



**Lembaga
Administrasi
Negara**

*Cakrawala*²⁰¹⁸

Media Komunikasi Internal LAN

**EDISI
14**

Langkah menuju
ASN Corporate University
di Lembaga Administrasi Negara

Reformasi Birokrasi
dalam menghadapi
RI 4.0

Hari
Disbataw Sedunia

"Kerjasama, Apakah Sebuah Keharusan ?
Apa Saja Jenisnya Di Instansi Kita ?"

Apa Kabar
Pak Djuseni ?

Corporate University - CorpU For Beginners

Registan 2018

Milad LAN

Pulfasan MA
dan Demokrasi Kita

Patrol Palayaran

CORPORATE UNIVERSITY

Tamu Tokoh

Kunci Sukses
Telkom Corporate University

Kehulusan
Ujian Sidang
Kewilang Umum
dan SIM PKP2A I LAN
M. Fatmuzzul Nasution

Managerial Achievement Motivation
(Motivasi Berprestasi)

Berita
Keluarga

Langkah menuju ASN Corporate University di Lembaga Administrasi Negara

Belum lama ini Lembaga Administrasi Negara menggagas sebuah konsep pengembangan kompetensi yang cukup booming namun juga sebetulnya sudah tidak asing didengar, dimana konsep ini sudah dijalankan oleh perusahaan-perusahaan swasta serta BUMN untuk meningkatkan kinerja organisasinya yakni Corporate University. Barangkali PKP2A I LAN satu-satunya unit kerja di LAN RI yang memberanikan diri memperkenalkan konsep Corporate University tersebut meski baru sebatas tulisan atau iklan yang tertera dengan jelas dan mantap saat memasuki gerbang masuk perkantoran. Namun, sayangnya masih banyak yang belum mengetahui apa dan bagaimana Corporate University yang ada di LAN ini serta sudah sejauhmana prosesnya.

Tim redaksi terus berusaha mencari tahu tentang informasi ASN Corporate University yang disingkat menjadi "ASN Corpu". Namun hati-hati, jangan pernah salah mengucapkan menjadi "ASN Corup" karena fatal akibatnya dan bisa menjadi guyonan baru untuk merendahkan martabat ASN di negeri ini. Setelah berupaya mencari tahu dan menemui beberapa narasumber yang dianggap tepat oleh tim redaksi untuk menjelaskan ASN Corpu, tim redaksi mewawancarai beberapa pejabat di Lingkungan LAN RI, diantaranya Sri Hadiati Woro Kustriani, SH., MBA, yang saat ini masih menjabat Sekretaris Utama LAN RI.

Menurutnya, kalau selama ini kegiatan diklat hanya berdasarkan pada kebutuhan sekarang, maka pada ASN Corporate University adalah melaksanakan pengembangan kompetensi berdasarkan kebutuhan yang akan datang. Jadi dengan Model ASN Corporate university, harus bisa melihat dan berpikir lebih jauh kedepan, kira-kira apa yang dibutuhkan oleh negara ini terhadap aparaturnya. Itu yang kemudian dibuatkan oleh Lembaga Administrasi Negara, apakah kemudian selaras antara kebutuhan organisasi atau kebutuhan negara, dengan kebutuhan SDMnya? Jadi, jangan lagi berpikir diklat untuk kebutuhan masa kini, tapi harus berpikir bagaimana diklat sesuai dengan kebutuhan di masa yang jauh ke depan. Sebetulnya, konsep ini sudah dilakukan di banyak negara dan sudah dilakukan pula di lembaga-lembaga swasta, bahkan BUMN.

Lembaga Administrasi Negara tidak ingin ketinggalan dan memang sudah semestinya LAN RI berpikir lebih jauh kedepan, ini termasuk didalamnya, tidak boleh berpikir sektoral. Dengan ASN Corpu, pengembangan kompetensi yang dilakukan berdasarkan pada kebutuhan negara atau nasional, bukan lagi kebutuhan secara parsial seperti sekarang ini, setiap instansi dengan lembaga pendidikannya masing-masing berjalan sendiri-sendiri.

Sedangkan menurut Dr. Muhamad Aswad, M. Si, Kepala Pusat Sekolah Kepemimpinan Nasional Lembaga Administrasi Negara, ASN Corpu fokusnya membangun birokrasi dengan seluruh penyelenggara diklat secara terintegrasi atau di bawah satu naungan. Selain itu juga, bukan sekedar pelatihan saja, bukan hanya sekedar melatih tetapi upaya pengembangan kompetensi secara lebih terarah lebih mendalam dan selaras dengan kebutuhan organisasi hingga tujuan negara. LAN sebagai pembina diklat berdasarkan Undang-undang dan Peraturan Pemerintah yang ada, memang sudah seharusnya menjadi leading dalam pengembangan ASN Corpu ini, sehingga diklat-diklat yang ada itu sesuai dengan upaya pengembangan kompetensi ASN. Sesuai dengan amanat UU ASN dan sesuai pula dengan tuntutan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017.

Dalam ASN Corpu ini, gagasannya adalah ada dua level penyelenggaraan ASN Corpu. Pertama di tingkat nasional ada semacam komite pengarah komite pengarah yang dipimpin langsung oleh Kemenpan dan RB, di dalamnya ada kementerian Keuangan, Kementerian Perencanaan, Kemendagri, BKN dan Lembaga Administrasi Negara, yang tugasnya menetapkan kompetensi yang dibutuhkan untuk dikembangkan dalam satu tahun atau lima tahun kedepan, kemudian hasil dari rekomendasi dari komite pengarah ini dilaksanakan oleh instansi koordinator, dengan koordinatornya adalah Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. LAN RI sebagai pembina pengembangan kompetensi bertugas membuat kebijakan, mengkoordinir pengembangan kompetensi sampai dengan evaluasi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 dan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 tahun 2018. Selain di level nasional ada komite pengarah dan koordinator di level berikutnya pada setiap instansi bisa dibentuk ASN Corpu, misal level Pemerintah Pusat ada di Kementerian Keuangan, kemudian di daerah ada ASN Corpu Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Seperti telah disampaikan bahwa salah satu syaratnya bahwa setiap orang adalah pengajar, maka setiap proses pembelajaran pada ASN Corpu harus diselaraskan dengan tujuan dan sasaran organisasi yang apabila dibreakdown kemudian pada tujuan dan sasaran dari masing-masing unit kerja. Jika pada pemerintah daerah, ada kepala kepala dinas, kepala badan dan sebagainya maka secara virtual, kepala-kepala dinas dan kepala badan tersebut berperan sebagai dekan. Ini bukan jabatan struktural, sekali lagi ini semacam virtual. Peran para kepala OPD sebagai dekan, harus mengembangkan kompetensi para bawahannya berkaitan dengan tugas dan fungsi OPD terkait lebih jauhnya dengan visi dan misi daerah. Tugas para kepala OPD sebagai dekan yang mengembangkan kompetensi terkait, sehingga arah dan fokus pengembangan kompetensi menjadi sejalan dengan tujuan besarnya. Tentu saja program dan kegiatan ini harus diselaraskan pula dengan kemampuan anggaran.

Para dekan virtual tersebut harus berkoordinasi dengan Chief of Learning Officer. Jika pada Pemerintah daerah, Chief of Learning Officer adalah para Sekretaris Daerah. Secara teknis, dekan harus melapor kepada Chief of Learning Officer, misal soal kebutuhan kompetensi apa yang harus dikembangkan. Kemudian Chief of Learning Officer merumuskan kebijakan dan menetapkan model pengembangan kompetensinya. Para dekan harus membagi perannya kepada bawahan-bawahannya, yaitu para pejabat di level eselon 4 atau atau yang saat ini dikenal dengan jabatan pengawas termasuk untuk kegiatan coaching, mentoring dan sebagainya sesuai porsi pembelajaran tadi yakni 70, 20 dan 10, termasuk pengembangan pembelajaran dengan melibatkan partisipasi para pejabat fungsional yang memiliki kepakaran sesuai dengan tugas dan fungsi OPD. Jadi peran itu penting untuk dibagi-bagi jadi, sehingga semua orang bertanggungjawab terhadap pengembangan kompetensi pada instansinya.

Hal lain yang sedang dipikirkan, Lembaga Administrasi Negara tengah mencoba, mencermati sekaligus benchmark pada BUMN-BUMN yang telah memiliki Corpu, sehubungan beberapa BUMN sedang mengembangkan BUMN University. Seperti kita ketahui, beberapa BUMN telah memiliki Corpu seperti, Pertamina Corpu, Telkom corpu dan Bank Mandiri Corpu, Kementerian BUMN sedang mengupayakan untuk menyusun kebijakan agar BUMN-BUMN yang sudah lebih dulu memiliki Corpu ini mau membantu BUMN lainnya yang belum memiliki Corpu.



BUMN yang telah memiliki Corpu diwajibkan untuk menerima peserta dari BUMN lainnya sebanyak 30% dari jumlah peserta pelatihan. Sebagai contoh, ada pejabat dari PT Timah yang ingin dan harus mengembangkan kompetensinya namun PT Timah belum memiliki Corpu, maka pejabat tersebut bisa belajar pada Corpu di PT Telkom dan sebagainya.

Jika BUMN saja bisa mengembangkan hal tersebut, kenapa Lembaga Administrasi Negara tidak ? LAN yang secara tersurat hadir pada UU ASN semestinya sudah berakselerasi sejak UU ASN digulirkan. Hanya saja dalam soal nama, apakah mesti Corpu atau University saja, karena LAN RI bukanlah Corporate, misal menjadi LAN University. Intinya upaya pengembangan kompetensi ASN melalui model Corpu ini sudah dimulai sejak tahun lalu, secara administrasi LAN RI sudah menyampaikan usulan atau rancangan kepada Kementerian Pendatagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi sudah sejak Bulan April 2017 yang lalu. Kita tunggu saja perkembangannya, karena gagasan ini berasal dari Kementerian PAN dan RB juga, maka mudah-mudahan dalam waktu yang tidak terlalu lama akan segera lahir regulasi tentang model ini. Alangkah lebih lepat jika regulasi dalam bentuk Peraturan Presiden, jika tidak maka bisa saja berupa PerMenPAN dan RB atau paling tidak dalam bentuk Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara.

Oleh : Sukarna, S. Sos

Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I (PKP2A I) LAN telah melaksanakan Lokakarya dengan tema "Reformasi Birokrasi di Jawa Barat dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0" pada tanggal 31 Oktober 2018 bertempat di Gedung Serba Guna (GSG) PKP2A I LAN. Latar belakang penyelenggaraan lokakarya adalah dalam rangka merespon berkembangnya era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan penggunaan teknologi secara massif, internet of things, big data, otomatisasi, komputasi awan dan artificial. Kendati inisiasi awal Revolusi Industri 4.0 terjadi pada bidang manufaktur, namun prinsip-prinsipnya yang menggantikan peran manusia sebagai operator dengan komputer dan mesin, tentunya akan mempengaruhi pola interaksi antar manusia. Akibatnya, penerapannya otomatis akan meluas ke bidang, bidang lainnya, tidak terkecuali sektor publik dan birokrasi.

Revolusi Industri 4.0 memang membawa dampak yang dapat dirasakan pada banyak sektor, terutama sektor private, namun demikian tidak dapat dinafikan bahwa sektor publik atau pemerintahan merupakan salah satu unsur penting bagi Indonesia untuk dapat menerima benefits atau kemanfaatan dari berbagai peluang yang ditawarkan oleh Revolusi Industri 4.0. Tanpa kehadiran pemerintahan yang baik, maka akan tidak mudah bagi banyak sektor pembangunan untuk dapat mengoptimalkan diri dalam menyongsong RI 4.0. Karena itulah, kita harus selalu melakukan upaya perbaikan birokrasi melalui Reformasi Birokrasi.

Hadir dalam lokakarya Dr. Adi Suryanto, M.Si (Kepala LAN RI) sebagai Keynote Speech dengan tema "Redefinisi Reformasi Birokrasi di Era Revolusi Industri 4.0". Selanjutnya pada sesi pemaparan, PKP2A I LAN mengundang para Narasumber antara lain Dr. Muhammad Taufiq, DEA, (Deputi Kajian Kebijakan LAN) yang menyampaikan paparan tentang "Kebijakan Reformasi Birokrasi dan Strategi Pengembangan Kompetensi ASN Daerah Berbasis Revolusi Industri 4.0". Tak ketinggalan Sekda Provinsi Jawa Barat yakni Dr. H. Iwa Karriwa, S.E Ak., MM., CA., PIA yang menyampaikan tentang "Collaborative Governance dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik di Jawa Barat", bersama narasumber lainnya yakni Agung Suryamal Sutisno (Ketua KADIN Jawa Barat), beliau menyampaikan materi tentang "Peluang Ekonomi Digital di Jawa Barat dan Peran Pemerintah Daerah", dan Ignatius Wiseto Prasetyo Agung (Vice President Media & Digital Strategy & Development PT. Telkom, Tbk.) yang menyampaikan tentang

Reformasi Birokrasi dalam menghadapi RI 4.0

"Dukungan Telkom dalam Era Revolusi Industri 4.0 pada Kemitraan Pemerintah Daerah Menuju Ekonomi Berbasis Digital". Hadir pada lokakarya tersebut, peserta dari 28 Pemerintah Kota dan Kabupaten di Jawa Barat, juga peserta lainnya dari berbagai kalangan, seperti dari unsur akademisi, mahasiswa, dan masyarakat umum.

Menurut Kepala LAN, Berbagai perubahan (breakthrough) di sektor publik perlu dilakukan dalam rangka menangkap berbagai kesempatan dan peluang yang ditawarkan oleh Revolusi Industri 4.0. Karena itu, konsep Reformasi Birokrasi harus di-redesign sedemikian rupa guna mengartikulasikan perubahan perspektif dari tuntutan Revolusi Industri 4.0.



Reformasi Birokrasi dalam menghadapi RI 4.0

Ada beberapa hal yang perlu dimasukkan dalam konsep Reformasi Birokrasi, yaitu collaborative governance, TIK, dan inovasi. Collaborative Governance intinya adalah menjalankan pemerintahan perlu melibatkan stakeholders dari eksternal instansi pemerintah dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya, dengan didasari semangat konsensus dan deliberatif, dibingkai oleh perjanjian formal.

Artinya, budaya bekerjasama atau berkolaborasi harus dikembangkan baik secara internal maupun dengan pihak eksternal. Tanpa budaya kolaboratif, birokrasi akan sulit untuk bekerja secara efektif di era RI 4.0. Selanjutnya, penggunaan TIK juga menjadi faktor kunci dalam melakukan Reformasi Birokrasi pada era RI 4.0. Sebenarnya selama ini, TIK sudah banyak diterapkan dalam penyelenggaraan pelayanan publik maupun penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintahan lainnya.

