

MODUL

**BANGGA MELAYANI BANGSA
MELALUI CORE VALUE
BerAKHLAK**

MODUL

Manajerial Sosiokultural

Mulai

KATA PENGANTAR

Penyelenggaraan pemerintahan yang dinamis di era revolusi industri 4.0 dan tuntutan peningkatan pelayanan publik perlu disikapi dan diimbangi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS, berupa pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap perilaku (*attitude*) yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Seorang PNS dituntut memiliki tiga kompetensi kunci, yakni kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi PNS adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Di dalam diklat akan diberikan materi-materi yang mencakup tiga kompetensi kunci tersebut. Kompetensi teknis diberikan dalam materi-materi inti yang bersifat teknis. Kompetensi manajerial dan sosial kultural diberikan dalam materi penunjang pada setiap diklat fungsional Ketenagakerjaan. Dalam materi manajerial dan sosial kultural akan dibahas mengenai bagaimana PNS dalam memimpin dan/atau mengelola unit organisasinya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dan dibahas mengenai menghadapi kemajemukan masyarakat Indonesia sehingga tidak menjadi kendala bagi PNS untuk memberikan pelayanannya.

Modul diklat ini disusun dengan tujuan untuk mempermudah peserta diklat dalam proses belajar mengajar. Dengan membaca modul ini sebelumnya, diharapkan peserta diklat mendapatkan wawasan dalam proses pembelajaran di kelas dengan Pengajar/Widyaiswara.

Modul ini berisi pengetahuan dasar untuk memperluas wawasan, dan diharapkan dengan berpedoman pada modul tersebut, para peserta dan Pengajar Diklat Dasar Fungsional Ketenagakerjaan mempunyai kesamaan pemahaman terhadap seluruh kompetensi.

Akhirnya, kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan modul ini, disampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga modul ini bermanfaat dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas bagi para fungsional Ketenagakerjaan.

Jakarta, Februari 2022
Kepala PPSPDM Ketenagakerjaan



Helmiary Basri, S.Sos., M.A.P
NIP. 19650705 198601 2 002



PETUNJUK PENGGUNAAN MODUL

Modul Perantara Kerja adalah modul interaktif yang dapat memfasilitasi peserta mempelajari materi sesuai dengan gaya belajarnya masing-masing.

Peserta dapat menggunakan modul Perantara Kerja yang terbaru dengan cara membaca teks, melihat video, mengunduh peraturan perundang-undangan dan materi lainnya yang terkait dengan pembahasan materi didalam modul ini.

Adapun fungsi *tools bottom* yang terdapat pada modul ini antara lain :



Menu

Klik disini

UU atau Peraturan

Lihat disini/download disini

Next dan previous



Menuju home atau keluar dari modul

Melihat materi yang telah disisipkan

Melihat/mendownload peraturan perundang-undangan

Melihat/mendownload materi

TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu mengaktualisasikan nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif (BerAKHLAK) dalam pelaksanaan tugas jabatannya, dengan indikator peserta mampu:

1. Memahami dan menjelaskan pengertian Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif (BerAKHLAK)
2. Memahami dan menjelaskan panduan perilaku yang kontekstual dengan jabatan dan/atau organisasinya;
3. Mengaktualisasikan nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif (BerAKHLAK) dalam pelaksanaan tugas jabatannya masing-masing; dan
4. Menganalisis kasus dan/atau menilai contoh penerapan Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif (BerAKHLAK) secara tepat

Materi yang akan dipelajari dalam klaster ini antara lain

1

Pendahuluan

2

Berorientasi
Pelayan Publik

3

Akuntabel

4

Kompeten

5

Harmonis

6

Loyal

7

Adaptif

8

Kolaboratif



Untuk memulai, silahkan klik materi yang akan dipelajari

Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 1

PENDAHULUAN

Buka Materi

Deskripsi



Pejabat fungsional pengantar kerja mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada pencari kerja di wilayah kerjanya yang mendaftarkan diri untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan yang dimiliki.

Mata Pelatihan ini diberikan untuk memfasilitasi pembentukan nilai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif (BerAKHLAK) 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 Nilai Dasar ASN pada Diklat Fungsional Ketenagakerjaan, jarak jauh, maupun klasikal.

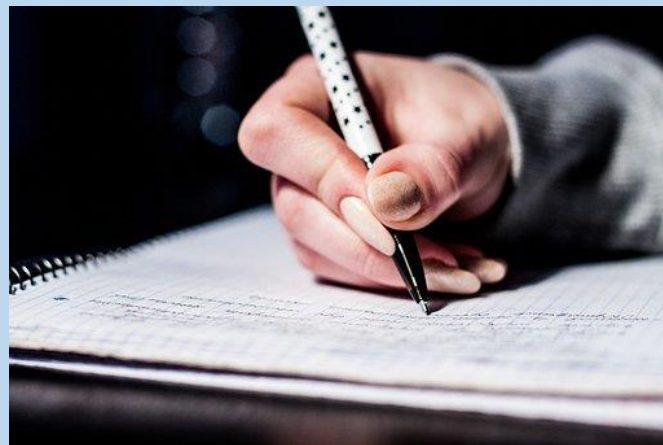
Materi-materi pokok yang disajikan pada modul ini masih bersifat umum sehingga dapat dikembangkan dan diperinci lebih lanjut pembahasannya pada saat pelaksanaan pembelajaran dengan panduan dari pengampu.

Metode dan Kegiatan Pembelajaran



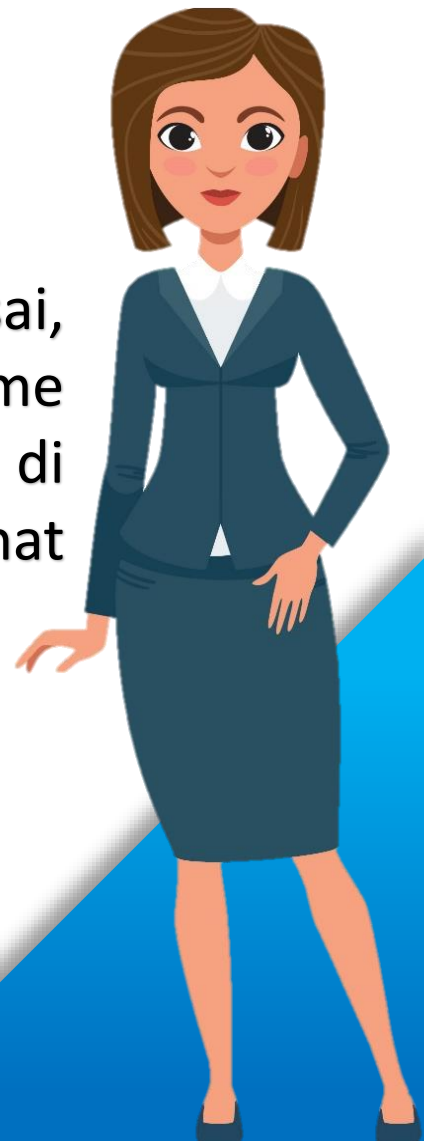
Metodologi pembelajaran dalam modul ini terdiri dari ceramah dan diskusi. Ceramah diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang komprehensif tentang kolaborasi pemerintah. Diskusi akan membawa pada proses pembelajaran dua arah. Proses tersebut juga bisa digunakan untuk melatih peserta untuk dapat menyampaikan hasil analisis terhadap praktik-praktik kolaborasi pemerintah

Kegiatan pembelajaran dalam modul ini menggunakan studi kasus. Peserta diharapkan dapat menganalisis berbagai praktik-praktik BerAKHLAK di organisasi pemerintah





Materi 1 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.





Materi 2

BERORIENTASI PELAYANAN PUBLIK

Buka Materi

Berorientasi Pelayanan Publik



UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), yang menyatakan bahwa salah satu fungsi ASN adalah sebagai pelayan publik.

UU No. 25 Th. 2009 tentang Pelayanan Publik pasal 1 ayat (1) adalah 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.

