

A photograph of two men standing in front of a cityscape. The man on the left is wearing a white suit, a black cap, and glasses. The man on the right is wearing a brown and yellow patterned batik shirt and glasses. They are both smiling and holding a large certificate or document together. The background shows a city with various buildings and a bridge.

Semangat Perubahan Membangun Zona Integritas



AKRAWALA

edisi I Oktober 2019



Ciwidey, 21 Maret 2019
Kami Tak Ingin Lupa Bahagia





DAFTAR ISI

<i>ILC</i>	2.
<i>Black Bole</i>	5.
<i>Mencari Mentri untuk sang Presiden</i>	7.
<i>Catatan Kebijakan BNPB</i>	9.
<i>Dibalik Pembuatan VIDEO</i>	11.
<i>Chat yang TERTUKAR</i>	13.
<i>Drama LATSAR</i>	18.
<i>Dibalik ATM</i>	20.
<i>Mengenal Keunggulan KULON PROGO</i>	22.

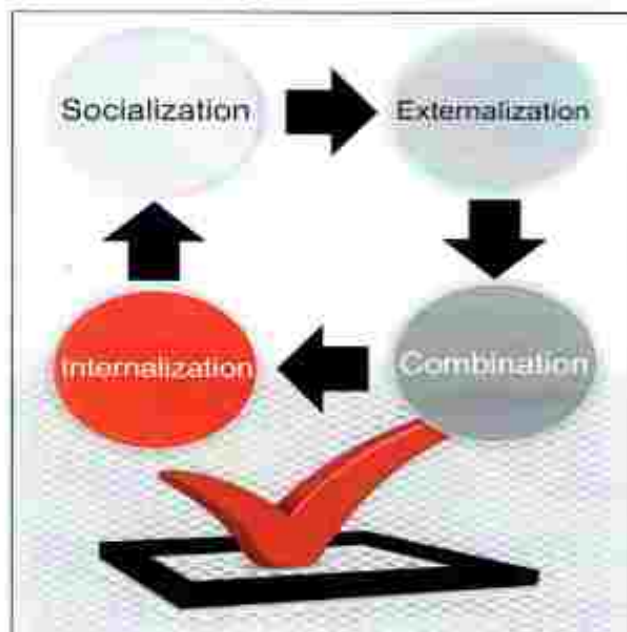


ILC

Oleh Yuyun yuningsih

Pusatbang PKASN LAN sebagai salah satu lembaga yang memiliki core business di dunia pelatihan sudah semestinya selalu mengembangkan metode pembelajaran yang efektif dan efisien demi terwujudnya tujuan suatu pelatihan. Di era sekarang ini, para peserta pelatihan dituntut untuk berinovasi demi mewujudkan visi dan misi organisasi asal peserta. Dalam agenda visitasi inovasi peserta Diklatpim Tingkat III Angkatan ke-2 yang dilaksanakan ke Telkom Corporate University (TCU) pada tanggal 16 September 2019, TCU berbagi mengenai bagaimana perjalanan suatu inovasi terwujud. Salah satu hal menarik yang disampaikan yaitu tentang *Integrated Learning Cycle* (ILC) dalam proses menumbuhkembangkan inovasi.

Siklus ILC di PT. Telkom merupakan hasil penggabungan dari SECI Model dipadukan dengan Katalog Metode Pembelajaran BERSIN. SECI model merupakan model yang dikembangkan oleh Nonaka dan Takeuchi (1995) yang menggambarkan penciptaan dan penggunaan pengetahuan melalui interaksi antara masyarakat dan informasi. SECI Model dapat digambarkan sebagai berikut:



Katalog Metode Pembelajaran BERSIN merupakan katalog komprehensif dari Deloitte mengenai metoda pembelajaran formal dan informal berdasarkan pengalaman dengan perusahaan terkemuka di seluruh dunia. Metoda pembelajaran formal diantaranya melalui *instructor-led*, *virtual classroom*, *simulations* dan *e-learning*. Metoda pembelajaran informal diantaranya melalui pencarian, buku dan artikel, *video dan podcast*, portal belajar, wikis, blogs dan forum, komunitas, jaringan sosial, direktori para ahli, *coaching dan mentoring*, dukungan kinerja, tanggapan pelanggan, penugasan, *reviu dan rencana pengembangan*. Katalog pembelajaran Bersin dapat dilihat pada gambar berikut :

FORMAL	I N F O R M A L		
	On-Demand	Social	Embedded
Instructor - led	Search	Wikis, Blogs and Forum	Performance Support
Virtual Classroom	Books & Articles	Communities of Practice	Costumers Feedback
Games	Videos & Podcast	Social Networks	Rotational Assignments
Simulation	Learning Portal	Expert Directories	After - Action Reviews
E - Learning		Coaching & Mentoring	Development Planning

ILC yang dikembangkan oleh PT. Telkom merupakan siklus belajar yang terintegrasi mulai dari (1) *Self-Led Learning* (belajar mandiri), (2) *e-Learning* (belajar secara online), (3) *Classroom Learning* (belajar di kelas), (4) *Learning from Others* (misalnya dengan mengerjakan proyek/tugas tertentu), (5) *Dialogue* (contoh : proses *coaching dan mentoring*) sampai dengan (6) *Online Communities* (proses *sharing* melalui komunitas tertentu). Melalui proses ILC inilah Telkom mengembangkan inovasi-inovasinya. Telkom mampu mengelola pengetahuan yang mereka miliki untuk dikembangkan menjadi suatu inovasi. Lebih jelasnya proses ILC dapat dilihat pada gambar berikut :





	Formal Learning	Informal Learning	Sharing
In Person	Classroom Learning - Instructor Led - Games - Simulation 3	Learning from other - Rotational Assignments - Development Planning - Performance Support - Coaching & Mentoring 4	Dialogue - Communities of Practice - Social Networks - Customers Feedback - After - Action Review 5
On Line	e - Learning - Virtual Classroom - e - learning 2	Self Led Learning - Search - Book & Article - videos & podcats - Learning portals - Expert Directories 1	On Line Communities - Wikis - Blogs - Forums 6

Secara garis besar, selama ini LAN telah melaksanakan ILC dalam proses penyelenggaraan diklat yang diharapkan dapat menumbuhkembangkan inovasi para peserta diklat. Inovasi terbaru yang dihasilkan dan disosialisasikan kepada para peserta Diklatpim Tingkat III Angkatan ke-2 adalah aplikasi untuk proses coaching antara atasan dan bawahan. Walaupun pada awalnya para peserta diklat mengenal istilah *coaching* antara *coach* dan peserta diklat pada saat

penyusunan Rancangan Proyek Perubahan, namun setelah dilakukan diskusi, istilah *coaching* ini dapat disetarakan dengan proses pembinaan yang biasa dilakukan oleh atasan di instansi masing-masing.