Hal ini semakin marak sejak bergulirnya paradigma e-government. Sebuah paradigma yang menyatakan bahwa pemerintahan harus memanfaatkan teknologi informasi untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi. Namun, dengan berkembangnya RI 4.0 membuat kita harus lebih mengoptimalkan penggunaan TIK dalam birokrasi. Faktor kunci yang terakhir adalah inovasi. Dalam hal ini, birokrasi harus senantiasa menciptakan terobosan-terobosan baru dalam penyelenggaraan pemerintahan. Inovasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan dan pelayanan publik. Beberapa hal yang masih menjadi kendala selama ini dalam menerapkan inovasi adalah mindset, budaya, infrastruktur, dan SDM. Hal inilah yang perlu disikapi bersama dengan membangun budaya inovatif, merubah mindset tentang cara bekerja, penyediaan infrastruktur yang supportif, dan menyiapkan SDM yang mumpuni.

Sementara itu, Iwa Karniwa menyampaikan bahwa Provinsi Jawa Barat saat ini sedang konsen untuk menyusun strategi Reformasi Birokrasi untuk menghadapi RI 4.0. Provinsi Jawa Barat juga sedang berupaya untuk memacu laju untuk dapat menjadi smart province dengan tujuan agar dapat memberikan pelayanan publik berbasis digital yang efektif dan efisien di segala bidang. Upaya ini dimulai dengan membangun infrastruktur jaringan telekomunikasi berbasis serat optik sepanjang 3.000 kilometer yang terintegrasi dengan kabupaten / kota di Jawa Barat. Pendirian infrastruktur Command Center atau pusat kendali juga direalisasikan sebagai sarana untuk mengevaluasi, monitoring, dan menjalankan urusan wajib kewenangan provinsi.

Selanjutnya, Depuwi Kajian LAN memandang bahwa untuk dapat mengejawantahkan berbagai kesempatan (opportunities) yang ditawarkan oleh Revolusi Industri 4.0 diperlukan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi baik berupa pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) serta perilaku (attitude) yang dipersyaratkan untuk mampu menjawab tantangan Revolusi Industri 4.0. Sementara Sekda Provinsi Jawa Barat menjelaskan mengenai praktek-praktek implementasi collaborative governance yang diterapkan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan public di lingkungan Jawa Barat. Ia juga menyampaikan mengenai bentuk-bentuk inovasi dan pemanfaatan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan public di Jawa Barat sekaligus mengenai hambatan yang ditemui serta strategi yang dilakukan dalam mengatasi persoalan-persoalan yang ada juga dalam rangka mempersiapkan diri menghadapi RI 4.0.

Pada kesempatan tersebut, Ketua KADIN menyampaikan, bagaimana dampak RI 4.0 terhadap dunia usaha di Jawa Barat. Juga mengenai dimana positioning dunia usaha di Jawa Barat dalam penerapan konsep collaborative governance. Ia juga menyampaikan mengenai harapan-harapan terhadap Pemda dalam menyiapkan dunia usaha menyongsong RI 4.0.

Terakhir, Direktur Digital Service Portofolio PT. TELKOM, Tbk menutup sesi pemaparan dengan penjelasan mengenai bagaimana implementasi collaborative governance yang dilakukan oleh PT TELKOM, serta bagaimana pengalaman PT TELKOM dalam memfasilitasi implementasi e-government di Jawa Barat. Ia juga menyampaikan bagaimana proyeksi pengembangan ekonomi digital di Jawa Barat serta bagaimana peluang pengembangan collaborative government antara Pemda Jawa Barat dengan stakeholders lainnya.

HARI DIABETES SEDUNIA

Nothing Lasts Forever Even Cold November Rain ...

Uyeeahhh. Merupakan sepenggal lirik lagu sepanjang masa, berjudul November Rain yang dibawakan oleh group band legendaris beraliran Rock "Guns n Roses". Satu judul lagu yang cukup ikonik bila kita memasuki Bulan November. Selain lagu, Bulan November mengingatkan pada bulan yang identik dengan musim penghujan, dimana pada musim ini bisa dibilang sebagai musim rawan penyakit karena berbagai jenis mikroba serta virus lebih mudah berkembang biak. Dibalik fakta dan realita yang terjadi di Bulan November, bagi sebagian orang adalah bulan yang paling ditunggu-tunggu setiap tahunnya, karena ada peristiwa penting yang terjadi, entah itu hari kelahiran, pernikahan ataupun moment spesial lainnya termasuk peristiwa besar dan bersejarah yang diperingati dunia dan juga Bangsa Indonesia terjadi dibulan ini. Oleh karena alasan itu, berbagai persiapan dilakukan untuk menyambut bulan kesebelas dalam kalender masehi ini.

Salah satu peristiwa besar yang diperingati pada bulan ini adalah Hari Diabetes Sedunia. Organisasi kesehatan dunia International Diabetes Federation (IDF) dan World Health Organization (WHO) sejak 1991 menetapkan tanggal 14 November sebagai Hari Diabetes Sedunia. Kemudian pada 2007, Hari Diabetes ini resmi dinyatakan sebagai Hari Diabetes Sedunia dalam agenda PBB. Bukan tanpa sebab Hari Diabetes sedunia ini digaungkan oleh organisasi kesehatan dunia, alasannya adalah karena penyakit yang disebut kencing manis ini bisa mengancam jiwa pengidapnya, bahkan digadang-gadang menjadi penyakit kronis terbesar diseluruh dunia dengan angka kesakitannya yang terus meningkat setiap tahunnya. WHO memprediksi tahun 2030 penyakit diabetes masuk kedalam tujuh pemicu utama kematian, dengan sasaran bukan lagi lansia (Lanjut Usia) melainkan dalam tiga dekade terakhir angka kejadiannya akan naik drastis dan menyerang kalangan usia 18 tahun ke atas.

Di Indonesia, berdasarkan data International Diabetes Federation (IDF) diperkirakan jumlah penyandang diabetes mencapai angka 10,3 juta orang pada 2017. Proyeksi tersebut diprediksi meningkat mencapai 16,7 juta pada 2045 dan Saat ini Indonesia berada pada peringkat keenam sebagai negara dengan jumlah penderita diabetes terbanyak di dunia. (<https://lifestyle.sindonews.com/Jum'at, 1 Juni 2018: Penderita Diabetes di Indonesia Tembus 10,3 Juta Jiwa>).

Melihat fakta yang akan terjadi, dan dalam rangka memperingati Hari Diabetes Sedunia, marilah kita mengenal apa itu penyakit diabetes mellitus:

1. Diabetes mellitus merupakan gangguan metabolisme dimana tubuh tidak mampu mengendalikan jumlah gula atau glukosa dalam aliran darah, yang menyebabkan peningkatan kadar gula dalam darah atau dalam dunia kesehatan disebut dengan "Hiperglikemia". ("Hasil pemeriksaan menunjukkan kadar glukosa darah sewaktu yang ≥ 200 mg/dl dan atau Hasil pemeriksaan kadar glukosa darah puasa > 126 mg/dl)
2. Kondisi Hiperglikemi ini terjadi karena makanan yang masuk kedalam tubuh kita tidak dapat dicerna/diolah untuk dijadikan energi tubuh, karena gangguan transportasi glukosa ke dalam sel.
3. Gangguan transportasi ini terjadi karena penurunan kemampuan tubuh untuk merespon terhadap pengeluaran/pelepasan insulin, dimana tubuh mengalami penurunan dan atau tidak terdapatnya pembentukan insulin oleh pancreas.

4. Insulin adalah hormon yang diproduksi oleh pankreas. Setelah kita makan, pankreas otomatis melepaskan insulin dalam jumlah yang cukup untuk memindahkan glukosa dalam darah kita ke dalam sel, sehingga kadar gula dalam darah tetap dalam jumlah normal.

5. Klasifikasi Diabetes Mellitus menurut American Diabetes Association, 2010 adalah sebagai berikut :

a. Diabetes tipe 1 lebih di kenal dengan IDDM (Insulin-Dependent Diabetes Mellitus). Pada DM Tipe ini terjadi kerusakan sel beta di pankreas sehingga menyebabkan ketidakmampuan tubuh dalam memproduksi hormon insulin bisa jadi kondisi insulin yang diproduksi sedikit atau tidak langsung dapat diproduksi.

DM Tipe ini lebih sering menyerang pada usia remaja atau di bawah usia 30 tahun. Faktor Penyebab dari DM Tipe 1 masih belum dapat terungkap jelas penyebabnya (idiopatik), namun faktor autoimun diduga menjadi faktor penyebabnya dan para ilmuwan percaya bahwa faktor lingkungan seperti infeksi virus atau faktor gizi dapat menyebabkan penghancuran sel penghasil insulin di pankreas.

b. Diabetes tipe 2 atau lebih di kenal dengan NIDDM (Non-Insulin-Dependent Diabetes Mellitus). Pada Diabetes tipe 2 ini tidak terdapat kerusakan pada pankreas, dan pankreas masih terus menghasilkan insulin, bahkan kadang-kadang insulin lebih tinggi dari normal. Akan tetapi, tubuh manusia mengalami resisten terhadap efek insulin, kondisi sel-sel tubuh tidak dapat menggunakan gula darah dengan baik karena terganggunya respon sel tubuh terhadap insulin atau lebih simpelnya terjadi penurunan sensitivitas pada insulin.

Diabetes tipe ini sering terjadi pada dewasa yang berumur lebih dari 30 tahun dan terjadi lebih umum karena dengan peningkatan usia, obesitas dan faktor genetik/keturunan menjadi faktor resiko utama pada diabetes tipe 2.

c. Diabetes Mellitus Gestasional, adalah diabetes yang dialami ibu selama masa kehamilan. Perlu diketahui, diabetes tipe ini bukan semata hadir karena ada riwayat diabetes dalam keluarga, namun karena selama masa kehamilan. Hal ini terjadi karena peningkatan hormon didalam tubuh seperti progesteron, estrogen, dan laktogen plasenta. Peningkatan hormon-hormon ini membuat insulin tidak bisa bekerja dengan baik sehingga gula dalam darah akan meningkat. Salah satu faktor pemicu selama masa kehamilan ini adalah ibu hamil yang termasuk dalam kategori berat badan yang naik secara drastis (obesitas), pada level ini tubuh akan cenderung bersiko mengalami diabetes gestasional.

d. Diabetes Tipe lainnya, diabetes tipe ini terjadi karena adanya penyakit yang menyerang organ pankreas, penyakit itu bisa disebabkan oleh infeksi virus, bakteri, tumor/kanker, dan penyakit endokrin.



6. Diabetes mellitus memiliki tanda dan gejala sebagai berikut:

- Tanda khas dengan istilah trio-P, yaitu Poliuri (banyak kencing: terutama pada malam hari), Polidipsi/haus (banyak minum), dan Poliphagi (sering merasa lapar dan akhirnya menjadi banyak makan)
- Penurunan berat badan secara tiba-tiba dan signifikan. Kondisi ini biasanya muncul pada penderita DM tipe 2. Penurunan Berat badan ini terjadi Karena kemampuan metabolisme glukosa terganggu, kompensasinya tubuh akan menggunakan bahan dasar lainnya untuk menghasilkan energi, misalnya otot dan lemak sehingga orang akan tampak kurus.
- Rasa lelah dan lemah yang tidak biasa. Hal ini disebabkan karena Kekurangan gula akan menyebabkan kekurangan energi. Bila kadar gula darah terus meningkat dan terjadi dalam waktu yang lama maka akan muncul tanda dan gejala lainnya seperti:
 - Penglihatan kabur. Gangguan penglihatan kabur ini sering disebut katarak. Katarak ini timbul karena gula membentuk suatu lapisan yang menutupi lensa mata.
 - Disfungsi ereksi. Disfungsi ereksi ini disebabkan karena terjadinya kerusakan sel syaraf akibat diabetes.
 - Penyembuhan dari luka menjadi lambat. Hal ini disebabkan karena berkurangnya suplai aliran darah akibat menyempitnya pembuluh darah
 - Merasa Kesemutan, kebas atau Mati Rasa pada bagian tubuh seperti kaki, jari-jeman, dan tangan. Hal ini terjadi karena adanya Kerusakan sel syaraf akibat diabetes, disebut juga dengan neuropati.
 - Diabetes dapat mengakibatkan terganggunya sistem aliran darah dan penurunan jumlah oksigen dalam darah yang disebabkan karena menumpuknya gula di pembuluh darah sehingga menyebabkan aliran darah menjadi melambat, dan bila dibiarkan dalam jangka waktu yang lama akan menyebabkan timbulnya Penyakit lain seperti STROKE, Kerusakan Syaraf, Gagal Ginjal dan Penyakit Jantung

7. Orang-orang yang beresiko terkena Diabetes Mellitus adalah :

- Riwayat keluarga dengan penyakit diabetes mellitus
- Tekanan darah tinggi ($>140/90$ mm Hg)
- Dislipidemia: kadar trigliserida (lemak) dalam darah yang tinggi (>150 mg/dl) atau kadar kolesterol HDL <40 mg/dl
- Riwayat Toleransi Glukosa Terganggu (TGT) atau Glukosa Darah Puasa Terganggu (GDPT)
- Riwayat menderita diabetes gestasional atau riwayat melahirkan bayi dengan berat lahir lebih dari 4-kg
- Makanan tinggi lemak, tinggi kalori
- Gaya hidup tidak aktif/kurang aktifitas
- Obesitas atau berat badan berlebih
- Usia tua, di mana risiko mulai meningkat secara signifikan pada usia 40 tahun.
- Kebiasaan merokok

8. Untuk mengedukasi angka kejadian Diabetes Mellitus Kemenkes melalui GERMAS (Gerakan Masyarakat Sehat) menghimbau masyarakat untuk melakukan Aksi CERDIK dan PATUH yaitu dengan menerapkan perilaku :

AKSI CERDIK

- Cek kesehatan secara teratur untuk mengendalikan berat badan agar tetap ideal dan tidak berisiko mudah sakit, periksa tensi darah, gula darah, dan kolesterol secara teratur. Eriyahkan asap rokok dan jangan merokok.
- Rajin melakukan aktivitas fisik minimal 30 menit sehari, seperti berolah raga, berjalan kaki, membersihkan rumah. Upayakan dilakukan dengan baik, benar, teratur dan terukur.
- Diet yang seimbang dengan mengonsumsi makanan sehat dan gizi seimbang, konsumsi buah sayur minimal 5 porsi per hari, sedapat mungkin menekan konsumsi gula hingga maksimal 4 sendok makan atau 50 gram per hari, hindari makanan/minuman yang manis atau yang berkarbonasi
- Istirahat yang cukup.
- Kelola stress dengan baik dan benar.