Ayat (2) Penyelenggara pelayanan publik yang selanjutnya disebut Penyelenggara adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi lembaga independent yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik

Berorientasi pelayanan perlu pemahaman yang mendasar tentang :

1. Pelayanan publik merupakan hak warga negara sebagai amanat konstitusi. Dengan demikian menjadi kewajiban pemerintahan untuk menyelenggarakannya baik dilakukan sendiri (oleh birokrasi pemerintah) maupun bekerja sama dengan sektor swasta;
2. 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..
3. Pelayanan publik juga berfungsi untuk memberikan perlindungan bagi warga negara (proteksi 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.

Asas penyelenggaraan pelayanan publik seperti yang tercantum dalam Pasal 4 UU Pelayanan Publik, yaitu :

1. Kepentingan umum;kepastian hukum;
2. Kesamaan hak;
3. Keseimbangan hak dan kewajiban;
4. Keprofesionalan;
5. Partisipatif;
6. Persamaan perlakuan/tidak diskriminatif;
7. Keterbukaan;
8. Akuntabilitas;
9. Fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan;
10. Ketepatan waktu; dan
11. Kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan.



Dengan memahami empat hal pokok tersebut diatas maka diharapkan Saudara akan memposisikan diri saudara secara tepat ketika berhadapan dengan warga yang membutuhkan pelayanan publik.

Sikap pelayanan bagi pegawai ASN merupakan pengabdian yang tulus terhadap tugas dan menjadi kebanggaan yang mewakili organisasi seperti yang tersirat dalam Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* Aparatur Sipil Negara



▼ Panduan Perilaku Berorientasi Pelayanan

Sebagaimana kita ketahui, ASN sebagai suatu profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

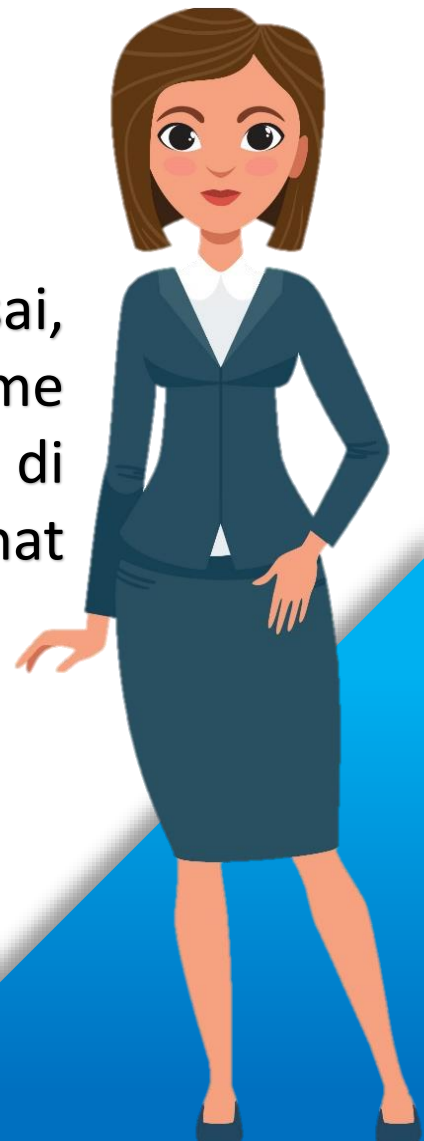
1. Nilai dasar ;
2. Kode etik dan kode perilaku;
3. Komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
4. Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. Kualifikasi akademik;
6. Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan
7. Profesionalitas jabatan.

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.

Sedangkan 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. 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.



Materi 2 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 3

AKUNTABEL

Buka Materi

Pengertian

Definisi

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk mempertanggungjawabkan segala tindak tanduknya sebagai pelayan publik kepada atasan, lembaga pembina, dan lebih luasnya kepada publik (Matsiliza dan Zonke, 2017).

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



Tingkatan Akuntabilitas



1. 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.

2. Akuntabilitas Individu

Akuntabilitas individu mengacu pada hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yaituantara 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”.

3. 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.



4. Akuntabilitas Organisasi

Akuntabilitas organisasi mengacu pada hasil pelaporan kinerja yang telah dicapai, baik pelaporan yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi/ institusi maupun kinerja organisasi kepada stakeholders lainnya.

5. 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.

Panduan Perilaku Pribadi Yang Akuntabel



1. Akuntabilitas dan Integritas

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 bisa diartikan sebagai bersatunya antara ucapan dan perbuatan. Jika ucapan mengatakan antikorupsi, maka perbuatan pun demikian. Dalam bahasa sehari-hari di masyarakat, integritas bisa pula diartikan sebagai kejujuran atau ketidakmunafikan

3. Mekanisme Akuntabilitas

Mekanisme akuntabilitas organisasi, antara lain sistem penilaian kinerja, sistem akuntansi, sistem akreditasi, dan sistem pengawasan, yang mengandung dimensi:

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



1. Perencanaan Strategis (Renstra) untuk setiap satuan kerja perangkat daerah maupun pusat
2. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
3. Kontrak kinerja pegawai mulai 1 Januari 2014 menerapkan adanya kontrak kerja pegawai. Kontrak kerja yang dibuat untuk tiap tahun ini merupakan kesepakatan antara pegawai dengan atasan langsungnya
4. Laporan Kinerja (LKj) yang berisi Perencanaan dan Perjajian kinerja pada tahun tertentu, pengukuran dan analisis capaian kinerja, serta akuntabilitas keuangan

Alat Akuntabilitas Birokrasi:

4. Konflik Kepentingan

- a. Keuangan yaitu penggunaan sumber daya lembaga (termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur) untuk keuntungan pribadi;
- b. Non-Keuangan yaitu penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan / atau orang lain.

Perilaku berkaitan dengan Konflik Kepentingan (*Conflicts of Interest*):

1. Dapat memastikan kepentingan pribadi atau keuangan tidak bertentangan dengan kemampuan mereka untuk melakukan tugas- tugas resmi mereka dengan tidak memihak
2. Ketika konflik kepentingan yang timbul antara kinerja tugas publik dan kepentingan pribadi atau personal, maka dapat berhati-hati untuk kepentingan umum;
3. Memahami bahwa konflik kepentingan sebenarnya, dianggap ada atau berpotensi ada di masa depan
4. Jika konflik muncul, dapat melaporkan kepada pimpinan secara tertulis, untuk mendapatkan bimbingan mengenai cara terbaik dalam mengelola situasi secara tepat;
5. Dapat menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya



5. Pengelolaan Gratifikasi Yang Akuntabel

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 Tindak Pidana Korupsi, Anda punya waktu hingga 30 hari sejak menerimanya.

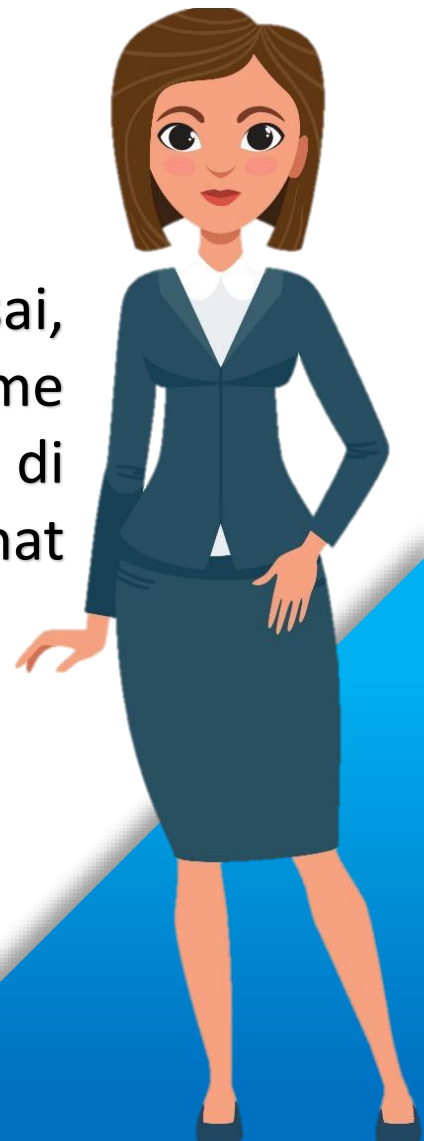
6. Membangun Pola pikir Anti Korupsi

pola pikir antikorupsi dapat dimulai dari menganalisa hal-hal kecil yang sering diterabas dan mulai memperbaikinya. Sesuatu yang salah tetapi dilakukan oleh banyak orang tidak menjadikan hal tersebut menjadi benar, sebaliknya, sesuatu yang benar tetapi tidak dilakukan oleh banyak orang tidak menjadikan sesuatu yang benar tersebut menjadi salah. Tidak ada seorang koruptor pun yang tiba-tiba ingin korupsi, semua sudah dibiasakan dan dicontohkan sejak kecil, di keluarga, lingkungan, dan bahkan di lingkungan kerja