Aplikasi ini disebut COMIC yang merupakan singkatan dari Coaching Gamification. Aplikasi ini baru diluncurkan sekitar bulan Juni 2019 dan dapat diunduh secara gratis melalui *playstore*. COMIC dikembangkan dengan semangat menjadikan budaya *coaching*

menjadi perilaku dan menjadi budaya organisasi di PT. Telkom. COMIC merupakan aplikasi interaktif yang melibatkan *coachee*, *coach* dan *super coach* dengan menggunakan metode permainan/*game* agar lebih menarik. Proses pembinaan tidak lagi dilakukan secara *face to face* melainkan melalui sistem aplikasi ini. *Coachee* dapat mengumpulkan poin yang nantinya ditukarkan dengan *rewards* tertentu seperti voucher pulsa, voucher belanja, tiket bioskop, *gadget*, maupun *rewards* lain yang bukan berbentuk materi, seperti tanda/ciri sebagai *talent* di sistem kepegawaian. *Punishment* juga dapat diterapkan oleh para *coach* dengan melakukan pengurangan poin bagi para *coachee* yang dianggap tidak berkinerja sesuai dengan harapan/target. Aplikasi ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik lagi dan terbukanya kesempatan memperoleh penghargaan dan pengakuan.

Melalui aplikasi ini, para pegawai memiliki kontrol dan akan memiliki target kerjanya masing-masing sesuai kesepakatan pada saat proses *coaching*. Aplikasi ini juga dapat memonitor pencapaian target kinerja per bulan. Selain itu, aura kompetisi akan terbangun secara alami sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Indikator keberhasilan pembinaan ini terjadi pada saat pembinaan yang dilakukan menghasilkan *feedback/follow up*/kesimpulan dari komunikasi yang dibangun antara atasan dan bawahan. Seyogyanya sistem pembinaan seperti ini juga dapat dibangun di LAN pada umumnya dan di Puslatbang PKASN pada khususnya agar kinerja organisasi lebih meningkat lagi.



Tim Learning ASN Corpu Puslatbang PKASN LAN diterima oleh jajaran pimpinan Universitas Telkom dalam rangka mencermati pelaksanaan konsep Corpu yang telah lama dilakukan Telkom sehingga Telkom menjadi salah satu perusahaan pembelajar yang menginspirasi bahkan semakin berkembang dalam menjawab tantangan zaman.

A S N
C O R P U

Kita tidak tahu
BAGAIMANA
hari esok ...
yang bisa kita
lakukan adalah
BERBUAT
Sebaik-baiknya
dan
BERBAHAGIA
pada hari ini



Layanan Berkualitas Diklat Tanpa Batas
3 Juli 2019



Tradisi In House Training yang Menginspirasi
15 Januari 2019



Penilaian kompetensi JPT Pratama Pemkab
Ogan komering Ilir
7 Agustus 2019



Bimbingan Teknis Komunitas bernama PILIRAN RAKYAT
25 Agustus 2019

BLACK BOX

Angkutan Darat

Siapkah Kita .. ??

"Black Box" adalah istilah jamak kita dengar apabila terjadi kecelakaan transportasi udara dan selalu didengung-dengungkan dalam berbagai macam jenis dan media pemberitaan. Keberadaan "barang" ini seolah menjadi angin surga bagi tragedi kecelakaan transportasi udara, karena dapat menguak segala hal terkait bagaimana sebuah kecelakaan transportasi udara dapat terjadi. Barang ini selalu menjadi rujukan berbagai institusi atau badan pemerintah di seluruh dunia terkait keselamatan transportasi.

Black Box memang identik dengan dunia penerbangan dan merupakan komponen wajib yang ada di setiap pesawat, baik itu pesawat berbadan kecil maupun besar. Komponen ini adalah hasil riset dan pengalaman para engineer atau perancang

pesawat untuk dapat menjamin keselamatan penerbangan. Sebuah gagasan muncul untuk dapat menerapkan perangkat ini di semua mode transportasi salah satunya transportasi darat. Gagasan ini muncul karena selama ini pengungkapan kecelakaan pada transportasi darat masih mengandalkan beberapa metode manual seperti reka ulang, keterangan saksi, keterangan korban atau pengemudi, dan pemeriksaan kendaraan.

Regulasi

Kementerian Perhubungan (Kemenhub) selaku regulator (artinya KBB: alat pengukur) di Indonesia baru saja merilis regulasi terbaru tentang Sistem Manajemen Keselamatan (SMK) bagi perusahaan angkutan umum yaitu Peraturan Menteri Perhubungan (Permenhub) Nomor 85 Tahun 2018. Di dalam regulasi tersebut mengatur bahwa angkutan umum darat wajib memiliki sertifikat SMK dan diaudit secara rutin. Aturan yang baru saja dirilis ini, telah ditandatangani oleh Menteri Perhubungan Budi Karya Sumadi pada 10 September 2018 dan diundangkan pada 14 September 2018. Menilik dari pengertian

SMK itu sendiri menurut regulasi adalah bagian dari manajemen berupa tata kelola keselamatan yang dilakukan secara komprehensif dan terkoordinasi untuk mewujudkan keselamatan dan mengurangi risiko kecelakaan.

Regulasi baru ini menjadi dasar standarisasi penerapan keselamatan untuk transportasi darat salah satunya angkutan umum. Pemerintah menginginkan penerapan standar aturan yang ketat dalam transportasi darat layaknya transportasi udara. Landasan regulasi yang dibuat oleh pemerintah menjadi pijakan yang baik sebagai dasar membenahi transportasi darat di Indonesia.

Pemerintah dapat memaksa operator, produsen kendaraan, dan perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam layanan transportasi darat untuk patuh dalam penerapan standart keselamatan yang lebih baik. Pengaplikasian black box adalah sebuah kewajiban yang akan diterapkan juga seiring dengan berlakunya Permenhub Nomor 85 Tahun 2018 ini. Untuk menjamin keselamatan dan mempermudah investigator dalam menyelidiki rangkaian peristiwa-peristiwa kecelakaan transportasi darat.

Banyaknya kecelakaan transportasi di darat terutama telah mendorong pemerintah lebih intens dalam memberi perhatian terutama pada faktor keselamatan pengguna transportasi darat di Indonesia.



