor KRA* 2. *Layanan Konsultasi yang tidak terstandar* 3. *Pelaksanaan Monev Diklat Prajab yang bervariasi* 4. *Penyajian data alumni Prajab yang kurang responsif* 5. *dst*
Isu yang Diangkat	:	Diiskan satu rumusan isu yang akan diusulkan yang memuat fokus dan lokus atas pertimbangan sesuai dengan lingkup pekerjaan peserta dan secara realistis dapat dilaksanakan selama masa aktualisasi di tempat kerja dengan persetujuan mentor **Contoh:** *Masih lambatnya proses pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN*
Gagasan Pemecahan	:	Diisikan gagasan kreatif pemecahan isu yang diangkat dalam bentuk

Isu		kegiatan yang perlu mendapat dukungan mata pelatihan agenda III dengan pertimbangan sesuai lingkup pekerjaan peserta dan secara realistis dapat dilaksanakan selama masa aktualisasi di tempat kerja dengan persetujuan atasan peserta **Contoh:** *Percepatan proses pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN*
Kolom 1	:	Diisi nomor urut kegiatan yang diusulkan untuk memecahkan isu. Nomor urut kegiatan ini tidak saja dapat diartikan sebagai urutan pelaksanaan kegiatan, karena dalam kondisi tertentu dimungkinkan ada kegiatan yang dilaksanakan secara paralel.
Kolom 2	:	Diisi kegiatan pemecahan isu atau aktivitas yang akan dilakukan dan telah mendapat persetujuan mentor. Kegiatan harus mengedepankan munculnya gagasan kreatif yang kemudian menjadi pembeda dengan kegiatan yang selama ini ada. **Contoh:** *1. melakukan telaahan SOP dan kebijakan pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN;* *2. mengusulkan draft SOP dan Perangkat Pengendalian Pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN;*

		3. *melakukan sosialisasi draft SOP, perangkat pengendalian pelayanan dan pembagian tugas pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan kepada seluruh pelaksana pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN;* 4. *melakukan ujicoba pemberian Pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN* 5. *melakukan reveiew hasil ujicoba pelaksanaan pemberian Pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN*; 6. *melakukan telaahan efektivitas kegiatan percepatan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan dengan membandingkan pada sistem kerja yang selama ini berjalan* 7. *menyusun laporan kegiatan* 8. *Pengusulan proses percepatan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan dalam kegiatan pengembangan Sistem Informasi Diklat Aparatur (www.sida.lanri.info).* **(Kegiatan 6 dan 7 adalah kegiatan yang mencerminkan isu terpecahkan sedangkan kegiatan 8 adalah inisiasi memperluas cakupan penyelesaian isu melalui kegiatan pengembangan SIDA yang sudah lintas Bidang dan memerlukan penanganan khusus)**

Kolom 3	:	Diisi uraian tahapan kegiatan yang telah mendapatkan persetujuan mentor, mengacu pada kegiatan yang telah diisi dari kolom 2. **Contoh:** *Isian kolom 3 dengan kegiatan 1:* ***Tahapan Kegiatan:*** 1. *meminta dokumen SOP pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan ke bagian administrasi Pusat P3D;* 2. *melakukan telaahan dokumen SOP pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan dari bagian administrasi Pusat P3D;* 3. *mengumpulkan informasi tentang kebijakan dan harapan atas pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan kepada pimpinan dan kolega pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN, serta stakeholders terkait (PIC);* 4. *melakukan telaahan tentang kebijakan pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN dikaitkan dengan informasi yang dikumpukan pada tahap ke 3;* 5. *menyusun draft SOP dan perangkat kerja pelaksanaan SOP pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN.* ***(tahapan kegiatan ke 5 sebagai penghubung pada kegiatan ke 2)***

Kolom 4	:	Diisi uraian target capaian kegiatan atau target capaian pada setiap tahapan kegiatan yang dapat diamati dan diukur, dan mendapatkan persetujuan dari *mentor*.
Kolom 5	:	Diisi mata pelatihan agenda II dan nilai dasar yang relevan untuk menunjukan keterkaitan konseptual sehingga akan mewarnai pelaksanaan kegiatan berbasis nilai-nilai dasar. **Contoh:** *Isian kolom 5 dengan tahap kegiatan 1:* *Agenda III:* *WoG dan Pelayanan Publik* *Agenda II"* *Akuntabilitas: teliti, detail, akurat, bertanggung jawab,* *Nasionalisme: mengedepankan kepentingan umum,* *Etika Publik: sopan, ramah* *Komitmen Mutu: orientasi mutu, efektif dan efisien* *Anti Korupsi: terbuka, peduli, jujur.*
Kolom 6	:	*Diisi* uraian tentang kontribusi kualitas hasil kegiatan terhadap pencapaian visi, misi dan/atau tujuan organisasi. **Contoh:** *Isian kolom 6 dengan kegiatan 1:* *dengan melakukan telaahan SOP dan kebijakan pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN maka kualitas pelaksanaan kerja akan teridentifikasi dengan baik sehingga mendukung pencapaian* ***Visi***

		& Misi LAN *dalam menjalankan pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur Negara dan* ***misi Pusat P3D LAN*** *sebagai penjaminan kualitas pelaksanaan NSPK Pengembangan kompetensi bagi CPNS dapat terwujud.*
Kolom 7	:	Diisi uraian tentang kontribusi hasil kegiatan terhadap penguatan nilai organisasi. **Contoh:** *Isian kolom 7 dengan kegiatan 1*: *Penelaahan SOP dan kebijakan terkait dengan pelayanan pemberian nomor registrasi bertujuan sebagai langkah awal untuk memahami kebijakan pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan yang selama ini dianggap kurang responsif terhadap kebutuhan seluruh pemangku kepentingan sehingga menjadi jelas dan terukur akan menguatkan* ***nilai-nilai organisasi LAN yaitu integritas, profesional, inovatif, dan peduli****.* *(****nilai-nilai organisasi LAN RI ada 4 (empat, yaitu: integritas, profesional, inovatif, dan peduli****)*

Kemampuan peserta mengisi formulir 1 di atas, maka peserta dianggap telah berhasil menyusun kertas kerja rancangan aktualisasi. Keuntungan penggunaan formulir 1 sebagai alat bantu dalam merancang aktualisasi adalah penyajian dan penulisanya sederhana

dapat disajikan secara komprehensif, namun kekuranganya, kemampuan peserta untuk meng-*eksplore* tidak terlihat. Hal ini terjadi karena, pertama adanya keterbatasan ruang kepada peserta untuk memberikan uraian atau deskripsi yang menunjukan kemampuan peserta melakukan: *environmental scanning, problem solving*, *berpikir kritis* sebagai media melakukan aktualisasi agenda III melalui aktivitas peserta mengidentifikasi, menetapkan isu, dan menentukan gagasan pemecahan isu, dan kedua adanya keterbatasan ruang untuk memberikan uraian atau deskripsi yang penuh makna terhadap kualitas pelaksanaan kegiatan pemecahan isu yang sarat dengan aktualisasi nilai-nilai dasar.

Oleh karena itu, di dalam modul ini disajikan contoh lainnya yang disajikan dalam bentuk narasi sederhana dengan menggunakan contoh yang telah dikemukakan di atas, sebagai berikut:

Jabatan:

Pelaksana pengelola pengembangan program Diklat Prajabatan pada Subbid Diklat Prajabatan Pusat P3D LAN

Identifikasi Isu:

Pekerjaan :
1. membuat draft surat balas ijin prinsip penyelenggaraan pelatihan,
2. memberikan layanan konsultasi penyelenggaraan pelatihan,
3. memberikan KRA,

4. monev penyelenggaraan pelatihan,
5. menjadi pengawas ujian,
6. menghadiri rapat persiapan dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan,
7. menyajikan data alumni,
8. dst .

List Isu :

Berdasarkan pengalaman bekerja selama 4 bulan membantu pimpinan dirasakan adanya hal yang bisa diperbaiki / disempurnakan / ditingkatkan atau sebutan lainnya, dalam pelaksanaan tugas jabatannya (dengan menyusun list isu) sebagai berikut:

1. Masih lambatnya proses pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan
2. Layanan Konsultasi yang tidak terstandar
3. Pelaksanaan Monev yang bervariasi
4. Penyajian data alumni yang responsif
5. Dst

Isu Yang Diangkat:

Langkah selanjutnya mendeskripskan tentang proses memetakan aktor dan peran aktor baik di internal maupuan eksternal yang terlibat dalam setiap daftar isu yang telah ditetapkan dengan menggunakan teknik berpikir tertentu untuk memilih dan menetapkan isu yang yang akang diangkat. Berdasarkan list isu dan teknik berpikir (contoh:analisis kausalitas) yang digunakan, disimpulkan isu lambatnya proses pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan dengan analisis dampak jika isu tidak segera dipecahkan akan menyebabkan:

1. keluhan lemdik atas lambatnya proses pemberian nomor registrasi terus terjadi;
2. lambatnya penyajian data alumni,
3. sulitnya proses verifikasi data alumni,
4. tidak ada alat kontrol/ kendali kerja,
5. pembagian kerja tidak merata, dan
6. respon PIC Lemdik akan terus lambat.

Gagasan Pemecahan Isu:

Pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN merupakan tugas LAN berdasakan *amanah* UU ASN Pasal 44 huruf (c) yaitu merencanakan dan mengawasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN secara nasional. Pelaksanaan tugas tersebut salah satunya dilakukan melalui pengendalian Kode Registrasi Alumni khususnya Prajabatan. Ketentuan mengenai KRA telah diatur didalam Peraturan Kepala LAN yang mengatur tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Prajabatan di Indonesia yang didalamnya *mengatur secara teknis* bagaimana KRA yang dimohonkan dari lembaga penyelenggara pemerintah terakreditasi kepada LAN sehingga berbekal KRA yang dibubuhkan pada halaman STTPP nantinya akan digunakan Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai syarat untuk memproses *pengangkatan* CPNS menjadi PNS.

Pemberian layanan yang cepat dan tepat serta memberikan kejelasan proses yang mudah diakses oleh pengguna merupakan bagian yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan tugas jabatan pelaksana khususnya di subbid Diklat Prajabatan LAN. Maka gagasan pemecahan isu yang usulkan adalah **Percepatan Layanan Pemberian Nomor Registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Subbid Diklat Prajabatan LAN.**

Kegiatan, Tahapan Kegiatan, Output, Keterkaitan Substansi Mata pelatihan, Kontribusi Terhadap Visi-Misi dan tujuan Organisasi, dan Penguatan Nilai Organisasi, akan dijelaskan berikut ini. Menyadari bahwa *core isu* ini bersifat *complicated* atau tidak bersifat tunggal, sehingga diusulkan berapa kegiatan pemecahan masalah sebagai satu rangkaian kegiatan besar, Kegiatan yang diusulkan untuk memecahkan isu adalah sebagai berikut:

1. melakukan telaahan SOP dan kebijakan pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN;

   kegiatan ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dari kebijakan yang ada saat ini, sehingga dapat dipetakan usulan penyempurnaan kebijakan agar terjadi keterpaduan antara kebijakan dan kejelasan/keterukuran proses layanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan

pada subbid Diklat Prajabatan sehingga percepatan pemberian layanan nomor registrasi dapat terwujud, hal ini sejalan dengan subtansi mata pelatihan agenda yang telah dipelajari yaitu: WoG secara mikro yang menitik beratkan pada pentingnya sinergitas, koordinasi, dan kolaborasi antara kebijakan dengan system layanan yang terpadu sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelayanan yang diberikan, dan Pelayanan Publik yang menitik beratkan pada kejelasan dan keterukuran proses pelayanan….. dst.

Pada saat pelaksanaan menelaah SOP dan kebijakan pelayanan saya akan mengaktualisasikan nilai-nilai dasar yang telah dipelajari pada agenda II dengan memperhatikan aspek ketelitian, detail, akurat, dan bertanggung jawab sebagai aktualisasi dari mata pelatihan Akuntabilitas, sehingga akan menjawab tuntutan seluruh pemangku kepentingan dengan mengedepankan kepentingan umum dan dituangkan melalui telaahan staf yang ditulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar (baku) sebagai aktualisasi dari mata pelatihan Nasionalisme. Telaahan staf yang ditulis merupakan simpulan dari kebijakan yang ada saat ini dan disarankan untuk adanya penyempurnaan yang berorientasi mutu sehingga menggambarkan adanya efektifitas proses dan efisien waktu layanan sebagai aktualisasi dari mata pelatihan Komitmen Mutu. Secara subtansi penyempurnaan yang diusulkan secara terbuka, jujur, dan mencerminkan kepedulian dalam pelaksanaan tugas jabatan atas beragai keluhan yang selama ini muncul, hal tersebut merupakan aktualisasi nilai dasar pada mata pelatihan anti korupsi. Pada saat melakukan telaahan, pada dasarnya diakui tidak bisa dilakukan mandiri, oleh karena itu saya akan bertanya dan berkomunikasi dengan pihak-pihak terkait dengan sopan dan ramah sebagai aktualisasi nilai dasar pada mata pelatihan Etika Publik sehingga banyak infomasi yang dapat diperoleh.

Media yang digunakan untuk mengaktualisaikan nilai-nilai dasar sebagai mana dijelaskan di atas, dilakukan pada tahapan-tahapan kegiatan sebagai berikut:

a. meminta dokumen SOP pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan ke bagian administrasi Pusat P3D;

b. melakukan telaahan dokumen SOP pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan dari bagian administrasi Pusat P3D;
c. mengumpulkan informasi tentang kebijakan dan harapan atas pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan kepada pimpinan dan kolega pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN, serta stakeholders terkait (PIC);
d. melakukan telaahan tentang kebijakan pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN dikaitkan dengan informasi yang dikumpukan pada tahap ke 3;
e. menyusun draft SOP dan perangkat kerja pelaksanaan SOP pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN.

Dengan melakukan telaahan SOP dan kebijakan pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN maka kualitas pelaksanaan kerja akan teridentifikasi dengan baik sehingga mendukung pencapaian Visi & Misi LAN dalam menjalankan pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur Negara dan misi Pusat P3D LAN sebagai penjaminan kualitas pelaksanaan NSPK Pengembangan kompetensi bagi CPNS dapat terwujud.

Penelaahan SOP dan kebijakan terkait dengan pelayanan pemberian nomor registrasi bertujuan sebagai langkah awal untuk memahami kebijakan pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan yang selama ini dianggap kurang responsif terhadap kebutuhan seluruh pemangku kepentingan sehingga menjadi jelas dan terukur akan menguatkan nilai-nilai organisasi LAN yaitu integritas, profesional, inovatif, dan peduli.

2. mengusulkan draft SOP dan Perangkat Pengendalian Pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN;

   …….dilanjutkan dengan deskripsi sebagaimana dicontohkan pada kegiatan nomor 1 di atas yang disesuaikan dengan konteks kegiatannya.

3. melakukan sosialisasi draft SOP, perangkat pengendalian pelayanan dan pembagian tugas pelayanan pemberian nomor

registrasi STTPP Diklat Prajabatan kepada seluruh pelaksana pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN;

…….dilanjutkan dengan deskripsi sebagaimana dicontohkan pada kegiatan nomor 1 di atas yang disesuaikan dengan konteks kegiatannya.

4. melakukan ujicoba pemberian Pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN

   …….dilanjutkan dengan deskripsi sebagaimana dicontohkan pada kegiatan nomor 1 di atas yang disesuaikan dengan konteks kegiatannya.

5. melakukan reveiew hasil ujicoba pelaksanaan pemberian Pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN;

   …….dilanjutkan dengan deskripsi sebagaimana dicontohkan pada kegiatan nomor 1 di atas yang disesuaikan dengan konteks kegiatannya.

6. melakukan telaahan efektivitas kegiatan percepatan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan dengan membandingkan pada sistem kerja yang selama ini berjalan;

   …….dilanjutkan dengan deskripsi sebagaimana dicontohkan pada kegiatan nomor 1 di atas yang disesuaikan dengan konteks kegiatannya.

7. menyusun laporan kegiatan

   …….dilanjutkan dengan deskripsi sebagaimana dicontohkan pada kegiatan nomor 1 di atas yang disesuaikan dengan konteks kegiatannya.

8. Pengusulan proses percepatan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan dalam kegiatan pengembangan Sistem Informasi Diklat Aparatur (www.sida.lanri.info) melalui *gagasan konseptual*;

   …….dilanjutkan dengan deskripsi sebagaimana dicontohkan pada kegiatan nomor 1 di atas yang disesuaikan dengan konteks kegiatannya.

Kedelapan kegiatan tersebut digambarkan dalam diagram alur sebagai berikut:

PERCEPATAN PELAYANAN PEMBERIAN NOMOR REGISTRASI STTPP DIKLAT PRAJABATAN PADA SUBID DIKLAT PRAJABATAN PUSAT P3D LAN RI

Kegiatan kegiatan tersebut akan dilakukan selama masa off campus dengan jadwal sebagai berikut:

No	Kegiatan	Bulan			
		1	2	3	4
1	melakukan telaahan SOP dan kebijakan pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN;				
2	mengusulkan draft SOP dan Perangkat Pengendalian Pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN				
3	melakukan sosialisasi draft SOP, perangkat pengendalian pelayanan dan pembagian tugas pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan kepada seluruh pelaksana pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN				
4	melakukan ujicoba pemberian Pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN				
5	melakukan reveiew hasil ujicoba pelaksanaan pemberian Pelayanan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN;				

6	melakukan telaahan efektivitas kegiatan percepatan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan dengan membandingkan pada sistem kerja yang selama ini berjalan				
7	menyusun laporan kegiatan				
8	Pengusulan proses percepatan pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan dalam kegiatan pengembangan Sistem Informasi Diklat Aparatur (www.sida.lanri.info) pasca pelatihan.				

Dari kedua contoh diatas, peserta dapat lebih memahami bagaimana membuat rancangan aktualisasi dimulai dari aktivitas melakukan identifikasi dan penetapan isu yang terjadi ditempat kerja dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Merumuskan langkah-langkah secara sistematis sehingga menggambarkan satu kemampuan berpikir kritis yang inovatif tanpa harus melampaui kewenangan peserta sebagai CPNS di lingkungan kerjanya. Coba simak usulan kegiatan terakhir, kegiatan tersebut dirasakan tidak mampu dikerjakan tanpa dukungan organisasi, namun peserta tersebut tetap mengusulkan gagasannya untuk mengembangkan dan menyempurnakan desain system pelayanan penerbitan nomor registrasi yang saat ini disebut dengan Kode Registrasi Alumni (KRA) melalui laman Sistem Informasi Diklat Aparatur LAN.

Contoh rancangan aktualisasi pada desain yang kedua menggunakan *casecading* sebagaimana disampaikan dalam formulir 1 sebagai alat bantu dengan pola narasi, peserta bersama pembimbing (*coach*) dapat menentukan atau mengembangkan sistematika penyajian atau penulisan yang dianggap lebih sederhana penulisannya dan mudah dipahami.

Keberhasilan peserta dalam membuat rancangan aktualisasi adalah: memahami komponen-komponen utama yang harus ada dalam rancangan aktualisasi dan dapat mendeskripsikan/ menjelaskan/mengisi setiap komponen rancangan aktualisasi tersebut, sehingga dapat dipahami oleh peserta dan tim peguji seminar rancangan aktualisasi.

Alami, **K**emukakan, **O**lah, **S**impulkan, **A**plikasikan (AKOSA) *dan terus seperti itu dengan konsisten, adalah 3 langkah menuju keberhasilan"*

"***SELAMAT MENCOBA***"

B. Mempresentasikan Rancangan Aktualisasi

Setelah merampungkan rancangan aktualisasi, peserta dituntut untuk mempresentasikan rancangan aktualisasi tersebut dalam suatu forum seminar. Tujuan presentasi ini adalah untuk mendapatkan masukan agar rancangan aktualisasi tersebut layak dan logis dapat diterapkan.

Dalam seminar rancangan aktualisasi, setiap peserta diberi kesempatan selama 15-20 menit untuk mempresentasikan rancangan aktualisasinya. Komponen utama yang harus dipresentasikan peserta adalah:

1. argumentasi terhadap core isu yang dipilih bersifat aktual didukung konsep pokok mata pelatihan pada agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI yang melandasi pemilihan core isu dengan menggunaan teknik berpikir kritis analitis dan penetapan gagasan pemecahan core isu yang dipilih, serta prediksi level dampak (individu, unit kerja, atau cakupan yang lebih luas) pemecahan core isu tersebut;
2. jumlah usulan-usulan inisiatif baik berupa pikiran konseptual dan/atau kegiatan beserta pentahapan kegiatan yang mengandung unsur kreatif sehingga menghasilkan ouput kegiatan dalam rangka memecahkan core isu dengan mengaktualisasikan agenda nilai-nilai dasar PNS;

3. keberlangsungan inisiatif (proses dan kualitas) dengan mengelola dan menjalankan inisiatif;
4. kontribusi hasil kegiatan atau pemecahan isu terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi;
5. kontribusi hasil kegiatan atau pemecahan isu terhadap penguatan nilai-nilai organisasi; dan
6. komitmen menyelesaikan seluruh kegiatan dalam rangka pemecahan isu

Terdapat dua pihak di dalam seminar rancangan aktualisasi yang akan memberikan masukan, yaitu pembimbing peserta (*Mentor dan coach*) dan Penguji. Pertanyaan dan masukan dari *mentor* dan penguji serta komentar dari *coach* dilaksanakan selama 20-25 menit. Di samping memberi masukan, Penguji juga bertugas memberi penilaian yang bersifat kuantitatif dan kualitatif, M*entor* dan C*oach* bertugas memberi penilaian bersifat deskriptif terkait dengan komponen penilaian; kualitas penetapan isu, jumlah rencana kegiatan, kualitas rencana kegiatan, relevansi rencana kegiatan dengan aktualisasi, dan teknik komunikasi, sesuai dengan instrumen penilaian yang telah ditetapkan LAN.

Berdasarkan masukan yang telah diberikan dalam seminar, setiap peserta dituntut untuk melakukan penyempurnaan rancangan aktualisasi, dibawah

bimbingan *Coach* dan *mentor*. Hasil penyempurnaan ini kemudian menjadi pegangan peserta, *Coach* dan *mentor*, serta penyelenggara Pelatihan dalam pelaksanaan aktualisasi di tempat kerja selama masa *off campus*.

C. Melakukan Aktualisasi

Setelah berada di tempat kerja, peserta dituntut untuk segera melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dengan penuh disiplin dan tanggung jawab, sesuai dengan jadual yang juga telah direncanakan. Apabila terjadi perubahan jadual atau perubahan kegiatan yang disetujui *mentor*, maka peserta wajib menyampaikan perubahan-perubahan tersebut kepada *Coach.*

Coach dan *Mentor* berkewajiban memandu dan mengawasi pelaksanaan kegiatan, ketepatan aktualiasi substansi materi pokok mata pelatihan, kualitas capaian hasil kegiatan, kontribusi hasil kegiatan terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi, dan kontribusi hasil kegiatan terhadap penguatan nilai organisasi, untuk kegiatan-kegiatan yang mengalami perubahan.

Terdapat tiga aktivtas mendasar yang perlu dilakukan peserta Pelatihan Dasar Calon PNS pada saat *off campus* yaitu:

1. Melakukan pendalaman terhadap *core issue* yang dipilih (jika berubah/bertambah), dan dukungan

konsep pokok mata pelatihan yang melandasi pemilihan *core issue* dan penetapan inisiatif pemecahan *core issue* yang dipilih,

2. Melakukan penerapan terhadap usulan-usulan inisiatif baik berupa pikiran konseptual dan/atau aktivitas-aktivitas dalam rangka memecahkan *core issue* tersebut, dan proses dan kualitas mengelola dan menjalankan inisitaif, dan
3. Melakukan analisis terhadap dampak hasil inisiatif, (dampak yang terjadi baik pada level individu, unit, atau organisasi), dan menjaga keberlangsungan inisiatif yang telah dilakukan.