Perbedaan Hadiah dengan Gratifikasi, Suap, dan Pemerasan



Materi 3 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 4

KOMPETEN

Buka Materi

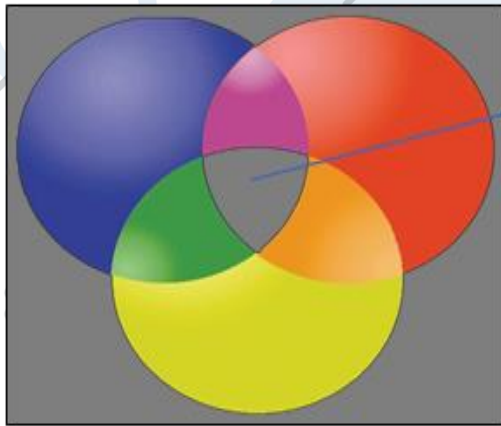
Pengertian

Definisi

Kompetensi menurut Kamus Kompetensi Loma (1998) dan standar kompetensi dari International Labor Organization (ILO), memiliki tiga aspek penting berkaitan dengan perilaku kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017 Pasal 1 kompetensi adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan





Kompetensi

- Biru=Pengetahuan
- Merah= Keterampilan
- Kuning=Sikap

Kompetensi merupakan perpaduan aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) yang terindikasikan dalam kemampuan dan perilaku seseorang sesuai tuntutan pekerjaan

Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi ASN, kompetensi meliputi :

1. Kompetensi Teknis

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan;

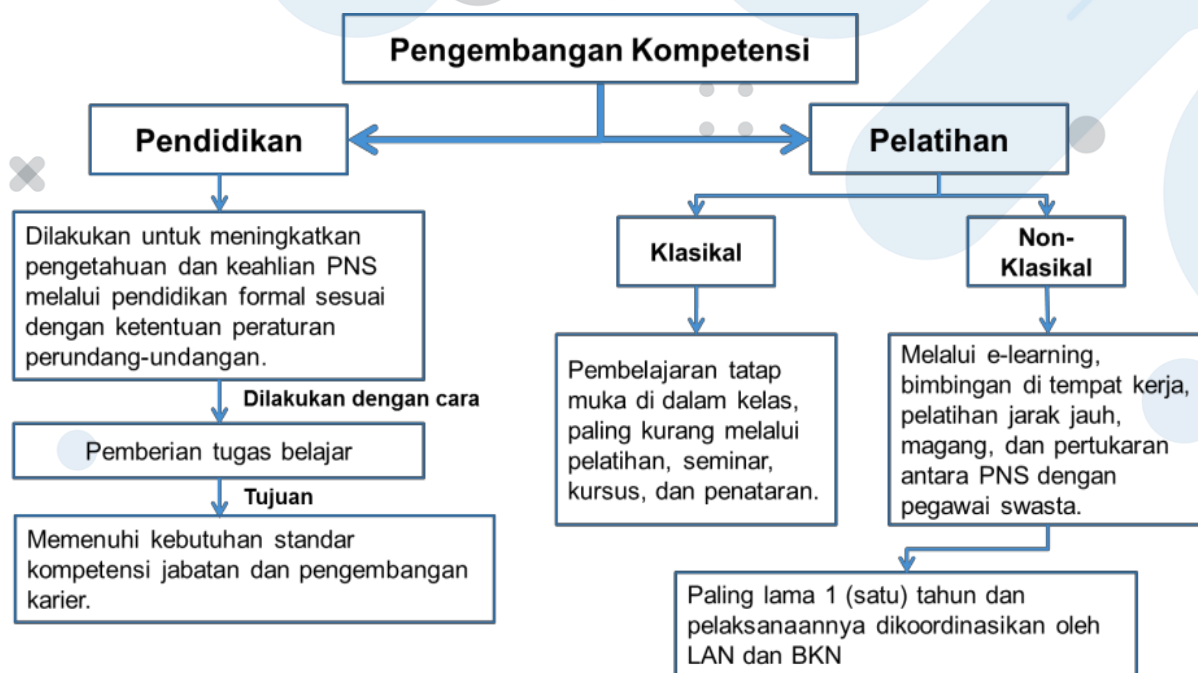
2. Kompetensi Manajerial

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi; dan

3. Kompetensi Sosial Kultural

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi setiap pemegang Jabatan, untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

Sistem Pengembangan Kompetensi ASN Sesuai UU ASN 5 Th 2014



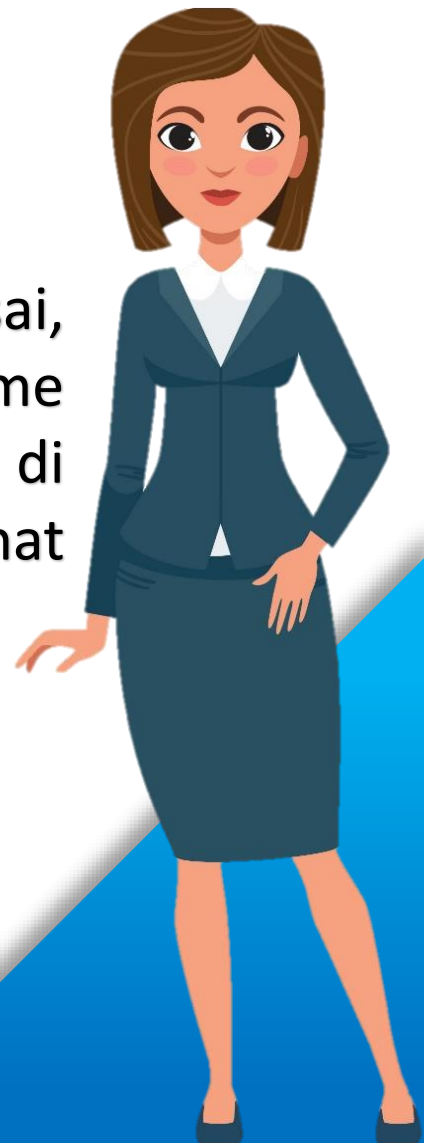
Sumber : Modul Bimbingan Teknis Analisis Kebutuhan dan Evaluasi
Diklat,Pusbang ASN BKN, 2019

Salah satu kebijakan penting dengan berlakunya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN adanya hak pengembangan pegawai, sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) Jam Pelajaran bagi PNS dan maksimal 24 (dua puluh empat) Jam Pelajaran bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Sesuai Permenpan dan RB Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Jabatan ASN, telah ditetapkan bahwa setiap pegawai perlu kompeten secara Teknis, Manajerial, dan Sosial Kultural.



Materi 4 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 5

HARMONIS

Buka Materi

Pengertian

Definisi

Dalam Kamus Mariam Webster Harmonis (*Harmonious*) diartikan sebagai *having a pleasing mixture of notes*. Sinonim dari kata *harmonious* antara lain *canorous, euphonic, euphonious, harmonizing, melodious, musical, symphonic, symphonious, tuneful*. Sedangkan lawan kata dari *harmonious* adalah *discordant, disharmonious, dissonant, inharmonious, tuneless, unmelodious, unmusical*

Dari laman Wikipedia, Harmoni (dalam bahasa Yunani: *harmonia*) berarti terikat secara serasi/sesuai). Dalam bidang filsafat, harmoni adalah kerja sama antara berbagai faktor dengan sedemikian rupa hingga faktor-faktor tersebut dapat menghasilkan suatu kesatuan yang luhur. Sebagai contoh, seharusnya terdapat harmoni antara jiwa jasad seseorang manusia, kalau tidak, maka belum tentu orang itu dapat disebut sebagai satu pribadi.