Widyawan Pranawa

Penerapan black box di transportasi darat tidaklah mudah, karena black box bukanlah barang sembarangan. Pada transportasi udara, black box memuat segala data tentang pesawat seperti percakapan pilot dan ATC, tekanan udara, dan informasi penting lainnya. Penerapan di transportasi darat, butuh aturan turunan yang lebih detail dan teknis bagaimana black box tersebut dibuat seperti apa saja data yang diperlukan khusus transportasi darat, bentuk black box itu sendiri, penempatannya, dan sejenisnya. Hal itu tidaklah mudah, karena memerlukan riset bertahun-tahun untuk menemukan kesempurnaan sistem Black Box seperti halnya pada pesawat.

Koordinasi antar instansi terkait serta dengan pihak swasta sifatnya wajib, karena belum pernah dalam sejarah transportasi di Indonesia dengan penerapan black box ini. Pihak swasta dalam hal ini seperti produsen kendaraan, karoseri, dan yang terkait juga harus diberitahukan dengan detail teknis tentang black box ini. Perlu juga diperhitungkan riset dan uji coba penerapan black box pada transportasi darat ini sebelum benar-benar diaplikasikan.

Kita patut mengapresiasi usaha pemerintah dalam memperhatikan keselamatan dan keamanan dalam transportasi darat. Ini merupakan inovasi bersejarah bagi dunia transportasi darat di Indonesia, karena memang salah

satu manfaat jikalau transportasi tersebut mengalami kecelakaan. Data-data mengenai kendaraan tersebut sebelum mengalami kecelakaan dan setelahnya pun akan terekam dengan baik dan menjadi data yang reliable untuk kepentingan berikutnya.

Kesiapan

Persiapan untuk era baru dalam transportasi di Indonesia segera dimulai dengan berlakunya Permenhub Nomor 85 Tahun 2018. Prioritas keselamatan dan keamanan dalam menggunakan transportasi umum menjadi yang utama, dan sekarang yang perlu kita pikirkan bersama adalah bagaimana kesiapan instansi baik itu pusat dan daerah, penyelenggara angkutan, dan pihak produsen kendaraan dalam implementasinya termasuk penggunaan black box. Perangkat black box membutuhkan peralatan pendukung lainnya untuk mengurai data yang masuk seperti halnya pada pesawat.

Sedangkan untuk perangkat pengurai data dalam black box juga membutuhkan orang-orang dengan keahlian khusus. Pemerintah sudah seharusnya segera mengantisipasi loncatan era baru ini dengan memperkuat sumber daya manusia dan perangkat pendukungnya secara bertahap. Jangan sampai hanya menjadi aturan di atas kertas, yang pada kenyataan diimplementasikan secara serampangan. Mendatangkan ahli atau pakar dalam bidang

keselamatan transportasi misalnya dari dunia penerbangan juga diperlukan sebagai pendampingan. Semoga dengan hadirnya peraturan baru ini mampu mengurangi angka kecelakaan transportasi di Republik ini. Transportasi umum kembali menjadi idaman bagi setiap warga masyarakat di negara ini jika bepergian. Transportasi publik yang aman, nyaman, dan terjangkau sudah menjadi hak warga negara di Republik ini. (WIP)



Mencari menteri untuk SANG PRESIDEN

Oleh: Agus Wahyuadianto



Potongan lagu "On My Way" dari Alan Walker menyentak konsentrasiku menulis artikel jurnal. Buru-buru kuangkat telepon

selulerku.

"Assalamu'alaikum. Halo, dengan Agus di sini," sambutku.

"Mas Agus, saya mau minta tolong nih!" kata seseorang di ujung telepon.

"Tolong bantu saya memilih menteri!" sambung pemilik suara itu lagi.

Kuperkirakan dari suaranya yang tidak terlalu berat, bahwa sosok lelaki ini usianya sekitar 50 tahun dan dari aksennya berasal dari suku Jawa. Orangnyanya supel, ramah, dan *njawani*, tapi bisa bertindak tegas.

"Masa sih ini Pak Jo?" batinku. Baru semalam aku lihat beliau di televisi saat pelantikan presiden. "Emm, Apakah ini betul dengan Yang Mulia Presiden? Baik, Yang Mulia. Insya Allah saya siap membantu!" jawabku terbata-bata. "Gak usah pakai Yang Mulia segala, wong saya ini manusia biasa. Cukup panggil Pak Jo saja," tukasnya.

"Ya sudah, kalau bisa bantu. Saya tunggu di Istana besok pagi jam 7. Kita *ngobrol* sambil sarapan gudeg manggar kesukaan *sampeyan*!" perintah Pak Jo tegas menutup percakapan telepon.

Singkat cerita sampailah aku di Istana. Setelah menghabiskan satu piring gudeg manggar dan dua buah tempe gembus, Pak Jo terlihat membuka pembicaraan.

Aku tahu Pak Jo orangnya lugas tapi suka pengetahuan ilmiah. Oleh karena itu jawabanku harus singkat dan padat, jangan *ndakik-ndakik* terlalu rumit pakai filosofi atau kutipan teori.

Kutegakkan posisi duduk sambil berusaha tetap rileks.

"*Inggih* Pak. Saya paham kegalauan Bapak terkait pemilihan menteri ini. Pada kabinet lampau, menteri yang Bapak pilih hampir semuanya punya pengetahuan dan keterampilan memadai untuk duduk di jabatannya. Tapi saya nilai cukup banyak yang tersandung masalah etika atau moral. Hal ini yang mesti ditambahkan untuk kabinet sekarang," jawabku panjang.

Pak Jo mencondongkan badan ke depan. "Lalu bagaimana caranya?" Pak Jo penasaran.

"Saya ambil contoh strategi Umar bin Abdul Aziz, khalifah yang terkenal sukses menjalankan pemerintahannya sehingga tak ada fakir miskin yang layak disantuni oleh negara. Umar memilih komandan pengawal pribadi dari tim pengawal khalifah lama. Tapi keunggulannya adalah komandan baru ini salat dan *nderes* Quran lebih khusuk saat tidak dilihat orang lain. Umar juga pernah menguji calon pejabatnya dengan cara menyuruh orang lain bertanya harta apa yang akan diberikan pada utusannya bila si kandidat diangkat jadi gubernur," sahutku.