Untuk memastikan proses aktualisasi di tempa kerja berjalan dengan lancar selama masa *off campus*, maka *Coach* dan *Mentor* akan mengendalikan peserta bimbingannya melalui proses pembimbingan yang terstruktur. Mekanisme pengendalian *Coach* dan *Mentor* dalam mengendalikan pembelajaran aktualisasi peserta di tempat kerja dapat menggunakan formulir berikut ini:

KARTU BIMBINGAN AKTUALISASI MENTOR

Nama : ……
NIP : ……
Unit Kerja : ……
Jabatan : ……
Isu : ……
Gagasan : ……

Kegiatan 1 : ……

Penyelesaian Kegiatan	Catatan Mentor	Paraf Mentor
✓ Tahapan Kegiatan; ✓ Output kegiatan terhadap pemecaha isu; ✓ Keterkaitan Substansi Mata pelatihan; ✓ Kontribusi Terhadap Visi-Misi Organisasi ; ✓ Penguatan Nilai Organisasi;		

Kegiatan 2 : ……(dst)……

Penyelesaian Kegiatan	Catatan Mentor	Paraf Mentor
✓ Tahapan Kegiatan; ✓ Output kegiatan terhadap pemecaha isu; ✓ Keterkaitan Substansi Mata pelatihan; ✓ Kontribusi Terhadap Visi-Misi Organisasi ; ✓ Penguatan Nilai Organisasi;		

Formulir 2: Pengendalian Akutualisasi oleh *mentor*

KARTU BIMBINGAN AKTUALISASI COACH

Nama : ……
NIP : ……
Unit Kerja : ……
Jabatan : ……
Isu : ……
Gagasan : ……

Kegiatan 1 : ……

Penyelesaian Kegiatan	Catatan Coaching	Waktu dan Media Coaching
✓ Tahapan Kegiatan; ✓ Output kegiatan terhadap pemecaha isu; ✓ Keterkaitan Substansi Mata pelatihan; ✓ Kontribusi Terhadap Visi-Misi Organisasi ; ✓ Penguatan Nilai Organisasi;		

Kegiatan 2 : ……(dst)……

Penyelesaian Kegiatan	Catatan Coaching	Waktu dan Media Coaching
✓ Tahapan Kegiatan; ✓ Output kegiatan terhadap pemecaha isu; ✓ Keterkaitan Substansi Mata pelatihan; ✓ Kontribusi Terhadap Visi-Misi Organisasi ; ✓ Penguatan Nilai Organisasi;		

Formulir 3: Pengendalian Akutualisasi oleh *coach*

Dalam pelaksanaan kegiatan, setiap peserta dituntut untuk mendokumentasikan kegiatan-kegiatan tersebut, dalam bentuk output kegiatan, foto sewaktu melaksanakan kegiatan, video, dan dokumen lain yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan. Dokumen-dokumen tersebut merupakan bukti belajar yang harus dilampirkan berdasarkan isian yang dituliskan pada formulir 2 dan 3 di atas.

D. Melaporkan Aktualisasi

Pada saat melaksanakan pembelajaran aktualisasi di tempat kerja selama masa *off campus,* peserta menyusun atau membuat laporan aktualisasi harian atau mingguan atau periode tertentu sesuai kesepakatan bimbingan dengan *Coach* dan *Mentor* dengan memanfaatkan berbagai media komunikasi yang dapat diakses untuk mempermudah proses pembimbingan. Pelaksanaan pembimbingan aktualisasi dimulai dari hari pertama peserta kembali ke tempat kerja hingga peserta kembali ke tempat Pelatihan dengan menggunakan format yang sederhana dan komunikatif di bawah bimbingan *coach*.

Muatan laporan aktualisasi adalah deskripsi *core issue* yang terjadi dan strategi pemecahannya, proses menerapkan inisiatif gagasan kreatif yang telah dirancang

dan dilakukan yang didukung dengan dukungan bukti-bukti pembelajaran baik berupa dokumen, notulensi, foto, rekaman, video, dsb, serta mendeskripsikan analisis terhadap dampak dari isu yang ditimbulkan jika tidak segera diselesaikan.

Khusus bagi Peserta Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III ditambahkan substansi laporannya dengan mendeskripsikan analisis dampak jika nilai-nilai dasar PNS tidak diterapkan dalam pelaksanaan tugas jabatannya terkait dengan gagasan pemecahan isu yang diangkat.

Note:

Selain laporan pelaksanaan aktualisasi, peserta juga diminta untuk membuat laporan sederhana dengan mendeskripsikan kegiatan pembelajaran yang telah diikuti berdasarkan kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas, sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas dan jabatan dan melampirkan dokumen-dokumen yang terkait, di bawah bimbingan *coach* yang ditunjuk di tempat kerja dan *mentor* peserta.

Selain laporan dan pendukung lainnya, peserta juga atau mungkin melalui *mentor*-nya akan dititipi rekapitulasi nilai pelaksanaan pembelajaran penguatan kompetensi teknis bidang tugas dari unit yang membidangi pengelolaan SDM Instansi Peserta untuk diserahkan kepada penyelenggara pelatihan

Pada saat peserta kembali ke tempat Pelatihan, peserta diberikan bimbingan oleh *coach* yang ditunjuk di

tempat pelatihan untuk melakukan finalisasi laporan hasil pelaksanaan aktualisasi dan melakukan berbagai persiapan untuk mempersentasikan laporan aktualisasi melalui pelaksanaan seminar pada kegiatan evaluasi pelaksanaan aktualisasi.

E. Mempresentasikan Laporan Aktualisasi

Setelah merampungkan laporan aktualisasi, peserta Pelatihan Dasar Calon PNS dituntut untuk mempresentasikan hasil aktualisasi tersebut dalam suatu forum seminar. Tujuan presentasi ini adalah untuk mendapatkan penilaian atas aktualisasi yang telah dilakukan dan mendapatkan masukan agar ke depan kualitas aktualisasi dapat dilanjutkan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya.

Dalam seminar pelaksanaan aktualisasi, setiap peserta diberi kesempatan selama 20 menit untuk mempresentasikan laporan aktualisasinya. Komponen utama yang yang harus dipresentasikan peserta adalah:

1. konsistensi pelaksanaan kegiatan dalam rangka pemecahan isu dan aspek kreatifnya dalam pelaksanaan kegiatan;
2. tingkat kemanfaatan pelaksanaan kegiatan dalam rangka pemecahan isu dengan mengaktualisasikan mata-mata pelatihan yang diakui oleh stakeholder

dan/atau pimpinannya dengan didukung bukti-bukti belajar yang relevan;

3. pemikiran konseptual kaitan aktualisasi mata-mata pelatihan dalam penyelesaian isu terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi, serta penguatan terhadap nilai-nilai organisasi; dan
4. khusus bagi CPNS Golongan III menyampaikan pemikiran konseptual terkait "analisis dampak" jika nilai-nilai dasar PNS tidak dialikasikan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya.

Terdapat dua pihak di dalam seminar pelaksanaan aktualisasi yang akan memberikan masukan, yaitu pembimbing peserta (*Mentor dan coach*) dan Penguji. Pertanyaan dan masukan dari *mentor* dan penguji serta komentar dari *coach* dilaksanakan selama 20-25 menit. Di samping memberi masukan, Penguji juga bertugas memberi penilaian yang bersifat kuantitatif dan kualitatif, M*entor* dan C*oach* bertugas memberi penilaian bersifat deskriptif terkait dengan komponen penilaian; kualitas pelaksanaan kegiatan, kualitas aktualisasi, dan teknik komunikasi, sesuai dengan instrumen penilaian yang telah ditetapkan LAN.

Berdasarkan masukan yang telah diberikan dalam seminar, peserta dituntut menunjukan komitmen untuk

melakukan pembiasaan diri dengan mengaktualisasikan substansi mata-mata pelatihan yang telah dipelajari sebagai bentuk penguasaan kompetensi yang telah dikuasai oleh peserta. Komitmen tersebut kemudian menjadi pegangan bagi peserta Pelatihan Dasar Calon PNS dan atasan peserta dalam melaksanakan aktualisasi dalam setiap pelaksanaan tugas jabatannya di tempat kerja, serta dimanfaatkan oleh penyelenggara Pelatihan dalam melaksanakan evaluasi pasca Pelatihan.

F. Latihan

Buatlah kelompok kecil sebanyak 4-5 peserta, disarankan pengelompokan berdasarkan kelompok instansi, atau kesamaan/kedekatan bidang tugas peserta.

1. Identifikasi isu yang dapat terjadi di tempat kerja dan lakukan analisis pemetaan dan pemilihan isu?
2. Lakukan analisis keterkaitan substansi mata-mata pelatihan dengan isu yang dipilih?
3. Kemukakan gagasan kreatif baik dalam bentuk berpikir konseptual atau berupa kegiatan yang akan dilakukan untuk menyelesaikan isu yang dipilih!
4. Buatlah dalam desain rancangan aktualisasi?

G. Rangkuman

Melalui berbagai kegiatan pada dua agenda pembelajaran yaitu agenda nilai-nilai dasar PNS, dan agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, peserta Pelatihan Dasar Calon PNS diharapkan mampu mengaktualisasikannya dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya.

Aktualisasi diartikan sebagai suatu proses untuk menjadikan substansi mata pelatihan yang telah dipelajari tersebut menjadi aktual/nyata/terjadi/sesungguhnya ada. Oleh karena itu, Modul Panduan Aktualisasi ini disusun sebagai acuan dalam penyamaan persepsi baik peserta Pelatihan Dasar Calon PNS maupun bagi mentor dan coach termasuk penyelenggara Pelatihan dalam memberikan bimbingan dan penilaian aktualisasi.

Oleh karena itu dalam melaksanakan setiap tahap pembelajaran aktualisasi hingga menghasilkan produk-produk pembelajaran (*learning products*) kertas kerja pada setiap tahap pembelajaran aktualisasi, yaitu mulai dari merancang aktuliasi, mempresentasikannya dalam suatu seminar, mengaktualisasikan di tempat kerja, menyusun laporan aktualisasi dan menyampaikan pelaksanaan aktualisasi dalam suatu seminar.

H. Evaluasi

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini secara singkat. Saudara dapat mendiskusikan jawabannya dengan sesama peserta:

1. Jelaskan bagaimana proses pembuatan rancangan aktualisasi?
2. Di tempat aktualisasi, Saudara akan melaksanakan berbagai kegiatan. Dari mana Saudara mendapatkan informasi tentang kegiatan-kegiatan tersebut?
3. Seminar aktualisasi dapat dianggap sebagai ajang penentuan keberhasilan peserta Pelatihan Dasar Calon PNS dalam aktualisasi. Jelaskan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan seminar rancangan maupun seminar pelaksanaan aktualisasi!

I. Umpan Balik dan Tindak lanjut

Rancangan aktualisasi merupakan rencana setiap peserta Pelatihan Dasar Calon PNS dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya. Semakin komprehensif rancangan aktualisasi, maka semakin memudahkan peserta Pelatihan Dasar Calon PNS dalam melaksanakan aktualisasinya.

Kualitas kegiatan aktualisasi dapat ditentukan dari kemampuan peserta memahami konspesi dan tahap pembelajaran aktualisasi, mempresentasikan rancangan

akualisasi dan juga laporan aktualisasinya yang berisi perenungan-perenungan yang bersumber dari fakta di sekeliling yang pada gilirannya akan terus menerus menginspirasi untuk selalu menunjukan jati diri Peserta sebagai PNS profesional berkarater sebagai pelayan masyarakat. Fokus utama kegiatan aktualisasi adalah tugas sebagai pelayan masyarakat dimana kepentingan masyarakatlah yang menjadi tujuan utama. Substansi materi pokok yang diaktualisasikan pada pelaksanaan kegiatan bertujuan untuk meningkat efektifitas, efisiensi dan produktifitas, serta akuntabilitas pelayanan kepada masyarakat.

Kontrol terhadap efektifitas sistem kerja internal dengan tujuan untuk mempertahankan, meningkatkan, menyempurnakan, bahkan menghentikan sekalipun, semuanya berada di tangan Anda.

Peserta dituntut untuk terus melihat ke depan dengan sikap kreatif, inovatif, dan optimisme yang kuat dan berintegritas. Peserta perlu meyakinkan diri bahwa sistem internal dan eksternal ketetanegaraan akan tumbuh dan berkembang selama Peserta meniti karier sebagai PNS. Sistem tersebut akan membantu Peserta menghadapi dan mengalahkan berbagai macam godaan berbagai macam kepentingan yang mengancam kepentingan publik.

BAB III
PENUTUP

Tahapan pembelajaran aktualisasi Pelatihan Dasar Calon PNS yang telah diuraikan di atas merupakan langkah nyata untuk mewujudkan PNS Profesional berkarakter sebagai pelayan masyarakat melalui aktualisasi substansi materi pokok yang telah dipelajari pada setiap tahap pembelajaran, sehingga yang awalnya bersifat konseptual, *inivisible* menjadi nyata, *visible* atau terlihat. Sebagai bagian dari pembelajaran, tentulah pembelajaran aktualisasi tersebut belumlah cukup untuk menghasilkan karya yang sempurna. Langkah-langkah nyata ini membutuhkan konsistensi yang dilengkapi dimensi afektif atau kepekaan dan kepedulian terhadap masalah yang terjadi, baik berasal dari kinerja individu/ unit kerja/ organisasi.

Peserta Pelatihan Dasar Calon PNS dituntut untuk peka terhadap lingkungan organisasinya. Mereka perlu dibiasakan untuk melihat, mengamati, merefleksi, dan menemukan gagasan-gasan kreatif dalam berbagai praktik dan hasil-hasil penyelenggaraan kegiatan di unit/organisasi khususnya dalam konteks pelayanan publik.

Perenungan-perenungan yang bersumber dari fakta di sekeliling Peserta pada gilirannya akan terus menerus menjadi menginspirasi untuk mengaktualisasikan materi-materi yang diperoleh selama mengikuti Pelatihan Dasar Calon PNS. Perpaduan antara dimensi kognitif, dan dimensi afektif inilah yang dapat menjadikan aktualisasi lebih hidup dan kaya makna.

Selanjutnya, bagaimana Peserta memiliki motivasi yang tinggi untuk menerapkan kompetensi tersebut, tentunya sangat tergantung pada diri Peserta. Memang di instansi Peserta telah dibangun suatu sistem agar setiap pegawai menerapkan kompetensi tersebut melalui mekanisme reward/ imbalan dan punishment/ hukuman. Tetapi sistem ini belumlah cukup. Dalam diri Anda, juga perlu dibangun suatu sistem untuk memunculkan motivasi dari dalam atau kesadaran dari dalam.

Untuk membangun sistem ini, Peserta perlu mengolah dan memperdalam pengetahuan pada dimensi kognitif, dan mengolah dan memperdalam rasa pada dimensi afektif. Hal tersebut sudah sesuai dengan profesi Anda sebagai PNS yaitu sebagai pelayan masyarakat dimana kepentingan masyarakatlah yang menjadi tujuan utama Anda bekerja.

DAFTAR ISTILAH

AKOSA	:	Akronim dalam **A**lami, **K**emukakan, **O**lah, **S**impulkan, **A**plikasikan, merupakan adopsi dari pendekatan *experiencial learning cycle* yang berangkat dari pengalaman yang terus diolah untuk disempurnakan.
Tempat Kerja	:	Tempat CPNS bekerja berdasarkan keputusan penempatan dari pengelola kepegawaian instansi peserta.
Coach ditempat Pelatihan	:	Coach yang ditunjuk oleh pimpinan lembaga penyelenggara pelatihan pemerintah terakreditasi adalah widyaiswara/pegawai ASN lainnya pada Lembaga Pelatihan Pemerintah Terakreditasi yang memiliki kompetensi menggali potensi pengembangan diri peserta dalam melaksanakan pembelajaran agenda habituasi.
Mentor	:	atasan langsung peserta atau pegawai ASN lainnya yang ditunjuk oleh PPK Instansi peserta sebagai pembimbing yang memiliki kompetensi dalam memberikan dukungan, bimbingan dan masukan, serta berbagi pengalaman keberhasilan/kegagalan kepada peserta untuk melaksanakan pembelajaran agenda habituasi.
Penguji	:	Narasumber pada seminar rancangan aktualisasi dan seminar aktualisasi
Presentasi	:	Penyajian oleh peserta Diklat kepada narasumber, mentor dan coach pada seminar rancangan dan aktualisasi.

Isu	:	Kejadian-kejadian nyata atau tersamar di tempat kerja yang diperoleh melalui *enviromental scanning* terhadap masalah yang terjadi, baik berasal dari kinerja individu/ unit kerja/ organisasi, (aktual dan perlu segera di atasi).
Kegiatan	:	Gagasan pemecahan isu melalui aktivitas-aktivitas penyederhanaan, penyempurnaan, perbaikan, dll" didasarkan atas pertimbangan sesuai dengan lingkup pekerjaan peserta dan secara realistis dapat dilaksanakan selama masa aktualisasi di tempat kerja dengan persetujuan *mentor*.

DAFTAR PUSTAKA

Courtney, James et al. 2005. *Inquiring Organizations*, Hersey: Idea Group Publishing.

Harvard Business School. 2007. *Giving Presentation*. Boston: Harvard Business School Publication.

Peraturan Kepala LAN Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III. Jakarta: Lembaga Admintrasi Negara.

Peraturan Kepala LAN Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan I dan Golongan II. Jakarta: Lembaga Admintrasi Negara.

Muchlas Samani & Hariyanto. 2011. Konsep dan Model Pendidikan Karakter. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Modul Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar PNS. 2014. Lembaga Administrasi Negara

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

PELATIHAN DASAR CPNS

Agenda 4 – HABITUASI

AKTUALISASI

Posisi Anda dalam Materi Pembelajaran Latsar CPNS

Apakah anda sudah membaca dan memahami Modul Aktualisasi sebagai bagian dari Agenda IV: Habituasi

KURIKULUM DAN PENYELENGGARAAN

Agenda I:
Sikap Perilaku Bela Negara

Agenda II:
Nilai-Nilai Dasar PNS

Agenda III:
Kedudukan & Peran PNS dalam NKRI

Agenda IV
Habituasi

Evaluasi
Akhir

1. **Pembentukan karakter PNS**
2. **Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas**

PNS PROFESIONAL YANG BERKARAKTER SEBAGAI PELAYAN MASYARAKAT

Oreintasi Peserta

1. Teknis Umum/Administrasi; dan
2. Teknis Substantif.

Waktu Pelaksanaan Pelatihan Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas

Coach di tempat kerja

MATA PELATIHAN

Fasilitator
+
Coach

1. Konsepsi Aktualisasi (Habituasi)
2. Penjelasan Aktualisasi
3. Pembimbingan Rancangan Aktualisasi
4. Evaluasi Rancangan Aktualisasi dan Pembekalan
5. Aktualisasi dan Habituasi Di tempat Kerja
6. Pembimbingan pra evaluasi aktualisasi
7. Evaluasi Aktualisasi

HABITUASI

proses pembiasaan pada atau dengan sesuatu penyesuaian supaya menjadi terbiasa (terlatih) melakukan sesuatu yang bersifat instrisik pada lingkungan kerjanya.

penciptaan situasi dan kondisi (*persistence life situation*) tertentu untuk membiasakan diri berperilaku sehingga terbentuk karakter diri melalui proses internalisasi dan dipersonifikasi (pengumpamaan) melalui intervensi tertentu.

HABITUASI

- Saat kepala Kura-Kura dibelai pertama kali, ia akan menyembunyikan kepalanya dibalik tempurungnya. Namun jika dilakukan berulang-ulang, ia akan terbiasa dan tidak lagi menganggap sebagai ancaman.

HABITUASI

Tinggal di perumahan samping bandara, tentu sangat menggangu waktu tidur. Namun karena kebiasaan juga, kenyamanan tidur di pinggir bandara tiada beda dengan tidur di kamar hotel bintang 5 yang kedap.

KONSEPSI HABITUASI

- Habituasi : pembiasaan dan bersifat instrisik

- peserta pelatihan membiasakan diri untuk berperilaku sesuai nilai sehingga terbentuk karakter diri ideal melalui proses internalisasi dan dipersonifikasi (pengumpamaan) melalui intervensi tertentu di tempat kerja.

Terlihat:
- Skill
- Knowledge

Tersembunyi:
- Konsep diri,
- Personal characterisctic (physical and psychological),
- Motif)

KONSEPSI HABITUASI DAN AKTUALISASI

PENGERTIAN AKTUALISASI

MENERJEMAHKAN

TEORI	KONSEP	GAGASAN
↓	↓	↓
PRAKTEK	KONSTRUK	KEGIATAN

AKTUALISASI

- Aktualisasi sebagai intervensi agenda habituasi. Aktualisasi bersifat ekstrinsik.
- Kemampuan yang harus dikuasai peserta pada pembelajaran :
  1. **isu, jumlah kegiatan, kualitas rencana kegiatan, relevansi rencana kegiatan dengan aktualisasi, dan teknik komunikasi.**
  2. **melaksanakan aktualisasi yaitu; kualitas pelaksanaan kegiatan, kualitas aktualisasi, dan teknik komunikasi.**

TAHAP PEMBELAJARAN AKTUALISASI

Tahapan pembelajaran aktualisasi digambarkan sebagai berikut;

(aktualisasi melalui pembiasaan diri terhadap kompetensi yang telah diperolehnya melalui berbagai mata Pelatihan yang telah dipelajari)

DALAM MERANCANG AKTUALISASI

1. Isu apa yang Saudara (Peserta) temukan?
2. Kegiatan “kreatif” apa yang digagas untuk dapat memecahkan isu?
3. bagaimana tahapan kegiatannya yang perlu dilakukan dalam menyelesaikan isu secara terukur?
4. Apakah hasil kegiatan atau tahapan kegiatan benar-benar memberikan dampak terhadap penyelesaian isu?
5. apa yang akan diaktualisasikan dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam rangka penyelesaian isu?,
6. bagaimana cara mengaktualisasikannya?., dan
7. bagaimana membuktikan bahwa telah terjadi aktualisasi dalam pelaksanaan kegiatan.

PENGERTIAN ISU

Subjek penting yang didiskusikan atau diperdebatkan orang-orang

Ketika Anda berbicara tentang masalah itu, Anda mengacu pada bagian yang sangat penting untuk dipertimbangkan kemudian diskusikan.

(Kamus Colins Cobuild English Language Dictionary, 1993)

KEMAMPUAN MENETAPKAN ISSU

1. **Enviromental Scanning**

   peduli terhadap masalah dalam organisasi dan mampu memetakan hubungan kausalitas.

2. **Problem Solving**

   mampu mengembangkan dan memilih alternatif, dan mampu memetakan aktor terkait dan perannya masing-masing.

3. **Analysis**

   mampu berpikir konseptual (mengkaitkan dengan substansi Mata Pelatihan), mampu mengidentifikasi implikasi / dampak / manfaat dari sebuah pilihan kebijakan program,Kegiatan tahapan kegiatan.

CONTOH KASUS

Saudara bekerja pada unit pelayanan, dan Saudara menyaksikan di ruang tunggu terjadi antrian yang panjang setiap harinya, serta tidak ada informasi kepastian pelayanan. Saudara memiliki gagasan agar ***masyarakat selama mengantri merasakan nyaman*** dan disampaikan kepada pimpinan untuk; membagi ruang tunggu bagi masyarakat perokok dan bukan perokok, memaksimalkan penempatan kursi di ruang tunggu, membuat tulisan yang terang dan sederhana tentang jenis dan proses pelayanan yang akan ditempatkan pada tempat-tempat strategis di ruang tunggu, dan seterusnya.