Dapat dicontohkan, pada bidang musik, sejak abad pertengahan pengertian harmoni tidak mengikuti pengretian yang pernah ada sebelumnya, harmoni tidak lagi menekankan pada urutan bunyi dan nada yang serasi, tetapi keserasian nada secara bersamaan. Singkatnya Harmoni adalah ketertiban alam dan prinsip/hukum alam semesta.

Kita tidak menginginkan situasi dan kondisi disharmoni tersebut terjadi dalam kehidupan kita bukan? Begitu juga saat kita bekerja dan menjalankan tugas sebagai ASN. Oleh karena itu kita sebisa mungkin mengantisipasi situasi dan kondisi agar situasi harmonis tercipta dan potensi disharmoni kita hindari

Pentingnya Suasana Harmonis

Salah satu kunci sukses kinerja suatu organisasi berawal dari suasana tempat kerja. Energi positif yang ada di tempat kerja bisa memberikan dampak positif bagi karyawan yang akhirnya memberikan efek domino bagi produktivitas, hubungan internal, dan kinerja secara keseluruhan.

Memperhatikan aspek filosofis dari kata pengertian harmonis diatas, maka jika diibaratkan suatu aliran dalam seni musik yang membicarakan tentang hubungan antara nada satu dengan nada yang lain. Kaidah-kaidah yang dikemukakan oleh seorang komponis dan ahli teori musik bernama Jean Philippe Rameau (1683—1764) menjadi landasan dasar dalam seni musik

Sesuai dengan Permenaker nomor 18 tahun 2018 tentang Jaminan Sosial PMI, maka semua PMI yang berangkat untuk bekerja keluar negeri wajib terdaftar menjadi peserta program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Untuk program Jaminan Hari Tua (JHT), dapat diikuti dan bersifat pilihan. Jangka waktu perlindungan jaminan sosial PMI untuk sebelum bekerja adalah 5 (lima) bulan, dan 25 (dua puluh lima) bulan selama bekerja dengan perhitungan 24 (dua puluh empat) bul

1 (satu) bulan
kep

1. Membua

Tak dapat dielakkan jika pendapatan adalah salah satu motivator terbaik di lingkungan kerja. Demikian juga rasa memiliki. dengan membagi kebahagiaan dalam organisasi kepada seluruh karyawan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan meningkatkan antusiasme para karyawan

3. Berbagi kebahagiaan bersama seluruh anggota organisasi

ke-20 tercipta efek- efek harmoni baru n baru. Dalam suatu orkestra, Orkes yang secara khusus meliputi alat-alat musik pukul yang dapat dilengkapi

Selalu ingat dalam sebuah organisasi Anda bukan satu-satunya orang yang menjalankan alur produktivitas. Ketika Anda sudah "mentok", ada baiknya Anda mencari ide dari orang-orang yang berada dalam tim. Hal tersebut mampu meningkatkan

asa memiliki
uah bisnis atau
organisasi

eleluasaan
memberikan

Etika Publik ASN dalam Mewujudkan Suasana Harmonis

Pengertian Etika dan kode Etik

Wehrich dan Koontz (2005:46) mendefinisikan etika sebagai "the dicipline dealing with what is good and bad and with moral duty and obligation".

Secara lebih spesifik Collins Cobuild (1990:480) mendefinisikan etka sebagai "an idea or moral belief that influences the behaviour, attitudes and philosophy of life of a group of people". Oleh karena itu konsep etika sering digunakan sinonim dengan moral.

Ricocur (1990) mendefinisikan etika sebagai tujuan hidup yang baik bersama dan untuk orang lain di dalam institusi yang adil.

Dengan demikian etika lebih difahami sebagai refleksi atas baik/buruk, benar/salah yang harus dilakukan atau bagaimana melakukan yang baik atau benar, sedangkan moral mengacu pada kewajiban untuk melakukan yang baik atau apa yang seharusnya dilakukan. Kode Etik adalah aturan-aturan yang mengatur tingkah laku dalam suatu kelompok khusus, sudut pandangnya hanya ditujukan pada hal-hal prinsip dalam bentuk ketentuanketentuan tertulis.

Etika Publik

Etika Publik merupakan refleksi tentang standar/norma yang menentukan baik/buruk, benar/salah perilaku, tindakan dan keputusan untuk mengarahkan kebijakan publik dalam rangka menjalankan tanggung jawab pelayanan publik. Ada tiga fokus utama dalam pelayanan publik, yakni:

1. Pelayanan publik yang berkualitas dan relevan.
2. Sisi dimensi reflektif, Etika Publik berfungsi sebagai bantuan dalam menimbang pilihan sarana kebijakan publik dan alat evaluasi.
3. Modalitas Etika, menjembatani antara norma moral dan tindakan faktual.

Sumber kode etik ASN antara lain meliputi:

Tuntutan bahwa ASN harus berintegritas tinggi adalah bagian dari kode etik dan kode perilaku yang telah diatur di dalam UU ASN. Berdasarkan pasal 5 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN ada dua belas kode etik dan kode perilaku ASN itu, yaitu:

- a. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
- b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
- c. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
- d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
- f. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
- g. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
- h. Menjaga agar tidak terjadi disharmonis kepentingan dalam melaksanakan tugasnya memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan.

Sumber kode etik ASN antara lain meliputi:

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1959 tentang Sumpah Jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Anggota Angkatan Perang
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1975 tentang
- d. Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Penerapan sikap perbertika ilaku ya
hanya saja berlaku untuk sesama A
stakeholders eksternal. Sikap perilaku

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Toleransi; 2. Empati; 3. Keterbukaan terhadap perbedaan. | <p>harmonis. Tidak a berlaku bagi</p> <p>Klik disini</p> |
|---|--|

Klik disini

1. Pertama, berubah dari penguasa menjadi pelayan;
2. Kedua, merubah dari 'wewenang' menjadi 'peranan';
3. Ketiga, menyadari bahwa jabatan publik adalah Amanah yang harus dipertanggung jawabkan bukan hanya di dunia tapi juga di akhirat.

1. Pertama, berubah dari penguasa menjadi pelayan;
2. Kedua, merubah dari 'wewenang' menjadi 'peranan';
3. Ketiga, menyadari bahwa jabatan publik adalah Amanah yang harus dipertanggung jawabkan bukan hanya di dunia tapi juga di akhirat.

Klik disini

Meningkatnya pengetahuan dan kesadaran masyarakat akan hak-haknya sebagai dampak globalisasi yang ditandai revolusi dibidang telekomunikasi, teknologi informasi, transportasi telah mendorong munculnya tuntutan gencar yang dilakukan masyarakat kepada pejabat publik untuk segera merealisasikan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Kata 'good' dalam 'good governance' mengandung makna: Pertama, nilai-nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak masyarakat dalam pencapaian tujuan nasional, kemandirian, pembangunan berkelanjutan, dan keadilan sosial; Kedua, aspek-aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan tersebut. Adapun pengertian 'governance' menurut UNDP yakni "The exercise of political, economic, and administrative authority to manage a country's affairs at all levels of society".

Etika ASN sebagai pelayan publik

Supaya etika publik dapat dihayati dan dilaksanakan secara menyeluruh di dalam organisasi, para pegawai tidak cukup hanya diberikan definisi atau rumusan-rumusan norma yang abstrak tanpa rujukan yang jelas mengenai kewajiban dan larangan yang berlaku. Di sinilah letak pentingnya kode etik diantara aparat sipil negara atau PNS pada khususnya.