AKSI PATUH

- Periksa Kesehatan secara rutin dan berkala
- Atasi Penyakit dengan Pengobatan yang tepat dan teratur
- Tetap Diet sehat dengan gizi seimbang
- Upayakan beraktivitas fisik dengan aman
- Hindari Rokok, alcohol dan zat karsinogenik lainnya

Diabetes Mellitus sulit untuk disembuhkan TETAPI dapat DIKENDALIKAN sehingga penderita mempunyai kualitas hidup yang maksimal dan bermakna. Hari Diabetes Sedunia merupakan kampanye kesadaran global terhadap penyakit diabetes dengan menyuarakan upaya-upaya mulai dari edukasi dan komunikasi untuk menghindari terjadinya penyakit diabetes dan mengendalikan faktor risiko munculnya komplikasi penyakit lain dari penyakit diabetes. Semoga dengan tulisan ini kita bisa menjadi bagian dalam mengkampanyekan kesadaran terkait dengan Penyakit Diabetes Mellitus.



"Kerjasama, Apakah Sebuah Keharusan ?

Apa Saja Jenisnya Di Instansi Kita ? "

Oleh : Widyawan Pranawa, S. IP
Pemroses Produk Hukum : CPNS PKP2A I LAN
27 September 2018

" Manusia " sejatinya adalah makhluk sosial, itu artinya manusia tidak bisa hidup sendiri namun harus hidup berdampingan dengan manusia yang lain. Hal itu dikarenakan manusia setiap saat memerlukan bantuan dari orang lain dalam menjalani kehidupannya dalam berbagai hal. Salah satu contoh apabila ingin menggapai suatu tujuan tertentu manusia akan saling kerja sama untuk mencapai tujuan yang ingin diraihinya tersebut. Begitu juga dengan organisasi, tentu PKP2A I LAN sebagai lembaga yang berwenang dalam melatih dan membina Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat berkaitan dengan kementerian/ lembaga bahkan instansi daerah.

Sangat lazim tentunya bagi sebuah organisasi PKP2A I mutlak ada hubungan kerjasama baik itu dengan kementerian/ lembaga atau instansi daerah. Sekarang yang menjadi pertanyaan adalah apakah kita sebagai pegawai PKP2A I sudah menjalankan ? Dan apakah kita sudah mengetahui jenis kerjasama di PKP2A I LAN ? bila kerjasama itu adalah sebuah kewajiban ?? Mari kita simak.

Latar Belakang

Penerapan Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 kemudian adanya PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS secara khusus, ini membuat semangat dari reformasi birokrasi yang kemudian menimbulkan gairah, dorongan, keinginan, dan tuntutan di kementerian atau lembaga bahkan daerah – daerah untuk bekerjasama di PKP2A I LAN Jatinangor untuk dapat meningkatkan kualitas SDM PNS mereka.

Ditambah lagi Lembaga Administrasi Negara (LAN) merupakan salah satu lembaga yang ditunjuk di UU ASN sebagai lembaga yang berwenang meningkatkan kualitas SDM PNS termasuk didalamnya melalui unit – unit kerja / satuan kerja di daerah salah satunya adalah PKP2A I LAN Jatinangor – Sumedang. Pedoman hukum yang selama ini dipakai sebagai dasar kerjasama di LAN adalah Peraturan Kepala LAN Nomor 10 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pengelolaan Kerjasama pada Lingkungan Lembaga Administrasi Negara. Dimana didalamnya kita dapat melihat bagaimana LAN mengelola kerjasama dengan pihak – pihak lain baik itu berupa alur, prosedur sampai dengan pelimpahan wewenang atau kuasa.

Apa saja kerjasama di PKP2A ini ?

Sebagai pegawai di PKP2A I LAN, tentu sangat umum melihat banyak kegiatan – kegiatan di instansi kita. Banyak tamu – tamu dari luar kota dan luar instansi datang ke PKP2A I LAN dengan berbagai kepentingan termasuk kerjasama. Tetapi sudahkah kita aware dengan hal – hal terkait kerjasama ? karena sangat mustahil sebuah kegiatan berlangsung tanpa adanya kegiatan pendahulu seperti salah satunya adanya kegiatan kerjasama. Perlu diketahui bahwa ada tiga jenis kerjasama yang lumrah dilakukan di instansi kita yakni :

Nota Kesepahaman

Sering kita kenal dengan nama Memorandum of Understanding (MoU) dan tidak asing lagi bagi kita karena di berbagai macam pemberitaan istilah ini juga muncul. MoU sejatinya mengandung dua pengertian atau makna, pertama pendapat tentang MoU memiliki kesetaraan dengan perjanjian

Kerjasama dan mempunyai daya ikat yang setara. Dasar yang digunakan adalah ketentuan pasal 1338 KUHPerdata, dan tentunya kekuatan mengikat menyangkut hal – hal pokok dalam MoU. Kedua, MoU sebagai perjanjian pendahuluan atau dapat dapat dikatakan sebagai bukti awal suatu kesepakatan yang memuat hal – hal pokok, serta harus diikuti dengan perjanjian lain yang biasanya bersifat teknis.

LAN mengambil titik tengah dari kedua pendapat atau pengertian tentang MoU sendiri yakni merupakan kerjasama yang ditandatangani oleh Kepala LAN dan sebagai landasan payung hukum pelaksanaan kerjasama. MoU berisikan pokok – pokok kerjasama yang akan dilakukan dan merupakan kesepakatan bersama antara kedua belah pihak. Untuk wewenang MoU ini adalah dibawah kendali dari LAN Pusat untuk hal pengesahan dan aspek legal formalnya. Untuk konten atau isi MoU sendiri adalah wewenang dari pihak – pihak yang melakukan kerjasama baik itu dari LAN Pusat atau Satuan Kerja (Satker) LAN di daerah masing – masing.

Perjanjian Kerjasama PNB

Jenis perjanjian ini mungkin agak " asing " di telinga kita, tetapi faktanya memang seperti itu. Selama ini kita hanya mengenal jenis kerjasama dengan singkatan PKS (Perjanjian Kerjasama) atau SPK (Surat Perjanjian Kerjasama) tetapi sejatinya itu adalah jenis Kerjasama PNB. PNB adalah singkatan dari Penerimaan Negara Bukan Pajak, dimana kerjasama ini sangat berpengaruh terhadap penerimaan negara melalui satker PKP2A I LAN.

Perjanjian kerjasama – PNB ini adalah salah satu syarat dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk melakukan kegiatan tertentu dalam instansi baik itu pusat maupun daerah. Ciri – ciri perjanjian kerjasama jenis ini adalah terdapatnya angka nominal dalam perjanjian; terdapat informasi rekening penerimaan satker PKP2A I LAN; dan terdapatnya nama peserta yang tertera dalam perjanjian.

Perjanjian Kerjasama Non – PNB

Jenis perjanjian kerjasama ini adalah kebalikan dari Perjanjian Kerjasama PNB. Dimana kita sering mengenal dengan nama " Perjanjian Pelaksana/ Perjanjian Teknis ". Perjanjian Kerjasama ini bersifat teknis dan merupakan turunan dari Nota Kesepahaman atau MoU dan melibatkan pihak – pihak dalam perjanjian secara detail dan mendalam. Hal – hal yang termuat dalam perjanjian ini adalah substansi pokok kerjasama, tata cara pelaksanaan kerjasama, hak dan kewajiban para pihak, serta konsekuensi dari kegiatan atau bidang yang dikerjakasikan.

Ketiga jenis perjanjian kerjasama ini adalah hal yang sering kita temui di unit – unit kita. Baik itu secara sadar atau tidak, tentu istilah yang diungkapkan diatas kita pernah bersinggungan dengannya. Sudah selayaknya kita sebagai insan di PKP2A I LAN ini perlu memahami jenis perjanjian kerjasama yang ada di instansi kita. Karena sejatinya yang namanya sebuah perjanjian itu melibatkan unsur – unsur di dalam organisasi baik secara langsung atau tidak. Mau tidak mau kita sebagai pegawai PKP2A I LAN harus menyukseskan apapun kegiatan yang dilakukan oleh organisasi kita, karena sejatinya organisasi itu adalah sebuah team solid yang dibentuk dalam wadah kekompakan dan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Apa Kabar Pak Djuaeni ?

Oleh : tim redaksi

Tim Redaksi : Assalamu alaykum wwb, apa kabar Pak Djuaeni ?

Pak Djuaeni : Wa alaykum salam wwb, Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, saya mengucapkan terima kasih kepada keluarga besar PKP2A I LAN dan tim Cakrawala, hingga kita masih bersama sampai sekarang ini. Kabar saya dalam usia 74 tahun ini, Alhamdulillah baik, sehat dan bahagia. Allah SWT senantiasa memberikan jalan keluar, memberikan rezeki dan mencukupkan keperluan kami. Bersyukur juga kepada Allah SWT yang mengaruniakan putrai dan cucu sebagai penyenang hati

Tim Redaksi : O ya Pak, saat ini Bapak tinggal dimana dengan siapa ?

Pak Djuaeni : Sekarang saya tinggal dengan Neng Villa (anak bungsu), bersama adik-adik di Kuningan, kadang ke Bandung kalau ada tugas menguji S2 dan S3. Kuningan itu bagi saya, sebuah tempat nun disana, di Kaki Gunung Ceremai, tempat lahir saya, dan dibesarkan Sang Bunda, tempat berlingung di hari tua, mudah-mudahan sampai akhir menutup mata... hehe

Tim Redaksi : Sangat menyentuh sekali Pak, ingin rasanya kapan-kapan main ke tempat Bapak di Kuningan... hehe

Pak Djuaeni : Ohhh boleh, tentu saja boleh. Cuma kalau kjesaria jangan tanya Prof. Achmad Djuaeni ya... orang tidak akan ada yang tahu, hahaha... karena saya di kampung dikenalnya Pak Haji Ujang, hahahaha...

Tim Redaksi : Hahahaha... Luar biasa Pak. Bagaimana mengisi aktivitas Bapak sehari-hari?

Pak Djuaeni : Aktivitas saya mengajar di UNIKU (Universitas Kuningan) setiap hari mengajar di Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen, sebanyak 4 Kelas dari pukul 08:00 sampai dengan Maghrib dan setiap Hari Jum'at mengajar di Prodi Akuntansi satu kelas, dari pukul 08:00 sampai dengan siang. Aktivitas lain bersama Neng Villa cek dan ricek aquarium, taman burung dan taman cinta dan taman bunga, hehe...

Tim Redaksi : Wahh... luar biasa ya Pak. Bagaimana dengan hobby Bapak saat ini?

Pak Djuaeni : Hobby masih baca buku, dengerin musik, travelling, sambil olah raga. Saya beli peta Kuningan, sudah banyak desa / tempat yang saya kunjungi di Kuningan, dalam rangka "Iqra" dan bersyukur kehadiran Allah SWT, mensyukuri nikmatNYA

Tim Redaksi : Apakah Bapak masih melaksanakan aktivitas olahraga ?

Pak Djuaeni : O ya, saya melaksanakan aktivitas olah raga seminggu 2-3 kali, kadang-kadang naik angkot atau ojeg dulu ke suatu tempat / desa, diteruskan dengan berjalan kaki

Tim Redaksi : Kalau boleh tahu, makanan dan minuman favourite Bapak ?

Pak Djuaeni : Makanan favourite saya adalah masakan padang, sambal lalab sunda, ayam goreng, dikasih tempe, dikasih kerupuk dan dikasih kecap. Mula-mula nasi 1/2, lalu tambah jadi 1, hehe... "hucap", sale, soto juga favourite saya. Kalau minuman favourite, kopi hitam, jus alpukat, es doger, es cendol elizabeth, sekoteng dan lain-lain, hehe...

Tim Redaksi : Jadi lapar Pak mendengarnya. O ya pak, bagaimana resep bapak menjalani hidup hingga sampai saat ini bapak terlihat begitu sehat ?

Pak Djuaeni : Resepnya sederhana, ibadah, bersyukur dan berusaha selalu beramal sholeh. Kata kakak saya, A Toto almarhum, resep hidup, jangan memelihara dendam, jangan suka mikirin nomor sepalu orang. Jaga kesehatan dan harus ada kemauan, jujur dan junun. Harus ikhlas dan jangan suka berharap. Jangan menghitung yang sudah hilang, tapi hitunglah sisa yang masih ada di tangan. Dina ngambah kahirupan kudu ceurik lamun manggih pudunan sabab sakeudeung deui bakal manggih tanjakan, sabalikna kudu seuri lamun manggih tanjakan sabab sakeudeung deui bakal manggih pudunan.

Tim Redaksi : Apakah Bapak masih sering merasakan kangen dengan PKP2A I LAN?

Pak Djuaeni : Tentu saja Cep, dimana ceria adalah ciri khas PKP2A I LAN (Bersenandung kembali) "Dimana candamu, yang kusuka dari PKP2A I, Dimana cintamu, Dimana kasihmu, yang ku kerang dan yang ku kangenin dari PKP2A I"



Tim Redaksi : Sering kangen dengan Almarhumah Istri ?

Pak Djuaeni : Ya, sering kangen. saya berpasangan hidup selama 42 tahun, ditinggalkan 5 tahun yang lalu. Punya putra pertama setelah 10 tahun berpasangan.

Boleh saya kutip Kalam Illahi ya, diawali dengan Surat Ar Rahman Ayat 21 : "Dan diantara bukti – bukti kekuasaannya pula, diciptakannya untukmu pasangan hidup dari jenismu sendiri, supaya kamu merasa tenang disampingnya dengan dadakanNya rasa cinta dan kasih sayang diantarmu. Sesungguhnya dalam hal ini terdapat bukti untuk kaum yang berpikir". Selama dijalani berpasangan 42 tahun dengan merasa tenang disampingnya, penuh rasa cinta dan kasih sayang tersenyum senyum mengingat suka dan lucu, serta menangis mengenang duka dan khilap saya. Saya sering kangen kepada istri ya Allah, maafkan segala kesalahan hamba dan istri hamba ... Aamin Yra

Tim Redaksi : Saat yang paling mengesankan dengan Almarhumah ?