PEMILIHAN ISU

KETERKAITAN MATA DIKLAT :

1. PELAYANAN PUBLIK.
2. WHOLE OF GOVERNMENT.
3. MANAGEMEN ASN.

SUMBER :

1. INDIVIDU.
2. UNIT KERJA.
3. ORGANISASI.

CORE ISSU

INISIATIF :

1. PEMIKIRAN KONSEPTUAL.
2. AKTIVITAS - AKTIVITAS

MENGELOLA DAN MEJALANKAN INISIATIF

ANALIISIS :

1. DAMPAK HASIL ANALISIS.
2. LEVEL DAMPAK.
3. KEBERLANGSUNGAN DAMPAK INISIATIF

PENILAIAN KUALITAS ISSU

CONTOH

Teknik analisis yang digunakan :

- URGENCY
  Seberapa mendesak suatu isu harus dibahas, dianalisis dan ditindaklanjuti.
- SERIOUSNESS
  Seberapa serius suatu isu harus dibahas dikaitkan dengan akibat yang ditimbulkan.
- GROWTH
  Seberapa besar kemungkinan memburuknya isu tersebut jika tidak ditangani sebagaiamana mestinya.

Setiap isu dinilai dengan memberikan skor antara 1-5.

1 = sangat tidak urgent

5 = sangat urgent.

MERUMUSKAN ISSU

RUMUSAN ISU (*Issue statement*)

- Pernyataan mengenai suatu isu yang ditulis secara singkat dan jelas.
- Memuat *focus*
- Memuat *locus*

CONTOH ISU :
Masih lambatnya penyusunan Laporan Evaluasi Penyelenggaraan Diklat pada Pusdiklat Mapim

PRODUK PEMBELAJARAN AKTUALISASI

MODUL HABITUASI HALAMAN 35

Unit Kerja: : _____
Identifikasi Isu : _____
Isu yang Diangkat : _____
Gagasan Pemecahan Isu : _____

No	Kegia-tan	Tahapan Kegiatan	Output/ Hasil	Keterkaitan Substansi Mata pelatihan	Kontribusi Terhadap Visi-Misi Organisasi	Penguatan Nilai Organisasi
1	2	3	4	5	6	7

Formulir 1: Rancangan Aktualisasi

- **MINIMAL 3 KEGIATAN**
- **SETELAH MATRIK DIISI, MAKA SELANJUTNYA MEMBUAT NARASI/DESKRIPSI DARI APA YANG TELAH DITULIS DI MATRIK.**
- **SELANJUTNYA MEMBUAT POWER POINT.**

KONSEPSI “KEGIATAN”

1. Kegiatan adalah gagasan/aktivitas kreatif yang diusulkan peserta untuk mendapatkan persetujuan mentor dalam rangka memecahkan isu.
2. Pemecahan isu dapat dilakukan dalam beberapa kegiatan yang saling mempengaruhi
3. Kegiatan, diurai dalam tahapan kegiatan yang terukur untuk menghasilkan output kegiatan merupakan media peserta untuk mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS,

KONSEPSI “KEGIATAN”

4. Sumber kegiatan dapat bersumber dari SKP, penugasan pimpinan, atau inisiatif dengan persetujuan mentor atau kombinasi dari ketiga sumber kegiatan tersebut.
5. Sumber-sumber kegiatan tersebut berada dalam posisi/derajat yang sama, karena yang dinilai bukan kegiatannya tetapi pemikiran kreatif dan aktualisasi nilai-nilai dasar pada pelaksanaan kegiatan.

Contoh:
Scaning Environmental

Peserta ditempatkan sebagai pelaksana Sub Bidang Evaluasi Pusdiklat Mapim dengan pekerjaan membantu pimpinan : 1) membuat surat kepada penyelenggara untuk penyusunan laporan penyelenggara, 2) memberikan draft penilaian widyaiswara, 3) memberikan acuan atau standart dalam penyusunan laporan, 4) monev penyelenggaraan pelatihan, 5) menjadi pengawas ujian, 6) menghadiri rapat persiapan dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan, 7) menyajikan data alumni, 8) dst .

Contoh: (lanjutan)
Scaning Environmental

Peserta berdasarkan pengalamannya bekerja membantu pimpinan merasakan adanya hal yang bisa diperbaiki/disempurnakan/ditingkatkan, dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Isu

Core Isu

- Masih lambatnya penyusunan Laporan Evaluasi
- Bentuk **Laporan yang tidak terstandar**
- Pelaksanaan **Monev yang bervariasi**
- Penyajian **data alumni yang responsif**
- dst

ANALISIS

AKTOR DAN PERAN AKTOR

PENENTUAN JUDUL

Dari Isu yang telah dipilih melalui analisis isu (USG) tiap Materi dalam Agenda III, selanjutnya ditentukan isu yang paling urgent dari semua Agenda III melalui analisa isu (USG).

Setelah didapat isu yang paling urgent, di tetapkan judul dengan kalimat yang positif.

Contoh: Optimalisasi, Peningkatan, Mewujudkan, dll

CONTOH Formulir 2: Pengendalian Aktualisasi oleh *coach/mentor*

Nama : .....
NIP : .....
Unit Kerja : .....
Jabatan : .....
Isu : .....
Kegiatan 1 : .....

Penyelesaian Kegiatan	Catatan Mentor	Paraf Mentor
✓ Tahapan Kegiatan; ✓ Output kegiatan terhadap pemecahan isu; ✓ Keterkaitan Substansi Mata pelatihan; ✓ Kontribusi Terhadap Visi-Misi Organisasi ; ✓ Penguatan Nilai Organisasi;		

Kegiatan 2 : .....(dst).....

Penyelesaian Kegiatan	Catatan Mentor	Paraf Mentor
✓ Tahapan Kegiatan; ✓ Output kegiatan terhadap pemecahan isu; ✓ Keterkaitan Substansi Mata pelatihan; ✓ Kontribusi Terhadap Visi-Misi Organisasi ; ✓ Penguatan Nilai Organisasi;		

CONTOH Formulir 2: Pengendalian Aktualisasi oleh *coach/mentor*

Nama : .....
NIP : .....
Unit Kerja : .....
Jabatan : .....
Isu : .....
Kegiatan 1 : .....

Penyelesaian Kegiatan	Catatan Coach	Waktu dan media coaching
✓ Tahapan Kegiatan; ✓ Output kegiatan terhadap pemecahan isu; ✓ Keterkaitan Substansi Mata pelatihan; ✓ Kontribusi Terhadap Visi-Misi Organisasi ; ✓ Penguatan Nilai Organisasi;		

Kegiatan 2 : .....(dst).....

Penyelesaian Kegiatan	Catatan Coach	Waktu dan media coaching
✓ Tahapan Kegiatan; ✓ Output kegiatan terhadap pemecahan isu; ✓ Keterkaitan Substansi Mata pelatihan; ✓ Kontribusi Terhadap Visi-Misi Organisasi ; ✓ Penguatan Nilai Organisasi;		

AKTUALISASI DI TEMPAT KERJA

Melakukan pendalaman terhadap :

1. *core issue* yang dipilih (berubah/bertambah)
2. Dukungan konsep pokok mata Diklat yang melandasi pemilihan *core issue* dan penetapan inisiatif pemecahan *core issue* yang dipilih,

Melakukan penerapan terhadap:

1. Usulan-usulan inisiatif baik berupa pikiran konseptual dan/atau aktivitas-aktivitas dalam rangka memecahkan *core issue* tersebut,
2. proses dan kualitas mengelola dan menjalankan inisitaif, dan

AKTUALISASI DI TEMPAT KERJA (lanjutan)

Melakukan analisis terhadap:

1. dampak hasil inisiatif,
2. dampak yang terjadi baik pada level individu, unit, atau organisasi), dan
3. Menjaga keberlangsungan inisiatif yang telah dilakukan.

LAPORAN AKTUALISASI

Muatan laporan aktualisasi adalah deskripsi *core issue* yang terjadi dan strategi pemecahannya, proses menerapkan inisiatif gagasan kreatif yang telah dirancang yang didukung dengan dukungan bukti-bukti pembelajaran baik berupa dokumen, notulensi, foto, rekaman, video, dsb, serta mendeskripsikan analisis terhadap dampak yang ditimbulkan

BAHAN PERSIAPAN PRESENTASI HASIL AKTUALISASI

Komponen utama yang harus dipresentasikan adalah:

Hasil pendalaman :

1. *core issue* yang dipilih (perubahan/penambahan)
2. Dukungan konsep pokok mata Diklat yang melandasi pemilihan *core issue* dan penetapan inisiatif pemecahan *core issue*,

Penerapan :

1. Usulan-usulan inisiatif baik berupa pikiran konseptual dan/atau aktivitas-aktivitas dalam rangka memecahkan *core issue*,
2. proses dan kualitas mengelola dan menjalankan inisiatif, dan

BAHAN PERSIAPAN PRESENTASI HASIL AKTUALISASI (lanjutan)

Komponen utama yang harus dipresentasikan adalah:

Analisis :

1. dampak hasil inisiatif,
2. dampak yang terjadi baik pada level individu/unit/organisasi).
3. menjaga keberlangsungan inisiatif yang telah dilakukan.

PRESENTASI PELAKSANAAN AKTUALISASI

1. argumentasi terhadap *core issue* yang dipilih yang didukung konsep pokok mata pelatihan dan penetapan inisiatif pemecahan *core issue* yang dipilih baik berupa pikiran konseptual dan/atau aktivitas-aktivitas dalam rangka memecahkan *core issue* tersebut,
2. proses dan kualitas mengelola dan menjalankan inisitaif, dan identifikasi dampak hasil inisiatif, level dampak (individu, unit, atau organisasi), dan keberlangsungan inisiatif,

PRESENTASI PELAKSANAAN AKTUALISASI (lanjutan)

3. kontribusi hasil kegiatan terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi,
4. kontribusi hasil kegiatan terhadap penguatan nilai-nilai organisasi,
5. khusus bagi CPNS Golongan III menyampaikan hasil analisis konseptual dampak apabila nilai-nilai dasar PNS tidak diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya.

PIHAK YG MEMBERI MASUKAN

1. Mentor (atasan langsung)
2. Nara sumber (penguji)

Alokasi presentasi laporan aktualisasi : 25 menit

Nara sumber (Penguji) memberi nilai kuantitatif

Mentor memberi nilai deskriptif

Coach Sebagai Moderator (boleh memberi masukan)

EVALUASI AKTUALISASI

A. RANCANGAN AKTUALISASI

B. PELAKSANAAN AKTUALISASI

A. PENILAIAN RANCANGAN AKTUALISASI

NO	Indikator	Bobot (20%)
1.	Kualitas penetapan isu	5%
2.	Jumlah rencana kegiatan	3%
3.	Kualitas rencana kegiatan	5%
4.	Relevansi rencana kegiatan dengan Aktualisasi	5%
5.	Teknik Komunikasi	2%
Jumlah		20%

B. PENILAIAN PELAKSANAAN AKTUALISASI

No.	Indikator	Bobot (30%)
1.	Kualitas pelaksanaan kegiatan	5%
2.	Kualitas aktualisasi	20%
3.	Teknik komunikasi	5%
Jumlah		30%

UNSUR PENILAIAN LAINNYA

Disamping penilaian tersebut, Pembimbing (*Coach* dan Mentor) memberikan penilaian deskriptif mengenai kemampuan peserta Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III selama proses pembelajaran aktualisasi di tempat kerja. Penilaian deskriptif rancangan aktualisasi dan evaluasi aktualisasi.

Nilai indikator rancangan aktualisasi dan pelaksanaan aktualisasi yang diperoleh pada setiap level nilai ditetapkan melalui nilai konversi dari masing-masing level sebagai berikut:

Level	Nilai
4	80,1 – 100
3	70,1 – 80
2	60,1 – 70
1	0 – 60

DARI INSPIRASI KE HABITUASI

INSPIRASI

- ANEKA
- Pembelajaran Mata Diklat
- *Ordinary teacher can tell, good teacher can explain, excellent teacher can demonstrate, great teacher can inspire.*

IDEASI

- Menempatkan substansi Mata Diklat dalam konteks organisasi.
- Tanggap lingkungan/ peduli organisasi
- Memahami keterkaitan antar faktor.
- Memberi gagasan/ alternatif solusi.

AKTUALISASI

- Memilih issu / situasi problematik yg ingin dianalisis.
- Merencanakan kegiatan yang sesuai.
- Mengusulkan metode untuk mewujudkan.

HABITUASI

- Terus berpikir kritis
- Memastikan kelanjutan gagasan hingga implementasi.
- Berani mengasingkan yg biasa & membiasakan yg asing

DARI PENGALAMAN MENJADI KEBIASAAN/HABITS

Perlunya ... **SINERGI**

MENTOR

WIDYAISWARA

COACH

INSTITUSI PENYELENGGARA

Apakah Anda sudah memahami materi pembelajaran di dalam mata pelatihan **Aktualisasi**?

Jika ya, silahkan kerjakan **latihan soal** yang terdapat di **Modul** dan melanjutkan pembelajaran ke materi **Micro Learning**!

LAN RI
MAKARTI BHAKTI NAGARI

TERIMA KASIH

Humas LAN

@humas_lan

@humas_lan

swajar-asnpintar.lan.go.id

kolabjar-asnpintar.lan.go.id

HaloDiklat: sipka.lan.go.id

NATIONAL COMMISSION ON VIOLENCE AGAINST WOMEN
KOMNAS PEREMPUAN
KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN

MODUL PELATIHAN ASN

PENGANTAR

HAK ASASI MANUSIA BERPERSPEKTIF GENDER & INKLUSI SOSIAL

Modul pelatihan ASN

PENGANTAR

HAK ASASI MANUSIA BERPERSPEKTIF GENDER & INKLUSI SOSIAL

NATIONAL COMMISSION ON VIOLENCE AGAINST WOMEN
KOMNAS PEREMPUAN
KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN

Modul Pengantar Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender dan Inklusi Sosial

© Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan), 2023

Tim penulis:

Alimatul Qibtiyah, Maria Ulfah Anshor, Nahei, Olivia Chadidjah Salampessy, Tini Sastra, Amira Hasna Ruzuar, Iis Eka Wulandari, Nur Imroatus S.

Tim Diskusi:

Komnas Perempuan: Alimatul Qibtiyah, Maria Ulfah Anshor, Nahei, Olivia Chadidjah Salampessy, Tini Sastra, Amira Hasna Ruzuar, Iis Eka Wulandari, Heemlyvaartie D. Danes, Noli Kurniasih, Soraya Ramli, Indah Sulastri, Christina Yulita, Retty Ratnawati, Robby Kurniawan

BRIN: Angga S. Rahadian, Frida Kurniawati, Novi Savarianti Fahrani, Naftalina Sipayung, Moh. Nurhasim, Elma Haryani

BKN: Joko Subakti, Haryanah, Katherin, Septian Pujakesuma, Nadia Qurratain

LAN: Mulia Ela Syifaurrohmah, Choirunisa Amalia, Maria dewi Rosalina, Felisia Vestina S.

Pakar: Hartian Silawati dan Hana Hanifah (Prospera), Siti Zakiyah (LAN), Yuniyanti Chuzaifah (Pegiat HAM dan Gender)

Tenaga Ahli: Nur Imroatus S, Herman, Erik, Ahabullah Fakhri Muhammad

Modul ini ditulis dalam Bahasa Indonesia. Komnas Perempuan adalah pemegang tunggal hak cipta atas dokumen ini. Meskipun demikian, silakan menggandakan sebagian atau seluruh isi dokumen untuk kepentingan pendidikan publik atau advokasi kebijakan untuk memajukan pemenuhan hak perempuan korban kekerasan dan demi terlembagakannya pengetahuan dari perempuan.

NATIONAL COMMISSION ON VIOLENCE AGAINST WOMEN KOMNAS PEREMPUAN
KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN
Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan
Jl. Latuharhary No.4B,
RT 1/RW 4, Menteng, Kecamatan Menteng, Kota Jakarta Pusat
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10310 Tel. +62 21 390 3963
Fax. +62 21 390 3911
mail@komnasperempuan.or.id http://www.komnasperempuan.or.id

Kata **Pengantar**

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) merupakan lembaga nasional Hak Asasi Manusia yang berdiri berdasarkan Keputusan Presiden No. 181 tahun 1998, yang diperbarui dengan Peraturan Presiden No. 65 tahun 2005. Komnas Perempuan dalam menjalankan mandatnya senantiasa bersinergi dengan Kementerian/Lembaga yang relevan dalam upaya pencegahan, penanggulangan, dan penghapusan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan. Kerja sama dan sinergi antara Komnas Perempuan dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN), Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) dan Lembaga Administrasi Negara (LAN) telah menghasilkan kertas kebijakan Penguatan Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender dan dalam Manajemen ASN yang telah direkomendasikan untuk ditindaklanjuti oleh masing-masing pihak. Salah satu rekomendasi adalah penyusunan modul pendidikan ASN yang mengintegrasikan perspektif HAM dan gender serta kelompok rentan sebagai upaya menciptakan Kawasan Bebas kekerasan di lingkungan ASN.

Aparatur Sipil Negara (ASN), baik dari unsur Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah wujud dari kehadiran negara sebagai *duty bearer of rights* (penanggung jawab hak-hak sipil). Profesi ASN merupakan salah satu profesi yang sangat penting dan berpengaruh dalam mewujudkan Indonesia yang berkemajuan dan bermartabat. Nilai dasar ASN sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan tugas ASN yaitu: menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak, menciptakan lingkungan kerja yang non-diskriminatif, serta mendorong kesetaraan dalam pekerjaan. Namun, berdasarkan kajian, sejumlah ASN kurang mempunyai perspektif HAM dan gender serta kelompok rentan yang komprehensif, baik dalam membuat kebijakan ataupun dalam implementasi program dan kegiatan. Pada aturan tersebut juga disebutkan adanya sistem meritokrasi dalam perekrutan, pola karier, dan relasi kerja dalam birokrasi untuk mengikis distorsi seperti senioritas, diskriminasi, favoritisme, dan stereotipe negatif. Sistem ini diharapkan dapat membuka peluang yang sama bagi ASN laki-laki dan perempuan di birokrasi.

Aturan yang sudah baik tersebut tidak selamanya terimplementasi dengan baik di lapangan. Misalnya, dalam hal kekerasan terhadap perempuan, tahun 2022 Komnas Perempuan menerima pengaduan yang pelakunya adalah orang yang seharusnya menjadi contoh, teladan termasuk di dalamnya terdapat tokoh agama, TNI, POLRI, pejabat publik (eksekutif, legislatif, yudikatif) maupun aparat penegak hukum (APH) yang berpotensi mempengaruhi pemenuhan hak-hak korban sekitar 9% (297 orang). Sebagai salah satu unsur ASN, pertumbuhan PNS perempuan mengalami peningkatan sejak tahun 2018 atau meningkat 0,20% dibandingkan dengan persentase Desember 2019 (Buku Statistik PNS, 2020). Jumlah PNS laki-laki per Juni 2020 sebanyak 1.990.215 atau 48,29% sedangkan jumlah PNS perempuan 2.130.961 atau sekitar 51,71%. Sumber dari BKN menyebutkan bahwa jumlah ASN per 31 Desember 2022, perempuan 2.31 juta (54%) dan laki-laki 1,93 juta (46%). Namun, seiring perjalanan karier, jumlah PNS perempuan yang menduduki jabatan eselon jauh lebih sedikit dibandingkan PNS laki-laki. Menurut riset Cakra Wikara Indonesia (CWI) 2019, hanya 23% perempuan yang menduduki jabatan eselon di 34 kementerian. Aspek kultural dan struktural turut menghambat perempuan untuk mendapatkan jenjang karier yang sama dengan laki-laki. Misalnya, kementerian sering kali masih menugaskan seseorang yang menerima jabatan tinggi ke daerah lain sebagai jalur promosi dengan pertimbangan yang sangat berbeda antara ASN laki-laki dan perempuan. Perempuan juga mempunyai *life cycle* yang berbeda, di mana usia reproduktif mereka datang di jenjang karier Eselon IV ke Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Tidak ada istilah 'berhenti sementara untuk mengurus keluarga' bagi ASN perempuan. Penting menjadi perhatian dalam sebuah kebijakan terkait peran gender perempuan sebagai ASN yang merangkap sebagai ibu dan istri.

Berdasarkan pertimbangan posisi ASN yang strategis dalam menguatkan keadilan gender, pemenuhan hak-hak minoritas, kehidupan yang non-diskriminasi, dan menguatkan inklusi, maka penting untuk membuat modul pelatihan yang sistematis dan mandatoris bagi ASN. Komnas Perempuan telah melakukan dialog penjajakan kerja sama dan telah menghasilkan kesepakatan kerja sama Integrasi Hak Asasi Manusia berperspektif Gender (HAMBG) dalam Manajemen ASN secara nasional, dari proses perekrutan, promosi jabatan, sampai pada kurikulum latihan dasar bagi PNS. Kesepakatan kerja sama ini telah tertuang dalam Nota Kesepahaman yang ditandatangani bersama pada September 2021, yang

salah satu lingkup kerja samanya adalah melakukan kajian manajemen ASN dan modul pelatihan yang hasilnya dapat menjadi bahan rekomendasi dalam manajemen ASN yang lebih berkeadilan gender.

Pada periode 2023, Komnas Perempuan menghasilkan modul 1 sebagai Pengantar HAMBG dan Inklusi Sosial. Modul 1 ini ditujukan untuk memberikan gambaran umum tentang definisi dan konsep-konsep dasar memahami pendekatan HAMBG dan Inklusi Sosial dalam konteks anti diskriminasi terhadap perempuan dan kelompok rentan lainnya. Modul 1 ini terutama diperuntukkan untuk para calon ASN dan disampaikan pada Pelatihan Dasar (LATSAR). Harapannya, Modul 1 ke depannya akan dilengkapi dengan Modul 2 yang secara khusus berfokus pada penyelenggaraan HAMBG dan Inklusi Sosial dengan mengedepankan konsep-konsep kepemimpinan perempuan. Modul 2 nantinya ditujukan pada para pimpinan dan pengambil keputusan di lingkungan ASN yang disampaikan pada saat seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) atau Pelatihan Pimpinan (LATPIM).

Apresiasi dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya pada pihak yang terlibat dalam proses penyusunan modul, yaitu Sub Komisi Pendidikan Komnas Perempuan sebagai penanggungjawab program Kawasan Bebas Kekerasan (KBK) dalam Manajemen ASN ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Sub Komisi Partisipasi Masyarakat, Unit Resource Center, Unit Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sub Komisi Pemantauan, Gugus Kerja Perempuan dan Kebinekaan, Sub Komisi Pengembangan Sistem Pemulihan, dan Sekretaris Jenderal. Penghormatan dan juga terima kasih kepada pihak BKN, BRIN dan LAN, para ahli seperti Hartian Silawati, Hana Hanifa, Siti Zakiyah, Yuniyanti Chuzaifah, dan Tenaga Ahli Nur Imroatus S dan Bapak Herman Soejarwo.

Terakhir, Komnas Perempuan sangat berharap semoga modul ini dapat diimplementasikan dan berdampak pada kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, dan berbangsa yang lebih baik. Masukan yang konstruktif diharapkan guna kesempurnaan modul ini. Terima kasih, salam Indonesia yang bineka untuk kita semua.