"Maksudnya, menteri saya harus orang yang punya moral baik di muka umum, tapi lebih saieh lagi saat hanya ada dirinya sendiri dan Tuhan yang mengawasi. Apakah begitu, Mas?" Pak Jo menyimpulkan jawabanku. "Leres. Betul sekali Pak, selain itu Menteri Bapak harus orang yang

kompeten di jabatannya. Bisa dengan mengambil orang yang sudah lama bekerja di substansi tersebut atau yang serumpun dengannya. Soft skill bisa ditransfer untuk jabatan apa saja, tapi hard skill terbatas karena tergantung konteks pekerjaan. Moral bersifat cukup permanen bila diperkuat dengan pengulangan atau kebiasaan sehari-hari," sambungku.

"Lalu, bagaimana dengan menteri yang kadang suka berdebat di ruang publik dan membuat saya malu?" tanya Pak Jo.

Ini pasti kaitannya dengan beberapa kasus polemik kebijakan antar menteri yang bertolak belakang atau menteri-menteri yang kelewat rajin berkomentar sehingga memicu perdebatan publik. Aku tersenyum dalam hati. "Kondisi ini agak sulit dihindari, karena Bapak sendiri penyebabnya," sanggahku cepat. "Lho, kok saya yang dituduh biang masalah?" dahi Pak Jo mengernyit tanda tak setuju.

"Kan Bapak yang minta supaya menteri aktif berkomunikasi dengan masyarakat dan cepat tanggap menghadapi permasalahan atau isu-isu yang meresahkan publik. Tanggapan yang berpolemik adalah yang bersifat parsial, hanya melihat dari kepentingan satu kementerian saja," jawabku tenang.

"Sebaiknya Pak Jo sebagai pimpinan tetap membiarkan inisiatif menteri sebagai bagian dari dinamika pemerintah dan mendidik masyarakat untuk berpikir kritis. Kecuali untuk masalah yang darurat atau strategis, maka kesatuan opini harus diutamakan," sambungku.

"Nahh, saya tertarik dengan pernyataan *Sampeyan* barusan

Harus seberapa kritisah masyarakat kita?" tanya Pak Jo bersemangat.

"Saya kutip lagi sejarah Khalifah Umar. Dalam pemerintahannya, Umar didampingi oleh dewan penasihat yang merupakan ahli hukum, agama, perang, dan etika. Selain itu dia buka peluang bagi masyarakat untuk mengadu langsung padanya atau pun melalui gubernur-gubernur yang tersebar di seantero jazirah Arab. Komunikasi yang terbuka membuat Umar tahu masalah riil di masyarakat, bahkan perilaku baik atau buruk dari aparatnya. Kritik yang masuk ada yang disampaikan dengan baik, pun ada yang kasar. Tapi itu diterima dengan lapang dada sebagai pimpinan tertinggi. Di sini keteladanan dari pemimpin tertinggi menjadi faktor kunci. Lambat laun bawahan akan mengikuti contoh dan menginternalisasikan sebagai nilai personal," jawabku panjang lebar. "Sistem yang dibangun saat Umar memimpin tidak hanya didasarkan pada Quran dan Sunah, tapi dimanifestasikan pada keteladanan pimpinan dan kolektivitas dalam mengambil keputusan serta mengelola negara. Sehingga masyarakat, termasuk aparatnya, terkondisi

untuk mengikuti sistem yang baik dan memperlengkapannya." imbuhku.

"Wah kayanya Mas Agus nge-fans dengan Khalifah Umar bin Abdul Aziz ya?" goda Pak Jo.

"Fans berat sih enggak Pak. Tapi memang saya nilai Umar ini punya kelebihan sebagai kepala negara yang baik meski cuman memerintah 4 tahun," tukasku.

"Sayang ya, cuma sebentar. Masih lebih mending saya bisa 2 periode ha..ha..ha..." gurau Pak Jo.

"Beliau berhenti jadi khalifah karena meninggal diracun. Meski jadi khalifah yang baik, banyak juga musuhnya. Tidak ada yang sempurna, Pak!" jawabku.

Kami sama-sama terdiam, terbawa angan atas nasib Khalifah Umar sambil memandangi cangkir teh yang sudah diisi ulang 3 kali.

"Mas, mau gak jadi menteri atau setidaknya penasihat saya? Nanti saya dicerital lagi kisah Khalifah Umar," kata Pak Jo memecah keheningan.

"Ah, Bapak pasti bercanda. Tapi kalau Pak Jo memaksa Saya ma..."

Pandanganku tiba-tiba kabur dan kepalaku terasa berputar cepat. Badanku terasa berat, seakan dadaku ditimpa ratusan kuintal.

"Ya Allah, jangan-jangan cangkir tehku diracuni. Apakah nasibku

akan sama seperti Khalifah Umar? Inilah akhir hidupku? Padahal aku belum jawab kesediaanku menjadi menteri Pak Jo!" teriakku tapi anehnya tak ada suara yang keluar.

"Papi, wake up!" samar-samar kudengar suara Brizia dari atasku. Kubuka mata dan kulihat senyum balita 3 tahun yang menduduki badanku sambil bermain buku tebal Biografi Umar bin Abdul Aziz. Alhamdulillah, aku hanya bermimpi. Mimpi yang aneh, tapi membawaku pada perenungan bahwa memilih orang yang bisa dipercaya tidaklah mudah apalagi bila ada keuntungan dalam posisi barunya. Pertama, pilihlah orang yang kompeten dan punya moral-perilaku yang santun. Banyak orang pandai, tapi yang punya *attitude* santun akan lebih berguna karena membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Kedua, ketika pada posisi memimpin, maka keteladanan berdampak lebih nyata daripada sekedar perintah saja. Sangat mudah untuk meminta orang melakukan kebaikan tapi bersikap konsisten bahkan ketika tak ada orang lain yang melihat menjadi latihan dalam membentuk sikap mental diri sendiri. Ketiga, baik dalam posisi sebagai pimpinan maupun pengikut maka kesadaran bahwa orang lain memiliki kelebihan akan menjauhkan dari sifat egosentris sehingga lebih mudah membangun tim kerja yang solid. Tim yang baik akan saling melengkapi kelemahan anggota lain dan berjalan dengan mengandalkan kolektivitas sehingga hasilnya lebih baik daripada saat dikerjakan sendiri. Tiga poin penting ini semoga bisa dimanfaatkan bagi kepentingan organisasi tempatku bekerja. (AvJ)



Pelaksanaan Penilaian Kompetisi dalam rangka Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Kemering Ilir pada 13 agustus 2019

CATATAN KEBIJAKAN

Menelaah Kebijakan Perubahan Kelembagaan (Badan Nasional Penanggulangan Bencana)

Oleh : Masrully

BNPB



Persoalan penanggulangan bencana kembali menjadi perbincangan hangat di tahun 2018. Pasalnya

sepanjang tahun 2018 Indonesia dilanda berbagai bencana besar seperti gempa bumi di Lombok, tsunami Palu & Donggala, dan tsunami yang melanda Banten. Bencana-bencana besar tersebut menimbulkan banyak kerugian harta dan nyawa. Ratusan orang tewas, ribuan rumah rusak, dan fasilitas publik seperti sekolah, rumah sakit porak-poranda. Begitu dahsyatnya dampak yang diakibatkan oleh bencana ini sehingga kita harus sepakat bahwa persoalan bencana ini harus menjadi perhatian kita bersama.