Kode etik adalah rumusan eksplisit tentang kaidah-kaidah atau norma yang harus ditaati secara sukarela oleh para pegawai di dalam organisasi publik. Kode etik biasanya merupakan hasil dari kesepakatan atau konsensus dari sebuah kelompok sosial dan pada umumnya dimaksudkan untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi. Maka sebagai aparat pemerintah, para pejabat publik wajib menaati prosedur, tata-kerja, dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah. Sebagai pelaksana kepentingan umum, para pejabat atau pegawai wajib mengutamakan aspirasi masyarakat dan peka terhadap kebutuhan-kebutuhan masyarakat.

Dan sebagai manusia yang bermoral, pejabat dan pegawai harus memperhatikan nilai-nilai etis di dalam bertindak dan berperilaku. Dengan kata lain, seorang pejabat dan pegawai pemerintah harus memiliki kewaspadaan profesional dan kewaspadaan spiritual. Kewaspadaan profesional berarti bahwa dia harus menaati kaidah-kaidah teknis dan peraturan-peraturan yang terkait dengan kedudukannya sebagai seorang pembuat keputusan. Sementara itu, kewaspadaan spiritual merujuk pada penerapan nilai-nilai kearifan, kejujuran, keuletan, sikap sederhana dan hemat, tanggung-jawab, serta akhlak dan perilaku yang baik.

Etika publik menekankan pada aspek nilai dan norma, serta prinsip moral, sehingga etika publik membentuk integritas pelayanan publik. Moral dalam etika publik menuntut lebih dari kompetensi teknis karena harus mampu mengidentifikasi masalah-masalah dan konsep etika yang khas dalam pelayanan publik.

Peran ASN dalam mewujudkan suasana dan budaya harmoni

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

PNS harus bersikap netral dan adil. Netral dalam artian tidak memihak kepada salah satu kelompok atau golongan yang ada. Adil, berarti PNS dalam melaksanakan tugasnya tidak boleh berlaku diskriminatif dan harus obyektif, jujur, transparan

1. Posisi PNS

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban PNS juga harus memiliki suka menolong baik kepada pengguna layanan, juga membantu kolega PNS lainnya yang membutuhkan pertolongan

4. PNS suka menolong

a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan

PNS juga harus bisa

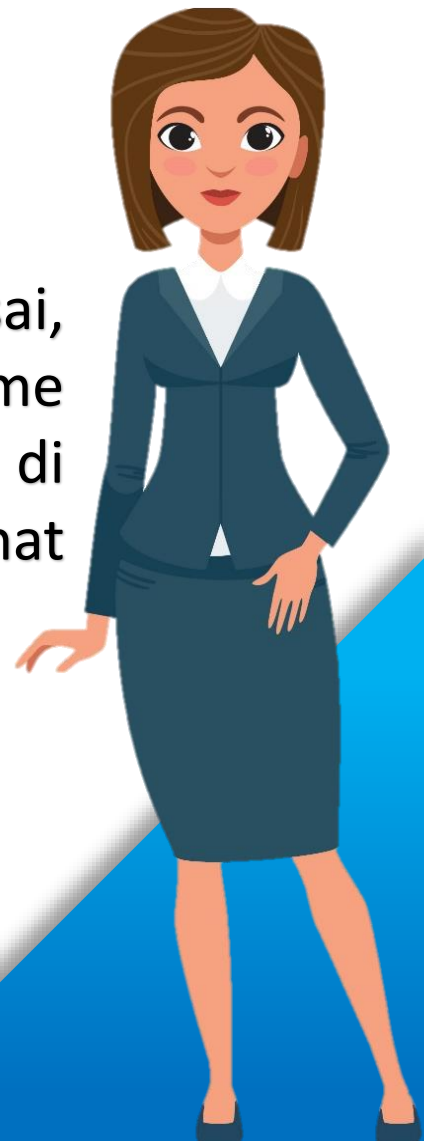
Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban PNS juga harus menjadi figur dan teladan di lingkungan masyarakatnya. PNS juga harus menjadi tokoh dan panutan masyarakat. Dia senantiasa menjadi bagian dari problem solver (pemberi solusi) bukan bagian dari sumber masalah (trouble maker). Oleh sebab itu, setiap ucapan dan tindakannya senantiasa menjadi ikutan dan teladan warganya. Dia tidak boleh melakukan tindakan, ucapan, perilaku yang bertentangan dengan norma norma sosial dan susila, bertentangan dengan agama dan nilai local yang berkembang di masyarakat memiliki suka menolong baik kepada pengguna layanan, juga membantu kolega PNS lainnya yang membutuhkan pertolongan

5. PNS menjadi figure dan teladan

Oleh karena itu upaya menciptakan suasana kondusif yang harmonis bukan usaha yang dilakukan sekali dan jadi untuk selamanya. Upaya menciptakan dan menjaga suasana harmonis dilakukan secara terus menerus. Mulai dari mengenalkan kepada seluruh personil ASN dari jenjang terbawah sampai yang paling tinggi, memelihara suasana harmonis, menjaga diantara personil dan *stake holder*.



Materi 5 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 6

LOYAL

Buka Materi

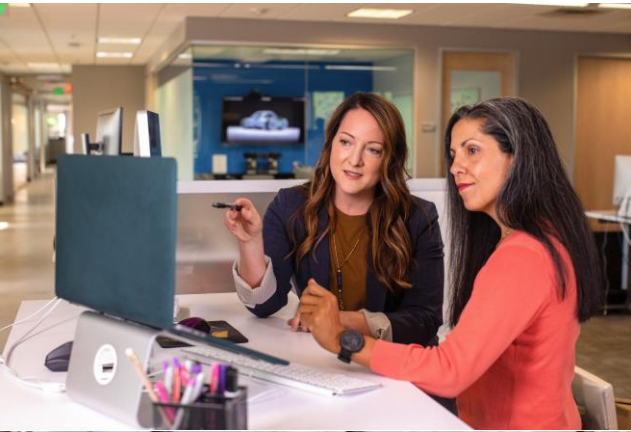
Pengertian

Definisi

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:

1. Kepatuhan atau kesetiaan.
2. Tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada organisasi tempatnya bekerja.
3. Kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada orang lain atau sesuatu (misalnya organisasi) yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan orang tersebut.
4. Mutu dari kesetiaan seseorang terhadap pihak lain yang ditunjukkan dengan memberikan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau sesuatu.
5. Merupakan sesuatu yang berhubungan dengan emosional manusia, sehingga untuk mendapatkan kesetiaan seseorang maka kita harus dapat mempengaruhi sisi emosional orang tersebut.
6. Suatu manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, mendukung, merasa aman, membangun keterikatan, dan menciptakan keterikatan emosional.
7. Merupakan kondisi internal dalam bentuk komitmen dari pekerja untuk mengikuti pihak yang mempekerjakannya.



Etika ASN sebagai pelayan publik

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 :

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. 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.
8. Keberanian Mengutarakan Ketidaksetujuan
9. Menjadi Teladan bagi Pegawai Lain

Panduan Perilaku Loyal

- ▼ Memegang Teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Setia kepada NKRI serta Pemerintahan yang Sah

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 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah

3

Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia

4

Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah

Dalam UU ASN juga disebutkan

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.

diantaranya :

[Klik disini](#)

Selain terkait dengan Nilai-Nilai Dasar ASN

ser

Loy

Key

bel

kor

ad

dib

dise

da

Per

1. Setia dan taat pada Pancasila, UUD 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. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
5. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

diantaranya:

[Klik disini](#)

Menjaga Rahasia Jabatan dan Negara

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.



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 k

berhak dan w

per

1. Setia dan mempertahankan UUD 1945 serta pemerintahan yang sah.
2. Mengabdikan kepada negara dan

Agar setiap warga dapat ber... bela negara tersebut selanjutnya da... dasar Bela Negara sebagai berikut:

1. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak.
2. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian.