Ketua Komnas Perempuan,

Andy Yentriyani

Daftar **Isi**

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR INFORMASI VISUAL ix

DAFTAR ISTILAH x

PENDAHULUAN 1

A. Identifikasi Peserta 1

B. Tujuan Pembelajaran 1

C. Indikator Perubahan yang Diharapkan 2

D. Gambaran Isi Modul 2

E. Tahapan Penguasaan Materi 2

F. Gambaran Materi Pembelajaran 3

1. Mengenal Konsep HAMBG, Keadilan Gender Dan Inklusi Sosial 3
2. Memahami Regulasi HAMBG Dan Inklusi Sosial 3
3. Penyelenggaraan Lingkungan Kerja ASN Berbasis HAMBG & Inklusi Sosial 3
4. Implementasi HAMBG Dan Inklusi Sosial Pada Kasus 3

G. Metode dan Alat Bantu Pembelajaran 3

H. Metode Evaluasi Pembelajaran 4

I. Soal Pre-Test 4

MATERI 1

MENGENAL KONSEP HAMBG, KEADILAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL 7

A. Pertanyaan Kunci 9

B. Capaian Pembelajaran 9

C. Metode Pembelajaran 10

D. Uraian Materi 10

1. Konsep Gender Dalam Kehidupan ASN 10
2. Konsep Inklusi Sosial 23
3. Konsep Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender 27

E. Latihan Soal 31

MATER1 2

MEMAHAMI REGULASI HAMBG DAN INKLUSI SOSIAL 33

A. Pertanyaan Kunci 34

B. Capaian Pembelajaran 34

C. Metode Pembelajaran 35

D. Uraian Materi 35

1. Dinamika Kebijakan HAMBG di Indonesia 35
2. Ragam Kebijakan Berbasis HAMBG di Indonesia 38

E. Latihan Soal 39

MATERI 3

PENYELENGGARAAN LINGKUNGAN KERJA BERBASIS HAMBG & INKLUSI SOSIAL 41

A. Pertanyaan Kunci 42

B. Capaian Pembelajaran 42

C. Metode Pembelajaran 42

D. Uraian Materi 42

1. Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial 42
2. Pemenuhan Sarana dan Prasarana HAMBG dan Inklusi Sosial 43
3. Membudayakan Keberpihakan Pada Korban 44

E. Latihan Soal 49

MATERI 4

IMPLEMENTASI HAMBG DAN INKLUSI SOSIAL PADA PENANGANAN KASUS 51

A. Pertanyaan Kunci 52

B. Capaian Pembelajaran 52

C. Metode Pembelajaran 52

D. Uraian Materi 52

1. Simulasi Implementasi Analisis HAMBG pada Kasus Kekerasan Seksual 53
2. Praktik Analisa Kasus 1: Kasus Eksklusi Sosial 55
3. Praktik Analisis Kasus 2: Kasus Kekerasan Seksual 56

E. Latihan Soal 59

PENUTUP 61

LAMPIRAN 64

DAFTAR PUSTAKA 68

DAFTAR INFORMASI VISUAL

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Variasi Pendekatan Makna Gender 11

Gambar 2. Perbedaan Gender dan Jenis Kelamin 13

Gambar 3. Aspek Analisis Partisipasi Perempuan 17

Gambar 4. Analisis Gender dari Aspek Kebutuhan Praktis-Strategis 18

Gambar 5. Variasi Analisis Kecenderungan Pola Pikir Pendekatan Teks 19

Gambar 6. Lima Bentuk Ketidakadilan Gender 21

Gambar 7. Pemetaan Akar Budaya Patriarki 22

Gambar 8. Perbedaan Definisi Inklusi dan Eksklusi Sosial 23

Gambar 9. Bentuk-bentuk Inklusi Sosial 24

Gambar 10. Penyebab Eksklusi Sosial 25

Gambar 11. Sejarah HAM dan HAMBG 28

Gambar 12. Identifikasi Sikap Imparsial ASN 30

Gambar 13. Ragam Peraturan Pendukung Implementasi HAMBG 36

Gambar 14. Identifikasi Kebutuhan Praktis Strategis Berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial 44

Gambar 15. Ilustrasi Terjadinya *Catcalling* 45

Gambar 16. Ilustrasi Analisis Iceberg dan U-Process 47

DAFTAR TABEL

Table 1. Variasi Pekerjaan Pelaku/Korban Kekerasan Berbasis Gender 15

Table 2. Jabatan PNS 2022 Berdasarkan Jenis kelamin 16

Table 3. Daftar Jumlah Kebijakan Diskriminatif dari 2009-2015 (Data Komnas Perempuan) 37

Daftar **Istilah**

ISTILAH	MAKNA
Analisis	Suatu usaha dalam mengamati secara detail pada suatu hal atau benda dengan cara menguraikan komponen-komponen pembentuknya atau menyusun komponen tersebut untuk dikaji lebih lanjut. Analisis diharapkan dapat membantu meningkatkan pemahaman serta mendorong pengambilan keputusan
Gender	Merupakan konsep yang mengacu pada pembedaan peran, status dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat.
Bias gender	Sikap, kecenderungan, atau prasangka, yang secara sadar maupun tidak, mengutamakan atau memperlakukan satu gender dibandingkan gender yang lainnya dengan lebih baik.
Netral gender	Sikap tidak membedakan perlakuan berdasarkan gender, yang pada akhirnya tidak mempertimbangkan dan mengakomodasi perbedaan kondisi, posisi sosial, situasi, dan kebutuhan yang dimiliki masing-masing gender.
HAMBG	Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender (HAMBG) adalah Hak Asasi manusia dengan memperhatikan secara khusus pada aspek ketimpangan berbasis gender. HAMBG dapat membangun kesadaran secara khusus pada perempuan bahwa mereka memiliki hak yang sama dengan laki-laki dan menunjukkan kekosongan cara pandang negara dalam melihat ketimpangan dan ketidakadilan yang dialami oleh perempuan.
Inklusi sosial	Inklusi sosial merupakan konsep yang berkembang dalam memberikan kesetaraan, keadilan dan kesamaan kesempatan kepada masyarakat yang beragam berdasarkan status kedisabilitasan, etnis, jenis kelamin, agama, atau status sosial untuk dapat berpartisipasi penuh dalam pembangunan. Inklusi sosial juga merupakan proses di mana upaya dilakukan untuk memastikan kesempatan yang sama bagi semua.

Eksklusi Sosial	Tindakan yang disengaja maupun tidak disengaja menghambat atau tidak melibatkan indvidu dengan alasan keterbatasan atau perbedaannya. Eklusi juga dapat dartikan menempatkan seseorang atau kelompok bukan sebagai bagian/berbeda dengan dia atau kelompoknya Eksklusi sosial sering kali menimbulkan ketegangan diakibatkan adanya perasaan diasingkan, dijauhi, atau tidak dianggap sebagai bagian dari kelompok lainnya. Dampaknya, mereka yang mengalami eksklusi kerap dianggap tidak penting, dinomorduakan, atau diabaikan.
CEDAW	*International Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (dalam bahasa Indonesia: Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan) adalah sebuah Kesepakatan Hak Asasi Internasional yang secara khusus mengatur hak-hak perempuan. Konvensi ini telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui Undang-undang No. 7 Tahun 1984.
Diskriminasi	Sikap membedakan secara sengaja terhadap golongan-golongan yang berhubungan dengan kepentingan tertentu. Pembedaan tersebut biasanya didasarkan pada gender, agama/keyakinan, etnis, suku, dan ras. Diskriminasi cenderung dilakukan oleh kelompok mayoritas terhadap kelompok minoritas.
Pelabelan Negatif (Stereotipe)	Penilaian terhadap seseorang hanya berdasarkan persepsi terhadap kelompok di mana orang tersebut dapat dikategorikan. Stereotipe merupakan jalan pintas pemikiran yang dilakukan secara intuitif oleh manusia untuk menyederhanakan hal-hal yang kompleks dan membantu dalam pengambilan keputusan secara cepat.
Peminggiran (Marginalisasi)	Tindakan dan efek meminggirkan, yaitu tindakan dan efek meninggalkan seseorang, kelompok, isu atau topik di luar konteks. Akar istilah marginalisasi, kata *margo*, berasal dari bahasa Latin atau *marginis*, yang berarti 'tepi' atau 'batas'.
Beban Berlebih	Beban pekerjaan yang diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya. Beban berlebih ini sering dialami oleh perempuan karena tugas reproduksi dan bias-bias peran gender di masyarakat

Subordinasi	Penomorduaan, yaitu pembedaan perlakuan terhadap identitas sosial tertentu. Umumnya yang menjadi kelompok subordinasi adalah perempuan dan kelompok minoritas. Kelompok minoritas secara eksplisit dibedakan dengan kelompok mayoritas. Anggota kelompok mayoritas dan anggota kelompok minoritas diperlakukan secara tidak seimbang.
Patriarki	Sistem sosial yang menempatkan laki-laki sebagai pemegang kekuasaan utama dan mendominasi dalam peran kepemimpinan politik, otoritas moral, hak sosial, dan penguasaan properti.
Penyandang disabilitas	Berdasarkan Undang-undang No. 8 tahun 2016, penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinter-aksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
Relasi Kuasa	Hubungan yang tidak seimbang sehingga menimbulkan kekuasaan pada salah satu pihak dan ketergantungan pada pihak yang lain sehingga merugikan pihak yang memiliki posisi lebih rendah. Pihak yang memiliki kekuasaan dapat membuat orang lain melakukan apa yang mereka inginkan baik dengan cara memaksa atau bujuk rayu.
Menyalahkan korban (*Victim Blaming*) dan Reviktimasi	Menyalahkan korban adalah tindakan untuk mencari pembenaran yang digunakan untuk menyudutkan/ menyalahkan korban. Sementara reviktimisasi adalah kondisi ketika seorang korban menjadi korban kembali. Hal ini terjadi ketika seorang korban mendapatkan pertanyaan atau pernyataan yang merendahkan atau menyalahkan, dianggap sebagai penyebab atas kejadian yang menim-panya, misalnya perempuan sebagai korban dibentak dan disudutkan saat menjalani proses hukum, korban mendapatkan ancaman dan dilaporkan balik oleh pelaku

Misogini	Berasal dari kata dalam bahasa Yunani, *misos* yang berarti kebencian, dan *gunē* yang berarti perempuan. Secara harafiah, misogini dimaknai sebagai sikap kebencian, ketidaksukaan, dan meremehkan perempuan.
ASN	Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah
JPT ASN	Jabatan Pimpinan Tinggi Aparatur Sipil Negara merupakan sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah, yang berfungsi untuk memimpin dan memotivasi setiap pegawai ASN dalam instansi pemerintah
Pegawai ASN	Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan
Manajemen ASN	Pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme

Pendahuluan

Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender (HAMBG) dan Inklusi Sosial adalah konsep pelindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia dari upaya diskriminasi dan marginalisasi berbasis gender dan kerentanan lainnya, seperti ras, agama, abilitas, kelas sosial, dan sebagainya. Dalam konteks penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik, HAMBG dan Inklusi Sosial merupakan indikator penting mewujudkan lingkungan kerja yang berkeadilan tanpa diskriminasi. Hal ini sekaligus menjadi bagian dari pembentukan karakter Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tertuang dalam nilai-nilai BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif).

Internalisasi HAMBG dan Inklusi sosial sebagai karakter ASN penting dilakukan sejak dari Pelatihan Dasar (LATSAR) Calon ASN. Pemberian materi HAMBG dan Inklusi Sosial sejak dari LATSAR adalah untuk memastikan bahwa ASN sebagai pelayan publik memiliki kesadaran dan keyakinan yang tidak bertentangan prinsip penghormatan hak asasi manusia. Modul ini diharapkan dapat memberikan pengantar tentang hal-hal mendasar seputar HAMBG dan Inklusi Sosial, terutama dalam konteks ASN. Pada bagian pendahuluan ini akan menjelaskan tentang gambaran isi modul secara umum meliputi: Identifikasi Peserta, Gambaran Materi, Metode dan Alat Bantu Pembelajaran, Tujuan Pembelajaran, Indikator Perubahan yang diharapkan, dan Metode Evaluasi Pembelajaran.

A. Identifikasi Peserta

1. Peserta pelatihan adalah calon Aparatur Sipil Negara (ASN)
2. Peserta pelatihan menjadi bagian dari peserta pelatihan ASN yang diadakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN)

B. Tujuan Pembelajaran

1. Memberikan pemahaman pentingnya perspektif HAMBG dan inklusi sosial bagi seorang ASN dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan juga sebagai pribadi.

2. Membentuk kesadaran dan sikap ASN yang dapat memperkuat budaya pelayanan publik yang berperspektif HAMBG dan inklusi sosial.

C. Indikator Perubahan yang Diharapkan

1. Peserta memahami definisi gender, inklusi sosial, dan konsep-konsep hak asasi manusia berperspektif gender.
2. Peserta memahami dasar acuan implementasi HAMBG dan Inklusi Sosial di lingkungan ASN.
3. Peserta mengenali dan menganalisis bentuk-bentuk pelanggaran HAMBG dan bentuk eksklusi sosial.
4. Peserta memiliki sikap anti diskriminasi dan berpihak pada korban dalam upaya pencegahan terhadap bentuk-bentuk pelanggaran HAMBG dan eksklusi sosial.
5. Peserta mampu menunjukkan sikap kepemimpinan yang berperspektif HAMBG dan Inklusi Sosial.

D. Gambaran Isi Modul

Modul terdiri dari empat materi, yakni: 1) Mengenal Konsep HAMBG, Keadilan Gender dan Inklusi Sosial; 2) Memahami Dasar/Acuan Regulasi HAMBG dan Inklusi Sosial; 3) Membudayakan Penyelenggaraan Lingkungan Kerja ASN Berbasis HAMBG & Inklusi Sosial; dan 4) Implementasi HAMBG dan Inklusi Sosial Pada Kasus. Setiap materi akan dijelaskan dalam modul dengan urutan sebagai berikut:

a. Pengantar Materi dan Pertanyaan Kunci
b. Capaian Pembelajaran Materi
c. Metode Pembelajaran
d. Uraian Materi
e. Latihan Soal
f. Bahan bacaan

E. Tahapan Penguasaan Materi

Tahapan penguasaan materi dalam modul menggunakan kategori pemahaman dalam Taksonomi Bloom, yakni peserta dapat menguasai materi pelatihan baik secara kognitif, afektif maupun psikomotoriknya, sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut:

KOGNITIF	AFEKTIF	PSIKOMOTOR
Peserta mengetahui perspektif gender dan inklusi sosial dalam kajian hak asasi manusia dan relevansinya sebagai pembentukan persepsi yang dimiliki oleh ASN sebagai anggota keluarga, pekerja dan warga bangsa.	Peserta menyepakati konsep-konsep hak asasi manusia berpers-pektif gender dan inklusi sosial dalam kehidupan sehari-hari ASN baik sebagai anggota keluarga, pekerja dan warga bangsa.	Peserta mampu menyebutkan contoh-contoh, tindakan adil gender, ketidakadilan gender, tindakan inklusi sosial dan eksklusi sosial dalam lingkungan ASN

F. Gambaran Materi Pembelajaran

Materi	Sub Materi
1. Mengenal Konsep HAMBG, Keadilan Gender Dan Inklusi Sosial	a. Konsep Gender Dalam Kehidupan ASN b. Konsep Inklusi Sosial c. Konsep HAM dan HAMBG
2. Memahami Regulasi HAMBG Dan Inklusi Sosial	a. Ragam Kebijakan Berbasis HAMBG Nasional b. Kebijakan HAMBG di lingkungan ASN
3. Penyelenggaraan Lingkungan Kerja ASN Berbasis HAMBG & Inklusi Sosial	a. Indikator Lingkungan Kerja Berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial b. Pemenuhan Sarana dan Prasarana HAMBG dan Inklusi Sosial c. Membudayakan Keberpihakan Pada Korban
4. Implementasi HAMBG Dan Inklusi Sosial Pada Kasus	a. Kasus Kekerasan Seksual b. Kasus Minimnya JPT Perempuan

G. Metode dan Alat Bantu Pembelajaran

- Pembelajaran dilakukan melalui metode belajar mandiri (*self-learning*) secara daring (*online*) sehingga setiap peserta perlu memastikan pada saat pembelajaran terkoneksi dengan akses internet yang cukup stabil.

- Penjelasan materi menggunakan beragam bentuk baik berupa teks, gambar, dan video.

H. Metode Evaluasi Pembelajaran

- Metode evaluasi dilakukan melalui dua tahap, yakni: Tahap Awal Pembelajaran (Pre-Test) dan Tahap Akhir Pembelajaran (Post-Test)
- Pre-Test dilakukan untuk mengetahui pemahaman awal peserta tentang HAMBG dan Inklusi Sosial. Soal Pre-Test akan diberikan sebelum peserta membaca materi yang ada di dalam modul.
- Soal Post-Test dilakukan untuk mengetahui pemahaman akhir peserta tentang HAMBG dan Inklusi Sosial. Soal Post-Test adalah soal yang sama diberikan saat Pre-Test sehingga memudahkan untuk mengukur perkembangan pembelajaran peserta.
- Karena proses pembelajaran dengan cara mandiri (*self-learning*) secara daring (*online*), maka penting memasukan beberapa pertanyaan atau evaluasi pembelajaran dalam soal di materi wajib offline.

I. Soal Pre-Test

Pilihlah salah satu jawaban dari pertanyaan berikut:

1. Dari poin berikut, mana yang merupakan “kodrat” perempuan?

   a. Mendidik anak

   b. Memproduksi air susu ibu

   c. Melayani suami

   d. Peka perasaannya

   e. Multitasking

2. Menurut Anda, manakah yang bukan termasuk pendekatan inklusif?

   a. Menerima keberagaman

   b. Menolak penafsiran atas dasar mayoritas

   c. Memberikan fasilitas pada kelompok disabilitas

d. Perempuan dan laki-laki sama-sama bisa berpikir rasional sebagai pemimpin.
e. Membuka lebih banyak kesempatan perempuan menjadi guru atau perawat kesehatan

3. Apa pendapatmu tentang fenomena posisi pimpinan banyak laki-laki daripada perempuan?

   a. Wajar, karena kodrat laki-laki sebagai pemimpin
   b. Wajar, karena perempuan banyak tidak lolos seleksi jenjang pimpinan
   c. Tidak wajar, karena menunjukkan adanya sistem yang tidak berpihak pada perempuan
   d. Tidak wajar, karena perempuan sebenarnya lebih pintar.
   e. Tidak peduli, karena sudah ada yang memikirkan

4. Setujukah Anda dengan pendapat yang menyatakan bahwa seseorang ASN dengan disabilitas tidak bisa disamakan penghasilannya dengan ASN lainnya?

   a. Setuju, karena penyandang disabilitas pekerjaannya lebih ringan
   b. Setuju, karena penyandang disabilitas lebih lambat kerjanya.
   c. Tidak setuju, karena sistem penggajian ASN mengasihi penyandang disabilitas
   d. Tidak setuju, karena tidak berperspektif pada kelompok rentan
   e. Terserah pemerintah

5. Apabila di lingkungan kerja Anda ada yang mengaku dilecehkan, apa yang akan Anda lakukan?

   a. Mendengarkan, memberi dukungan, dan menanyakan kebutuhan kepada korban
   b. Tidak langsung percaya dan mencari kebenarannya dari sumber lain
   c. Tidak mau ikut campur urusan pribadi
   d. Diam-diam melaporkan kepada atasan
   e. Memaklumi karena korban dikenal penggoda

6. Apa yang Anda lakukan jika ada teman sekantor yang risih berteman dengan ras kulit hitam?

   a. Membiarkan, karena bukan urusan Anda
   b. Mengajak bicara untuk mengetahui penyebab ketidaksukaannya
   c. Mengingatkan bahwa yang dilakukannya berpotensi diskriminatif
   d. Menjauhinya karena orang tersebut rasis
   e. Ikut-ikutan risih

Catatan: Kunci Jawaban ada di Lampiran

MATERI 1

MENGENAL KONSEP HAMBG, KEADILAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL

Dalam kehidupan sehari-hari, keberadaan manusia sebagai makhluk sosial sering disebutkan dalam beragam identitas. Dari aspek jenis kelamin, setidaknya manusia diidentifikasi sebagai laki-laki dan perempuan. Dari aspek geografis, manusia diidentifikasi berdasarkan ras ataupun sukunya. Dari aspek ekonomi, manusia diidentifikasi berdasarkan kemampuan finansialnya, kaya, menengah, atau miskin.

Dalam praktiknya, pola-pola pengidentifikasian yang ada di masyarakat tidak semata-mata untuk memudahkan interaksi sosial, tetapi menjadi bagian dari praktik diskriminasi dan ketidakadilan. Hal ini dapat ditunjukkan dari, misalnya banyaknya pola diskriminasi dan kekerasan berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin, dan gender, dan lain sebagainya. Bahkan, pola diskriminasi dan kekerasan tersebut dilanggengkan melalui pola pikir, budaya, hingga kebijakan negara[1].

Salah satu yang cukup terlihat adalah diskriminasi berbasis gender. Salah satu contohnya dapat dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021-2022 yang menunjukkan lebih banyak perempuan yang hidup di bawah angka kemiskinan daripada laki-laki[2]. Fenomena kemiskinan yang dialami perempuan disebabkan oleh berbagai pola diskriminasi yang terjadi seperti misalnya: adanya pembatasan ruang politik, akses pekerjaan yang terbatas, maupun pengupahan yang sering kali dibedakan antara laki-laki dan perempuan[3].

Fenomena diskriminasi lainnya juga terjadi pada terbatasnya akses kerja kelompok disabilitas, terutama disabilitas perempuan. Mereka mendapatkan akses dan kesempatan kerja yang sangat timpang jika dibandingkan dengan kelompok tanpa disabilitas[4]. Cara berpikir eksklusif sering menganggap orang dengan disabilitas sebagai kelompok yang tidak akan mampu hidup mandiri atau cenderung dianggap merepotkan. Hal ini menyebabkan implementasi

1 Assyaukanie, L. (2018). Akar-Akar Legal Intoleransi dan Diskriminasi di Indonesia. MAARIF Journal, 13(2), 27-42.
2 Badan Pusat Statistik. (2002). https://www.bps.go.id/indicator/23/1538/1/persentase-penduduk-yang-hidup-di-bawah-garis-kemiskinan-nasional-menurut-jenis-kelamin.html
3 Noerdin, E., Agustini, E., Pakasi, D. T., Aripurnama, S., & Hodijah, S. N. (2006). Potret kemiskinan perempuan. Women Research Institute.
4 Dewi, R. K., Al Izzati, R., & Suryahadi, A. (2022). Disability and Labor Market Exclusion: Evidence from Indonesia. Sustainability Science and Resources, 2, 45-77.

kebijakan maupun pengadaan sejumlah layanan untuk disabilitas, masih sangat terbatas dan tidak konsisten dalam pelaksanaannya[5].

Mengapa fenomena ketidakadilan dan diskriminasi berbasis gender dan pandangan yang eksklusif dapat terjadi? Modul ini akan membahas mengapa dan bagaimana fenomena ketidakadilan berbasis gender dan pemikiran eksklusif terjadi. Selain itu, juga akan dijelaskan bagaimana menanamkan pemikiran dan sikap adil gender dan inklusif bagi ASN.

A. Pertanyaan Kunci

Mengapa seorang ASN harus memahami Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender dan Inklusi sosial?

B. Capaian Pembelajaran

Kognitif	Afektif	Psikomotor
• ASN memahami konsep gender dan ketidakadilan gender; • ASN memahami konsep inklusi dan eksklusi sosial; • ASN memahami konsep Hak Asasi Manusia (HAM) dan Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender (HAMBG); • ASN memahami bahwa di dalam kehidupan, ASN memiliki kerentanan terhadap terjadinya praktik ketidakadilan gender dan eksklusi sosial.	• ASN setuju adanya bentuk dan pola ketidakadilan gender dan eksklusi sosial; • ASN setuju adanya bentuk-bentuk pelanggaran HAM berbasis gender dan diskriminasi;	• ASN mampu menyebutkan contoh-contoh ketidakadilan gender dan eksklusi sosial dalam lingkungan ASN; • ASN mampu memberikan contoh tindakan adil gender dan inklusif

5 Apsari, N. C., & Raharjo, S. T. (2021). Orang dengan Disabilitas: Situasi Tantangan dan Layanan di Indonesia. Buletin Penelitian Sistem Kesehatan, 24(3), 159-169.

C. Metode Pembelajaran

Pembelajaran dilakukan dengan bentuk teks ulasan materi, contoh gambar dan tautan video penjelasan dari narasumber yang mempunyai pemahaman tentang materi yang baik, misalnya Komnas Perempuan.