Awal tahun 2019, pemerintah melakukan gebrakan baru dalam penanganan kebencanaan. Selain melakukan penggantian pimpinan BNPB, pemerintah juga merubah kebijakan tentang BNPB. Pemerintah mengganti aturan tentang BNPB yang sebelumnya diatur melalui Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2008 menjadi Presiden No. 1 tahun 2019. Perubahan aturan tersebut berdampak pada berbagai perubahan kelembagaan BNPB.

PENAMBAHAN UNIT KERJA

Di dalam aturan yang baru, BNPB memiliki satu deputi baru yaitu Deputi Bidang Strategi dan Sistem. Deputi ini memiliki tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang sistem dan strategi penanggulangan bencana. Penambahan deputi tersebut memang membuat struktur BNPB menjadi kelihatan gemuk. Namun dalam sebuah organisasi,

penambahan unit dalam struktur menjadi wajar sepanjang memiliki tujuan dan tugas pokok & fungsi yang jelas dan tidak menyebabkan duplikasi tupoksi. Karena struktur yang bagus bukan selalu harus kecil, tetapi "tepat" atau *right sizing*.

Penambahan deputi baru ini menunjukkan bahwa paradigma pemerintah dalam penanggulangan bencana menjadi lebih luas. Bahwa upaya penanggulangan bencana tidak hanya mengenai pencegahan dan penanganan, tetapi juga perlu membangun sistem dan strategi yang efektif. Sehingga diharapkan ke depan, penanggulangan bencana di Indonesia lebih berorientasi strategis dan sistemik. Karena jika kita lihat, salah satu hal yang perlu kita benahi dalam penanggulangan bencana adalah persoalan sistem. Misalnya dalam kasus tsunami selat sunda maupun tsunami yang merajang Palu & Donggala, sistem peringatan dini tsunami yang ada tidak berfungsi dengan baik. Hal ini tentu ikut mempengaruhi jumlah korban yang terdampak dari bencana tersebut.

Namun penambahan unit organisasi seyogianya diiringi dengan dukungan anggaran. Hal ini masih menjadi perhatian ke depan bagaimana BNPB didukung dengan anggaran yang sesuai dengan kebutuhan agar kinerjanya dapat berjalan efektif. Meskipun selama 3 tahun terakhir kita lihat bahwa anggaran BNPB terus menurun dalam APBN. Karena tidak dapat dipungkiri salah satu kendala yang dihadapi BNPB dalam penanggulangan beberapa bencana belakangan adalah persoalan anggaran. Karena anggaran berdampak pada berbagai hal seperti ketersediaan peralatan, perawatan peralatan, operasional, rehabilitasi dan rekonstruksi.

Dan memang BNPB kerap kali mengeluhkan minimnya anggaran yang diterima, sementara itu potensi dan bencana di Indonesia semakin meningkat semenjak tahun 2018 (CNN Indonesia 26 Desember 2018).

JABATAN KEPALA DAPAT DIISI TNI AKTIF

Di dalam peraturan yang baru, jabatan Kepala BNPB dapat diisi oleh TNI/Polri. Poin ini merupakan penambahan dalam aturan tentang BNPB. Sebelumnya BNPB memang pernah dijabat oleh TNI, tetapi purnawirawan atau mengundurkan diri terlebih dahulu dari TNI. Misalnya kepala BNPB periode Desember 2015-Januari 2019 yang dijabat oleh Willem Rampangilei, purnawirawan TNI AL.

Pengangkatan kepala BNPB dari unsur TNI aktif memang di satu sisi berdampak positif. Ada benarnya juga, jika kepala BNPB dijabat oleh anggota TNI aktif bisa membuat koordinasi BNPB dengan TNI cenderung lebih mudah dalam kasus penanganan bencana. Karena memang di dalam tugas pokok TNI, salah satunya adalah membantu menanggulangi akibat bencana alam, pengungsian, dan pemberian bantuan kemanusiaan. Dan di dalam aturan tentang kebencanaan, TNI menjadi salah satu unsur yang dilibatkan dalam penanggulangan bencana.

Namun jika dikaji lebih lanjut, aturan ini tidak sinkron dengan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan UU 34 Tahun 2004 tentang TNI. Menurut UU ASN dan UU TNI, anggota TNI dapat mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi pada instansi sipil, dengan syarat mengundurkan diri dari dinas aktif. TNI aktif hanya bisa menduduki jabatan sipil pada beberapa instansi tertentu yang dinyatakan di dalam UU TNI, dan BNPB tidak termasuk ke dalam salah satu instansi tersebut.

Pertimbangan untuk menjaga sinkronisasi dan konsistensi antar peraturan

Menelaah Kebijakan ...

perundang-undangan ini menjadi persoalan penting saat ini. Karena salah satu persoalan reformasi birokrasi kita saat ini adalah tumpang tindih dan inkonsistensi peraturan perundang-undangan. Jika persoalan ini tidak ditindaklanjuti maka akan menambah catatan inkonsistensi peraturan perundang-undangan di negara kita.

Untuk itu, ke depan pemerintah perlu melakukan revisi terhadap UU TNI dengan memasukkan BNPB sebagai satu instansi yang dapat dijabat TNI aktif. Karena memang di dalam UU TNI, telah dimasukkan Badan SAR sebagai instansi tertentu yang boleh diduduki oleh anggota TNI aktif. Hal ini lebih baik meskipun logikanya terbalik, karena seyogyanya UU TNI dahulu yang direvisi.

PENAMBAHAN ANGGOTA PENGARAH

Pada struktur yang baru, BNPB mengalami penambahan unsur anggota pengarah.

Sebelumnya, anggota pengarah terdiri dari 19 orang, berasal dari pimpinan instansi pemerintah. Pada kelembagaan baru, anggota pengarah BNPB ditambahkan 1 orang dari perwakilan Kementerian Koordinator Politik Hukum dan HAM (Polhukam).