1. Cinta Tanah Air, dengan co... 3. Memegang teguh prinsip netralitas...
berikut : Klik disini A 1. Memegang teguh ideologi

2. Sadar Berba... cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan perilaku s... dan santun.

2. Bersedia m... untuk kema... nya
3. Setia pada... untuk kema... dan
3. Bersedia s... fungsi masin... dan

4. Rela Berkor... negara dan... dan
3. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.

5. Kemampuan Awal Bela N... dan perilaku sebagai berikut: Klik disini

Loyal dalam konteks organisasi pemerintah

✕ Komitmen pada sumpah/janji

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

▼ Penegakan disiplin sebagai wujud loyalitas PNS

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

Kewajiban dan larangan PNS

[Download disini](#)



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 :

1. 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.

2. ASN sebagai Pelayan 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 memberikan 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.

3. 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 melaksanakan tugasnya tidak boleh berlaku diskriminatif dan harus obyektif, jujur, transparan.

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 hal ini, Pancasila bukan agama yang bermaksud mengatur sistem keyakinan, sistem peribadatan, sistem norma, dan identitas keagamaan masyarakat.

b) Sila Ke-2 (Nilai-Nilai Kemanusiaan)

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 sekaligus merupakan ungkapan kepada dunia bahwa dunia harus dibangun berdasarkan kesederajatan antarbangsa dan egalitarianisme antarumat manusia.

c) Sila Ke-3 (Nilai-Nilai Persatuan)

Negara 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 yang dapat membangun rasa keadilan dan kebersamaan dilandasi dengan prinsip prinsip kehidupan publik yang lebih partisipatif dan non diskriminatif.

d) Sila Ke-4 (Nilai-Nilai Permasyarakatan)

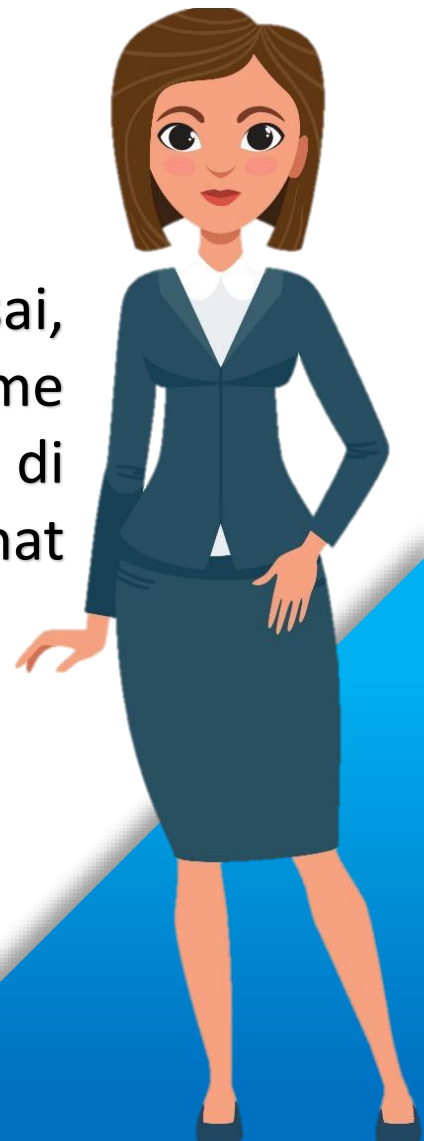
Kesepahaman para pendiri bangsa untuk membangun demokrasi yang sesuai dengan karakter bangsa, yakni demokrasi permusyawaratan, menunjukkan bahwa demokrasi bukan sekedar alat.

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 (Sosio-Demokrasi.) yang sejalan dengan emansipasi dan partisipasi bidang ekonomi.



Materi 6 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 7

ADAPTIF

Buka Materi

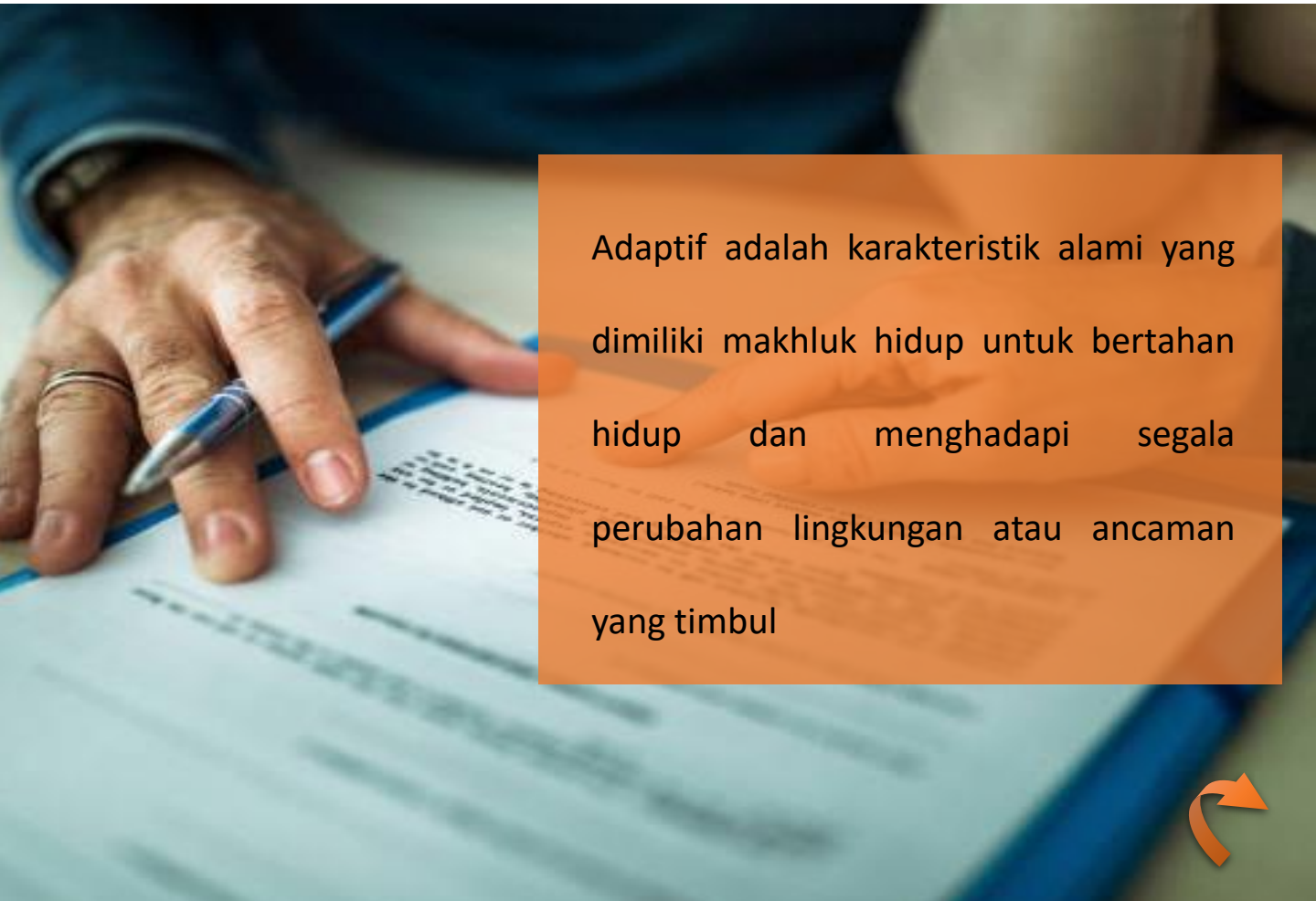
Pengertian



Definisi

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.



Adaptif adalah karakteristik alami yang dimiliki makhluk hidup untuk bertahan hidup dan menghadapi segala perubahan lingkungan atau ancaman yang timbul



Kreativitas dan Inovasi

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



Dua Jenis Cara Berpikir

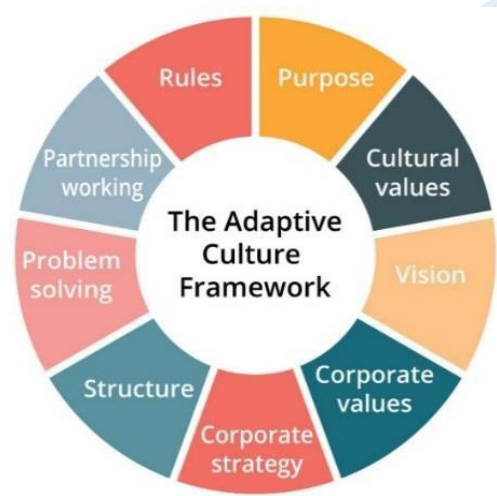
Dimensi-dimensi kreativitas dikenal melingkupi antara lain:

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.