D. Uraian Materi

1. Konsep Gender Dalam Kehidupan ASN

Istilah "gender" banyak digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Istilah gender umumnya digunakan untuk menyebut kesetaraan gender, bias gender, adil gender, dan sebagainya. Dalam konteks ASN, istilah *mainstreaming* gender menjadi bagian kebijakan yang memastikan bahwa semua kebijakan publik tidak diskriminatif pada gender tertentu. Salah satu gender yang rentan mengalami diskriminasi adalah perempuan. Dalam beberapa kebijakan, *mainstreaming* gender dapat dilihat dari upaya untuk memastikan keterlibatan perempuan dalam sektor publik dengan menetapkan setidaknya 30% di ranah legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Sampai saat ini kuota di berbagai level, termasuk di legislatif masih sulit terpenuhi, dan jumlah perempuan yang semakin banyak pun belum tentu berpengaruh terhadap pembuatan keputusan (Halimatusa'diyah, 2019)[6]. Materi ini akan menjelaskan mengapa dan bagaimana konsep gender menjadi bagian dari kebijakan yang mencerminkan keadilan.

a) Gender dan Pemaknaannya

Dalam berbagai kajian, istilah gender tidaklah tunggal dalam pemaknaannya. Gender dapat dipahami sebagai sebuah realitas atau fenomena yang membedakan seseorang dengan identitas gender. Umumnya realitas gender terjadi karena adanya kebutuhan masyarakat menamai perbedaan seperti misalnya adanya pembedaan laki-laki dan perempuan. Selain itu, gender juga bisa dilihat sebagai persoalan, pendekatan, alat analisis sosial, maupun suatu gerakan sosial[7].

6 Iim Halimatusa'diyah. (2019). https://theconversation.com/semakin-banyak-perempuan-di-dpr-tapi-riset-ungkap-kehadiran-mereka-mungkin-tidak-signifikan-125013

7 Agosín, M. (Ed.). (2001). Women, gender, and human rights: A global perspective. Rutgers University Press.

Untuk lebih jelas terkait pemaknaan gender ini, silakan klik tautan pada gambar di bawah ini

Sumber: https://www.youtube.com/watch?v=UL2BB_HVxd4&t=53s

Gambar 1. Variasi Pendekatan Makna Gender

Dalam kehidupan sehari-hari, identitas gender juga beragam. Saat ini yang paling dikenal adalah laki-laki dan perempuan. Sementara, fenomena gender juga menunjukkan adanya identitas lain seperti misalnya mereka yang identitas dirinya berbeda dari gender yang ditetapkan saat lahir (transgender), ataupun yang memiliki kelamin ganda (interseks). Berbagai jenis identitas gender ini penting untuk dipahami sebagai bagian dari realitas agar seorang ASN tidak menutup mata pada identitas gender yang selama ini diabaikan atau kurang dikenal.

b) Perbedaan Gender dan Jenis Kelamin

Gender adalah peran, status, dan karakteristik yang dilekatkan pada laki-laki dan perempuan yang dibentuk secara sosial maupun budaya. Ada yang beranggapan peran laki-laki dan perempuan itu terwariskan sesuai status biologis. Status dalam gender kerap diasosiasikan dengan peran-peran tertentu.

Gender berbeda dengan jenis kelamin. Dalam bahasa Inggris, jenis kelamin disebut *sex* yang membedakan identitas *male* atau *female*[8]. Identitas berdasarkan jenis kelamin dibedakan atas karakteristik biologis, yang mencakup ciri primer (kromosom, hormon, organ reproduksi) dan ciri sekunder (massa otot, rambut, payudara)[9]. Umumnya, masyarakat mengenal dua jenis kelamin, yakni laki-laki dan perempuan. Akan tetapi, di masyarakat dapat ditemukan fenomena kombinasi biologis yang tidak serta merta dapat dikategorikan sebagai laki-laki dan perempuan saja. Misalnya, mereka yang memiliki penis tetapi dengan massa otot kecil dan dominan dengan kromosom X, secara medis, dia tidak dapat dikategorikan sebagai "laki-laki", namun orang tersebut dapat menentukan sendiri identitas dirinya, apakah ia menganggap dirinya laki-laki, interseks, ataupun yang lainnya.

8 Terdapat pula 1.7% populasi manusia yang memiliki karakteristik biologis yang secara medis tidak dapat secara jelas dikategorikan *male* atau *female*, yang kemudian disebut sebagai interseks. Intersex Human Right Australia (IHRA). (2013).https://ihra.org.au/16601/intersexnumbers/#:~:text=Applying%20this%20more%20precise%20definition,rating%20to%20phenotypes%20and%20chromosomes.

9 Council of Europe. (2009). *Because Words Matter: Glossary on Sexual Orientation, Gender Identity or Expression, and Sex Characteristics*. https://rm.coe.int/glossary-on-sogiesc-because-words-matter-en/1680a1f110

Dalam praktiknya, konstruksi gender sering dikaitkan dengan jenis kelamin. Misalnya saja, laki-laki perannya di ranah publik, pencari nafkah, dan pemimpin. Sementara perempuan lebih di ranah domestik menjalankan peran-peran pengasuhan. Dalam hal status, laki-laki sering disebut sebagai kepala rumah tangga, mengayomi, dan melindungi. Sementara perempuan sebagai ibu yang mengurus pendidikan anak, dilindungi dan diayomi. Soal ciri-ciri fisik, perempuan biasanya disebut lemah lembut, laki-laki maskulin. Berbagai jawaban tersebut sebenarnya banyak dipengaruhi oleh konstruksi sosial tentang jenis kelamin. Bagan berikut menjelaskan perbedaan jenis kelamin dan gender:

Gambar 2. Perbedaan Gender dan Jenis Kelamin

c) Contoh Ketidakadilan Gender dan keadilan gender di Lingkungan ASN

Konstruksi gender sejatinya sesuatu yang lumrah terjadi di masyarakat sebagai bagian dari dinamika sosial. Hanya saja dalam keseharian konstruksi gender sering mengiringi berbagai tindakan yang cenderung merugikan salah satu gender tertentu. Misalnya saja, ketika perempuan dikonstruksi menjalankan peran-peran pengasuhan, maka bagi perempuan yang memilih bekerja dan mewakilkan peran pengasuhan pada *babysitter*, muncul stereotipe sebagai ibu yang gagal atau tidak memedulikan tumbuh kembang anak.

Pola-pola konstruksi gender yang merugikan ini disebut sebagai bias gender. Bias gender menjadi suatu yang dimaklumi ketika konstruksi gender yang bias tersebut sudah dilakukan terus menerus di masyarakat bahkan sejak kecil. Beberapa contoh bentuk **bias gender dan adil gender** yang ada di masyarakat misalnya:

BIAS GENDER	ADIL GENDER
1. Pekerjaan yang cocok untuk perempuan adalah guru, perawat, model, dsb; 2. Posisi yang cocok untuk perempuan dalam organisasi adalah sebagai bendahara, seksi konsumsi, sekretaris, dsb; 3. Mobil-mobilan adalah mainan laki-laki, boneka mainan perempuan; 4. Laki-laki boleh pulang malam, perempuan bahaya pulang malam; 5. Hanya perempuan bertanggung jawab mengurus anak; 6. Perempuan yang belum punya anak belum disebut perempuan sempurna.	7. Kesempurnaan perempuan tidak diukur punya anak atau tidak; 8. Laki-laki menangis adalah hal yang wajar; 9. Laki-laki dan perempuan sama-sama bisa rasional; 10. Laki-laki mencuci piring bagian dari tanggung jawabnya bukan karena membantu Perempuan; 11. Cuti penting diberikan tidak hanya untuk perempuan, tetapi juga untuk laki-laki atau pendamping; 12. Perempuan dan Laki-laki berhak menjadi pimpinan tertiggi di lingkungan kerja ASN.

d) Analisis Ketidakadilan Gender

Konstruksi bias gender umumnya menjadi cara berpikir yang ditanamkan sejak lama sehingga tanpa disadari telah menjadi hal yang dianggap wajar atau bahkan ketika berpikir sebaliknya justru dianggap menyalahi apa yang telah dianggap wajar itu sendiri. Banyak sekali bentuk ketidakadilan gender diawali dari pembiasaan bias gender ini. Sebagai data pembuka wawasan, Catatan Tahunan (CATAHU) Komnas Perempuan tahun 2023, menunjukkan korban dan pelaku kasus kekerasan seksual dapat berasal dari kalangan yang sering disebut sebagai "tokoh masyarakat" seperti misalnya: pejabat publik, ASN, guru, dosen, polisi, dan sebagainya[10], yang mana hal ini

10 Komnas Perempuan. (2023). Catatan Tahuanan Komnas Perempuan 2023. https://komnasperempuan.go.id/catatan-tahunan-detail/catahu2023-kekerasan-terhadap-perempuan-di-ranah-publik-dan-negara-minimnya-perlindungan-dan-pemulihan.

berdampak pada kerentanan korban dan tidak berani melapor karena adanya relasi kuasa. Detail dari data tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Variasi Pekerjaan Pelaku/Korban Kekerasan Berbasis Gender

Pekerjaan	Korban				Pelaku/Terlapor			
	Ranah Personal	Ranah Publik	Ranah Negara	Jumlah	Ranah Personal	Ranah Publik	Ranah Negara	Jumlah
APH	-	2	-	2	9	6	5	20
ASN	**42**	**17**	**1**	**60**	**60**	**16**	**5**	**81**
Dosen	4	2	-	6	7	14	-	21
Guru	31	20	1	52	14	10	-	24
Pejabat Publik	1	1	-	2	7	8	7	22
Polisi	3	1	-	4	37	16	20	73
Nakes	24	11	2	37	19	12	-	12
TNI	-	2	1	3	27	8	-	35
Tokoh Agama	-	-	-	0	2	7	-	9

Selain itu, terdapat juga permasalahan ketimpangan karier berbasis gender ataupun pola-pola eksklusivitas sulit ditemukan karena dalam penyusunan kebijakan manajemen ASN adalah “netral gender”. Artinya, setiap orang hanya dinilai berdasarkan keahliannya. Akan tetapi, dalam praktiknya, terdapat fenomena ketimpangan terjadi antara perempuan dan laki-laki dalam hal peningkatan karier. Hal ini dapat ditunjukkan misalnya dari data Kepegawaian tahun 2022 yang menunjukkan bahwa posisi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) didominasi laki-laki. Dari 11 orang yang menduduki posisi JPT Utama, hanya 2 di antaranya perempuan, selebihnya laki-laki[11].

11 Badan Kepegawaian Nasinal. (2022). https://www.bkn.go.id/e-library/buku-statistik-pegawai-negeri-sipil-desember-2022/

Tabel 2. Jabatan PNS 2022 Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Jabatan	Pria	Wanita	Total
JPT Utama	9	2	11
JPT Madya	462	87	549
JPT Pratama	17.637	3.240	20.877
Administrator	70.193	25.294	95.487
Pengawas	126.260	82.867	209.127
Eselon V	6.280	2.604	8.884
JF Dosen	44.398	32.128	76.526
JF Guru	453.145	812.945	1.266.090
JF Medis	81.824	327.903	409.727
JF Teknis	211.074	140.244	351.318
Pelaksana (JFU)	802.165	649.818	1.451.983
Total	**1.813.447**	**2.077132**	**3.890.579**

Pada tabel di atas juga dapat terlihat ketimpangan berbasis gender terlihat dari pilihan pekerjaan yang dipilih oleh laki-laki maupun perempuan. Jenis jabatan sebagai tenaga medis dan guru banyak diambil oleh perempuan dibanding laki-laki. Hal ini dapat dikaitkan dengan pola konstruksi gender yang ada di masyarakat yang memandang peran-peran pengasuhan dan perawatan dianggap sebagai "kodrat" perempuan. Konsekuensinya, laki-laki cenderung sedikit untuk mengambil jenis jabatan tersebut karena menganggap peran pengasuhan dan merawat tidak melekat padanya.

Lantas, bagaimana seorang ASN dapat menjadi pelayan publik yang adil gender dan inklusif? Setidaknya ada tiga cara untuk menganalisis ketidakadilan gender dan eksklusi sosial, yaitu dengan menggunakan: 1) analisis dimensi partisipasi perempuan, 2) analisis kebutuhan praktis strategis, 3) kecenderungan pola pikir konservatif, moderat dan progresif.

Pertama, analisis dimensi partisipasi perempuan didasari pendekatan yang meyakini bahwa upaya mereduksi dominasi patriarki adalah dengan mem-

perkuat peran-peran partisipatif perempuan dalam ruang publik[12]. Analisis partisipasi perempuan setidaknya dilakukan pada dua agenda. Pertama analisa terkait partisipasi perempuan pada aspek kontrol, keterbukaan akses, serta identifikasi dampak dan manfaat[13]. Kedua, analisa terkait partisipasi perempuan pada proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi[14].

Gambar 3. Aspek Analisis Partisipasi Perempuan

Kedua, analisis kebutuhan praktis strategis pada perempuan didasari pendekatan yang melihat kompleksitas penguatan peran gender berdasarkan urgensi jangka pendek dan jangka panjang[15]. Kebutuhan jangka pendek umumnya dikaitkan dengan situasi praktek gender yang ada di masyarakat dan kebutuhan reproduksi, seperti misalnya, pengadaan ruang laktasi, memberikan cuti menstruasi, dan sebagainya.

12 Noerdin, E., Aripurnama, S., Anastasia, A., & Anindhita, F. (2013). Partisipasi & Representasi Politik Perempuan.
13 Boraian, M. P. (2008). Empowerment of rural women: The deterrents & determinants. Concept Publishing Company.
14 Akerkar, S. (2001). Gender and participation. BRIDGE Cutting Edge Pack, Brighton: Institute of Development Studies.
15 Moser, C. O. (2014). Gender planning and development: Revisiting, deconstructing and reflecting. England: Development Planning Unit, The Bartlett, University College London.

Sementara itu, kebutuhan strategis dikaitkan dengan pemenuhan kebutuhan perempuan yang sifatnya jangka panjang terutama dalam konteks pemenuhan keadilan tanpa diskriminasi. Kebutuhan strategis umumnya berbentuk intervensi kebijakan ataupun upaya pendampingan yang berorientasi pada pemenuhan hak-hak kelompok yang rentan dengan diskriminasi, termasuk diskriminasi berbasis gender. Salah satu contoh di lingkungan ASN adalah syarat masuk sebagai calon ASN tidak mencantumkan pembatasan berdasarkan jenis kelamin.

Gambar 4. Analisis Gender dari Aspek Kebutuhan Praktis-Strategis

Ketiga, analisis berbasis pola pikir keagamaan. Analisis ini dalam konteks Indonesia menjadi penting karena sebagian besar masyarakat menggunakan rujukan agama dalam berpikir maupun bertindak. Analisis berbasis pola pikir keagamaan penting untuk diajukan sebagai analisis di sini karena seorang ASN sebagai pelayan publik atau representasi negara di masyarakat harus memiliki pola pikir keagamaan yang tidak bertentangan dengan spirit pelayanan publik non-diskriminatif tersebut.[16]

Ada tiga bentuk pola pikir keagamaan yang umumnya berkembang di Indonesia, antara lain: konservatif, moderat, dan progresif[17]. Pola pikir konservatif yang

16 Qibtiyah, A. (2019). Feminisme Muslim di Indonesia. Suara Muhammadiyah.
17 Qibtiyah, A. (2018). Mapping of Muslims' understandings on gender issues in Islam at six universities in Yogyakarta, Indonesia. Al-Jami'ah: Journal of Islamic Studies, 56(2), 305-340.

menafsirkan teks kitab suci ataupun sumber-sumber formal keagamaan secara verbatim atau kaku. Pada pembacaan penafsiran pola pikir konservatif, apabila dalam pembacaannya ada pertentangan antara undang-undang dasar negara ataupun turunan perundangan yang mengatur seorang ASN, maka ia akan cenderung mengabaikan. Pengabaian tersebut pada gilirannya berpotensi diskriminatif.

Oleh sebab itu, pola pikir keagamaan ASN setidaknya moderat dan progresif. Pola pikir keagamaan yang moderat akan cenderung melihat sebuah teks keagamaan dengan alternatif-alternatif penafsiran untuk menemukan yang paling kompromis. Banyak ASN di Indonesia memiliki pola pikir keagamaan yang moderat. Misalnya saja, ASN perempuan muslim bebas memilih mengenakan jilbab ataupun tidak dan satu sama lain bisa saling bekerja sama. ASN laki-laki dengan pilihan gaya tampilan metroseksual dapat bekerja bersama dengan ASN laki-laki lainnya yang memiliki standar berpakaian berbeda dengan yang diyakininya.

Sementara pola pikir keagamaan progresif akan cenderung melakukan terobosan-terobosan penafsiran dengan merujuk pada pemikiran yang mengutamakan kebermanfaatan yang lebih besar. Pemikiran keagamaan progresif, misalnya, menolak doktrin pemimpin hanya bisa dilakukan oleh laki-laki. Dalam lingkungan ASN, perempuan mendapat kesempatan yang sama dengan laki-laki sebagai seorang pemimpin.

Gambar 5. Variasi Analisis Kecenderungan Pola Pikir Pendekatan Teks

3. ANALISA KECENDERUNGAN POLA PIKIR/PENDEKATAN TEKS

"Apa saja jenis-jenis pendekatan dalam memahami TEKS keagamaan?"

Pendekatan	Ciri-cirinya
KONSERVATIF	Harfiyah-literal (apa yang tertera), taqlid, rigid, formalistik.
MODERAT	Tengahan, tidak ekstrem, berkemajuan, dinamis, kontemporer, adaptif pada perkembangan ilmu dan zaman, inklusif.
PROGRESIF	Utamakan rasionalitas manusia, bebas, inklusif, skeptik terhadap narasi literal.

Untuk lebih jelas bagaimana ketidakadilan gender didekati dari beberapa pendekatan dapat dilihat dalam tautan pada gambar di bawah:

(MODUL ASN) Konsep Keadilan Gender dalam Kehidupan ASN oleh Alimatul Qibtiyah

Sumber: https://www.youtube.com/watch?v=J9MgJIXd6GU&t=11s

Untuk lebih mengenali bentuk-bentuk ketidakadilan gender, setidaknya terdapat beberapa bentuk ketidakadilan gender yang juga dapat ditemukan dalam lingkungan ASN. Misalnya saja bentuk ketidakadilan gender berupa marginalisasi pada ASN yang beragama minoritas atau beban berlebih diberikan pada ASN lain atas nama senioritas. Oleh sebab itu, selain memiliki pemahaman dan mampu menggunakan analisa berbasis gender, seorang ASN juga penting mengetahui bentuk-bentuk ketidakadilan gender sebagai berikut[18]:

18 Fakih, M. (1996). Posisi Kaum Perempuan dalam Islam: Tinjauan Analisis Gender. Tarjih: Jurnal Tarjih dan Pengembangan Pemikiran Islam, 1(1), 22-37.

Gambar 6. Lima Bentuk Ketidakadilan Gender

BENTUK KETIDAKADILAN GENDER (MASUR FAKIH)

STEREOTIP: Pelabelan negatif terhadap salah satu jenis kelamin/gender.

SUBORDINASI: Sikap merendahkan posisi/status sosial salah satu jenis kelamin/gender.

MARGINALISASI: Peminggiran salah satu jenis kelamin dalam akses & partisipasi publik.

BEBAN BERLEBIHAN: Membebanan tugas-tugas yang tidak proporsional & tidak imbang yang mengakibatkan menurunnya kualitas hidup.

KEKERASAN: Perlakukan yang menyebabkan ketidaknyaman/ketidakamanan: fisik, psikis, seksual, Penelantaran Ekonomi.

Apakah kalian bisa memberikan contoh, bentuk-bentuk ketidakadilan gender yang terjadi di lingkungan ASN? Apakah kalian juga menemukan fenomena ketidakadilan gender seperti berikut ini?

- Jumlah penerimaan ASN perempuan cenderung lebih banyak dibanding laki-laki, akan tetapi jabatan pimpinan tinggi lebih banyak ASN laki-laki dibanding perempuan
- Sebagian besar alasan pengajuan mutasi ASN Perempuan adalah alasan agar dekat dengan keluarga, jarang alasan ASN Laki-laki yang dilekatkan pada alasan keluarga (stereotipe gender)
- Fenomena kekerasan seksual di lingkungan ASN masih terjadi dan korban masih sulit mendapatkan keadilan

Bentuk-bentuk ketimpangan gender terjadi dalam hubungan personal, keluarga, lingkungan kerja, dan masyarakat. Dalam hubungan personal, ketidakadilan gender dapat mengakibatkan rasa takut, segan, atau tidak percaya diri sebagai perempuan untuk mengekspresikan diri. Dampaknya, perempuan kerap mengalami kesulitan dalam menyampaikan pendapat bahkan sering kali diabaikan pendapatnya. Sebaliknya, pendapat laki-laki lebih mendominasi dan cenderung dianggap lebih rasional dan mampu menyampaikan pendapat secara jelas.

Ketidakadilan gender dilandasi oleh pemikiran yang membatasi dan menghambat perempuan sebagai makhluk yang bebas menjadi dirinya sendiri. Landasan pemikiran yang menghambat perempuan terutama datang dari konstruksi patriarki yang berupaya menggunakan berbagai cara untuk melemahkan posisi perempuan secara sosial. Pelemahan posisi perempuan misalnya dilakukan melalui pembagian peran, moralitas, maupun bentuk-bentuk pewajaran[19].

Patriarki umumnya dilegitimasi oleh misogini, yakni cara pandang yang lebih mengutamakan laki-laki dalam segala aspeknya sehingga eksistensi perempuan hanya dapat dikenali hanya dari keberadaan laki-laki. Pandangan misoginis dapat berupa penafsiran yang memberikan keutamaan pada laki-laki untuk dipatuhi oleh perempuan dan agar perempuan menerima superioritas posisi laki-laki sebagai sesuatu yang wajar, bukan nilai yang saling mematuhi, saling setia, dan saling memberikan kebaikan[20]. Konstruksi patriarki mendominasi sebagian besar cara pandang masyarakat sehingga perempuan yang menentang patriarki akan merasa melawan aturan sosial yang berlaku di masyarakat.

Gambar 7. Pemetaan Akar Budaya Patriarki

19 Bhasin, K., & Katjasungkana, N. (1996). Menggugat patriarki: Pengantar tentang persoalan dominasi terhadap kaum perempuan. Yayasan Bentang Budaya.

20 Marzuki, M. A. (2020). Analisis Gender Dalam Kajian-Kajian Keislaman. UNY Press.

2. Konsep Inklusi Sosial

a) Perbedaan Inklusi dan Eksklusi Sosial

Selain isu ketidakadilan gender, eksklusi sosial juga menjadi masalah yang rentan dialami terutama pada kelompok minoritas, seperti minoritas agama, fisik, ras, gender, dan sebagainya. Eksklusi sosial sering kali menimbulkan ketegangan diakibatkan adanya perasaan diasingkan, dijauhi, atau tidak dianggap sebagai bagian dari kelompok lainnya. Dampaknya, mereka yang mengalami eksklusi kerap dianggap tidak penting, dinomorduakan, atau diabaikan.

Gambar 8. Perbedaan Definisi Inklusi dan Eksklusi Sosial

INKLUSI: melibatkan semua pihak, tanpa membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama, maupun perbedaan fisik, serta melakukan upaya untuk meminimalkan hambatan yang muncul disebabkan adanya perbedaan yang ada.

EKSKLUSI: Tindakan yang disengaja maupun tidak disengaja menghambat atau tidak melibatkan individu dengan alasan keterbatasan atau perbedaannya.

b) Inklusi Sosial dan Hak Asasi Manusia

INKLUSI SOSIAL SEBAGAI HAK ASASI MANUSIA (HAM)

Pasal 1 ayat 1 mendefinisikan Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai, "...Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai mahluk Tugas Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara hukun, Pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Pasal 3 ayat (3) ditambahkan bahwa "Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan manusia, tanpa diskriminasi.

UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM

Gambar 9. Bentuk-bentuk Inklusi Sosial

c) Mengapa terjadi Eksklusi Sosial

Eksklusi sosial merupakan cara pandang ataupun tindakan yang menempatkan seseorang atau kelompok bukan sebagai bagian/berbeda dengan dia atau kelompoknya. Bentuk-bentuk eksklusi dilakukan umumnya dengan menunjukkan bahwa kelompoknya lebih mampu, lebih baik, lebih layak, dan sebagainya dibanding kelompok lainnya. Bentuk eksklusi misalnya dengan tidak membuka pendaftaran CASN untuk kelompok disabilitas karena menganggap mereka pasti kalah hasil kerjanya dibandingkan dengan kelompok non-disabilitas.

Apabila eksklusi beriringan dengan kepentingan mayoritas, maka kelompok lain disebut **minoritas.** Mayoritas dalam konteks eksklusi umumnya untuk menunjukkan siapa yang lebih layak mendominasi dan menghegemoni[21]. **Dominasi** digunakan untuk menunjukkan kekuatan dan hak penguasaan pada kelompok lainnya. Pengelompokan dapat dilakukan berdasarkan SARA (kelas sosial, agama, jenis kelamin, kemampuan diri (*ability*), suku, dsb). Dominasi cenderung **menghegemoni,** yakni melakukan upaya memaksa minoritas (baik secara persuasif maupun destruktif) agar mengikuti ataupun sepakat dengan mayoritas.

Gambar 10. Penyebab Eksklusi Sosial

21 Peleg, I. (2007). Democratizing the hegemonic state: Political transformation in the age of identity. Cambridge University Press.

d) Contoh Eksklusi dan Inklusi Sosial di lingkungan ASN

Contoh Eksklusi

1. Tidak adanya toilet khusus disabilitas
2. Perempuan muslim yang tidak berjilbab dipaksa menggunakan jilbab
3. Coba sebutkan lainnya...

Contoh Inklusi

1. Memberikan akses dan bantuan fasilitas penyandang disabilitas dalam pendelegasian tugas dinas luar kota
2. Membangun ruang laktasi yang memadai
3. Coba sebutkan lainnya...

Untuk lebih menguatkan pemahaman tentang konsep inklusi dapat dilihat lebih lanjut dalam tautan video pada gambar di bawah

(MODUL ASN) Definisi Inklusi, Ekslusi dan Kaitannya dengan HAM oleh Bahrul Fuad

Sumber: https://www.youtube.com/watch?v=ipVMeK3cLSg

3. Konsep Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender

Secara umum konsep Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan bentuk penghargaan tertinggi atas hak hidup dan kemerdekaan setiap individu. Oleh sebab itu, setiap negara yang menganut prinsip penghormatan kepada HAM akan menyelenggarakan sistem pemerintahan yang memastikan perlindungan atas HAM. Dalam konteks masyarakat demokrasi, penghormatan atas HAM menjadi salah satu ukuran kualitas sebuah bangsa. Semakin baik perlindungan HAM dilakukan maka semakin demokratis dan berkualitaslah sebuah bangsa.

Pada konferensi Wina 1993, persoalan-persoalan pelanggaran hak asasi manusia yang dialami oleh perempuan diungkap dan menghasilkan komitmen dalam penegakan dan perlindungan hak asasi perempuan lebih dari sebelumnya. Hak Asasi Manusia Berprsepektif Gender (HAMBG) merupakan buah langsung dari pertemuan ini. Secara khusus HAMBG berorientasi pada tuntutan untuk penegakan HAM bagi perempuan atas dasar universalitas, equalitas, dan tanpa diskriminasi. Keseluruhan konsep tersebut pada gilirannya juga menjadi bagian dari budaya pelayanan publik.

a) Konteks Historis Hak Asasi Manusia Berbasis Gender

Istilah Hak Asasi Manusia (HAM) saat ini sudah menjadi istilah yang umum didengar dan digunakan dalam berbagai kesempatan. Di Indonesia, didirikannya Komnas HAM menjadi penegasan bahwa Indonesia menjadi negara yang menjamin hak asasi setiap warga negaranya tanpa diskriminasi. Penegasan ini selanjutnya diikuti oleh berbagai implementasi penegakan dan pencegahan pelanggaran HAM dalam berbagai kebijakan.

Istilah HAM sendiri baru dideklarasikan oleh PBB pada 10 Desember 1948 yang kemudian dikenal sebagai Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia (DUHAM). Selanjutnya tanggal 10 Desember juga dirayakan sebagai hari HAM dunia. Dalam perkembangannya implementasi HAM dirasakan oleh perempuan belum banyak mengubah berbagai situasi ketidakadilan HAM yang dialami oleh perempuan. Istilah “manusia” dianggap melegitimasi cara pandang netral gender yang tidak melihat kekhususan ketidakadilan

yang dialami oleh perempuan. Dalam konteks pendidikan, misalnya, upaya pemenuhan HAM masih menunjukkan bahwa jumlah laki-laki yang memperoleh pendidikan tinggi lebih banyak daripada perempuan. Cara pandang netral gender dianggap tidak mampu menjawab mengapa situasi tersebut bisa terjadi. Oleh sebab itu, dalam sidang umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada 18 Desember 1979 masyarakat internasional mendeklarasikan *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW). Ini merupakan kesepakatan Internasional Untuk Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Untuk itulah tanggal 18 Desember dikenal sebagai Hari Perempuan Sedunia (*Womens Day*).

Indonesia menjadi salah satu negara yang menandatangani Konvensi CEDAW dan meratifikasinya melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.

Gambar 11. Sejarah HAM dan HAMBG

b) Urgensi Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender (HAMBG)

CEDAW menjadi rujukan pengembangan kebijakan Hak Asasi Manusia dengan memperhatikan secara khusus pada aspek ketimpangan berbasis gender. Terdapat dua hal yang mendesak mengapa diperlukan Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender (HAMBG). Pertama, HAMBG dapat membangun kesadaran secara khusus pada perempuan bahwa mereka memiliki hak yang sama dengan laki-laki. Kedua, HAMBG menunjukkan kekosongan cara pandang negara dalam melihat ketimpangan dan ketidakadilan yang dialami oleh perempuan.

Cara pandang netral gender masih mendominasi, sehingga negara masih belum memiliki perspektif yang dapat memastikan kesetaraan substantif antara laki-laki dan perempuan secara komprehensif. Salah satu cara menguji kesetaraan substantif dapat dilakukan dengan analisis ketidakadilan gender yang telah dijelaskan sebelumnya. Dengan analisis tersebut, setiap ASN dapat merefleksikan pemikiran, tindakan, hingga kebijakan yang ada dengan menggunakan perspektif keadilan gender dan inklusi. Misalnya saja, seorang ASN dapat mengajukan pertanyaan, apakah perempuan dan laki-laki memiliki kontrol yang sama atas apa yang dilakukannya? Apakah laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama? Apakah laki-laki dan perempuan sama-sama bisa berpartisipasi dan berpendapat? Apakah manfaat yang didapatkan laki-laki dan perempuan sama?

c) 12 Isu Kritis Dalam HAMBG

HAMBG telah menjadi bagian dari kebijakan di Indonesia, yakni dengan mendorong upaya-upaya pemenuhan HAM yang anti diskriminasi terhadap perempuan. Implementasi HAMBG dapat ditemukan dalam sejumlah kebijakan, antara lain: Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual; Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga; Peraturan Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2017 tentang Pedoman Mengadili Perkara Perempuan Berhadapan dengan Hukum, dan lain sebagainya.

Indonesia telah meratifikasi sejumlah konvensi dan perjanjian internasional, seperti CEDAW pada tahun 1984 dan *Beijing Platform for Action* (BPfA) yang telah diadopsi sejak tahun 1995 pada *The 4th World Conference on Women*. Dengan mengadopsi perjanjian BPfA, Indonesia diwajibkan untuk

melaporkan setiap kemajuan dibuat selama lima tahun terakhir pada implementasi komitmennya.

Tahun 2020 menandai 25 tahun sejak perjanjian BPfA dan juga tahun ke-5 pelaksanaan *Sustainable Development Goals* atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Ada 12 isu perempuan yang menjadi perhatian dalam capaian HAMBG di Indonesia, antara lain:

1. Perempuan dan kemiskinan;
2. Pendidikan dan pelatihan bagi perempuan;
3. Perempuan dan kesehatan;
4. Kekerasan terhadap perempuan;
5. Perempuan dalam pusaran konflik bersenjata;
6. Perempuan dan ekonomi;
7. Perempuan dalam kedudukan pemegang kekuasaan;
8. Mekanisme kelembagaan untuk pemajuan perempuan;
9. Hak asasi perempuan;
10. Perempuan dan media massa;
11. Perempuan dan lingkungan hidup; dan
12. Anak-anak perempuan.

d) Sikap Imparsial ASN dalam Implementasi HAMBG

Gambar 12. Identifikasi Sikap Imparsial ASN

Untuk mendapatkan penjelasan lebih tajam atas materi HAMBG ini, silakan menonton tautan video pada gambar di bawah

(MODUL ASN) Apa itu Hak Asasi Manusia Berbasis Gender (HAM BG) ? oleh Imam Nahei

Sumber: https://www.youtube.com/watch?v=sGhssVYBfSc&t=75s

E. Latihan Soal

Setelah membaca dan menonton materi terkait Konsep Gender, Inklusi Sosial, dan HAMBG, coba uraikan jawabanmu dari pertanyaan berikut:

1. Apa saja bentuk-bentuk ketidakadilan gender yang terjadi di keluarga, lingkungan kerja, dan masyarakat di sekitarmu?
2. Sebutkan masing-masing tiga contoh bentuk eksklusi berdasarkan gender, ras, agama, dan perbedaan kemampuan fisik?
3. Coba sebutkan contoh kebijakan yang dikritik karena tidak adil gender dengan menerapkan analisis Partisipasi Perempuan.
4. Sebutkan 2 undang-undang yang telah menerapkan prinsip HAMBG di dalamnya.

Catatan:
Jawaban dapat diemail atau dikumpulkan ke Pantia/Pengampu Pelatihan

MATER1 2

MEMAHAMI REGULASI HAMBG DAN INKLUSI SOSIAL

Implementasi HAMBG dan Inklusi Sosial di Indonesia saat ini menunjukkan progresivitas yang sangat membanggakan. Terdapat sejumlah undang-undang dan peraturan pemerintah yang secara khusus dibuat dalam rangka memastikan keadilan gender dan penghapusan segala bentuk diskriminasi. Berbagai kebijakan tersebut penting untuk diketahui dan dipahami oleh ASN sebagai landasan untuk memastikan pelaksanaan pelayanan publik yang menjunjung tinggi hak asasi manusia. Secara simultan kesadaran ini juga menegaskan bahwa implementasi HAM di lingkungan kerja ASN menjadi hal yang mutlak dijalankan.

Di sisi lain, sejumlah kebijakan dilaporkan oleh lembaga HAM sebagai kebijakan yang diskriminatif. Beberapa di antaranya telah masuk gugatan di Mahkamah Agung. Seorang ASN diharapkan memiliki perspektif HAMBG agar bisa memetakan dan turut mengkritisi apabila terdapat rancangan kebijakan yang berpotensi diskriminatif atau melanggar HAM. Lebih jauh, seorang ASN dapat terlibat dalam perumusan-perumusan kebijakan dengan memastikan substansi berperspektif HAMBG dan inklusif.

A. Pertanyaan Kunci

1. Apa saja kebijakan di Indonesia yang mengimplementasikan HAMBG dan yang bertentangan dengan HAMBG?
2. Apa saja kebijakan di Indonesia yang mengimplementasikan inklusi sosial dan yang bertentangan dengan inklusi sosial ?

B. Capaian Pembelajaran

Kognitif:	Afektif
1. Peserta memahami ragam kebijakan yang menjadi turunan perspektif HAMBG dan Inklusi Sosial; 2. Peserta memahami ragam tujuan dan target perubahan yang diharapkan dalam setiap kebijakan berperspektif HAMBG.	1. Peserta mendukung kebijakan yang mengimplementasikan prinsip HAMBG dan inklusi sosial serta bersikap kritis terhadap kebijakan diskriminatif dan berpotensi melanggar HAM; 2. Peserta memberikan perhatian khusus pada bentuk-bentuk ketidakadilan gender yang disasar oleh setiap kebijakan yang mengimplementasikan perspektif HAMBG.

C. Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran berupa pembacaan teks.

D. Uraian Materi

1. Dinamika Kebijakan HAMBG di Indonesia

Konsep hak asasi manusia dalam perkembangannya mendapatkan sejumlah kritik, terutama dari gerakan perempuan yang menganggap HAM cenderung tidak menyentuh atau memikirkan kekhususan isu pelanggaran HAM yang terjadi pada perempuan. Pelanggaran HAM, terutama yang terjadi di dunia ketiga menjadikan perempuan sering berada dalam posisi tersubordinasi dan rentan menjadi target kekerasan serta bentuk-bentuk diskriminasi lainnya. Bahkan hingga saat ini, perempuan di Indonesia belum dapat dikatakan aman atau benar-benar dihargai.

Undang-Undang Dasar 1945 menjadi dasar hukum tertinggi yang secara eksplisit menyebutkan bahwa setiap warga negara harus memperoleh haknya tanpa diskriminasi. Kebijakan berbasis HAMBG sudah dipastikan tidak akan bertentangan dengan UUD 1945 karena secara prinsip mendukung penguatan keadilan sosial bagi seluruh masyarakat. Artinya, dalam perumusan kebijakan turunan UUD 1945 hingga implementasinya tidak boleh bertentangan dengan spirit keadilan sosial.

Sejumlah rumusan perundangan dan peraturan pemerintah telah menunjukkan upaya mengimplementasikan HAMBG dan keadilan sosial[22]. Dari sekian kebijakan, beberapa di antaranya dapat dilihat dalam ringkasan berikut:

22 Kania, D. (2015). Hak asasi perempuan dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia: The rights of women in Indonesian laws and regulations. Jurnal Konstitusi, 12(4), 716-734

Gambar 13. Ragam Peraturan Pendukung Implementasi HAMBG

Seorang ASN penting untuk memahami bagaimana upaya berbagai pihak dalam memastikan kebijakan berperspektif HAMBG. Meski demikian, setiap kebijakan mengalami tantangan dan dinamika tersendiri dalam proses perumusan hingga implementasinya. Sebagai contoh adalah Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual yang proses dari draf usulan hingga pengesahan berlangsung selama lebih dari 10 tahun[23]. Perdebatan dan berbagai hambatan melingkupi proses perumusan undang-undang tersebut. Meskipun demikian, Komnas Perempuan masih mencatat sejumlah ketentuan yang bermasalah berkaitan dengan upaya penanganan kekerasan seksual, penghapusan diskriminasi berbasis gender dan pemenuhan hak-hak dasar. Misalnya, tindak pidana pencabulan masih ditempatkan sebagai tindak pidana kesusilaan. Komnas Perempuan berpandangan bahwa tindak pidana pencabulan serupa lebih tepat ditempatkan sebagai tindak pidana terhadap tubuh karena sarat muatan kekerasan seksual. Selain itu, Komnas Perempuan juga mengkritisi tidak adanya pemberatan hukuman atas tindak pidana pembunuhan yang dilakukan atas

23 Stiawan, Haris. (2022). https://nasional.tempo.co/read/1582527/kilas-balik-10-tahun-perjalanan-uu-tpks#:~:text=Setelah%20menanti%20selama%2010%20tahun,merupakan%20buah%20dari%20perjuangan%20panjang.

dasar kebencian atau diskriminasi berbasis gender terhadap perempuan atau yang dikenali dengan istilah femisida[24].

Di sisi lain, terdapat juga sejumlah kebijakan yang dianggap bertentangan dengan prinsip HAMBG dan keadilan sosial. Misalnya saja, dalam beberapa Peraturan Daerah (Perda) masih ditemukan adanya diskriminatif. Sejak 2009, Komnas Perempuan melakukan dokumentasi terhadap kebijakan yang konstitusional (kondusif) dan diskriminatif pasca-berlakunya kebijakan otonomi daerah. Kebijakan yang konstitusional adalah kebijakan yang sesuai dengan konstitusi atau mendukung pemenuhan hak-hak warga negara yang telah ditetapkan dalam konstitusi atau disebut juga dengan kebijakan yang kondusif, sementara kebijakan yang diskriminatif juga berpeluang menjadi inkonstitusional karena bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Sayangnya, jumlah kebijakan yang diskriminatif jumlahnya selalu lebih tinggi dibanding jumlah kebijakan yang kondusif seperti yang terlihat pada Tabel 3. Dari data kebijakan diskriminatif yang ada, Komnas Perempuan mengklasifikasikannya ke dalam lima kategori yaitu: (1) kriminalisasi perempuan, (2) kontrol tubuh perempuan, (3) pembatasan hak kebebasan beragama bagi kelompok minoritas, (4) pengaturan kehidupan keagamaan, dan (5) buruh migran/tenaga kerja[25].

Tabel 3. Daftar Jumlah Kebijakan Diskriminatif dari 2009-2015
(Data Komnas Perempuan)

Tahun	Jumlah Kebijakan Diskriminatif	Jumlah Kebijakan Kondusif
2009	154	40
2010	189	73
2011	207	195
2012	282	252
2013	342	276
2014	365	301
2015	421	349

24 Komnas Perempuan. (2022). https://komnasperempuan.go.id/pernyataan-sikap-detail/pernyataan-sikap-komnas-perempuan-terhadap-pengesahan-rancangan-undang-undang-kitab-undang-undang-hukum-pidana-rkuhp

25 Komnas Perempuan (2021). Kajian Strategik: Strategi Percepatan Penanganan Kebijakan Diskriminatif Atas Nama Otonomi Daerah Guna Memperkuat Ketahanan Nasional. Kerjasama Komnas Perempuan dan Lembaga Ketahanan Nasional RI.

2. Ragam Kebijakan Berbasis HAMBG di Indonesia

a) Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN

UU No. 5 Tahun 2014 merupakan acuan dasar bagi ASN dalam menjalankan kinerjanya. Undang-undang tersebut mengatur mulai dari proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi seorang ASN. Terdapat sejumlah pasal dalam undang-udang tersebut yang secara eksplisit mendukung prinsip HAMBG dan Inklusi Sosial. Misalnya saja pada pasal 4 poin f yang menyebutkan bahwa salah satu nilai dasar yang harus dimiliki seorang ASN adalah menciptakan lingkungan kerja yang non-diskriminatif.

Prinsip non-diskriminatif tersebut secara implementatif diterapkan sejak dari proses rekrutmen ASN. Pasal 61 menyebutkan bahwa setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi ASN setelah memenuhi persyaratan. Adanya pasal ini mendorong manajemen ASN juga membenahi proses perekrutan yang lebih transparan dan akuntabel guna memastikan hak setiap warga negara menjadi ASN tanpa memandang jenis kelamin, gender, agama, ras, maupun status kedisabilitasan. Hal ini juga ditunjukkan dengan adanya sistem merit dalam manajemen ASN yang memungkinkan proses seleksi terjadi secara transparan, objektif, dan non-diskriminatif.

Prinsip non-diskriminatif ini juga melingkupi proses lain seperti promosi jabatan ASN. Pada pasal 72 terdapat dua poin yang secara eksplisit menyebutkan proses promosi yang non-diskriminatif. Pada poin 1 tertulis bahwa promosi ASN dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja ASN pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan. Sementara itu, pada poin kedua menyebutkan bahwa setiap ASN yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Meskipun demikian, implementasi UU Nomor 5 Tahun 2014 pada kenyataannya belum secara optimal dalam memastikan prinsip HAMBG

dan Inklusi Sosial. Masih terdapat sejumlah tantangan yang dihadapi, salah satunya adalah kerap terjadinya marginalisasi terhadap perempuan dalam pengisian jabatan struktural (eselon) atau Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana telah disebutkan pada materi 1 tentang analisis ketidakadilan gender.

b) PermenkumHAM

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Permenkumham) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pelayanan Publik Berbasis HAM (P2HAM), menegaskan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, setiap penyelenggaraan pelayanan publik merupakan bagian yang wajib ditujukan untuk memenuhi hak dan kewajiban setiap warga negara demi terwujudnya tanggung jawab negara dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pelayanan publik berbasis HAM bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pada semua unit kerja terutama pada lingkungan Kementerian dan Lembaga.

Permenkumham Nomor 2 Tahun 2022 diharapkan mampu memberikan layanan bagi kelompok rentan. Kelompok rentan yang dimaksud meliputi penyandang disabilitas, para lanjut usia (lansia), perempuan dan balita atau anak-anak untuk mendapat pelayanan publik yang adil. Beberapa hal yang menjadi acuan atau indikator implementasi Permenkumham antara lain: pertama, aksesibilitas dan ketersediaan sarana dan prasarana. Kedua, ketersediaan sumber daya manusia atau petugas, kepatuhan petugas pada standar pelayanan hingga inovasi pelayanan publik.

E. Latihan Soal

Sebutkan salah satu regulasi yang mendukung implementasi nilai-nilai HAMBG dan Inklusi Sosial! Sebutkan alasan Anda mengapa menyebutkan regulasi tersebut.

Catatan:
Jawaban dapat diemail atau dikumpulkan ke panitia/pengampu pelatihan.

MATERI 3:

PENYELENGGARAAN LINGKUNGAN KERJA BERBASIS HAMBG & INKLUSI SOSIAL

Kondisi yang aman dan nyaman bebas dari ancaman, intimidasi dan kekerasan adalah hal yang perlu diupayakan dan menjadi nilai-nilai yang selalu dihidupkan di keluarga, masyarakat, dan tempat kerja. Lingkungan kerja ASN dan pimpinan yang memperhatikan HAMBG dan inklusi sosial akan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Karena itu penting untuk memahami indikator lingkungan kerja yang berbasis HAMBG dan inklusi sosial dan mengawal implementasinya. Pada sesi ini akan membahas urgensi lingkungan kerja yang berbasis HAMBG dan inklusi sosial serta indikator-indikator yang memperkuat visi ASN BerAKHLAK yang pada gilirannya menjadi budaya zero kekerasan, aman, nyaman dalam pengembangan potensi ASN.

A. Pertanyaan Kunci

Bagaimana seorang ASN memiliki kemampuan kepemimpinan dan menjadi terdepan dalam membudayakan perspektif adil gender dan inklusi sosial?

B. Capaian Pembelajaran

Kognitif:	Afektif
1. ASN memahami indikator lingkungan kerja berbasis HAMBG dan inklusi sosial; 2. ASN memahami pentingnya lingkungan kerja berbasis HAMBG dan inklusi sosial untuk memperkuat visi ASN BerAKHLAK.	ASN memiliki kepekaan mengenali bentuk-bentuk tindakan yang tidak mendukung budaya kerja lingkungan kerja berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial.

C. Metode Pembelajaran

- Pembelajaran dilakukan dengan bentuk teks ulasan materi, contoh gambar dan tautan video penjelasan dari narasumber Komnas Perempuan.

D. Uraian Materi

1. Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial

Dominasi budaya patriarki membuat budaya dan lingkungan kerja ASN juga rentan dengan beragam persoalan ketidakadilan gender dan diskriminasi.

Oleh sebab itu, upaya penyelenggaraan lingkungan kerja ASN berperspektif gender harus memperhatikan sejumlah aspek. *Pertama,* budaya kerja berbasis HAMBG dan inklusi sosial ditandai dengan pengkondisian lingkungan kerja yang mengintegrasikan perspektif gender sejak dari aktivitas perencanaan, implementasi, hingga pemantauan dan evaluasi. Artinya, dalam semua perencanaan, proses pengambilan keputusan maupun implementasi dan juga monitoring serta evaluasinya melibatkan laki-laki, perempuan, dan orang dengan disabilitas.