Penambahan anggota pengarah dari Kementerian Polhukam ini dapat membuat penanggulangan bencana dapat lebih efektif. Karena mendapat dukungan informasi maupun sumberdaya dari kementerian tersebut. Apalagi kedudukan unsur pengarah cenderung strategis, karena berperan memberikan masukan dan saran kepada Kepala BNPB. Unsur baru dari Kemenkopolhukam memperluas sudut pandang BNPB dalam menyusun rencana strategis dalam penanganan bencana.

FUNGSI KOMANDO BNPB

Aturan terbaru memberikan kewenangan kepada BNPB untuk menjalankan fungsi komando pada saat darurat bencana. Pernyataan ini dinyatakan secara eksplisit pada pasal 5,

apabila terjadi bencana nasional, BNPB melaksanakan fungsi komando dalam penanganan status darurat bencana dan keadaan tertentu.

Hal ini dipahami bahwa BNPB memiliki kewenangan besar untuk memberi komando kepada instansi terkait dalam penanganan bencana. Sehingga proses penanganan bencana menjadi lebih cepat dan satu komando. Sebelumnya, BNPB memiliki fungsi komando, tetapi fungsi tersebut dilaksanakan dalam tataran unsur pelaksanaan. Dengan kewenangan ini, maka BNPB lebih mudah dalam mengkoordinir penanggulangan bencana. Karena memang dalam penanggulangan bencana tindakan dan pengambilan keputusan harus diambil secara cepat. Sehingga diharapkan penanggulangan bencana bisa lebih efektif.

Dengan kelembagaan baru BNPB, diharapkan penanggulangan bencana lebih baik. Apalagi kondisi Indonesia secara geografis merupakan daerah rawan bencana.

(MSR)





Siang itu saya membaca pesan di salah satu WAG kantor dan cukup terkejut dengan tugas yang akan diberikan. Untuk

mendukung aksi nyata Reformasi Birokrasi di lingkungan kantor saya harus berperan sebagai Nyi Iteung, sosok gadis cantik dalam cerita sunda yang jadi idaman *The Legend*, Kang Kabayan, Kaget, lucu, bakal malu atau malu-maluin, ingin menolak dan sempat bingung harus melakukan apa, adalah perasaan yang bercampur saat menerima info untuk melakukan tugas berperan sebagai Nyi Iteung.

Bagaimana tidak, saat ini di kantor sudah banyak pegawai baru yang lebih muda, lebih cantik, lebih langsing, banyak gadis juga yang rasanya lebih pas memerankan Iteung daripada saya. Pemeran Kabayan pun tidak jauh-jauh dari rekan kerja tim humas, ialah A Budi yang sudah tidak asing lagi bermain segala peran demi suksesi acara di Pusatbang PKASN LAN.

Awal menerima tugas ini terfikir



terfikir harus bisa berperan benar-benar mirip Nyi Iteung seperti yang ada dalam film-film si Kabayan di berbagai versi. Belum lagi sosok Nyi Iteung yang berparas cantik, ayu dan langsingnya itu yang membuat saya tidak percaya diri. Namun entahlah, saya terima dan jalani saja tugas peran ini. Dengan persiapan yang serba mendadak dan seadanya, harus mengikuti beberapa *shooting* adegan. Tak terbayangkan juga bahwa peran Nyi Iteung adalah pemeran utama bersama Kang Kabayan dalam pembuatan video Reformasi

DIBALIK PEMBUATAN VIDEO 8 AREA PERUBAHAN REFORMASI BIROKRASI KABAYAN & NYI ITEUNG

Oleh : Indra Risni Utami

Birokrasi ini. So, sebagai pemeran utama tentu lebih banyak tampil dari pemeran lainnya, ya ampyuunnn.

Di sela-sela tugas kantor lainnya, hampir 10 sampai 11 adegan *shooting* harus saya jalani dengan Kang kabayan beserta pemeran lainnya. Dengan penampilan Nyi Iteung yang sundanis, pakaian yang saya gunakan harus menyesuaikan, meski jauh dari kata mirip Nyi Iteung, hihi ... setelah menjalani *shooting*, ternyata satu adegan bisa menghabiskan waktu 1 hingga 2 jam. Membuat satu adegan yang diinginkan, bisa berulang-ulang hingga 5 sampai 7 kali *take shoot*. Maklum lah amatiran tralala.

Untuk mendapatkan adegan sesuai arahan sutradara dibutuhkan kesabaran tingkat dewa. Belum lagi dukungan *property* yang serba mendadak dan seadanya. Untung saja sutradaranya sekaliber Hanung Bramantyo dan program video pendukung sudah sekelas *Hollywood*, alhasil video Kabayan dan Nyi Iteung yang digarap dalam waktu singkat tersebut, luar biasa keren dan banyak mendapatkan apresiasi. Tapi sebenarnya, menurut saya sebagai pemeran Nyi Iteung, yang keren bukanlah kami sebagai pemeran utama, melainkan sosok dibalik editing videonya yang warbiyasahh.

Yang tidak kalah keren juga adalah para pemeran adegan dalam video RB Kabayan dan Nyi Iteung ini yang tampil super maksimal ini, mulai dari Kepala Pusatbang PKASN, Ketua Program RB, Kabagmin dan pemeran lainnya di setiap area perubahan yang berusaha



sekuat tenaga memberikan adegan terbaik untuk mendukung suksesnya pembuatan video Reformasi birokrasi bercerita kabayan dan Nyi Iteung.

Tak pernah terbayangkan sebelumnya, bahwa mulai dari mimik, gaya bicara, nada bicara yang harus setengah berteriak (maklum *microphone* yang belum sensitif, hihi ...) gerakan, posisi badan, sampai kepada penampilan diarahkan untuk mendukung pada pengambilan gambar yang mendekati sempurna.





Dengan mesin kamera video yang terbatas dan hanya satu unit, maka pengambilan gambar dari berbagai angle, dilakukan beruang dengan memindahkan *handycam* dari satu titik ke titik yang lainnya. Wahhh .. pastinya sebuah pengalaman *shooting-shooting* yang luar biasa ..