Pak Djuaeni : Sedikit saya mau cerita ya, pernah ada keinginan menikah lagi (sesuai anjuran Ustadz saya dari Garut), lalu saya merenung saya pernah punya istri yang dalam Bahasa Sunda disebut "Pamajikan". Pamajikan artinya tempat majik atau tempat berlabuh, tempat mencurahkan, tempat beristirahat, pelabuhan terakhir cinta dan kasih sayang, serta tempat yang paling tenang. Jujur saya sering kangen kepada istri. Teringat akan keceriaannya, ciri khasnya, canda dan manjanya (Sambil bersenandung), "Oh Tuhan kucinta dia, kusayang dia, rindu dia, inginkan dia ... utuklah rasa cinta dihaliku, hanya padanya, untuk dia.

Tim Redaksi : Jika saat ini Bapak sedang bertatap muka dengan para pegawai PKP2A I LAN, pesan apa yang ingin disampaikan ?

Pak Djuaeni : Setiap pegawai adalah pemimpin yang akan dimintai tanggungjawabnya (akuntabilitas-nya) kelak di akhirat atas kepemimpinannya. Setiap pegawai adalah pemimpin bagi dirinya sendiri, pemimpin keluarganya, pemimpin di masyarakat, pemimpin di kantor, dan sebagainya.

Ini saya sampaikan pesan dari orang tua berkaitan dengan kepemimpinan.

Cecعلان lamun urang jadi pamimpin

1. Jadi papayung panyalindungan
2. Jadi bentang tameng pamuntangan
3. Ikhlas pasrah sadar diri salah
4. Tigin ngancik dina adil
5. Pangaruh teu pangarahan
6. Kudu pangger dina bener.

Inget kana gering !

"Anu gering pasti bakal inget kanu waras, sebab hayang waras, tapi nu waras mah can tangtu inget kanu gering sebab sieuneun gering".

Ulah kieu :

"Lamun urang erek mamangkatan baju lomari, katempona goreng (teu aya nu pantes / teu aya nu pas) tapi lamun urang rek mere baju / pakaian katempona ngadadak aralus, nu ieu weuteuh kenéh, nu ieu bogoh kenéh, nu ieu mahal, nu ieu kokojo jeung saterusna".

Tim Redaksi : Wahhh ... dalam sekali nasihatnya Pak. O ya Pak, bagaimana pendapat Bapak tentang LAN masa lalu dan masa kini ?

Pak Djuaeni : Setiap masa ada "SWOT" nya masing-masing, suasana kebatihan yang berbeda-beda. Setiap masa, ada cirinya, sa-bumi cara sa-desana masing-masing. Masa LAN saat ini adalah masa teknologi canggih, masa kreatif, inovatif, dan high performance, yang sangat memerlukan "mutualtrust", "unified commitment", "good communication", "appropriate leadership" dan "relevant skills". Itu barangkali gambaran saya tentang Lembaga Administrasi Negara.

Tim Redaksi : Luar biasa Pak ... O ya pak, pertanyaan terakhir ya Pak. Apakah Bapak masih berkomunikasi dengan pegawai PKP2A I LAN atau Bapak / Ibu punya bhakti lainnya ?

Pak Djuaeni : Ada tapi jarang, inginya begitu selalu berkomunikasi. Sempat saya bertemu dengan Prof. Sedarmayanti, tiga minggu yang lalu di Bandung, senang sekali rasanya. Ini juga datang ke PKP2A I LAN, tadi saya sudah telepon Pak Hari. Saya senang bisa ketemu dengan Tim Humas. Rencana mau bertemu dengan Pak Bambang Subagyo juga dan mudah-mudahan bisa bertemu juga dengan widyaiswara yang lainnya.

Tim Redaksi : Pak Djuaeni, terima kasih banyak, hatur nuhun pisan atas waktunya. Semoga Bapak selalu sehat dan doakan kami juga selalu sehat ya Pak....

Pak Djuaeni : Aamin YRA, insya Allah saling do'akan, kapan-kapan main ke Kuningan ya, mampir ke tempat Bapak, sudah banyak juga teman-teman dari Bandung yang main ke rumah.

Tim Redaksi : Assalamu alaykum wwb Pak

Pak Djuaeni : Wa alaykum salam wwb

**Apa Kabar
Pak Djuaeni ?**

Ketika mendengar istilah "Corporate University", ada kalanya seseorang menjadi bertanya-tanya apakah istilah ini merujuk pada bisnis institusi pendidikan ataukah sebuah universitas yang membuat suatu perusahaan korporasi. Dan jawabannya tidak terletak pada keduanya.

Sejarah Awal CorpU

Corporate University - CorpU For Beginners

-munya dwiwaslie-
25 September 2018

Menilik kembali pada riwayat sejarahnya, gerakan corporate university yang terkadang dikaitkan dengan istilah institute, academy, atau learning center, mulai dikenal di perusahaan-perusahaan Amerika pada tahun 1990-an bersamaan dengan berkembangnya tiga fenomena yaitu globalisasi, pekerja berpengetahuan (knowledge worker), dan organisasi pembelajar (learning organization). Mari kita ulas secara singkat ketiganya. Pertama, Globalisasi yang ditandai dengan mencairnya batas antarnegara, menyebabkan laju perubahan sangat cepat. Hal ini berimbas pada urgensi untuk beradaptasi terhadap kecepatan perubahan ini. Kedua, pekerja berpengetahuan. Ini terkait dengan fenomena orang terdidik dengan intelektualitas tinggi yang banyak membanjiri dunia kerja. Oleh karenanya, pemimpin harus mengakhiri gaya manajemen "komando", yang berarti bahwa berbagai lapisan pekerja harus dilibatkan dalam penyusunan keputusan, bukan hanya sebagai pelaksana. Kedua hal tersebut mendorong lahirnya organisasi pembelajar yang mengungkapkan bahwa dalam dunia yang terkoneksi satu sama lain, bisnis kompleks, dan dinamis, mensyaratkan kecepatan belajar menjadi keunggulan kompetitif jangka panjang. Pembelajaran ini harus diikuti semua level karyawan, dan fungsi pengelolaan pembelajaran di perusahaan-perusahaan itulah yang disebut dengan corporate university.

Pengertian CorpU

Secara awam, corporate university dipahami sebagai universitas milik korporasi. Hal ini tidak sepenuhnya keliru, namun tidak terlalu tepat. CorpU lebih tepat dipandang sebagai pendekatan pembelajaran organisasi untuk mendukung kinerja organisasi tersebut. CorpU merupakan entitas yang menjalankan kegiatan pendidikan dan pengembangan pegawainya serta menciptakan pengetahuan bagi organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, dengan upaya untuk meningkatkan kinerja bisnis perusahaan. CorpU juga disebut sebagai bentuk kepedulian terhadap kebutuhan seluruh lapisan pegawai yang notabene adalah tulang punggung perusahaan, juga dianggap sebagai wadah terkait penjenjangan karir pegawai.

Lantas apa bedanya antara perbedaan CorpU dengan badan diklat? Secara mendasar CorpU ini memberikan nilai tambah bagi organisasi melalui kegiatan pembelajaran di mana nilai tambah tersebut selaras antara tujuan dan strategi organisasi dengan strategi penyusunan program dan kegiatan pembelajaran di CorpU. Di samping itu, konsep yang dimiliki CorpU mengacu pada program pengembangan SDM secara terarah dan sistematis, serta lebih mengarah pada aktivitas business solution. Sementara, dalam konsep diklat atau training center, program pembelajaran lebih dipandang sebagai suatu

proyek berjangka, bukan bagian dari change management organisasi. Aktivitas diklat berfokus pada upaya menutup kesenjangan (gap) kompetensi pegawai sedangkan pada change management tadi lebih luas karena berfokus pada bagaimana kompetensi bisa diaplikasikan lintas perusahaan atau lintas industri.

Kegiatan utama dari CorpU ini adalah berupa penyelenggaraan

aktivitas pembelajaran. Namun secara rinci, kegiatan dimulai dari upaya memahami strategi bisnis organisasi. Selanjutnya dilakukan upaya identifikasi kompetensi orang-orang yang dibutuhkan untuk bisa berhasil menjalankan strategi tersebut. Tugas berikutnya adalah merancang dan melaksanakan pembelajaran untuk menciptakan kompetensi yang dibutuhkan. Kegiatan pembelajaran ini tidak harus dilaksanakan sendiri, CorpU bisa bermitra dengan Perguruan Tinggi, namun dalam kondisi ini rancangan program dan evaluasi hasilnya disusun oleh CorpU dari organisasi. Pola belajar (distilahkan dengan learning) yang diusung adalah diskusi, belajar dalam kelas, atau pendekatan action learning mengikuti business value chain dengan dapat menunjuk figur yang menguasai visi dan misi organisasi sebagai coach. Kegiatan lain dari CorpU bisa berupa penelitian, namun pada jenis penelitian yang terkait dengan peningkatan kinerja organisasi dan dapat dilakukan dengan cara bekerja sama dengan lembaga penelitian atau lembaga akademik lain.

Jadi pada intinya, adanya CorpU dimaksudkan untuk membawa iklim belajar yang lazimnya berkembang di dunia universitas ke dalam lingkungan korporasi. Eksistensinya adalah untuk mendorong terwujudnya organisasi pembelajar dalam lingkungan korporasi. Diyakini bahwa CorpU akan membantu organisasi untuk mengakselerasi peningkatan kapasitasnya dalam mengintegrasikan proses pembelajaran dan pengembangan pegawai secara keseluruhan menjadi mata rantai yang kokoh.

CorpU Masuk Ke Indonesia!

Di Indonesia, istilah corporate university ini mulai dikenal kurang lebih sejak sekitar tahun 2011-an. Hal ini ditandai dengan upaya sejumlah perusahaan besar untuk membentuk dan memelopori CorpU sebagai pengembangan dan konsep learning/training center ataupun program learning and development di masing-masing perusahaan. Badan Usaha Milik Negara (BUMN), seperti Telkom, PLN, dan Pertamina dianggap menjadi pengadopsi awal konsep ini di Indonesia. Seiring perkembangannya, sekarang telah dikenal adanya CorpU di perusahaan seperti Bank Mandiri, Bank BNI, PLN, Telkom, United Tractors, Trakindo Utama, Unilever Indonesia, Danamon, dan sebagainya. Sedangkan lembaga pemerintahan yang dikenal telah menerapkan corporate university adalah Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan.

Pencanangan corporate university merambah ke instansi pemerintahan lainnya. BPKP misalnya telah melakukan upaya membangun corporate university. Sebagai upaya menjadi organisasi pembelajar, BPKP telah mencanangkan dibangunnya fasilitas pelatihan dan edukasi yang tersentralisasi yang

merupakan bagian dan didanai oleh organisasi. Persiapan fisik sudah mulai dilakukan oleh BPKP dengan perbaikan dan penambahan fasilitas dari yang sudah tersedia. Usaha lain yang dilakukan adalah benchmarking pada tiga organisasi yang bergerak pada bisnis yang berbeda yaitu Indonesia Port Corporation (IPC) Corporate University (bidang pelabuhan, kemaritiman, dan logistik); Institut BPJS Ketenagakerjaan (dalam pelayanan jaminan sosial ketenagakerjaan); dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian. BPKP juga telah melakukan Focus Group Discussion (FGD) dengan peserta dari Kepala Biro, Kepala Pusat, Inspektorat, Direktorat yang membidangi SDM di seluruh ke deputian, Biro Kepegawaian dan Organisasi, Pusbin JFA, Puslitbangwas, Pusinfowas dan Pusdiklatwas sebagai upaya persiapan lebih menyeluruh. Sedangkan pengembangan corporate university di lingkungan BPKP ini akan difokuskan pada peningkatan dan pengembangan konteks dan konten pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, baik untuk kebutuhan pegawai BPKP maupun di luar BPKP (APIP), dalam bidang pengawasan dan pembangunan serta pengelolaan keuangan negara/daerah.

Sedangkan untuk Lembaga Administrasi Negara (LAN) sendiri sudah dicanangkan upaya melakukan perubahan kampus pendidikan dan pelatihan menjadi kampus Aparatur Sipil Negara (ASN) Corporate University. Kampus yang akan dibentuk ini ditujukan bagi ASN dalam peningkatan kompetensi holistik secara manajerial, teknis, maupun sosiokultural termasuk di dalamnya bahasa asing, teknologi informasi, hospitalitas, dan melayani. Naskah akademik berisikan pedoman-pedoman yang mengarah pada CorpU beserta draft surat prakarsa menteri telah disusun, dan akan disampaikan ke Kemenpan. Dalam masa penantian ini, LAN tetap akan menjalankan pembentukan Corporate University sebagai bentuk semangat untuk menegajawantahkan amanat Undang-Undang ASN.

Bagaimanakah dengan PKP2A I?

Lalu, bagaimanakah upaya kita pegawai di Pusat Pengkajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) I LAN untuk mendukung dan turut andil menyukseskan pembentukan ASN Corporate University ini?

Untuk gambaran umum, besar dan bersifat sistemik, tentunya yang paling memungkinkan adalah menunggu dan mengikuti putusan atau arahan tentang perubahan manajemen yang dibutuhkan, atau sistem yang dikembangkan, ataupun hal lain yang terkait pelaksanaan peraturan yang akan ditetapkan. Mungkin saja akan terjadi perombakan struktur, yang berarti kemungkinan rotasi bisa saja terjadi. Mungkin pula diperlukan perubahan infrastruktur sebagai upaya membangun lingkungan PKP2A I ini dengan cita rasa kampus sebagai bentuk perubahan fasilitas fisik organisasi pembelajar. Bisa saja kesiapan dalam merespon secara cepat terhadap permintaan pusat mengenai data pegawai. Atau mungkin juga permintaan menyusun kurikulum, juga dalam hal lain yang dipersyaratkan dalam terbentuknya Corporate University tadi. Tentunya selain perlu bersiap dalam hal-hal tersebut, sambil mencari tahu informasi perkembangan terkini mengenai CorpU di LAN, juga terus mendoakan kesuksesan upaya perubahan berkelanjutan ke arah yang benar dan lebih baik untuk semua ASN.