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. Organisasi adaptif esensinya adalah organisasi yang terus melakukan perubahan, mengikuti perubahan lingkungan strategisnya.

Setidaknya terdapat 9 elemen budaya adaptif menurut *Management Advisory Service UK* yang perlu menjadi fondasi ketika sebuah organisasi akan mempraktekannya, yaitu :



Framework Budaya Adaptif

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

Perilaku Adaptif

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*

Terima dan rangkul perubahan sebagai bagian dari lingkungan kerja

2. Hadapi *Uncertainty* dengan *Understanding*

- a. Berhenti sejenak untuk mendengarkan dan melihat sekeliling
- b. Jadikan investasi, analisis dan interpretasi bisnis, dan *competitive intelligence* (CI) sebagai prioritas, sehingga Anda tidak ketinggalan
- c. Tinjau dan evaluasi kinerja Anda
- d. Lakukan simulasi dan eksperimen dengan situasi, sehingga melatih Anda untuk bereaksi terhadap ancaman serupa di masa depan.

3. Hadapi *Complexity* dengan *Clarity*

- a. Berkomunikasi secara jelas dengan tim Anda
- b. Kembangkan tim dan dorong kolaborasi

4. Hadapi *Ambiguity* dengan *Agility*

- a. Dorong fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan ketangkasan.
- b. Pekerjakan dan promosikan orang-orang yang berhasil di lingkungan VUCA.
- c. Dorong karyawan Anda untuk berpikir dan bekerja di luar area fungsional mereka.
- d. Hindari memimpin dengan mendikte atau mengendalikan mereka. Kembangkan lingkungan kolaboratif dan konsensus.
- e. Kembangkan "budaya ide". Ini jenis budaya yang energik dan dapat mengubah tim dan organisasi menjadi lebih kreatif dan gesit.



Perilaku Adaptif Lembaga/Organisasi

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).

Perbedaan organisasi yang menerapkan budaya adaptif dan yang tidak menerapkan budaya adaptif sebagai berikut

Tabel 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 mengawasi 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 bermanfaat (inisiatif kepemimpinan keatas dan bawah dalam herarki 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 resiko yang berkurang daripada inisiatif kepemimpinan.

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.

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. Contohnya, 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).

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

2. Menjembatani Silo Melalui Keterlibatan Karyawan

Strategi berikutnya adalah menyerang segmentasi departemen, divisi, dan unit dalam suatu organisasi

3. Menciptakan Tempat dimana Karyawan dapat Berlatih Berpikir Adaptif

Kepemimpinan harus menciptakan ruang dan waktu untuk inovasi

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.

2. *Leadership*

Mengelola sebuah organisasi yang adaptif memerlukan visi dan *skill* nontradisional.

3. *Learning*

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.

Adaptif dalam Konteks Organisasi Pemerintah

Pemerintah yang adaptif

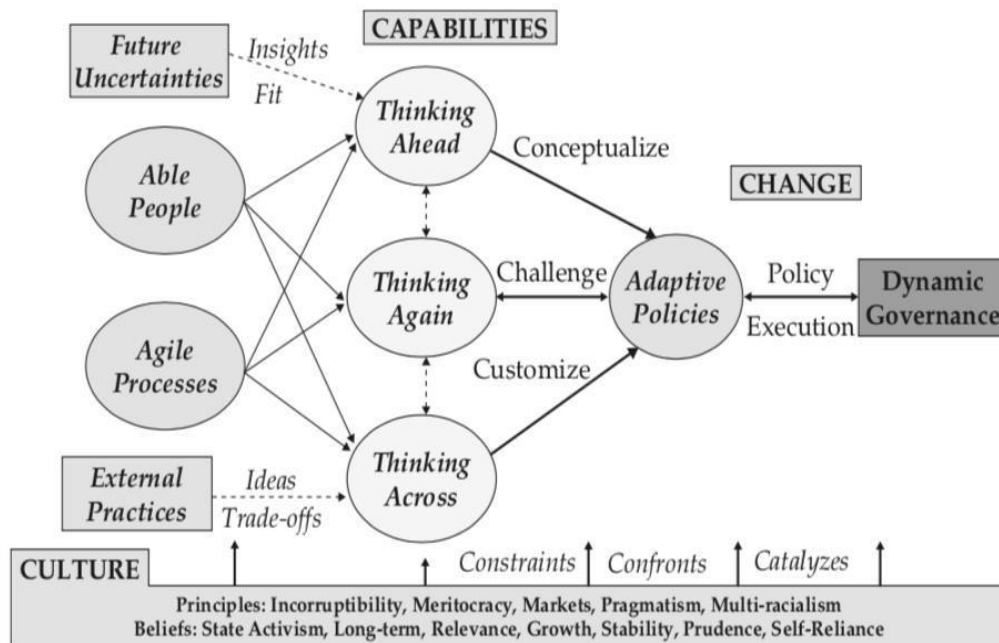
Pemerintahan adaptif bergantung pada jaringan yang menghubungkan individu, organisasi, dan lembaga di berbagai tingkat organisasi (Folke et al, 2005). Bentuk pemerintahan ini juga menyediakan pendekatan kolaboratif fleksibel berbasis pembelajaran untuk mengelola ekosistem yang disebut sebagai "pengelolaan bersama adaptif". Sistem sosial-ekologis selama periode perubahan mendadak/krisis dan menyelidiki sumber sosial pembaruan reorganisasi.

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.



Pemerintah dalam pusaran perubahan yang dinamis



Kerangka Sistem Dynamic Governance

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 gambar diatas. 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.

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.

keuletan):

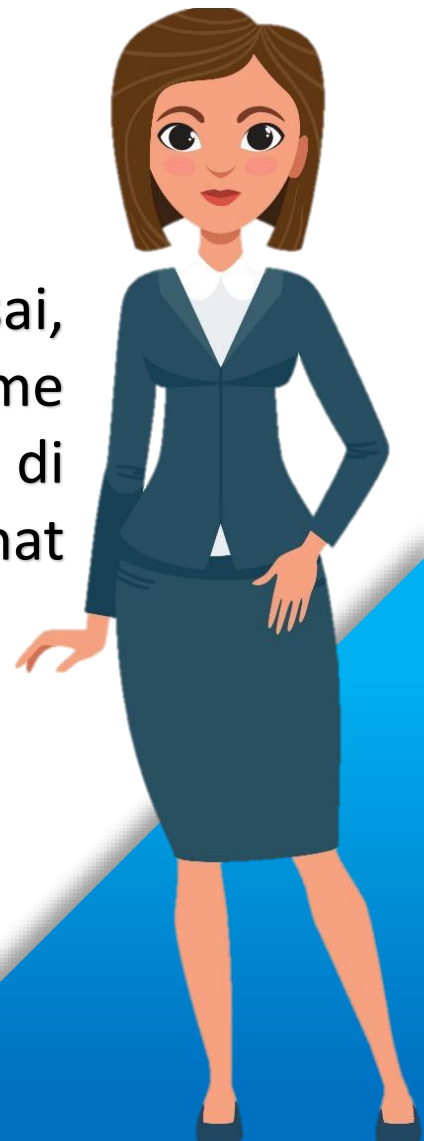
Klik disini

Hanya pemikiran yang sangat imajinatif di dalam organisasi yang dapat mengakomodasi pemikiran seperti itu di luar. 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 (siapa) 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 pemingkai dan debat strategi.
4. Tambahkan redundansi berpikir/*equifinality/ambiguity* (makna ganda)
5. Jelajahi masalah dalam hal ekstrem
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.



Materi 7 telah selesai,
silahkan kembali ke home
dengan mengklik kotak di
sudut atas untuk melihat
materi berikutnya.