Lebih kurang 4 hari melakukan shooting ini dan hasilnya luar biasa, video editing untuk cerita Kabayan RB Puslatbang PKASN LAN ini ternyata benar-benar *amazing*. Perasaan saya mengikuti shooting ini biasa-biasa saja alias bukan profesional, bahkan cenderung minimal dan tanpa bakat, namun melihat hasil video dengan sentuhan edit maksimal serta efek yang canggih, menurut saya video cerita RB Puslatbang PKASN LAN versi Kabayan dan Nyi Iteung cukup membuat saya bangga. Belajar dari pengalaman pembuatan video reformasi birokrasi ini, saya semakin yakin bahwa Puslatbang PKASN memiliki segudang ide-ide, semangat, kreativitas dan warna. Jadi makin percaya diri saja bahwa Puslatbang PKASN sesungguhnya memiliki SDM yang mampu mendukung program-program pemerintah khususnya yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Lembaga Administrasi Negara. Tinggal bagaimana *me-manage* SDM-SDM unggul ini dalam menjadikan LAN sebagai institusi andal berkelas dunia.

Yang menarik dari tugas peran ini adalah semakin membuka wawasan saya pada proses Reformasi Birokrasi di Puslatbang PKASN dengan 8 area

perubahannya. Saya menjadi lumayan tahu area-area perubahan yang telah dilakukan oleh tim RB Puslatbang PKASN. Dengan audio visual pada sebuah materi, menjadikan materi tersebut mudah dicerna, diingat dan dipahami oleh khalayak. Apalagi pemahaman publik terhadap reformasi birokrasi yang sudah bertahun-tahun itu, masih juga belum sepenuhnya utuh. Entah karena kurang sosialisasi, entah karena progress RB yang belum terpublikasi atau memang belum berhasil mencapai tujuan, namun yang pasti dengan adanya improvisasi video Nyi Iteung dan Kabayan ini saya berharap Reformasi Birokrasi di lingkungan Puslatbang PKASN berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan dari sesuai harapan tentunya.

Harapan akan kebermanfaatan Puslatbang PKASN bagi publik dalam pelayanan Pelatihan dan Pengembangan, kajian, inovasi serta pemetaan kompetensi yang lebih berkualitas, selalu lebih baik dari waktu ke waktu. Inti dari reformasi birokrasi adalah perubahan, bagaimana Puslatbang PKASN senantiasa melakukan berbagai upaya perubahan dalam pelaksanaan tugas-tugas dari fungsinya mengingat tantangan zaman selalu berkembang sedemikian pesat. Akhir kata, mari kita dukung Reformasi Birokrasi di Puslatbang PKASN ini, Semangat Perubahan, Kita Bisa, Harus Bisa. Pasti Bisa! (IRU)



Jangan dikira mudah menyatukan isi-isi kepala dalam mendapatkan sebuah pemahaman bersama. Bentuk kepalanya saja, sudah berbeda-beda apalagi keras-keras semuanya. hehe.. Ada kepala yang lonjong ada yang bulat, ada yang besar ada yang kecil. Ada yang rambutnya jabrig, ada yang plontos dan ada yang kriting. Makin banyak kepala, makin banyak pemikiran dan pandangan, makin banyak pula gagasan, warna hingga perdebatan.

Dua kepala saja, seperti halnya suami dan istri dalam berumah tangga terkadang perlu proses panjang untuk menyepakati terhadap suatu hal. Perlu waktu, tenaga dan pengorbanan untuk memahami dan menyepakatinya. Tidak sedikit permasalahan dalam rumah tangga berujung pada keributan, pertikaian, pisah ranjang, perceraian (bukan curhat, hehe) hingga nyawa yang melayang, amit-amit.

Memahami atau menyepakati suatu hal dengan seksama, boleh jadi benar-benar didasari oleh kesadaran masing-masing pihak. Boleh jadi juga, satu atau beberapa pihak merasa terpaksa, dan mungkin juga ada pihak yang mengalah. Demikian halnya dalam sebuah organisasi.



perbedaan pendapat atau pandangan adalah hal yang sangat wajar. Terlebih pada hal-hal yang tidak tertuang dalam aturan atau hal-hal yang tidak tertulis. Sesuatu yang tertulis saja terkadang masih menjadi multi tafsir ketika kurang tersosialisasikan. Maka sesuatu yang tidak ada aturannya ini seringkali menjadi polemik yang berlarut-larut karena cara pandang yang berbeda.

memang menggambarkan wajah organisasi yang masih belum *fair* tentang kesejahteraan.

Bolehlah dibilang warga grup WA kantor yang pro dan kontra jumlahnya berimbang. Akibat *chatting* yang nyasar tersebut, kontan saja si Empunya percakapan kaget, bingung dan pastinya malu. Siapa yang mengira, isi chat yang sangat-sangat sensitif dan berbahaya, masuk panggung Sahate.

Tidak dapat dibayangkan memang rasa malu, sedih bercampur geram mengingat percakapan tersebut bukanlah untuk dikonsumsi oleh publik sahate. Namun apa boleh buat, nasi sudah menjadi gosong. parahnya *chatting* yang tertukar itu tidak dapat dihapus dan hampir semua anggota telah membacanya.

Barangkali ini pelajaran bagi siapapun untuk berhati-hati dan bijak dengan medsos.

CHATING YANG

TERBUKA

Oleh Sukarna

Suatu hari terjadilah *chat* salah kamar, masuk WAG kantor atau yang lebih dikenal WAG Sahate. *Chat* salah kamar dalam bentuk percakapan itu, adalah percakapan sangat pribadi dan benar-benar sensitif jika salah kirim, apalagi masuk grup dunia persilatan kantor. Pasalnya isi *chat* menyasar kepada beberapa pihak, khususnya para Punggawa Kantor. Karenanya, setelah *chat* salah kamar itu dibaca oleh publik sahate, benar-benar heboh lah dunia persilatan. Goyanglah Republik Jatinangor ini. Hampir semua terkaget, mungkin bengong dan pastinya ada yang dibuat marah karenanya. Namun tak sedikit pula yang mendukung *statement-statement* dari isi *chat* tersebut yang dianggap,

apapun bisa terjadi di zaman ini, teman yang jauh bisa jadi dekat dan teman yang dekat bisa jadi jauh. Mungkin yang terbaik adalah mendiskusikan secara terbuka saja agar semua persoalan bisa menjadi jelas dan segera bisa diselesaikan.