Di samping menunggu, pastinya ada hal lain yang mungkin dilakukan sebagai upaya dari bawah ke atas dalam mendukung pembentukan PKP2A I LAN sebagai bagian dari ASN CorpU. Pertama, sebagai pegawai, masing-masing dari kita perlu memahami kembali proses dan pelaksanaan bisnis organisasi LAN di tingkat PKP ini. Dengan memahami kembali proses dan pelaksanaan bisnis khususnya di kantor PKP2A I, kita dapat mengetahui peran dan jenis pekerjaan yang bisa kita lakukan untuk mendukung pelaksanaannya. Masing-masing juga dapat mencari tahu perbedaan antara proses bisnis PKP2A I dengan konsep CorpU sebagai upaya memprediksi perubahan yang mungkin terjadi. Secara pengembangan karir pribadi, kita bisa bersiap membidik jabatan fungsional yang mungkin sesuai dengan konsep CorpU tadi. Kedua, kita kaji ulang hal-hal apa saja dari cara kerja kita yang terasa masih belum mendukung kinerja organisasi sehingga kita bisa mencari jenis pengembangan/perbaikan apa yang dapat dilakukan, termasuk di antaranya melakukan pengajuan keikutsertaan di suatu pelatihan. Berdasarkan hal-hal tersebut, kita akan siap menyongsong diimplementasikannya ASN Corporate University, siap menjadi pelaksana, pengelola, peserta kegiatan pengembangan di CorpU, juga sebagai pemberi saran perbaikan, sekaligus mungkin menjadi tenaga ajar dalam hal skill teknis, pengetahuan, ataupun sharing pengalaman pekerjaan.

—nd—

Corporate University - CorpU For Beginners



2 Agustus 2018, bedah buku oleh Prof. Dr. H. Sam'un Jaja Raharja, dengan tema **Self Disruption : Bagaimana Perusahaan Keluar dari perangkap masa lalu dan mendisrupsi dirinya menjadi perusahaan yang sehat**, peserta bedah buku, para pegawai PKP2A (LAN, UNPAD, IPDN, SMKN Sukasari, IKOPIN dan sebagainya



KEGIATAN LOMBA

23 Agustus 2018, tim qurban tetap menjaga tradisi baiknya menyelenggarakan penyembelihan hewan qurban di PKP2A LAN sebagai wujud kecintaan dan ketaatan kepada Allah SWT dan kepedulian terhadap sesama



Info Kegiatan Asesmen

PKP2A I LAN

Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi

Negara (PKP2A I LAN) yang ber Kantor di Jalan Kiarapayung Km 4.7, sebelah Bumi Perkemahan Kiarapayung – Jatinangor, Sumedang Jawa Barat, saat ini tengah menyelenggarakan berbagai kegiatan seperti kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kajian dan Inovasi Administrasi Negara serta Kegiatan Penilaian Kompetensi untuk Aparatur Sipil Negara (ASN). Tingginya permohonan fasilitasi dari tahun ke tahun untuk kegiatan assessment dari instansi pusat maupun daerah, merupakan kepercayaan dari stakeholders kepada PKP2A I LAN sebagai instansi yang memiliki tugas dan fungsi melaksanakan pemetaan kompetensi dan kapasitas aparatur. Beberapa instansi seperti Pemerintah Provinsi Banten, Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Perpustakaan Nasional, Pemerintah Kabupaten Pandeglang, Pemerintah Kabupaten Muaro Jambi, Pemerintah Kabupaten Bengkulu Utara, Pemerintah Kabupaten Bekasi, Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu, Pemerintah Kabupaten Bandung Barat dan beberapa instansi lainnya bekerjasama dengan di PKP2A I LAN untuk kegiatan assessment pada tahun ini. Sementara itu, dalam rangka kegiatan Pemetaan Kompetensi dalam rangka seleksi calon Sekretaris Daerah Kota Tual, yang akan dilaksanakan pada Tanggal 27 – 28 Agustus 2018, telah dilaksanakan kegiatan pra-pelaksanaan berupa penandatanganan yaitu Berita Acara Kesepakatan Standar Kompetensi untuk Jabatan Sekretaris Daerah Kota Tual dan Perjanjian Kerjasama Pelaksanaan Asesment dalam Rangka Seleksi Sekretaris Daerah Kota Tual. Penandatanganan Berita Acara Kesepakatan Standar Kompetensi untuk Jabatan Sekretaris Daerah Kota Tual dan Perjanjian Kerjasama Pelaksanaan Asesment dalam Rangka Seleksi Sekretaris Daerah Kota Tual oleh Kepala PKP2A I LAN Hari Nugraha, SE., MPM dan Walikota Tual, Abdul Hamid Rahayana



Penandatanganan Berita Acara Kesepakatan Standar Kompetensi untuk Jabatan Sekretaris Daerah Kota Tual dan Perjanjian Kerjasama Pelaksanaan Asesment dalam Rangka Seleksi Sekretaris Daerah Kota Tual oleh Kepala PKP2A I LAN Hari Nugraha, SE., MPM dan Walikota Tual.



15 September 2018, acara pelepasan Sujono memasuki masa purna bakti atau pensiun sekaligus tasyakur bi nkomat dan apresiasi kepada rekan-rekan CPNS di lingkungan PKP2A I LAN yang telah lulus secara keseluruhan mengikuti Latsar CPNS di Jakarta



Setelah selesai melaksanakan tugas sebagai Kepala PKP2A I LAN, Hari Nugraha, SE., MPM telah menyerahkan jabatan fungsionalnya kepada Kurnia Anggraeni, ST yang sebelumnya menjabat jabatan fungsional perencana pada Sub bagian perencanaan, evaluasi dan program



Memaknai bertambahnya usia Le
menyelenggarakan berbagai kegiatan, a
penyerahan SK Kenaikan pangkat, pena



mbaga Administrasi Negara yang ke-61, PKP2A I LAN secara sederhana
 antara lain kesan dan pesan pegawai, sosialisasi aktualisasi CPNS PKP2A I LAN,
 ndatangan komitmen bersama pada aktualisasi dan pemotongan tumpeng



KEGIATAN 2018



Workshop Nasional dan Evaluasi Kepemimpinan, Alumni Diklatpim Tingkat II pada 29 Oktober 2018



1 Nov 2018, Pelepasan Peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat II Angkatan XX Tahun 2018 di PKP2A I LAN



Donor darah secara rutin dilakukan diikuti oleh pegawai PKP2A I LAN, peserta diklat dan pegawai alih daya.



8 November 2018, Kampanye Nasional peserta Diklat RLA Angkatan XIV Tahun 2018 PKP2A I LAN dengan tema Ruang-riang Bisnis Milenial



8 November 2018, Penyerahan Sertifikat ISO 9001-2015 Sistem Manajemen Mutu oleh TUV Rheinland kepada Kepala PKP2A I LAN disaksikan oleh Kepala PKP2A I LAN



Soft Launching Inovasi On Line (INOLINE) oleh PKP2A I LAN di Aula Serbaguna Harian Umum Pikiran Rakyat Jl Asia Afrika no. 77 Bandung, pada Hari Rabu 21 November 2018. acara soft launching dihadiri Kepala PKP2A I LAN didampingi oleh Kabid Kanigara difasilitasi oleh Direktur Bisnis HU Pikiran Rakyat, Januar P. Ruswita, dan hadir para undangan dari Bagian Organisasi dan Bappeda Kabupaten / Kota di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat

Mahkamah Agung (MA) telah memberi putusan uji materi terhadap pasal 4 ayat 3 Peraturan KPU (PKPU) Nomor 20 Tahun 2018 yang memuat larangan mantan narapidana korupsi maju sebagai calon anggota legislatif (caleg). MA memutuskan bahwa larangan mantan narapidana kasus korupsi menjadi caleg dalam PKPU No 20 tahun 2018 bertentangan dengan UU Pemilu. Putusan tersebut berakibat pada berubahnya status Tidak Memenuhi Syarat (TMS) bakal caleg eks koruptor menjadi Memenuhi Syarat (MS). Artinya, mantan napi korupsi diperbolehkan untuk maju lagi sebagai caleg. Bawastu sebelumnya meloloskan para mantan koruptor sebagai bakal caleg 2019. Pada masa pendaftaran bacaleg, mereka dinyatakan tidak memenuhi syarat (TMS) oleh KPU (Kompas, 17 September 2018).

Keputusan MA tersebut akan mempengaruhi nasib demokrasi di Indonesia. Keputusan MA tersebut membukakan jalan bagi mantan koruptor untuk maju kembali menjadi anggota legislatif. Artinya seseorang berkesempatan lagi untuk mengajukan diri menjadi calon anggota legislatif meskipun telah mengkhianati kepercayaan yang telah diamanahkan kepada mereka. Meskipun UU Pemilu telah menciptakan sebuah sistem yang mempersempit peluang mantan koruptor untuk menjadi anggota legislatif. Yaitu dengan mensyaratkan mantan koruptor untuk mengumumkan kepada publik bahwa dia adalah mantan koruptor.

Sebenarnya, MA telah melakukan tugasnya dengan benar. Karena tugas MA dalam kasus ini adalah menguji apakah Peraturan KPU tersebut bertentangan Undang-Undang No. 7 Tahun 2017 tentang Pemilu. Dan memang ada ketidak sinkronan atau pertentangan antara salah satu poin dalam PKPU tersebut dengan UU Pemilu, yaitu pasal yang menghalangi mantan koruptor untuk menjadi calon anggota legislatif. Sehingga tepat jika MA menyatakan bahwa pasal tersebut bertentangan dengan UU Pemilu. Jadi jika kita cermati, sebenarnya permasalahannya ada pada UU Pemilu yang membolehkan mantan koruptor untuk mengajukan diri lagi menjadi bakal calon anggota legislatif. Hal ini lah yang perlu untuk dikritisi dan ditindaklanjuti.

Moralitas

Moralitas adalah istilah yang dimaknai sebagai suatu tata aturan yang mengatur pengertian baik atau buruk perbuatan kemanusiaan, yang mana manusia dapat membedakan baik dan buruknya yang boleh dilakukan dan larangan sekalipun dapat mewujudkannya, atau suatu azas dan kaidah kesesuaian dalam hidup bermasyarakat. Sebagai sebuah kebijakan publik, secara moralitas PKPU tersebut mengusung semangat baik dan mulia. Yaitu untuk menghasilkan wakil rakyat yang bersih dan amanah. Salah satu caranya adalah dengan cara menyaring lebih awal para kandidat yang akan maju menjadi anggota legislatif. Hal ini memang pantas dilakukan oleh KPU sebagai lembaga yang bertanggung jawab menyelenggarakan Pemilu. Karena ada tanggung jawab moral yang diemban KPU untuk menghasilkan anggota legislatif yang berintegritas, bersih, dan amanah. Dan itu dimulai dengan cara membenahi sistem.

Mahkamah Agung (MA) telah memberi putusan uji materi terhadap pasal 4 ayat 3 Peraturan KPU (PKPU) Nomor 20 Tahun 2018 yang memuat larangan mantan narapidana korupsi maju sebagai calon anggota legislatif (caleg). MA memutuskan bahwa larangan mantan narapidana kasus korupsi menjadi caleg dalam PKPU No 20 tahun 2018 bertentangan dengan UU Pemilu. Putusan tersebut berakibat pada berubahnya status Tidak Memenuhi Syarat (TMS) bakal caleg eks koruptor menjadi Memenuhi Syarat (MS). Artinya, mantan napi korupsi diperbolehkan untuk maju lagi sebagai caleg. Bawastu sebelumnya meloloskan para mantan koruptor sebagai bakal caleg 2019. Pada masa pendaftaran bacaleg, mereka dinyatakan tidak memenuhi syarat (TMS) oleh KPU (Kompas, 17 September 2018).

Keputusan MA tersebut akan mempengaruhi nasib demokrasi di Indonesia. Keputusan MA tersebut membukakan jalan bagi mantan koruptor untuk maju kembali menjadi anggota legislatif. Artinya seseorang berkesempatan lagi untuk mengajukan diri menjadi calon anggota legislatif meskipun telah mengkhianati kepercayaan yang telah diamanahkan kepada mereka. Meskipun UU Pemilu telah menciptakan sebuah sistem yang mempersempit peluang mantan koruptor untuk menjadi anggota legislatif. Yaitu dengan mensyaratkan mantan koruptor untuk mengumumkan kepada publik bahwa dia adalah mantan koruptor.

Sebenarnya, MA telah melakukan tugasnya dengan benar. Karena tugas MA dalam kasus ini adalah menguji apakah Peraturan KPU tersebut bertentangan Undang-Undang No. 7 Tahun 2017 tentang Pemilu. Dan memang ada ketidak sinkronan atau pertentangan antara salah satu poin dalam PKPU tersebut dengan UU Pemilu, yaitu pasal yang menghalangi mantan koruptor untuk menjadi calon anggota legislatif. Sehingga tepat jika MA menyatakan bahwa pasal tersebut bertentangan dengan UU Pemilu. Jadi jika kita cermati, sebenarnya permasalahannya ada pada UU Pemilu yang membolehkan mantan koruptor untuk mengajukan diri lagi menjadi bakal calon anggota legislatif. Hal ini lah yang perlu untuk dikritisi dan ditindaklanjuti.

Moralitas

Moralitas adalah istilah yang dimaknai sebagai suatu tata aturan yang mengatur pengertian baik atau buruk perbuatan kemanusiaan, yang mana manusia dapat membedakan baik dan buruknya yang boleh dilakukan dan larangan sekalipun dapat mewujudkannya, atau suatu azas dan kaidah kesesuaian dalam hidup bermasyarakat. Sebagai sebuah kebijakan publik, secara moralitas PKPU tersebut mengusung semangat baik dan mulia. Yaitu untuk menghasilkan wakil rakyat yang bersih dan amanah. Salah satu caranya adalah dengan cara menyaring lebih awal para kandidat yang akan maju menjadi anggota legislatif. Hal ini memang pantas dilakukan oleh KPU sebagai lembaga yang bertanggung jawab menyelenggarakan Pemilu. Karena ada tanggung jawab moral yang diemban KPU untuk menghasilkan anggota legislatif yang berintegritas, bersih, dan amanah. Dan itu dimulai dengan cara membenahi sistem.



Upaya KPU untuk

menyaring para anggota legislatif tersebut patut kita apresiasi dan kita dukung. Dan masyarakat sebenarnya setuju dan mendukung upaya tersebut. Meskipun, memang benar tidak ada yang bisa menjamin dengan cara seperti itu tindakan

korupsi akan hilang. Tetapi setidaknya itu merupakan salah satu ikhtiar yang bisa dilakukan untuk menghasilkan wakil rakyat yang amanah. Karena merupakan salah satu hal yang wajar jika integritas seseorang dilihat dari rekam jejaknya saat memegang amanah dari rakyat. Dan menjadi sesuatu yang logis ketika rakyat enggan untuk memberikan kepercayaan kembali kepada wakil rakyat yang telah mengkhianati amanah yang mereka titipkan. Harapan ini lah yang sebenarnya coba diwujudkan oleh KPU sebagai bagian dari pemerintahan.