Kedua, lingkungan kerja berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial ditandai dengan adanya model kepemimpinan yang adil, demokratis, tanpa kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan, orang dengan disabilitas, dan kelompok rentan lainnya. Model kepemimpinan ini dikenal dengan istilah kepemimpinan perempuan. Kepemimpinan perempuan yang dimaksud di sini bukan saja merujuk pada jenis kelamin perempuan, melainkan juga kepemimpinan yang dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan yang mampu menguatkan budaya adil gender dan menghapus diskriminasi di lingkungan ASN. Kepemimpinan perempuan ini menjadi salah satu model kepemimpinan yang dapat digunakan oleh ASN dalam memastikan terpenuhinya indikator HAMBG dan inklusi sosial secara konsisten.

Setidaknya ada 8 ciri dari model kepemimpinan yang adil, demokratis, tanpa diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan dan orang dengan disabilitas, antara lain: Mempunyai kesadaran diri dan berempati pada pengalaman orang lain; Memberdayakan semua anggotanya untuk maju bersama, tidak maju sendiri; Merawat diri sendiri dan orang lain; Memberikan kritik dengan tidak merendahkan; Memahami setiap peran itu penting; Kolektif kolegial-kebersamaan dalam pengambilan keputusan; Tidak menoleransi kekerasan; Inklusif, tidak diskriminatif dan mengakui keberagaman.

2. Pemenuhan Sarana dan Prasarana HAMBG dan Inklusi Sosial

Budaya kerja berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial ditandai dengan tersedianya sarana dan prasarana yang mempertimbangkan aspek kebutuhan praktis dan strategis bagi kelompok rentan, sebagaimana dijelaskan pada pembahasan sebelumnya. Kebutuhan praktis berarti merujuk pada kebutuhan yang

berkaitan dengan kebutuhan yang umum secara alamiah berbeda baik atas dasar gender, agama, status kedisabilitasan, dan sebagainya. Misalnya saja adanya ruang laktasi yang memadai, toilet perempuan yang lebih banyak, adanya akses untuk pengguna kursi roda, jam kerja yang fleksibel, terdapat akses untuk bahasa isyarat, dan sebagainya.

Sementara kebutuhan strategis, contohnya diberikan pelatihan-pelatihan untuk perubahan perspektif dari misoginis menjadi egaliter sehingga terbentuk kesadaran baru dengan cara pandang baru yang menghargai martabat laki-laki, perempuan, orang dengan disabilitas, dan orang-orang lainnya secara setara. Dengan cara pandang yang egaliter tersebut untuk memastikan adanya keadilan dan partisipasi secara menyeluruh dalam semua proses pengambilan keputusan dan pelaksanaannya terkait kontrol, akses, dampak, manfaat, maupun pemantauan dan evaluasi yang sama tanpa kekerasan dan diskriminasi.

Gambar 14. Identifikasi Kebutuhan Praktis Strategis Berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial

3. Membudayakan Keberpihakan Pada Korban

Keberpihakan kepada korban diawali dengan tidak mewajarkan kekerasan dan diskriminasi, bersikap empati dengan tidak menyalahkan korban apalagi merendahkan korban, tetapi mendengar dan merasakan apa yang dirasakan korban dan berusaha membantu korban keluar dari persoalan yang dihadapinya. Namun pelaksanaannya tidaklah selalu dapat dengan mudah dilakukan

terutama pada kasus-kasus kekerasan terhadap perempuan yang umumnya melibatkan penyalahgunaan relasi kuasa. Sementara itu, pola relasi kuasa ini hadir di semua lingkungan kerja, tidak terkecuali di lingkungan kerja ASN. Adanya hubungan yang tidak setara antara atasan dengan staf, senior dengan junior, CASN baru yang sedang latihan dasar dengan yang sudah ASN, maupun relasi kuasa yang, berbasis gender dan relasi antara disabilitas dan non-disabilitas, menjadi hambatan memaksimalkan kinerja. Itulah mengapa kasus kekerasan terhadap perempuan dan orang dengan disabilitas maupun pola-pola ketidakadilan berbasis gender dan eksklusi sosial juga rentan terjadi di lingkungan ASN.

Budaya keberpihakan kepada korban dapat dibangun oleh ASN dengan cara menjauhi dan mencegah tindak kekerasan yang tampak umum dan dianggap biasa seperti misalnya candaan seksis dan *catcalling*. Contoh candaan-candaan seksis umumnya dilakukan antara atasan dengan stafnya atau antara teman sejawat. Sementara *catcalling* atau menggoda yang menyasar tubuh perempuan bisa tanpa sadar dilakukan oleh ASN pada junior. Membedakan *catcalling* dengan pujian biasa dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 15. Ilustrasi Terjadinya *Catcalling*

Pada lingkungan kerja, *catcalling* dan candaan seksis sesungguhnya merupakan bentuk kekerasan seksual, tetapi sering kali tersamarkan sebagai keramahan dan gurauan

"Assalamualaikum cantik."

"Mbak, senyum dong, cemberut aja."

"Hai cantik! Udah punya pacar belum?"

"Mbak, mau ke mana? Kok jalan sendirian?"

"Mau ditemenin ga?"

"Ah baperan deh, dirangkul gitu aj ngambek. Kita kan udah akrab ini."

"Udahlah daripada capek-capek kerja mending jadi istri muda bapak aja hehe."

"Kalau masih muda tuh masih semangat kerja, ya. Gak tau deh kalau diranjang gimana hehe."

! Tidak jarang, candaan seksis dan melecehkan justru dilontarkan oleh **atasan** atau **rekan kerja.**

Pasal 5 UU TPKS
No. 12/2022

pidana penjara paling lama 9 bulan dan/atau pidana denda paling banyak Rp10.000.000,-

***Catcalling* adalah keramahan palsu**

Apa Perbedaan antara Pujian, Ekspresi Kedekatan dan Kekerasan Seksual?

Candaan seksis yang terus dinormalisasi berdampak buruk dan berbahaya bagi korban

Bagi seorang ASN sebagai pelayan publik, keterlibatannya dalam upaya membangun dan menguatkan budaya adil gender dan inklusif dapat diawali dengan perspektif yang berpihak kepada korban. Keberpihakan kepada korban ini menjadi salah satu strategi dan dukungan untuk membuat korban berani mengungkap lapis kekerasan yang dialaminya. Hal ini sangat penting bagi korban karena umumnya korban merasa takut dan tak jarang mengalami intimidasi saat hendak melaporkan kasusnya kepada pimpinan. Apalagi jika pelaku kekerasan adalah pimpinan itu sendiri.

Selain itu, sikap keberpihakan kepada korban dapat dilakukan dengan mengedepankan analisis ketimpangan yang dialami korban. Analisis ini bermanfaat untuk mendukung perspektif keberpihakan kepada korban yang berlandaskan data dan analisis yang objektif. Beberapa instrumen analisis keberpihakan kepada korban telah banyak dibagikan dalam berbagai literatur dan dapat digunakan sesuai konteks dan situasi yang melingkupinya. Salah satu analisis yang akan disajikan dalam modul ini adalah analisis *Iceberg* dan *U-process*. Analisis ini dapat digunakan untuk melihat lapisan-lapisan masalah yang dialami korban saat mengalami kekerasan ataupun ketidakadilan.

Teori *Iceberg* atau disebut juga teori gunung es, awalnya digunakan oleh para jurnalis untuk mengungkap suatu masalah yang tampak di permukaan dengan menelusuri apa yang ada di dalamnya dan apa yang mendasari itu semua. Teori ini menganut tiga tahap pengungkapan, yakni pada memetakan masalah yang ada di permukaan, mengidentifikasi penyebab langsung masalah yang ada di permukaan tersebut, dan melacak mengapa penyebab masalah itu bisa ada. Dalam konteks analisis berperspektif HAMBG dan inklusi sosial, ketiga cara pandang tersebut diadaptasi menjadi tiga langkah, yakni: mengenali pola/tren masalah, mengidentifikasi struktur penyebab, dan mental model yang melatarbelakanginya.

Pola/tren masalah ini dapat diartikan sebagai perilaku, kebiasaan, atau sikap yang terlihat. Misalnya ketika banyak ASN laki-laki merasa risi berada dalam satu ruangan dengan ASN perempuan, hal ini dapat disebut sebagai tren. Sementara struktur penyebab dapat merujuk pada tradisi, budaya, sistem, maupun kebijakan yang menjadi argumen pembenarnya. Dalam fenomena ASN laki-laki yang risi berada dalam satu ruangan dengan ASN perempuan, hal ini kemungkinan berasal dari budaya yang menganggap perempuan tidak pantas atau tidak selayaknya berada satu ruang dengan laki-laki atas dasar

kemampuan berpikir yang dianggap emosional; lebih cocok jadi ibu rumah tangga; atau juga menganggap perempuan bukan muhrim. Selanjutnya, mental model akan melacak dari mana asal pemikiran atau struktur itu berasal. Dalam konteks di atas, mental model pemikiran ASN laki-laki tersebut berasal dari budaya patriarki atau penafsiran agama yang misoginis.

Di sisi lain,teori *Iceberg* juga dapat disandingkan dengan teori *U-Process* untuk melihat bagaimana intervensi perubahan mental model dari yang awalnya merupakan masalah individual menjadi masalah organisasi. Sehingga proses refleksi masalah harus mendorong perubahan kesadaran diri dan juga ekosistem organisasi serta masyarakat. Ada empat proses yang perlu dilakukan dalam intervensi yang berpihak kepada korban. Pertama, *Re-acting* sebagai respons awal yang menunjukkan adanya kepedulian dan sikap empati yang ditunjukkan secara tegas. Kedua, *Re-framing* sebagai proses tindak lanjut dalam melihat ulang penyebab terjadinya kekerasan atau bentuk-bentuk eksklusi dan ketidakadilan gender. Ketiga *Re-designing*, untuk mengubah struktur penyebab adanya masalah yang dialami korban, misalnya dengan mengajukan alasan atau penyebab yang dikonstruksi oleh korban. Keempat, *Re-thinking*, untuk memastikan cara pandang berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial menjadi landasan dalam mengubah kebijakan maupun penentuan langkah penyelesaian masalah. [26]

Gambar 16. Ilustrasi Analisis *Iceberg* dan *U-Process*

FIGURE 5: Theory U: Seven Ways of Attending and Co-shaping

26. Otto Scharmer, The Essentials of Theory U: Core Principles and Applications, Oakland: Berrett-Koehler Publishers, 2018.

Tataran	Indikator	*Downloading* (sebelum UU TPKS)	*Performing* (setelah UU TPKS)
Pola Tren	Perilaku, kebiasaan, sikap yang terlihat	• Munculnya kekerasan seksual di berbagai aspek • Banyak kasus yang tidak terbukti diproses oleh APH • Tidak jelas penanganan perkara KS • Perempuan lebih banyak jadi korban	***Reframing*** • Hidup Bebas dari Kekerasan Seksual • Penanganan perkara KS menggunakan UU TPKS • Jumlah Penyelesaian Kasus KS semakin meningkat • Perempuan semakin sedikit mendapatkan KS
Struktur Penyebab	Tradisi, budaya, kebijakan pemerintah, sistem	• UU TPKS belum ada/ baru KUHP • APH belum punya komitmen • Pimpinan belum punya komitmen penanganan kasus KS berperspektif korban	***Redesigning*** • Membuat Modul Pelatihan Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS) • Mengawal dan Memastikan Implementasi UU TPKS berpespektif HAM, Gender dan Kelompok rentan
Mental Model	Paradigma, perspektif dan keyakinan	• Perempuan berhak dilecehkan, harus melayani laki-laki • Perempuan dianggap sebagai sumber fitnah • Perumpamaan yang seringkali digunakan dimana laki-laki (Kucing) yang disodori ikan asin (perempuan). • Masalah asusila	***Rethinking*** • Perempuan juga makhluk mulia, bukan sebagai sumber fitnah • Analogi kucing dan ikan asin tidak tepat • Masalah pelanggaran HAM

Untuk penjelasan lebih lanjut silakan menonton video pada tautan pada gambar

(MODUL ASN) Lingkungan Kerja ASN Berbasis HAM BG oleh Maria Ulfah Anshor

Sumber: https://www.youtube.com/watch?v=e4PS_XM7ZJ0

E. Latihan Soal

Dari paparan di atas, coba sebutkan kebutuhan praktis dan strategis, apa saja yang perlu diselenggarakan untuk memperkuat budaya lingkungan kerja ASN berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial. Sebutkan minimal masing-masing tiga contoh.

Catatan:
Jawaban dapat diemail atau dikumpulkan ke panitia/pengampu pelatihan

MATERI 4

IMPLEMENTASI HAMBG DAN INKLUSI SOSIAL PADA PENANGANAN KASUS

Materi ini sesi akhir yang bertujuan untuk menggunakan pemahaman materi sebelumnya dalam menangani kasus-kasus pelanggaran HAM, ketidakadilan gender dan eksklusi sosial. Karena strategi pembelajaran secara mandiri (*self-learning*) dan secara *online*, maka kedisiplinan peserta dalam berlatih menjadi sangat penting. Beberapa kasus digunakan dalam berlatih dan menajamkan pemahaman tentang pencegahan dan penanganan kasus ketidakadilan gender, ekslusi sosial di lingkungan ASN.

A. Pertanyaan Kunci

Bagaimana seorang ASN dapat menjadi bagian dari pencegahan maupun penanganan ketidakadilan berbasis HAMBG dan bentuk-bentuk eksklusi sosial?

B. Capaian Pembelajaran

Kognitif:	Afektif	Psikomotor
Peserta memahami analisis dan metode pencegahan ketidakadilan berbasis gender dan pola-pola eksklusi sosial.	Peserta memiliki argumen dan kemauan untuk mengatasi kasus ataupun fenomena ketidakadilan yang ada di level keluarga, pekerjaan, maupun masyarakat.	Peserta mampunyai ketrampilan menganalisa kasus yang mempunyai perspektif HAMBG dan inklusi sosial.

C. Metode Pembelajaran

Simulasi Kasus dan Latihan Soal

D. Uraian Materi

Membudayakan perspektif HAMBG dan Inklusi Sosial di lingkungan ASN membutuhkan konsistensi dan kemauan untuk membuka diri pada pendekat-an-pendekatan berbasis penghormatan pada hak asasi manusia, terutama pada kelompok rentan. Konsistensi dibutuhkan terutama karena pendekatan tersebut dalam banyak kasus akan dihadapkan dengan pendekatan yang

berakar dari budaya patriarki, dominasi, hegemoni dan misoginis. Dalam beberapa kasus, implementasi prinsip-prinsip HAMBG dan Inklusi Sosial justru mengkritisi nilai, budaya, maupun pemahaman yang selama ini telah terbangun dan dianggap wajar di masyarakat. Sementara itu, kemauan untuk membuka diri, bersedia membuka wawasan, berdialog, dan memikirkan situasi yang dihadapi oleh kelompok rentan seperti perempuan, anak, disabilitas, dan kelompok minoritas, dan sebagainya, akan memudahkan seorang ASN dalam menjalankan misi pelayanan publik yang berkeadilan sosial.

Pada gilirannya, seorang ASN perlu melatih konsistensi dan kepekaan sosialnya melalui berbagai fenomena yang ada di sekitarnya. Latihan dapat dimulai dengan melihat masalah yang sering menjadi bahan pembicaraan baik di lingkungan kerjanya maupun di masyarakat. Dari masalah tersebut, seorang ASN dapat menerapkan teknik analisis ketidakadilan gender maupun analisis lain yang telah dijelaskan sebelumnya. Dengan membiasakan latihan analisis semacam ini, seorang ASN akan terbiasa melihat lapisan-lapisan persoalan yang ada dibalik suatu masalah. Lebih jauh, seorang ASN dapat menunjukkan dimensi ketidakadilan dan hal-hal apa yang paling dekat bisa diupayakannya untuk mencegah ataupun terlibat dalam penyelesaian masalah.

1. Simulasi Implementasi Analisis HAMBG pada Kasus Kekerasan Seksual

Dengan menggunakan analisis dalam teori *Iceberg* dan *U-Process*, berikut ini akan diberikan contoh simulasi menggunakan kedua analisis tersebut sebagai bagian dari upaya penghapusan kekerasan seksual di lingkungan ASN yang akan diuraikan sebagai berikut:

Proses pemahaman masalah dari pola/tren menuju Mental Model (dari atas ke bawah)

TATARAN	INDIKATOR
Pola/Tren	• Adanya data kekerasan seksual di lingkungan ASN yang dirilis oleh Komnas Perempuan. • Beberapa aduan mengenai proses penanganan kasus yang dirasa tidak adil bagi korban • Perempuan lebih banyak jadi korban kekerasan seksual (yang terlaporkan)

Struktur Penyebab	Undang-undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual masih belum diimplementasikan dalam lingkungan kerja ASN secara keseluruhan. Hal ini kemungkinan disebabkan belum ada komitmen pimpinan untuk melaksanakan UU TPKS
Mental Model	Pandangan bahwa kekerasan seksual terjadi di antara orang dewasa lebih karena perempuan yang menggoda, misalnya tidak menggunakan jilbab atau menggunakan pakaian yang dianggap terbuka.

Proses perubahan dari Bawah ke atas, dari *Re-thinking* ke *Re-acting*.

PROSES PERUBAHAN	DESKRIPSI
Re-Acting	• Menunjukkan sikap empati dengan mendengarkan, menjaga kerahasiaan dan tidak menghakimi. • Menawarkan bantuan dan dukungan yang dibutuhkan korban.
Re-Framing	• Melihat bahwa kejadian yang dialami korban bukanlah hal yang diinginkan dan sangat berat. • Mengarahkan sorotan pada perilaku pelaku daripada korban.
Re-Designing	• Membentuk tim pengaduan atau sarana prasarana yang membuat korban nyaman mengadukan kasusnya. • Sosialisasi SOP Pengaduan dan Pelindungan Korban Kekerasan Seksual. • Mengimplementasikan UU TPKS. • Menangkal narasi yang merendahkan dan menyalahkan korban. • Mengajak ASN lain untuk memberikan dukungan moril kepada korban sesuai kebutuhan dan atas persetujuan korban.
Re-Thinking	• Meyakini bahwa martabat perempuan harus dihormati, termasuk dengan menghargai tubuh perempuan. • Meyakini bahwa kekerasan seksual adalah kesalahan pelaku, bukan korban. • Menguatkan rujukan yang menganulir pemikiran yang merendahkan posisi perempuan sebagai objek seksual.

2. Praktik Analisa Kasus 1: Kasus Eksklusi Sosial

Reni (bukan nama sebenarnya) gagal mendaftar sebagai calon CPNS di Sebuah Kabupaten pada 2019 lalu karena terkendala sistem pendaftaran. Meskipun ia memiliki ijazah S1 pendidikan Matematika dan telah mengantongi surat keterangan derajat disabilitas, ia tidak dapat melanjutkan pendaftaran, karena formasi umum yang dipilihnya tidak menyediakan peluang untuk disabilitas. Formasi umum tersebut hanya untuk non-disabilitas.

Padahal, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) pada saat itu, Tjahjo Kumolo, telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor B/1236/M.SM.01.00/2019 tentang Pendaftaran CPNS tahun 2019 Bagi Penyandang Disabilitas tertanggal 19 November 2019. Poin surat edaran tersebut menyebutkan bahwa disabilitas dapat mendaftar formasi umum CPNS sebagaimana peraturan Menpan-RB No. 23 tahun 2019.

a. Mengidentifikasi Struktur Penyebab:
   - Adanya perbedaan antara peraturan Pemerintah dengan implementasi aturan di tingkat daerah.
   - Belum berkembangnya pandangan kesetaraan dan Inklusi Sosial pada instansi daerah tempat korban mendaftar.
b. Mental Model yang berkembang
   - Belum adanya pemahaman yang sama bahwa orang dengan disabilitas memiliki peluang yang sama untuk dapat mendaftar sebagai CPNS, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
   - Masih adanya pemahaman bahwa orang dengan disabilitas tidak mampu bekerja atau bersaing dengan non-disabilitas pada formasi umum CPNS.
c. Proses Perubahan
   - ***Re-thinking*:** Meyakini bahwa orang dengan disabilitas mampu bekerja atau bersaing dengan non-disabilitas pada formasi umum CPNS.
   - ***Re-designing*:** Mendorong penyelarasan aturan Menteri PAN-RB dengan implementasi sistem rekrutmen CPNS di daerah. Memasukan konsep kesetaraan dan inklusivitas dalam LATSAR.
   - ***Re-framing*:** Menyampaikan pada otoritas penyelenggara CPNS bahwa orang dengan disabilitas memiliki hak yang sama dengan lainnya dan

mampu bersaing dan mengerjakan tugas yang nanti akan diembannya, dengan bukti surat keterangan derajat disabilitas yang dimilikinya.

- ***Re-acting***: Terjadi pola tren baru, bahwa orang dengan disabilitas mewarnai berbagai posisi ASN yang relevan di berbagai institusi.

3. Praktik Analisis Kasus 2: Kasus Kekerasan Seksual

Peringatan pemicu: Deskripsi kasus kekerasan seksual mungkin akan mentriger trauma masa lalu.

SF adalah seorang Pegawai Negeri Sipil. Pada Tahun 2021, SF mengenal BK yang merupakan rekan kerjanya. Hubungan keduanya menjadi intensif dan keduanya akhirnya berpacaran. Pada Agustus 2022, BK menjemput SF dan diajak ke kontrakannya untuk mengerjakan proyek kerja bersama. BK lalu mengajak SF masuk ke kamarnya dengan dalih ingin "curhat" masalah pribadi. Awalnya SF menolak, namun BK menarik paksa dan langsung mengunci pintu kamar kontrakannya tersebut. BK langsung menarik paksa SF ke kasur, lalu melepas celananya dan menggesek-gesekkan kemaluannya pada tubuh SF. SF merasa sangat ketakutan, namun Ia tidak bisa melawan karena pada saat itu, seketika Ia tidak bisa menggerakkan tubuhnya. SF kemudian tidak bisa mengingat kejadian selanjutnya karena pingsan. Setelah sadar dari pingsan, SF menemukan BK sedang tidur sambil memeluknya. SF bergegas lari dan keluar dari kontrakan tersebut.

Dua hari berselang, SF Menemukan akun yang mengatasnamakan dirinya mengunggah foto-foto yang menunjukkan tubuhnya bahkan payudaranya. Ternyata, saat keadaan pingsan, BK menelanjangi dan memotret SF. SF tidak tahan lagi dan menceritakan segala yang dialaminya kepada temannya Y dan berencana untuk melaporkan kasus ini ke Polres setempat.

Apa yang harus dilakukan oleh Y sebagai temannya dan apa yang harus SF lakukan sebagai korban?

Y sebagai teman :

Re-thinking, Re-designing, Re-framing dan Re-acting

Y meyakini bahwa apa yang dialami oleh SF bukanlah hal yang diinginkan, serta merupakan kejadian yang sangat berat bagi SF dan bukan salah SF.

Y sebagai teman menunjukkan sikap empati dengan mendengarkan aktif tanpa menginterupsi ceritanya atau menghakimi serta menjaga kerahasiaan korban. Y juga menanyakan apa yang dibutuhkan oleh korban sekarang. Jika SF membutuhkan pendampingan hukum atau psikologi, F bersedia untuk menemani dan mencarikan informasi lembaga layanan, seperti Yayasan pulih, LBH Apik, Komnas Perempuan, P2TP2A, UPTD PPA, atau lembaga lainnya memberikan layanan terhadap kasus kekerasan terhadap perempuan.

SF sebagai Korban :

Menenangkan diri, tidak menyalahkan diri sendiri, menyimpan semua pakaian yang dipakai pada hari kejadian termasuk pakaian dalam, menyimpan *chat* dan mengecek tanda-tanda kekerasan yang dialami pada badannya. SF kemudian dapat menceritakan kepada orang yang dipercaya serta melaporkan kejadian tersebut ke atasan dan polisi. FS bersedia mendapatkan pemulihan sehingga bisa beraktifitas Kembali.