Menu

Home

Keluar



KEMNAKER
CORPU

Lebih Cerdas Lebih Unggul

Materi 8

KOLABORATIF

Buka Materi

Pengertian

Definisi

Gray (1989) mengungkapkan bahwa :

Collaboration is a process through 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)



Pengertian 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*”.



Kolaborasi pemerintahan

Collaborative governance dalam artian sempit merupakan kelompok aktor dan fungsi. Ansell dan Gash (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". (Taylor Brent and Rob C. de Loe, 2012).

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

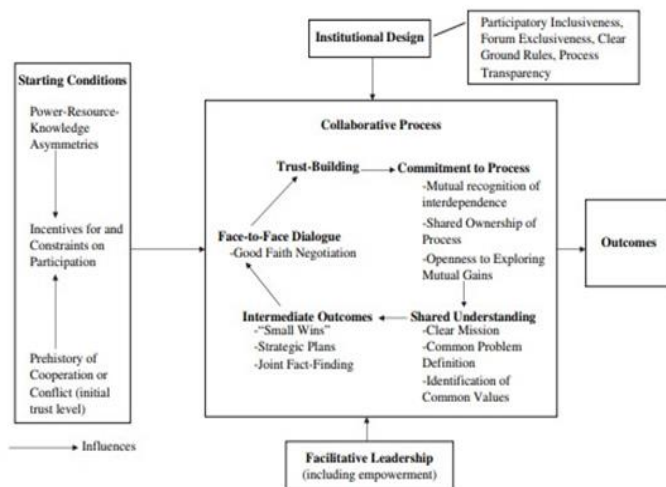
1. Forum yang diprakarsai oleh lembaga publik atau lembaga
2. Peserta dalam forum termasuk aktor *nonstate*;
3. Peserta terlibat langsung dalam pengambilan keputusan dan bukan hanya "dikonsultasikan" oleh agensi publik;
4. Forum secara resmi diatur dan bertemu secara kolektif;
5. Forum ini bertujuan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

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

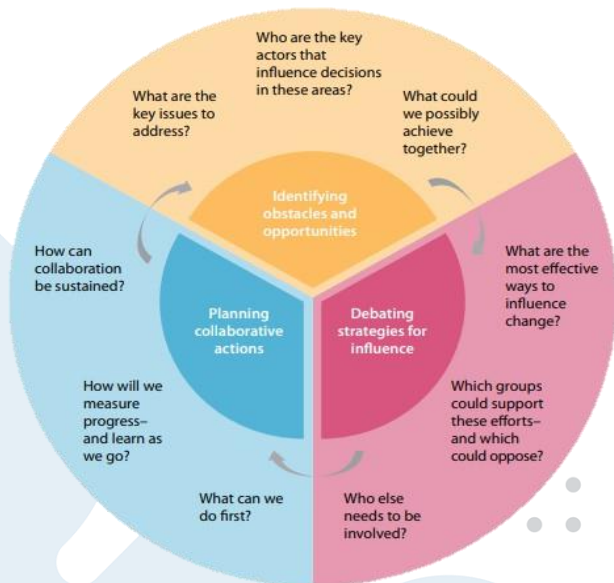
1. mengidentifikasi permasalahan dan peluang;
2. merencanakan aksi kolaborasi;
3. mendiskusikan strategi untuk mempengaruhi.

Hal tersebut dapat dilihat pada gambar Kerangka Pikir dalam melakukan Assessment Tata Kelola Kolaborasi berikut ini

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 pengembangan *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



Whole of Governance (WoG), Kongkretisasi Kolaborasi Pemerintahan

Mengenal 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 & Lægreid, 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.

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.

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

Praktik dan aspek normatif kolaborasi pemerintah

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

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

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 of 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;
- 5) Menetapkan *outcome* antara.

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.



Beberapa Aspek Normatif Kolaboratif Pemerintah

Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dapat memberikan bantuan Kedinasan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang meminta dengan syarat:

- Keputusan dan/atau Tindakan tidak dapat dilaksanakan sendiri oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang meminta bantuan
- 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;
- Dalam hal melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakannya sendiri;
- 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
- 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:

- Mempengaruhi kinerja Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan pemberi bantuan;
- surat keterangan dan dokumen yang diperlukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan bersifat rahasia; atau 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



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 ”

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:

1. Perumusan dan penetapan kebijakan di bidangnya;
2. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidangnya;
3. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya; dan
4. 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 UU 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:

1. Menetapkan NSPK dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan penetapan NSPK ini mengacu atau mengadopsi praktik yang baik (*good practices*); dan
2. 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

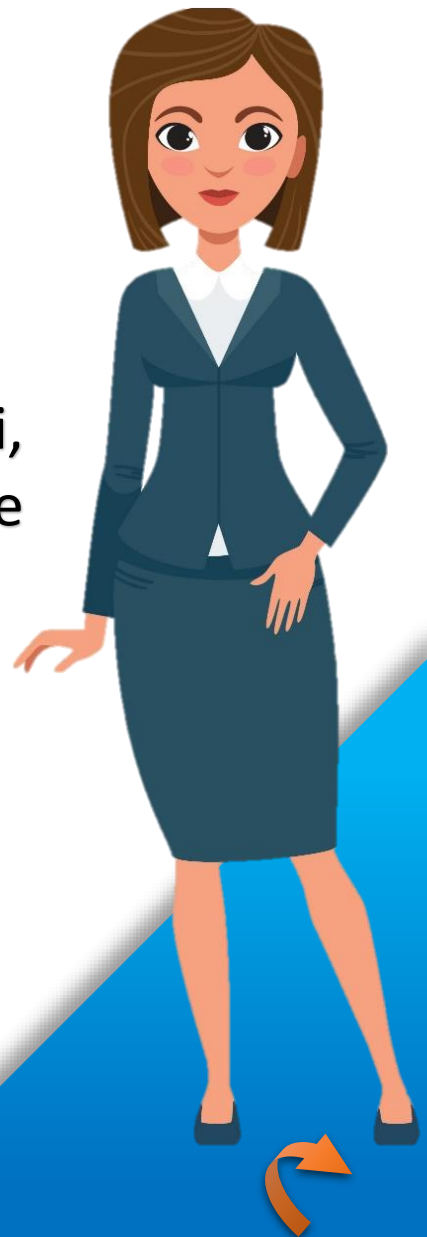
Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah diatur bahwa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat, Daerah dapat mengadakan kerja sama yang didasarkan pada pertimbangan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik serta saling menguntungkan.



Kerja sama dimaksud dapat dilakukan oleh Daerah dengan:

1. Daerah lain.
2. Kerja sama dengan Daerah lain ini dikategorikan menjadi kerja sama wajib dan kerja sama sukarela; ✕
3. pihak ketiga; dan/atau
4. lembaga atau pemerintah daerah di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Materi 8 telah selesai,
silahkan lanjutkan ke
halaman berikutnya.



UMPAN BALIK

Evaluasi kegiatan pembelajaran Mata Pelatihan Branding Bangsa Melayani Bangsa Melalui Core Value BerAKHLAK dilakukan secara tertulis, maupun penilaian langsung terhadap perilaku peserta pelatihan.

Evaluasi tertulis berbentuk evaluasi potensi kognitif peserta pada awal dan / atau pada akhir pembelajaran. Sedangkan penilaian langsung sikap dan perilaku peserta dilakukan oleh fasilitator, mentor, dan petugas pengawas dari PPSDM Ketenagakerjaan

Daftar Pustaka

1. UU No. 25 Th. 2009 tentang Pelayanan Publik
2. UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN);
3. Pasal 12C UU Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Tindak Pidana Korupsi;
4. Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017
5. Pasal 1 UU No 23 Tahun 2019
6. UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
8. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara,
9. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara
10. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
11. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
12. Bahan ajar selengkapnya [klik disini](#)

Materi Bangga Melayani
Bangsa Melalui Core Value
BerAKHLAK telah selesai,
silahkan mengklik kotak di
sudut atas untuk keluar.