Keinginan yang Baik (Goodwill)

Sebenarnya, semua ini hanya soal goodwill saja. Artinya, jika memang pemerintah memiliki keinginan yang baik untuk mewujudkan harapan masyarakat, maka sudah seyogyanya pemerintah mengambil sikap yang mengakomodir aspirasi masyarakat. Karena dalam sistem kebijakan, masyarakat adalah salah satu pihak yang menjadi sumber input dalam kebijakan publik. Apalagi jika aspirasi tersebut secara moralitas merupakan sesuatu yang baik dan mulia. Selain itu, pihak yang akan merasakan secara langsung dampak dari sebuah tindakan atau kebijakan yang diambil pemerintah adalah masyarakat. Sehingga menjadi wajar jika sebuah kebijakan publik mengakomodir aspirasi masyarakat. Pemerintah sebagai bagian dari sistem politik sudah seyogyanya mengakomodir input dari lingkungan kebijakan. Input tersebut yang kemudian diolah menjadi sebuah kebijakan publik. Begitulah proses lahirnya sebuah kebijakan yang dijelaskan dalam teori sistem yang dikemukakan David Easton.

Upaya yang bisa dilakukan pemerintah adalah dengan melakukan revisi terhadap UU Pemilu. Larangan mantan koruptor untuk mencalonkan diri bisa diakomodir di dalam peraturan tersebut. Memang benar proses revisi terhadap UU itu membutuhkan waktu yang lama. Namun sekali lagi, jika semua pihak memiliki iktikad yang baik dalam mewujudkan demokrasi yang berkualitas, menghasilkan wakil rakyat yang amanah dan bersih dan memenuhi harapan masyarakat, maka proses tersebut bisa saja dipercepat dengan melakukan berbagai diskresi. Jika tidak memungkinkan, masih ada pilihan lain yang lebih memungkinkan, yaitu dengan mengeluarkan Perpu (Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang). Cara ini cenderung lebih efisien karena Perpu hanya perlu ditetapkan oleh Presiden sebagai kepala pemerintahan. Disisi lain ini juga merupakan tindakan nyata yang bisa ditunjukkan pemerintah untuk menciptakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dengan memperketat proses pemilihan anggota legislatif dari awal proses pendaftaran. -Masrully SLP-

Potret Pelayanan Publik

Oleh : budi permana

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dengan salah satu fungsinya yaitu merumuskan dan menetapkan kebijakan di bidang pelayanan publik, saat ini tengah gencar mendorong dan melakukan pembinaan pada seluruh institusi pelayanan publik yang ada di negeri ini. Pada tanggal 27 November 2018, Kementerian PAN dan RB baru saja menganugerahkan penghargaan kepada sejumlah daerah yang dianggap berprestasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penghargaan disampaikan, setelah sebelumnya dilakukan "pemotretan" pelayanan publik terhadap 34 Pemerintah Provinsi dan 206 Pemerintah Kabupaten / kota. Kegiatan yang disebut-sebut sebagai Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Publik pada tahun ini, dilakukan Kementerian PAN bekerjasama dengan Lembaga Administrasi Negara. Penambahan lokus daerah monitoring dan evaluasi yang pada tahun 2017 hanya berjumlah 70 pemerintah kabupaten / kota, pada tahun ini menjadi 206 pemerintah kabupaten / kota. Hal ini tentu saja berpengaruh pada kondisi sumber daya yang tersedia. Kondisi demikian menjadi pertimbangan kementerian Pan dan RB untuk meminang Lembaga Administrasi Negara sebagai partner pada kegiatan asistensi ini.

Pusat Kajian dan Pendidikan dan pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara (PKP2A I LAN) diunjuk menjadi salah satu tim kegiatan monev pelayanan publik pada Pemerintah Kabupaten / Kota di Lingkungan Provinsi Jawa Barat. Adapun daerah-daerah yang menjadi lokus monitoring dan evaluasi antara lain Pemerintah Kabupaten Bekasi, Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya, Pemerintah Kota Tasikmalaya dan Pemerintah Kabupaten Garut. Sementara itu, unit pelayanan yang mendapat perhatian khusus untuk kegiatan pemotretan ini adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP), Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) dan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD).

Evaluasi ini merupakan amanat dari UU 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Dengan melihat implementasi kebijakan terkait pelayanan publik, serta mendorong pertumbuhan ekonomi dan memberi dampak bagi kesejahteraan masyarakat. Tak hanya pemerintah daerah, Kementerian PANRB juga mengevaluasi pelayanan publik pada Kementerian / Lembaga dan seluruh Polres. Tools evaluasi yang digunakan berdasarkan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2017.

Hasil evaluasi menghasilkan angka indeks, yang dinamakan sebagai Indeks Pelayanan Publik. Nilai kemudian dikonversikan kedalam tingkatan A sampai dengan F. Predikat tertinggi, yaitu A, artinya Pelayanan Prima, sedangkan predikat D, E, dan F, artinya Prioritas Pembinaan. Tingkatan ini mencerminkan kualitas pelayanan dari unit penyelenggara pelayanan publik yang dinilai.

Pelayanan publik dewasa ini menuntut lebih suportif, mengutamakan kepuasan pengguna layanan. Idealnya, pemerintah harus berjalan seiring dengan kebutuhan publiknya. Ada pergeseran pendekatan yang semula publik sebagai objek kini menjadi subjek, menempatkan pelanggan sebagai "pengemudi", masyarakatlah yang menentukan apa yang perlu dilakukan dan kemana arah kinerja pemerintahan ini dituju. Tidaklah berlebihan apabila dikatakan bahwa pemerintah yang melayani di era demokratisasi ini, maka pelayanan publik adalah ruh-nya. Dalam era keterbukaan, penyelenggaraan negara bukan lagi dari *government to government*, tetapi *government to citizen* dan *government to private sector*. Pemerintahan semakin diarahkan untuk terbuka, yang titik artikulasinya terletak pada transparansi, partisipasi sosial, akuntabilitas, open data, kemudahan akses informasi publik, kolaborasi dan ko-kreasi, inovasi teknologi dan perubahan kebijakan yang pro-rakyat.

Hasil pemotretan yang dilakukan oleh tim *move PKP2A* I LAN beberapa waktu yang lalu seperti pada Rumah Sakit Umum Daerah Pemerintah Kabupaten Bekasi yang sebelumnya mendapatkan nilai A -, pada tahun ini masih mempertahankan hasil pelayanan publiknya dengan tetap mendapatkan nilai A -, atau kategori Sangat Baik. Secara umum Pemerintah Kabupaten Bekasi mendapatkan penghargaan pelayanan publik terbaik dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara pada tahun ini. Penghargaan terbaik lainnya diberikan kepada Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya khususnya pada unit pelayanan di Rumah Sakit Singaparna Medika Citrautama yang menerima penghargaan di level 1 Perangkat Daerah yakni A - (sangat baik). Berbeda dengan Pemerintah Kabupaten Bekasi, Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya pada tahun ini pertama kalinya menjadi lokus daerah monitoring dan evaluasi pelayanan publik.

Daerah lain yang menerima penghargaan adalah Pemerintah Kabupaten Garut. Penghargaan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi diberikan kepada Dinas Perencanaan Modal dan Pelayanan

Terpadu satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Garut. Dari hasil evaluasi, DPMPTSP Kabupaten Garut telah memberikan pelayanan terbaik kepada publik, terutama dalam soal perizinan.

Secara umum dari hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara serentak di Indonesia, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah menyerahkan apresiasi kepada 11 kepala daerah pembina pelayanan publik dengan kategori (Sangat Baik). Para kepala daerah tersebut dinilai berhasil membina pelayanan publik di wilayahnya, sehingga tiga unit penyelenggara pelayanan publik yang dievaluasi, di wilayah tersebut meraih predikat A (Pelayanan Prima) dan A - (Sangat Baik). Ke-11 kepala daerah dimaksud adalah Walikota Banda Aceh, Walikota Palembang, Walikota Bandung, Walikota Semarang, Walikota Yogyakarta, Walikota Makassar, Bupati Cilacap, Bupati Bantul, Bupati Gunung Kidul, Bupati Badung serta Bupati Kutai Kartanegara. Sementara Tahun 2017 lalu, ada lima kepala daerah yang dinobatkan sebagai pembina pelayanan publik terbaik, yakni Walikota Semarang, Walikota Yogyakarta, Walikota Palembang, Walikota Balikpapan, dan Walikota Makassar. Untuk tingkat provinsi, ada 3 unit penyelenggara pelayanan publik yang meraih nilai A, dan 4 unit dengan nilai A -. Sedangkan di tingkat kabupaten / kota, ada 13 unit yang meraih nilai A, dan 82 unit yang mendapat nilai A -.

Hasil evaluasi pelayanan publik tahun 2018 ini sebanyak 16 unit penyelenggara pelayanan dengan kategori A (kategori pelayanan prima). Hal ini mengalami lonjakan meraih kategori pelayanan prima, dibanding tahun lalu yang baru satu, yakni RSUD A.M. Parikesit Kabupaten Kutai Kartanegara. Kenaikan juga terjadi pada unit pelayanan publik dengan kategori A - (sangat baik), yang tahun 2017 baru 50, tahun ini menjadi 86 unit. Kegiatan evaluasi ini bukan untuk menentukan benar atau salah, bukan untuk menumbuhkan kompetisi yang menggradasi kualitas pelayanan publik dan juga bukan sebagai perlombaan yang mendiskriminasi kualitas. Evaluasi dimaksudkan untuk memberikan asistensi bagi kekurangan sehingga bisa diperbaiki, serta mendorong terwujudnya *clean and good governance*, serta lebih mendorong bagaimana pelayanan itu bermanfaat langsung bagi rakyat.

Pemerintah daerah yang telah mendapatkan nilai yang baik, agar tidak terlena dan berpuas diri. Nyatanya memang ada pemerintah daerah yang sebelumnya mendapatkan nilai baik pada tahun ini menjadi turun, karena dianggap tidak bisa



Pelayanan publik yang selalu dinamis mengikuti kebutuhan masyarakat semestinya bisa diantisipasi dan menjadi tantangan dalam rangka meningkatkan kualitasnya. Adapun pemerintah daerah yang belum memperoleh nilai yang memuaskan, diharapkan terus berbenah dan belajar dari monev sebelumnya dan mau belajar dari pemerintah daerah lain.

Pemerintah daerah yang dianggap sudah baik, agar jangan berhenti ini karena penghargaan bukanlah puncak dari segalanya. Melainkan langkah awal untuk terus mengembangkan dan memperluas pelayanan publik agar dapat bermanfaat langsung untuk seluruh masyarakat secara adil dan transparan. Tahun ini Kementerian PANRB melakukan evaluasi terhadap 681 unit pelayanan di tingkat provinsi dan kabupaten / kota. Dengan hasil tersebut, diperoleh nilai indeks rata-rata unit penyelenggara pelayanan publik adalah 3,08. Rinciannya,

pelayanan publik total keseluruhan nilai indeks rata-rata provinsi 3,00 dan kabupaten / kota 3,17. Berdasarkan hasil evaluasi, masih ada segelintir pemerintah daerah yang mendapat predikat kurang baik. Untuk alasan itulah, asistensi dan bimbingan dari pemerintah daerah yang mendapat nilai baik diperlukan untuk percepatan peningkatan kualitas.

Pemerintah daerah dengan pelayanan publik terbaik diharapkan bisa membimbing dan bekerjasama dengan daerah lain yang nilai pelayanan publiknya masih rendah. Bahkan dengan kerjasama tersebut, bagaimana menciptakan kolaborasi antar daerah yang bertujuan untuk akselerasi pelayanan publik di Indonesia. Akselerasi pelayanan publik ini bisa dilakukan dengan membangun Jaringan Inovasi Pelayanan Publik (JIPP). Saat ini sudah ada tiga yang menjadi pilot project, yakni di Sulawesi Selatan, Jawa Timur, dan Sumatera Selatan.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik, selain melanjutkan monitoring dan evaluasi pelayanan publik, kementerian PANRB berencana melaksanakan kegiatan bimbingan teknis. Bimbingan teknis fokus pada daerah yang dianggap masih mendapatkan nilai kurang dalam pelayanan publiknya. Bimbingan itu fokus pada hal-hal yang dievaluasi yakni 6 aspek utama pelayanan publik : kebijakan pelayanan publik, sarana dan prasarana, kompetensi SDM Aparatur, sistem pengaduan dan inovasi yang dilakukan, serta dilakukan juga evaluasi internal yang dimotori oleh Bagian Organisasi pada masing-masing pemerintahan daerah.

Semoga bermanfaat...



CORPORATE UNIVERSITY:

Instrumen Integratif Pengembangan Kompetensi Untuk Mewujudkan Performansi Organisasi

Kenapa Corp-u?

Kita mungkin tidak asing dengan kata university atau universitas, di dunia bisnis ada istilah corporate university atau corpu, apasih bedanya universitas pada umumnya dengan corpu?, tentunya yang dimaksud corporate university di sini berbeda dengan konsep universitas atau perguruan tinggi meskipun keduanya sama-sama terkait dengan pendidikan. Corporate university sebenarnya sudah lama diterapkan di dunia bisnis, banyak perusahaan dunia yang mempraktekan konsep corpu untuk mendukung performansi organisasi. Menurut Allen dalam bukunya *The Corporate University Handbook*, 2006, menjelaskan bahwa Corporate University adalah sebuah entitas pendidikan yang merupakan alat strategis yang dirancang untuk membantu organisasi (induknya) dalam mencapai misinya dengan melakukan kegiatan yang menumbuhkan pembelajaran, pengetahuan, dan kebijaksanaan individu dan organisasi.

Corpu merupakan konsep pengembangan kompetensi yang bisa dibilang integratif karena berdasarkan kebutuhan organisasi yang tergambar dalam kontribusinya untuk mencapai visi organisasi. Pada prakteknya Corpu adalah upaya membangun organisasi pembelajar. Sistem yang dibangun dalam Corpu bahwa pembelajaran tidak hanya dilakukan dikelas tapi dilakukan dimanapun dan kapanpun (*learning is not only training*). Corpu mampu mengintegrasikan apa yang telah tersedia, yaitu sumber daya, proses bisnis, sistem, dan orang-orang terlibat dalam proses pembelajaran untuk mencapai kinerja terbaik dan secara terus menerus meningkatkan Knowledge, Skill dan Attitude dari orang-orang yang berada dalam ekosistem Organisasi dengan didukung oleh Pengelolaan Pengetahuan (*Knowledge Management*).