Sikap Pimpinan/Atasan Korban :
Re-thinking:

1. Menegaskan bahwa martabat perempuan harus dihormati, termasuk dengan menghargai tubuh perempuan;
2. Meyakini bahwa kekerasan seksual adalah kesalahan pelaku dan bukan korban;
3. Meyakini rujukan yang menganulir pemikiran yang merendahkan posisi perempuan sebagai objek seksual.

Re-designing:

1. Tidak terburu-buru mengambil keputusan, terutama yang berkaitan dengan korban;
2. Menyangkal narasi yang merendahkan dan menyalahkan korban;
3. Mengajak ASN lain untuk memberikan dukungan kepada korban sesuai dengan korban butuhkan;
4. Mengimplementasikan UU TPKS; pasal 4 ayat 2 (perkosaan) dan Pasal 4 ayat 1 (KSBE).

Best Practice/Praktik Baik Implementasi HAMBG di Lingkungan ASN

Menteri Koperasi dan UKM resmi memecat dua PNS pelaku kasus dugaan kekerasan seksual di Kemenkop UKM. Keputusan ini merupakan hasil koordinasi dengan BKN, KemenPPA, KASN, dan rekomendasi dari Tim Independen. Hukuman disiplin berupa pemecatan ini merupakan buntut dari kasus dugaan kekerasan seksual yang terjadi pada tahun 2019 silam dengan melibatkan 4 orang pegawai Kemenkop UKM. PNS atas nama ZPA dan WH menerima hukuman disiplin berupa pemecatan, serta satu PNS atas nama EW menerima sanksi penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama satu tahun, sedangkan inisial MM yang berstatus pegawai honorer dilakukan pemutusan kontrak kerja.

Tidak hanya itu, Kemenkop UKM juga melakukan pembatalan rekomendasi beasiswa kepada pegawai inisial ZPA. Berbagai macam kesulitan yang dihadapi akibat terbitnya Surat Perintah Penghentian Penyidikan (SP3), adanya perdamaian antara pelaku dan korban, pernikahan antara salah satu pelaku ZPA dengan korban ND, hingga hubungan kekerabatan yang cukup erat di lingkungan Kemenkop UKM tidak membuat Kemenkop UKM gentar menyelesaikan kasus ini. Menteri Koperasi dan UKM menegaskan bahwa pihaknya tidak menoleransi perilaku kekerasan seksual dalam bentuk apa pun di lingkungan kerja.

Kasus ini merupakan *best practice*/praktik baik dari penerapan peraturan yang berlaku di sebuah institusi lembaga negara. Adanya hukuman disiplin merupakan contoh dari upaya menimbulkan efek jera kepada para pelaku kekerasan seksual. Keberadaan komitmen pimpinan juga sangat besar pengaruhnya terhadap penegakan hukuman bagi pelaku kekerasan seksual.

Best Practice Komnas Perempuan dalam menghargai keragaman dan memenuhi kebutuhan praktis perempuan:

1. Memberikan cuti perayaan Hari Raya agama dan keyakinan, termasuk perayaan keyakinan aliran kepercayaan
2. Memberikan cuti melahirkan selama 4 bulan bagi pegawai yang melahirkan dan 2 minggu bagi suami atau pendamping.

E. Latihan Soal

1. Pilih satu fenomena yang ada di lingkungan keluarga, kerja, maupun masyarakat yang dapat ditunjukkan dengan analisis *Iceberg* analisis dan *U-process.*
2. Dengan cara yang sama di atas, cobalah melakukan analisais *Iceberg* dan *U-Process* pada fenomena minimnya pimpinan tinggi diduduki oleh perempuan.

TATARAN	INDIKATOR (proses dari atas ke bawah, U-Proses)
Pola/Tren	Adanya data bahwa tren atau pola yang terlihat dan terukur. Misalnya jumlah penerimaan ASN perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki, sementara pada posisi jabatan tinggi justru sedikit perempuan yang menduduki posisi tersebut dibanding laki-laki. Adanya kekerasan seksual di lingkungan ASN yang dirilis oleh Komnas Perempuan.
Struktur Penyebab	Kebijakan, program kegiatan yang ada: Misalnya: Fenomena ini dinetralisasi dengan pernyataan bahwa dalam aturan perempuan sudah diberi kesempatan yang sama dengan laki-laki, akan tetapi jika tidak mengambil kesempatan tersebut bukan aturannya yang salah tetapi perempuan itu sendiri yang tidak ingin maju. Pimpinan merasa tidak masalah walau jumpah pejabat perempuan lebih sedikit daripada laki-laki.
Mental Model	Pemikiran, keyakinan yang melandasi penyebab fenomena tersebut

PROSES PERUBAHAN	DESKRIPSI Proses dari bawah ke atas (U-Proses)
Re-acting	Perubahan baik yang terjadi karena adanya perubahan keyakinan dan juga intervensi
Re-framing	Pemahaman baru yang di dimasifkan guna mendukung perubahan yang berarti
Re-designing	Intervensi yang dilakukan baik berupa kebijakan, program dan kegiatan yang dapat mengubah pemahaman tersebut
Re-thinking	Pola pikir atau konsep apa yang perlu dijadikan acuan dalam mengawal isu tersebut?

PENUTUP

Modul Pengantar Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender (HAMBG) dan Inklusi Sosial ini memiliki dua aspek pendekatan, yakni aspek pemahaman dan aspek sikap yang terbangun terhadap diri Calon Aparat Sipil Negara (CASN). Aspek pemahaman dalam modul ini dibangun mulai dari memberikan definisi tentang HAMBG dan Inklusi Sosial hingga menjelaskan konsep-konsep utama yang penting dipahami CASN dalam menguatkan perannya sebagai pelayan publik. Setidaknya terdapat tiga konsep utama yang disajikan dalam modul ini. Pertama, CASN penting memahami bahwa isu gender adalah sebuah konstruksi sosial yang rentan dengan pembentukan pola-pola diskriminasi dan kekerasan. Meskipun secara natural laki-laki dan perempuan maupun identitas seksual lainnya sama-sama memiliki harkat dan martabatnya sebagai manusia, dalam praktiknya dalam kehidupan sosial berkembang bentuk-bentuk meninggikan ataupun merendahkan gender tertentu.

Kedua, dalam modul ini CASN mendapatkan pemahaman tentang konsep pelindungan Hak Asasi Manusia dalam kehidupan bernegara. HAM dan HAMBG telah menjadi kesepakatan masyarakat dunia sebagai acuan bagi negara dalam menyusun kebijakan dan implementasi kebijakan publik. Di Indonesia, kebijakan tentang HAM dan HAMBG bahkan menjadi bagian dari konstitusi yang termaktub dalam Undang-Undang Dasar 1945. Konsekuensinya, CASN sebagai penyelenggara negara hanya akan menjalankan kinerjanya sesuai dengan kebijakan yang mendukung penguatan HAM dan HAMBG serta Inklusi Sosial.

Ketiga, modul ini memberikan instrumen analisis dan pengembangan pola kepemimpinan yang dapat mendukung terselenggaranya HAMBG dan Inklusi Sosial dalam lingkungan ASN. Dalam modul disebutkan beberapa hal terkait indikator dan bentuk-bentuk tindakan berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial. Selain itu, modul ini juga melengkapi teknik-teknik analisis yang dapat membantu CASN dalam mencegah dan menangani bentuk-bentuk ketidakadilan berbasis HAMBG maupun bentuk-bentuk eksklusi sosial yang ada di lingkungan ASN.

Dari aspek pembentukan sikap, modul ini menyertakan dua sikap yang penting dipahami CASN sebagai pelayan publik dalam mengimplementasikan konsep dan prinsip-prinsip HAMBG dan Inklusi Sosial. Pertama, seorang CASN memiliki sikap anti diskriminasi. Sikap anti diskriminasi dalam kehidupan sehari-hari kemungkinan besar sulit dikenali karena sebagian besar bentuk-bentuk diskriminasi tumbuh dan berkembang dan diterima begitu saja tanpa ada kritik sebelumnya. Melalui aspek pemahaman yang dikembangkan dalam modul ini, seorang CASN dapat memahami bahwa kerugian dan ketidakadilan yang dialami oleh kelompok rentan diakibatkan oleh adanya pembiaran pola-pola diskriminasi yang ada di masyarakat.

Keempat, seorang ASN memiliki sikap keberpihakan pada kelompok rentan dan korban kekerasan. Sikap ini secara khusus menjadi bentuk dukungan yang sangat penting bagi mereka terutama ketika mereka mengalami tindakan kekerasan atau ketidakadilan yang diakibatkan penyalahgunaan relasi kuasa yang timpang. Sikap berpihak kepada korban ini penting bagi CASN untuk tidak menambah beban stigma maupun membiarkan pola-pola diskriminasi dan reviktimisasi terjadi dalam proses penyelesaian masalah ataupun tindakan penanganannya.

Aspek pemahaman dan aspek sikap menjadi fondasi penting bagi CASN dalam menjalankan kinerja pelayanan publiknya. Meskipun demikian, modul ini masih sedikit pembentukan aspek tindakan yang dapat memastikan bahwa seorang ASN memiliki keterampilan untuk melakukan pencegahan dan penanganan bentuk ketidakadilan berbasis gender dan bentuk-bentuk eksklusi sosial di lingkungan ASN. Hal ini terutama karena modul ini baru menjadi masuk sebagai materi pilihan yang disampaikan menggunakan metode *self-learning*. Sehingga CASN tidak dapat berinteraksi langsung dengan *trainer*, dan sebaliknya, *trainer* sulit melihat capaian pembelajaran secara langsung. Oleh sebab itu, ke depannya besar harapan bahwa modul ini dapat masuk sebagai materi pokok dalam Pelatihan Dasar CASN dengan metode belajar secara klasikal atau tatap muka, baik dilakukan secara *offline* maupun *online*.

Selain itu, rekomendasi pengembangan metode pembelajaran modul juga dapat disertai dengan indikator penilaian yang dapat masuk dalam pertimbangan penerimaan ASN setelah diselenggarakannya Pelatihan Dasar. Hal ini sebagai

bentuk komitmen dan untuk memastikan penyelenggaraan pelatihan dan manajemen ASN ke depannya dapat memenuhi kriteria ASN yang berperspektif HAMBG dan Inklusi Sosial. Komitmen ini sekaligus menjadi pertanggungjawaban kepada publik bahwa ASN yang dihasilkan memiliki jaminan sebagai pelayan publik yang anti diskriminasi dan adil.

Lampiran

Kunci dan Kisi-kisi Jawaban

SOAL PRE-TEST

1. Jawaban b (menyusui). Menyusui menggunakan ASI secara langsung merupakan konstruksi biologis yang hanya bisa dilakukan oleh perempuan.
2. Jawaban e (Membuka lebih banyak kesempatan perempuan menjadi guru atau perawat kesehatan). Kesempatan untuk perempuan tidak hanya pada sektor pendidikan dan kesehatan. Apabila perempuan hanya dianggap cocok bekerja pada kedua sektor tersebut, hal ini merupakan bentuk stigmatisasi pada perempuan.
3. Jawaban c (Tidak wajar, karena menunjukkan adanya sistem yang tidak berpihak pada perempuan). Dalam sistem non-diskriminatif, baik perempuan dan laki-laki dipandang setara dan sama-sama berhak menjadi pemimpin.
4. Jawaban d (Tidak setuju, karena tidak berperspektif pada kelompok rentan). Disabilitas berhak menerima gaji yang sama dengan pekerja lainnya dalam posisi yang sama.
5. Jawaban a (Mendengarkan, memberi dukungan, dan menanyakan kebutuhan kepada korban). Pada kasus pelecehan seksual, berperspektif pada korban menjadi konsep pendekatan HAMBG. Perempuan dalam kasus pelecehan sering dianggap penggoda atau penyebab terjadinya pelecehan sehingga penting untuk memiliki sikap berperspektif kepada korban.
6. Jawaban c (Mengingatkan bahwa yang dilakukannya berpotensi diskriminatif). Sikap inklusif ditunjukkan dari upaya untuk mencegah secara terbuka (tidak dimaklumi karena alasan personal) atas sikap yang dianggap berpotensi diskriminatif.

SOAL MATERI 1:

1. **Contoh ketidakadilan gender di keluarga**: anak perempuan dibebani pekerjaan domestik seperti mencuci dan memasak; laki-laki dipermalukan jika menangis; dsb.

   Contoh ketidakadilan gender di lingkungan kerja: pimpinan perempuan yang masih lajang mendapat stigma negatif seperti mementingkan karier atau sulit mendapat jodoh karena terlalu mandiri, sementara laki-laki yang melajang dan menjadi pimpinan dianggap sebagai pencapaian karier dan dianggap *high quality jomblo* yang diidolakan perempuan.

   Contoh ketidakadilan gender di masyarakat: Rapat-rapat atau pertemuan warga cenderung diadakan di malam hari yang mengakibatkan perempuan (karena stigma tidak pantas keluar malam) minim kehadirannya. Konsekuensinya, keputusan yang diambil sering kali tidak mengakomodasi kebutuhan perempuan dan anak-anak.

2. **3 contoh eksklusi berdasar jenis kelamin**: proporsi perempuan masuk di parlemen sangat timpang dibandingkan laki-laki; Perempuan tidak diundang dalam rapat penyusunan program desa; Pada saat acara warga, laki-laki sering kali didahulukan untuk mengambil makan dan perempuan menunggu setelah para laki-laki selesai makan.

   3 contoh eksklusi berdasar agama: para penghayat kepercayaan tidak dapat menuliskan identitas kepercayaannya dalam KTP; persekusi sering dilakukan pada minoritas agama seperti larangan atau mempersulit pendirian tempat ibadah; penolakan pada kepala daerah atau kepala negara yang beragama minoritas.

   3 contoh eksklusi berdasar ras: Menganggap ras kulit hitam sebagai suku terbelakang dan tidak berpendidikan; etnis Tionghoa sering menjadi sasaran kekerasan dalam kerusuhan massa; perbedaan etnis sering digunakan sebagai politik adu domba seperti misalnya dalam kerusuhan Ambon.

3 contoh eksklusi berdasarkan kemampuan fisik: Kelompok disabilitas belum mendapatkan fasilitas publik yang memadai untuk setiap jenis kebutuhan khususnya; perkosaan banyak dialami perempuan disabilitas; proporsi kelompok disabilitas pada posisi jabatan publik belum sepenuhnya dipenuhi oleh lembaga.

3. Contoh kebijakan diskriminatif yaitu Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 2 tahun 2015 tentang Persyaratan Tambahan Kenaikan Kelas pada Jenjang Pendidikan Dasar di Kabupaten Purwakarta. Dalam peraturan ini, terdapat sejumlah syarat tambahan untuk kenaikan kelas para siswa pada jenjang pendidikan dasar yang membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam konteks partisipasi, akses dan kontrol. Laki-laki diberi penekanan pada partisipasi urusan perkebunan dan perikanan, sementara perempuan hanya diberi akses pada sektor domestik seperti memasak dan menjahit.
4. Contoh kebijakan yang telah menerapkan prinsip HAMBG antara lain: Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 Tahun 2021 2016 Tentang Penyelenggaraan Pencegahan Kekerasan, Eksploitasi Dan Diskriminasi Terhadap Perempuan.

SOAL MATERI 2:

UU No. 5 Tahun 2014 tentang Manajemen ASN merupakan salah satu kebijakan berbasis HAMBG dan sekaligus inklusif. Undang-undang tersebut merupakan acuan dasar bagi ASN yang mengatur mulai dari proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi seorang ASN. Terdapat sejumlah pasal dalam undang-udang tersebut yang secara eksplisit mendukung prinsip HAMBG dan inklusi sosial. Misalnya saja pada pasal 4 poin f yang menyebutkan bahwa salah satu nilai dasar yang harus dimiliki seorang ASN adalah menciptakan lingkungan kerja yang non-diskriminatif.

SOAL MATERI 3:

Contoh kebutuhan praktis berbasis HAMBG di lingkungan ASN:

- Jumlah toilet untuk perempuan lebih banyak dibanding laki-laki;
- Terdapat jalur khusus untuk memenuhi kebutuhan pengguna kursi roda;
- Pemberian cuti bagi ayah ketika istri melahirkan.

Contoh kebutuhan strategis berbasis HAMBG di lingkungan ASN:

- Monitoring dan evaluasi secara rutin terhadap kuantitas dan kualitas sarana prasarana untuk kelompok rentan di lingkungan ASN;
- Memastikan komposisi rekrutmen ASN pada posisi seperti guru dan perawat bisa seimbang antara laki-laki dan perempuan.;
- Membuat kebijakan turunan mengenai pencegahan dan penanganan kekerasan seksual, terutama pada hubungan dengan ketimpangan relasi kuasa, seperti antara atasan dengan bawahan atau senior dengan junior.

SOAL MATERI 4:

1. Cukup dengan menyebutkan salah satu peristiwa yang mirip dengan contoh pada bagian uraian materi tentang analisa HAMBG menggunakan metode analisis *Iceberg* dan *U-Process*.
2. Eksplorasi setiap kolom berdasarkan pendapatmu dengan mengutamakan pendekatan yang berpihak pada calon pimpinan perempuan. Misalnya pada bagian struktur penyebabnya adalah adanya pandangan patriarki yang memberikan stigma bahwa perempuan cenderung sentimental-emosional sehingga untuk menjadi seorang pemimpin dibutuhkan kriteria-kriteria tambahan seperti misalnya sudah menikah atau berasal dari agama mayoritas.

Daftar **Pustaka**

Agosín, M. (Ed.). (2001). Women, gender, and human rights: A global perspective. Rutgers University Press.

Akerkar, S. (2001). Gender and participation. BRIDGE Cutting Edge Pack, Brighton: Institute of Development Studies.

Apsari, N. C., & Raharjo, S. T. (2021). Orang dengan Disabilitas: Situasi Tantangan dan Layanan di Indonesia. Buletin Penelitian Sistem Kesehatan, 24(3), 159-169.

Assyaukanie, L. (2018). Akar-Akar Legal Intoleransi dan Diskriminasi di Indonesia. MAARIF Journal, 13(2), 27-42.

Badan Kepegawaian Nasional. (2022). https://www.bkn.go.id/e-library/buku-statistik-pegawai-negeri-sipil-desember-2022/

Badan Pusat Statistik. (2002). https://www.bps.go.id/indicator/23/1538/1/persentase-penduduk-yang-hidup-di-bawah-garis-kemiskinan-nasional-menurut-jenis-kelamin.html

Bhasin, K., & Katjasungkana, N. (1996). Menggugat patriarki: Pengantar tentang persoalan dominasi terhadap kaum perempuan. Yayasan Bentang Budaya.

Boraian, M. P. (2008). Empowerment of rural women: The deterrents & determinants. Concept Publishing Company.

Council of Europe. (2009). *Because Words Matter: Glossary on Sexual Orientation, Gender Identity or Expression, and Sex Characteristics*. https://rm.coe.int/glossary-on-sogiesc-because-words-matter-en/1680a1f110

Dewi, R. K., Al Izzati, R., & Suryahadi, A. (2022). Disability and Labor Market Exclusion: Evidence from Indonesia. Sustainability Science and Resources, 2, 45-77.

Fakih, M. (1996). Posisi Kaum Perempuan dalam Islam: Tinjauan Analisis Gender. Tarjih: Jurnal Tarjih dan Pengembangan Pemikiran Islam, 1(1), 22-37.

Iim Halimatusa'diyah. (2019). https://theconversation.com/semakin-banyak-perempuan-di-dpr-tapi-riset-ungkap-kehadiran-mereka-mungkin-tidak-signifikan-125013

Intersex Human Right Australia (IHRA). (2013).

https://ihra.org.au/16601/intersexnumbers/#:~:text=Applying%20this%20more%20precise%20definition,rating%20to%20phenotypes%20and%20chromosomes.

Kania, D. (2015). Hak asasi perempuan dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia: The rights of women in Indonesian laws and regulations. Jurnal Konstitusi, 12(4), 716-734

Komnas Perempuan (2021). Kajian Strategik: Strategi Percepatan Penanganan Kebijakan Diskriminatif Atas Nama Otonomi Daerah Guna Memperkuat Ketahanan Nasional. Kerjasama Komnas Perempuan dan Lembaga Ketahanan Nasional RI.

Komnas Perempuan (2022). https://komnasperempuan.go.id/pernyataan-sikap-detail/pernyataan-sikap-komnas-perempuan-terhadap-pengesahan-rancangan-undang-undang-kitab-undang-undang-hukum-pidana-rkuhp

Komnas Perempuan. (2023). Catatan Tahuanan Komnas Perempuan 2023. https://komnasperempuan.go.id/catatan-tahunan-detail/catahu2023-kekerasan-terhadap-perempuan-di-ranah-publik-dan-negara-minimnya-perlindungan-dan-pemulihan.

Marzuki, M. A. (2020). Analisis Gender Dalam Kajian-Kajian Keislaman. UNY Press.

Moser, C. O. (2014). Gender planning and development: Revisiting, deconstructing and reflecting. England: Development Planning Unit, The Bartlett, University College London.

Noerdin, E., Agustini, E., Pakasi, D. T., Aripurnama, S., & Hodijah, S. N. (2006). Potret kemiskinan perempuan. Women Research Institute.

Noerdin, E., Aripurnama, S., Anastasia, A., & Anindhita, F. (2013). Partisipasi & Representasi Politik Perempuan.

Peleg, I. (2007). Democratizing the hegemonic state: Political transformation in the age of identity. Cambridge University Press.

Qibtiyah, A. (2018). Mapping of Muslims' understandings on gender issues in Islam at six universities in Yogyakarta, Indonesia. Al-Jami'ah: Journal of Islamic Studies, 56(2), 305-340.

Scharmer, O. (2018). The Essentials of Theory U: Core Principles and Applications. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.

Stiawan, Haris. (2022). https://nasional.tempo.co/read/1582527/kilas-balik-10-tahun-perjalanan-uu-tpks#:~:text=Setelah%20menanti%20selama%2010%20tahun,merupakan%20buah%20dari%20perjuangan%20panjang.

LAN

LAN sangat mengapresiasi dan menyambut baik dengan kehadiran modul ini, serta berkomitmen akan menggunakan dalam pelatihan ASN, khususnya pada materi isu-isu kontemporer. Calon ASN sudah dimandatkan untuk memahami isu kontemporer seperti radikalisasi, narkoba, dan tentu isu-isu keadilan gender yang non diskriminatif. Materi-materi dalam modul ini sangat relevan dengan kebutuhan bagi pembekalan calon ASN. Untuk itu, semua calon ASN akan diberikan pelatihan dengan modul ini dalam pelatihan dasar (Reni Suzana- Sekretaris Utama Lembaga Adminitrasi Negara).

BKN

Selain mengapresiasi, BKN sangat mendukung kehadiran modul Kawasan bebas Kekerasan ini. Modul ini dapat menjadi rujukan dalam pelatihan ASN. Dengan modul ini Calon ASN dapat memahami contoh-contoh mana praktek-praktek keadilan gender dan mana praktek-praktek ketidakadilan gender (Heri Purwanto-Analis Kepegawaian Madya Badan Kepegawaian.

KemenPANRB

Secara umum Kementerian PANRB sangat mengapresiasi hadirnya modul Pendidikan KBK dalam Manejemn ASN. Bahkan materi-materi dalam modul yang menjunjung nilai-nilai keberagaman dan toleransi dapat dijadikan bahan usulan penyusunan soal dalam seleksi CASN dan bahan ajar pada Diklat LAN sehingga dapat mencegah masuknya faham radikalisme di lingkungan ASN (Rosdiana- Analis Kebijakan Madya Integritas SDM Aparatur, Kemen PANRB).

PUBLIKASI KOMNAS PEREMPUAN

KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN
Jl. Latuharhary No. 4B. Menteng, Jakarta 10310 Indonesia
Phone +62-21-3903963 Fax. +62-21-3903922
www.komnasperempuan.go.id