Di Indonesia sendiri konsep Corporate university saat ini sudah banyak diterapkan pada beberapa perusahaan-perusahaan BUMN seperti PT. Telkom, PT. PLN, Bank Mandiri, PT Pelindo II dan perusahaan BUMN lainnya, sedangkan instansi pemerintahan yang sudah mempraktekan Corpu dalam pengembangan kompetensi pegawainya adalah Kementerian Keuangan melalui Kemenkeu Corpu. Model pengembangan kompetensi untuk meningkatkan performa organisasi ini telah dibuktikan oleh PT Telkom melalui learning center-nya yaitu Telkom Corporate University. Melalui pengembangan SDM yang terstruktur melalui corporate university Telkom saat ini mampu

mencapai visinya yakni *Be The King of Digital in The Region* dan menjadi salah satu perusahaan BUMN yang mampu menghadapi tantangan di era disrupsi, Telkom juga mampu membuktikan diri dengan menjadi supplier SDM pemimpin bagi perusahaan-perusahaan BUMN lainnya.

Pupung P. Hasan

Widyaiswara Ahli Muda
Pegiat BLO -
Gambreg Kober
(Gawe Bareng, Pinter Bareng)
Instagram: @pupungph,
twitter: @pupung_ph



Dari pengalaman keberhasilan tersebut tentunya perlu menjadi perhatian pemerintah untuk dapat menerapkan model corpu pada sektor publik. Hal ini sejalan dengan kebijakan pengembangan kompetensi dalam PP 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS bahwa PNS memiliki hak pengembangan kompetensi sejumlah minimal 20 jam pelajaran/tahun. Selain itu tantangan lainnya adalah harapan pemerintah yang ingin mewujudkan SMART ASN, yang apabila polanya dilakukan hanya melalui pendidikan dan pelatihan tradisional akan membutuhkan biaya dan sumber daya lainnya yang tidak sedikit. Sehingga pendekatan pengembangan kompetensi melalui model Corporate University dapat menjadi solusi terhadap kebutuhan dan ketuntasan pengembangan kompetensi dan peningkatan performansi organisasi pemerintah.

Training Center Model atau Corpu Model?

Belakangan dalam sistem pendidikan dan pelatihan berkembang praktek pembelajaran melalui e-learning, coaching, dan mentoring. Pertanyaannya apakah dengan pendidikan dan pelatihan di kelas maupun melalui e-learning sudah cukup?, pertanyaan berikutnya adalah apakah pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh pegawai sudah sesuai kebutuhan?, pertanyaan berikutnya lagi adalah apakah dengan melakukan pengembangan kompetensi melalui diklat memberikan dampak terhadap kinerja organisasi atau hanya pada individunya?. Tentu tidak mudah bagi kita untuk menjawabnya, perlu kajian yang mendalam. Namun demikian dari diskursus ASN yang berkembang saat ini seringkali diklat dilakukan untuk memenuhi kewajiban (*obligatory*), mengikuti diklat karena terpaksa, mengikuti diklat sebagai apresiasi dari organisasi, mengikuti diklat hanya formalitas, mengikuti diklat tidak sesuai dengan kebutuhan, mengikuti diklat tapi tidak memberikan dampak terhadap organisasi, dan lainnya. Apabila kita kembalikan apakah benar dengan pendekatan Corporate

University dapat benar-benar memberikan dampak pada organisasi?

Pada prinsipnya apabila Corpu didesain dengan benar tentu akan sangat membantu organisasi dalam mewujudkan kegiatan pengembangan kompetensi yang efisien, meningkatkan performansi organisasi, berdampak pada organisasi dan membangun budaya positif. Berikut ini merupakan gambaran perbedaan antara training center (diklat) dengan Corpu:

Training Center:

- Akses belajar terbatas hanya pada ruang kelas
- Waktu belajar biasanya sudah ditentukan
- Bersifat reaktif
- Anggaran yang besar
- Peserta hanya beberapa orang anggota organisasi

Corpu:

- Belajar dimanapun, karena yang dibangun dalam corpu adalah kesadaran akan kebutuhan belajar, sehingga self learning menjadi bagian penting
- Waktu belajar kapanpun
- Bersifat proaktif sesuai dengan kebutuhan organisasi
- Lebih efisien dari sisi anggaran, yang mahal adalah membangun learning management system-nya
- Melibatkan seluruh anggota organisasi

Dari tabel diatas dengan beberapa perbandingan saja sudah jelas dapat kita simpulkan bahwa model corpu sangat efisien dan dapat memberikan dampak besar terhadap budaya belajar anggota organisasi. Corporate university mampu menggabungkan dengan baik antara kebutuhan pengembangan kompetensi dengan kebutuhan belajar anggota organisasi, hal inilah yang membuat model corpu lebih efisien dan berdampak. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah siklus metodologi pembelajaran dalam Corpu



Gambar Siklus Metodologi Pembelajaran Corpu
(diadopsi dari Telkom Corpu 2018)

Pada gambar siklus metodologi pembelajaran Corpu dapat kita lihat bahwa yang pertama dilakukan adalah self learning, tentu agar anggota organisasi memiliki kesadaran dan terdorong untuk melakukan self learning perlu dibangun terlebih dahulu sumber pembelajaran dan sistemnya seperti self diagnostic tools, buku, artikel, video, portal pembelajaran mandiri dan sumber lainnya. Langkah kedua apabila selesai dengan self learning dan memerlukan materi lainnya maka dilakukan e-learning kegiatan e-learning ini dapat dilakukan melalui pembelajaran jarak jauh atau virtual learning, digital collaboration maupun computer based learning. Kegiatan selanjutnya yang dapat dilakukan apabila ada kebutuhan level lebih tinggi baru dilakukan melalui classroom learning yang difasilitasi oleh fasilitator. Siklus pembelajaran selanjutnya setelah classroom learning adalah learning from other kegiatan ini dilakukan melalui magang, group assignment coaching dan mentoring maupun rotational assignment. Siklus ke-5 adalah Dialogue : sharing melalui community practice, best practice sharing maupun professional society. Siklus terakhir dalam metodologi pembelajaran corpu adalah melalui komunitas online baik melalui blog, forum diskusi ataupun sumber belajar online lainnya.

Sedangkan struktur substansi pembelajarannya sendiri, pada model corporate university agar pembelajaran inline dengan tujuan organisasi maka harus disesuaikan dengan struktur formal organisasi. Hal ini seperti halnya dilakukan oleh Telkom Corpu yang menyesuaikan jumlah academy sesuai dengan struktur formal pada organisasi PT Telkom. Dalam organisasi sektor publik tentu perlu disesuaikan dengan struktur formalnya juga, sehingga pembelajaran dapat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun demikian mengingat banyaknya urusan dan fungsi dalam struktur pemerintahan untuk mendesain-nya perlu kajian mendalam.

CORPORATE UNIVERSITY:
Instrumen Integratif Pengembangan Kompetensi
Untuk Mewujudkan Performansi Organisasi



Temu Tokoh

Kombes Pol. Raden Prabowo Argo Yuwono

Pada kegiatan pameran inovasi Diklat Kepemimpinan Tingkat I di Lembaga Administrasi Negara pada tanggal 6 Desember yang lalu, tim redaksi berkesempatan menjumpai Kombes Pol. Raden Prabowo Argo Yuwono selaku Kabid. Humas Polda Metro Jaya. Ketika ditanya mengenai penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di Lembaga Administrasi Negara, Argo menjelaskan bahwa sejak dirinya masuk dan mengikuti pendidikan, menurutnya sarana pendidikan juga beberapa komponen pendidikan yang ada di Lembaga Administrasi Negara sudah sangat bagus. Kemudian dengan hadirnya teman-teman yang berbeda instansi pada kegiatan pendidikan



dan pelatihan, ada dari kementerian dan lembaga serta pemerintah daerah, sehingga bisa belajar dan sharing serta mengetahui apa yang menjadi dari tugas pokoknya masing masing. Manfaat dari perbedaan ini antara lain membangun jejaring kerja dan memudahkan koordinasi di lapangan, sehingga apabila di lapangan ada sesuatu yang dibutuhkan, memudahkan bagi Polri khususnya untuk meminta bantuan secara lintas instansi, intinya bahwa semua permasalahan mudah dikomunikasikan, mudah diselesaikan karena bisa terhubung dengan semuanya.

Mengenai Inovasi yang dirancang oleh Argo Yuwono pada Diklat Kepemimpinan Tingkat I di Lembaga Administrasi Negara, inovasinya berupa sistem informasi untuk menyampaikan kepada publik, berita mana yang hoak dan tidak hoak. Bagaimana berita yang benar itu bisa disampaikan dengan cepat dan tepat. Fenomena selama ini, masyarakat sering kebingungan dalam melihat informasi pada media online. Masih kebingungan mana berita yang benar atau hoak. Dengan membangun sebuah sistem atau portal yang kami beri nama PMG News, diharapkan membantu memberitakan berita yang terdepan dan terpercaya. Masyarakat bisa membuka PMG News melalui play store dan bisa mendownloadnya, sistem ini sudah launching sejak dua minggu yang lalu.

Argo berharap kegiatan pameran inovasi membawa banyak pengaruh positif dalam upaya membangun semangat kompetitif setiap institusi untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Argo berharap juga kegiatan seperti ini bisa dilaksanakan dengan lebih baik lagi, misal dengan menyelenggarakan pameran secara terbuka supaya publik tahu apa yang kita lakukan dan kegiatan bukan hanya dilakukan di Lembaga Administrasi Negara, melainkan di instansi-instansi pengirim dengan waktu pameran sesuai kebutuhan dan melibatkan stakeholders lain untuk berpartisipasi dalam pameran inovasi.

Kunci Sukses Telkom Corporate University

Jumat, 30 November 2018 menjadi hari yang berbeda dari biasanya. Pasaunya penulis diberi kesempatan untuk mengikuti benchmark ke PT Telekomunikasi Indonesia (PT Telkom). Sejujurnya penulis merasa heran karena baru kali ini dikutsertakan pada kegiatan lintas unit, dan surat tugas pun diterima hanya beberapa jam sebelum keberangkatan ke PT Telkom. Namun demi mendapatkan pengetahuan dan pengalaman baru, rasa heran tersebut penulis abakan.

Setelah membaca surat tugas yang diberikan, baru diketahui bahwa kegiatan benchmark yang kesekian kalinya ke PT Telkom ini adalah untuk menggali dan mempelajari konsep Corporate University yang telah dibangun oleh PT Telkom. Ya, salah satu perusahaan milik negara ini telah memiliki Telkom Corporate University (Telkom Corpu) yang telah berhasil mentransformasi SDM dilingkungannya.

Telkom Corpu didirikan pada tahun 2012, sebelumnya bernama learning center dengan fokus kegiatan sebagai pusat pelatihan. Melalui Corpu, Telkom telah mengubah pola learning/pola pendidikannya. Tidak lagi seperti pola diklat lama yang materi ajarnya telah fix, Telkom Corpu malah tidak memiliki menu. Telkom Corpu hanya memberikan solusi bisnis kepada user berupa core kompetensi. Kompetensi yang diberikan tersebut harus mampu mendukung bisnis-bisnisnya.

Secara umum Telkom Corpu memiliki tiga layanan utama. Pertama, pengembangan kompetensi kepemimpinan. Kedua, pengembangan kompetensi keterampilan fungsional dengan pelatihan dan edukasi merujuk pada bidang ilmu terapan yang relevan. Ketiga, solusi dan rekomendasi bisnis kepada seluruh unit usaha Telkom Group. Bila dibandingkan dengan metode pembelajaran sebelumnya, rata-rata karyawan Telkom Group yang mengikuti proses pembelajaran di kelas hanya berjumlah 19.000 – 20.000 orang per tahun, namun setelah Telkom Corpu berjalan, rata-rata karyawan Telkom Group yang mengikuti proses pembelajaran e-Learning dapat mencapai 120.000 per tahun. Angka yang sangat signifikan.

Dengan adanya Corpu, Telkom mengklaim telah berhasil mentransformasi karyawannya. Dua puluh tahun yang lalu bisnis telkom hanya dimulai dari telepon kabel rumahan. Dapat dibayangkan apabila Telkom tidak segera mentransformasikan dirinya. Telkom akan mirip seperti PT POS sekarang, dengan kompetitor seperti JNE, bisnis PT POS menjadi "goyang". Sekarang Telkom telah memiliki kompetitor, diantaranya Indosat, Telkomsel, dan lainnya. Harus bersyukur, PT Telkom tetap kokoh. Bahkan satu-satunya perusahaan di Indonesia yang mempunyai saham di New York Stock Exchange.

Dengan prestasi segemilang tersebut, PT Telkom mampu memberi kesan tentang bagaimana pengelolaan karyawan yang dianggap berhasil mentransformasi karyawannya. Dari jaman orang hanya menguasai "kabel", namun sekarang menguasai bisnis digital terbesar di Indonesia. Sebut saja handbook, solusi perbankan, asuransi, dan rumah sakit bisa dilakukan oleh Telkom. Berkat adanya Telkom Corpu, penjualan yang sifatnya digital apapun dapat dilakukan oleh PT Telkom.

Sekarang, orang-orang lebih banyak menggunakan gadget daripada notebook. Hal ini tentunya menjadikan tantangan dan opportunity bagi Telkom. Kalau Telkom tidak masuk ke dunia ini, dapat dibayangkan bagaimana jadinya Telkom sekarang. Dulu ada telepon rumah, sekarang tidak ada lagi yang pake sms, yang pakai ring back tone, bagaimana orang membayar untuk mendengarkan orang lain. Kalau telkom tidak siap, revenue akan hilang. Bahkan, Gojek pun menjadi salah satu kompetitor Telkom. Dulu orang memesan McD melalui 1408 menggunakan operator Telkom, tapi sekarang dapat menggunakan Gofood. Apabila Telkom tidak siap akan tantangan tersebut, telkom akan kehilangan profit. Intinya adalah karena merasa di Indonesia tidak ada yang menjadi "lokomotif industri digital", Telkom merasa terpanggil untuk melakukan hal itu.

Dari berbagai penjelasan yang telah dipaparkan oleh narasumber dari Telkom Corpu tersebut, satu hal yang sangat menarik, membawa hati ini bergetar. Tepat 15 menit sebelum adzan ashar, pembawa acara mengingatkan bahwa acara akan break agar peserta benchmark dan narasumber mempersiapkan diri untuk melaksanakan shalat ashar dan dilanjutkan dengan coffee break. Mendengar pengumuman tersebut, rasa kagum terhadap perusahaan terbaik di Indonesia ini kembali muncul. Saya berfikir, Telkom besar bukan hanya karena SDM nya yang unggul secara lahiriah, namun SDM Telkom pun unggul secara bathiniyah. Kebiasaan baik membekap karyawan untuk shalat di awal waktu di Telkom Corpu ini harus direplikasi oleh ASN di lingkungan LAN khususnya PKP2A I LAN, agar keberhasilan perusahaan selalu didekatkan, dan saya yakin inilah kunci sukses dari Telkom Corpu

-Putri Wulandari-



Alhamdulillah... Terimakasih ya Allah.. ujian sidang tesis telah dilaksanakan... proses ini adalah pembelajaran untuk saya lebih baik lagi kedepan.. terimakasih kepada Istri tercinta Citra Amanda Indahekawati ananda Najla Argyanti Rahmefa, Kharis Argyanto Nasution dan Naomi Argyanti Khairana yg telah merelakan waktunya selama Papi menjalani pendidikan ini. Terimakasih Kepada orang tua dan Keluarga besar tercinta Papah Ismet, Mamah Yatti, Mama Evy Hybridawati Wargahadibrata, Papah Tanto, Kakak dan adik, serta saudara yg tak henti hentinya mendoakan dan mensupport saya..



Terimakasih untuk Pimpinan Bpk Hari Nugraha , Ibu Ati Rahmiawati dan tim, serta seluruh pegawai PKP2A I LAN, khususnya Tim Subbag Umum & SDM dan Tim Alih Daya.. Terimakasih kepada Ibu Dr. Nefi Aris dan Prof. Deddy Mulyadi yg telah sabar dan tekun membimbing saya.. Terimakasih Kepada Bpk/Ibu Tim Penguji Pak Tarto, Bu Teni dan Bu Nita atas masukannya terhadap tesis saya.. Terimakasih untuk Ketua STIA LAN Bandung, tim Pengajar, Tim Akademik, Tim Administrasi dan Pegawai STIA LAN Bandung.. Terimakasih untuk sahabat om Dani Ramadansyah, om Ricky Adi Putranto, Teh Wuri Indri, Kang Rikky Rumiksa, Kang Sukma Azaah, Teh Dine Septiany yg selalu membantu kelancaran pengiriman tesis dan pengamanannya. Terimakasih untuk semua yg telah mendukung saya menyelesaikan studi ini.. Alhamdulillah ya Allah..

Kelulusan Ujian Sidang Kasubag Umum dan SDM PKP2A I LAN M. Fahrurozi Nasution

Mengenal Achievement Motivation (Motivasi Berprestasi)

Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M. Pd

Dalam kehidupan sehari-hari mungkin sering anda saksikan orang-orang yang begitu aktif dan penuh vitalitas dalam bekerja. Bila anda seorang karyawan, akan anda temukan teman-teman (atau anda sendiri) yang berlainan intensitas dan cara kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya. Ada yang sangat giat untuk mencapai sukses, ada yang sedang-sedang saja, bahkan ada yang nampaknya tidak ada gairah. Suatu ketika dalam benak anda mungkin timbul pertanyaan, apa yang melatar belakangnya? Pertanyaan ini telah lama digeluti oleh para ahli pendidikan, ekonomi, sosiologi, psikologi, antropologi, sejarah dan disiplin ilmu yang erat kaitannya dengan manusia.

David Mc Clelland, Guru besar psikologi dari Harvard University, Massachusetts secara brilian mengupas kelemahan teori para ahli antropologi, sosiologi, sejarah geografi, dan psikoanalisis Freud, yang menurutnya tidak mampu menerangkan mengapa ada perbedaan intensitas kerja dan prestasi yang dicapai oleh manusia satu dengan manusia lain, oleh bangsa satu dengan bangsa lain. Kritik Mc Clelland terutama dialamatkan kepada ketidakmampuan teori tersebut dalam menjelaskan perbedaan secara individual.

Kemudian sebagai puncak penelitiannya selama lima tahun (1947 s/d 1952), ia mengemukakan konsep Achievement Motive (Motif Berprestasi). Dalam buku-bukunya, secara bergantian menggunakan tera ini dengan need for Achievement disingkat n-Ach atau kebutuhan berprestasi. Motif berprestasi ini yang menjadi motor penggeraknya.

Untuk mengetahui hal itu Clelland menyusun alat untuk skala motif. Ilustrasi pada awal tulisan ini telah memberi sekedar gambaran mengenai apa itu motif berprestasi. Tetapi ada baiknya dikemukakan pengertian menurut Mc Clelland. Ia tidak secara konsisten menentukan istilah yang digunakan antara Achievement motive dan need for Achievement. Mungkin karena keduanya mempunyai pengertian yang tidak jauh berbeda atau sama saja. Motif berprestasi ialah keinginan untuk berbuat sebaik mungkin tanpa banyak dipengaruhi oleh prestise dan pengaruh sosial, melainkan demi kepuasan pribadinya.

Sementara n-Ach ia beri pengertian dorongan untuk meraih sukses gemilang, hasil yang sebaik-baiknya menurut standard of excellence yang akan lebih nampak dalam suasana rivalitas-kompetitif. "Standard kesempurnaan" itu lebih besar ditentukan atas dasar pertimbangan individu itu sendiri ketimbang standar menurut ukuran lingkungan sosial. Kendati pun dalam kenyataannya mungkin, bahkan pasti, merupakan hasil internalisasi diri, atau dibentuk oleh ukuran sosial dengan siapa orang itu berinteraksi.

Dalam uraian di muka dapat dibedakan pegawai yang ingin berprestasi sebaik mungkin, yang cukup, dan yang malas,



mungkin ini dapat anda rasakan sendiri. Konsep Mc Clelland beserta hasil penelitiannya memberi optimisme pada pembacanya. Ia menemukan, bahwa seseorang yang abilitasnya inferior tapi memiliki n-Ach yang tinggi, akan lebih baik prestasinya dibandingkan dengan mereka yang abilitasnya superior dengan n-Ach yang rendah.

Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekomplek perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak lepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. Seperti kita ketahui, betapa besarnya peranan kehidupan keluarga dalam perkembangan kepribadian individu. Hubungan orang tua dan anak sedikit demi sedikit menampakkan pola kepribadian dan kemudian berkembang dengan segala karakteristiknya mencakup sikap, kebiasaan, cara berfikir, motif, dan sebagainya.

Pada masa di mana seseorang telah meninggalkan masa kanak-kanak, motif itu dipengaruhi oleh lingkungan yang lebih luas lagi. Orang tua tidak lagi dianggap figure ideal (sumber nilai) (Freud), atau satu-satunya significant person (Sullivan), melainkan nilai-nilai sosial di luar rumah.

Di rumah, motif berprestasi anak bisa dipengaruhi oleh kondisi ekonomi keluarga, pendidikan dan pekerjaan orang tua, hubungan dengan saudara-saudaranya, dan sebagainya. Sementara di luar, dibentuk lewat hubungan yang penuh tantangan dengan teman sekerja/sekanlor, hubungan dengan direktur, dan sebagainya. Tantangan mengandung konotasi persaingan, kondisi mana dianggap sebagai stimulant utama n-Ach. Disinilah Mc Clelland (juga para ahli psikologi lain mendalami motif) bertolak dari teori "Seleksi Alam" dan "Lestari bagi yang kuat", dari Charles Darwin (1809–1882).

Boleh anda ceksendiri, kalau merasa motif berprestasi anda di tempat kerja kecil, umpamanya, apa yang melatar belakangnya? ekonomi yang serba cukup, pimpinan yang kurang menghargai prestasi, atau lingkungan tempat anda bekerja? Sebaliknya dengan motif berprestasi, bekerja akan bertambah semangat, beruntunlah anda, tetapi periksa lagi dari mana sumbernya?

Mengenal Achievement Motivation (Motivasi Berprestasi)

Secara sederhana, besar kecilnya motif dapat dilihat dari upaya yang dilakukan dalam menggapai "standard of excellence". Ini tentunya hanya gejala yang banyak berguna untuk menduga n-Ach seseorang. Agar anda dapat mengecek intensitas motif berprestasi sendiri, ada baiknya secara terinci dikemukakan ciri-cirinya seperti ditulis dalam jurnal ilmiah dari awal penelitian sampai laporan akhir dalam buku McClelland.

Ciri tersebut dapat diidentifikasi dari segi kognisi, konasi, dan afeksi/emosi. Dari segi kognisi dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Menyelesaikan tugas dengan hasil sebaik mungkin.
2. Bekerja tidak atas dasar untung-untungan.
3. Berfikir dan berorientasi ke masa depan dengan berusaha mengantisipasi hasil kerjanya secara logis.
4. Lebih mementingkan prestasi daripada upah yang akan diterimanya.
5. Realistik menilai dirinya.
6. Tidak boros, konsumtif, melainkan produktif.
7. Menghargai hadiah yang diterimanya.
8. Cenderung berorientasi kedalam, walau tanggap terhadap stimulasi lingkungan.

Dari segi konasi (kehendak atau hasrat) dapat dikemukakan antara lain :

1. Bersemangat, bekerja keras dan penuh vitalitas.
2. Tidak gampang menyerah dan merasa bersalah kalau tidak berbuat sebaik mungkin.
3. Tidak cepat lupa diri kalau mendapat pujian atas prestasinya.
4. Dengan senang hati menerima kritik atas hasil kerjanya dan bersedia menjalankan petunjuk orang lain selama sesuai dengan gagasannya.
5. Lebih senang bekerja pada tugas yang sukar, cukup menantang untuk berkreasi, bukan monoton.

Dari segi afeksi atau emosi sebagai berikut :

1. Gembira secara wajar manakala memenangkan persaingan kerja dengan rekan-rekannya.
2. Selalu menjadikan pekerjaan yang lalu sebagai umpan balik bagi penentuan tindakan lanjutan.
3. Segan bekerja dalam suasana bersaing (dalam arti positif) dan berusaha meninggalkan rekan-rekannya jauh di belakang.
4. Merasa menyesal kalau hasil kerjanya jelek, apalagi kalau diperlukan orang lain.
5. Berprinsip, bahwa gaji yang diterima hendaknya sepadan dengan kualitas dan prestasi kerjanya.
6. Memperhitungkan resiko yang sedang dengan hasil yang dapat diduga, daripada resiko besar walaupun hasilnya besar.

== Selamat Berprestasi ==





Nuriya

"Tanpa taufiq dari Allah, studi ini tidak akan selesai Tanpa petunjuk dariNYA, info kampus dan sumber seputar TA tidak akan pernah sampai Tanpa rahmat dari Yang Maha Kuasa, tak akan ada dukungan full dari atasan, rekan pegawai, ataupun keluarga Tanpa diberi kemudahan, tidak akan ada dukungan dosen, klien, ataupun pihak lain yang terkait Tidak pantas kalau diri ini tidak bersyukur padaNYA...ataupun tidak berupaya makin dekat padaNYA... Alhamdulillah wastaghfirullah... Terima kasih pun saya haturkan pada semua pihak yang memberi dukungan khususnya saderek kulawargi Sahale PKP2A I LAN"

WISUDA RAHMAWATI AZZAHRA SALAH SEORANG PEGAWAI DI SUBAG KEUANGAN PKP2A I LAN

Rahma, begitu ia akrab disapa .. melanjutkan S2 di IKOPIN, hingga Lulus Sidang pada 27 Juli 2018 dan wisuda pada 15 September 2018 Alhamdulillah menjadi lulusan terbaik dg cumlaud IPK 3,88 dengan waktu tempuh pendidikan kurang dari 2 tahun. Saat wisuda keluarga yang datang berjumlah 24 orang, saking pada bahagia anaknya ada yang bisa kuliah sampai S2 .. Waktu kuliah, Rahma terpilih menjadi Ibu kost terbaik karena bisa mengajak teman sekelas sidang semua ... Yg tugasnya mensupport, menyemangati dan membantu teman sekelas maju sidang semua ... Cerita haru-nya, saat wisuda, Alm Bapak hadir meski dim keadaan sakit ... dari sukabumi datang...padahal jalannya sudah dipapah...ga bisa jalan sendiri...nangis jadinya.. sementara itu kenangan yg berkesan lain saat kuliah, Alhamdulillah.... rahma mampu menggerakan teman sekelas, menyulap gudang...menjadi mushola, semua pada nyumbang mulai dari karpet, sajadah, mukena, sarung, sendal jepit dan Alhamdulillah musholanya sampai sekarang bermanfaat....karena letak mesjid diujung dan waktu istirahat sholat sebentar sehingga musholanya terpakai....



Rahmawati



Riska



Berita keluarga lainnya yang tidak kalah membahagiakan adalah kelulusan putrinya Suparni, salah seorang pegawai di Bidang Diklat PKP2A I LAN. Riska puspitasari sang putri, tahun 2018 berhasil lolos dan diterima pada Fakultas Ilmu Budaya Dasar Jurusan Sejarah, Universitas Padjadjaran, selamat ya De Riska

BERITA KELUARGA

9 September 2018 merupakan hari yang membahagiakan bagi Hidajat (photografer handal PKP2A I LAN) dan keluarga, karena pada hari itu Hidajat melangsungkan acara lamaran putra semata wayangnya yang bernama Fachri.



Fachri



Masrully

Pernikahan Masrully pegawai baru di lingkungan PKP2A I LAN pada tahun 2018, kini Masrully beserta istri tinggal bersama di Jatinangor



Gibran Arrayan Arka

Alhamdulillah, Isrini Miranida salah pegawai baru di lingkungan PKP2A I LAN yg bertugas di Bidang Kanigara .. telah melahirkan anak pertamanya dg sehat dan selamat. Gibran Arrayan Arka, demikian bayi lucu tersebut diberikan nama .. Lahir 20 Juli 2018

Diani salah seorang CPNS PKP2A I LAN tahun 2018, Alhamdulillah telah melahirkan putranya yang kedua pada hari Selasa, 21 Agustus 2018. Bayi dengan bobot 2,3kg diberi nama Aaric Amwaludin, setelah anak sulungnya yang bernama Arkana Emyr Amwaluddin. Nama Arkana sering disingkat oleh Diani menjadi Arema ..



Arkana Emyr Amwaludin



Jl. Kiara Payung KM. 4,7 Jatinangor Sumedang
Telp. (022) 7790048, Fax. (022) 7790044-7790055



Revisi
2018
2019

#INTEGRITAS#PROFESIONAL#INOVATIF#PEDULI#SAMATE#