Persoalan ini adalah persoalan klasik yang kurang jelas penanganannya sehingga masih menimbulkan perdebatan atau pro dan kontra diantara pegawai. Yang pasti serahkan saja kepada Yang Maha Kuasa, apalagi soal rezeki semua sudah diatur. Soal ada ketidakadilan atau kurang kebersamaan biar saja waktu yang menjawab. Meski pimpinan semestinya bersikap lebih terbuka mau mendengar dan peka terhadap situasi yang ada. (SKR)



2019



Pertandingan Bola Sodok
13 Agustus 2019

2019



Halal bi Halal LAN Bandung
13 Juni 2019



Halal bi Halal LAN Bandung
13 Juni 2019



RAJIN (Rabu Belajar Ta
ditemani Kapus

23 April 2019



Pertandingan Bulu Tangkis
14 Agustus 2019



Pertandingan Futsal
16 Agustus 2019

Sema



Koordinator Pertandingan Bola Sodok
13 Agustus 2019



Syukuran Milad LA

2019



Semarak HUT RI ke-74
16 Agustus 2019



Donor Darah 5 September 2019



Tausiyah Ust. Kuswandani 27 Mei 2019



Syukuran Milad LAN ke-62

2 Agustus 2019



HUT RI ke-74
2 Agustus 2019



Implementasi SAHATE
16 Agustus 2019



Cerita Ramadhan Pasca Hibah Tanah
25 Mei 2019



e-62
2 Agustus 2019



Halal bi Halal LAN Bandung
13 Juni 2019



Pelatihan Pemadam Kebakaran
21 Oktober 2019

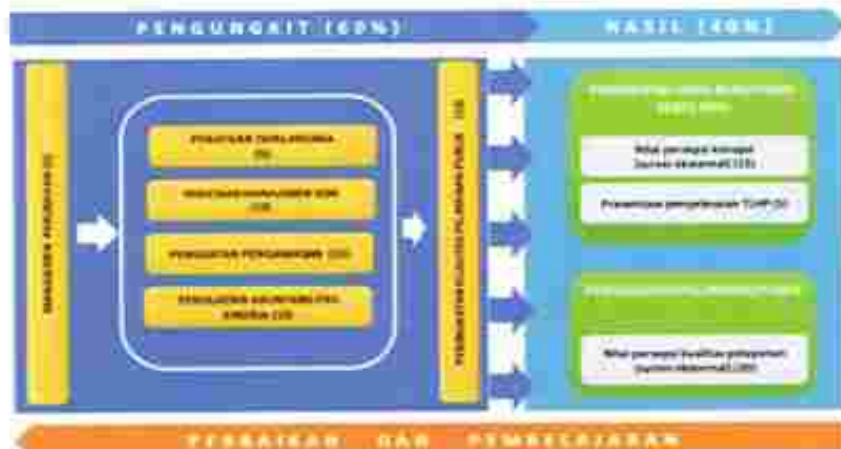
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Oleh : Wuri Indri Pramesti



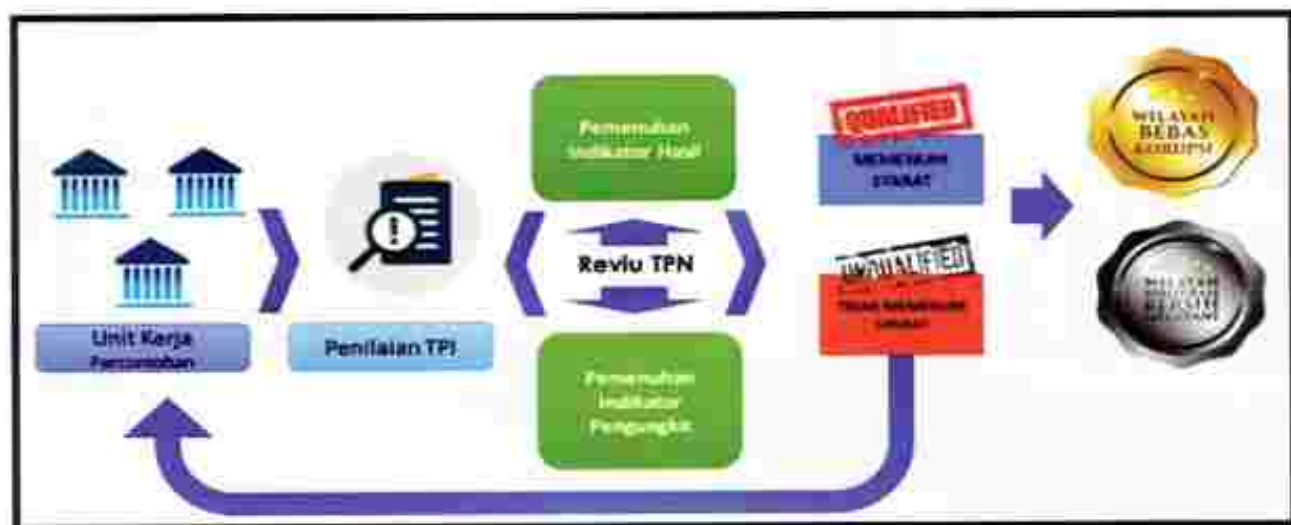
akhir ini, kita k e r a p mendengar istilah Zona Integritas. Apakah sobat semua tau apa pengertian Z o n a

Integritas? Zona Integritas merupakan miniatur implementasi Reformasi Birokrasi di unit kerja yang bertujuan untum membangun program RB s e h i n g g a m a m p u mengembangkan budaya kerja birokrasi yang anti korupsi, berkinerja tinggi dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Pembangunan zona Integritas ini



Indonesia, sementara di LAN sendiri baru 1 unit yang mendapatkan predikat WBK yaitu Pusatbang KDOD pada tahun 2018. Oleh karena itu, sesuai dengan nota dinas Sekretaris Utama LAN nomor 1112/S.1/PWP.03 ditetapkan 11 unit kerja yang diusulkan menjadi

kependudukan untuk perbaikan tata kelola pemberian bantuan social dan subsidi; d) integrase dan sinkronisasi data impor pangan strategis; e) penerapan manajemen anti suap di pemerintah dan sektor swasta; f) integrasi sistem perencanaan dan penganggaran berbasis



dilakukan dengan membangun percontohan pada tingkat unit kerja sebagai unit yang menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Unit percontohan yang dimaksud adalah a) unit yang dianggap penting/strategis dalam melakukan pelayanan publik; b) unit yang mengelola sumber daya yang cukup besar; serta c) unit yang memiliki tingkat keberhasilan reformasi birokrasi yang cukup tinggi.

Sampai saat ini, terdapat 23 unit kerja dengan predikat WBBM serta 309 unit kerja dengan predikat WBK di seluruh

WBK dan 1 unit kerja diusulkan untuk menjadi WBBM.

Pembangunan zona integritas terangkum dalam strategi nasional pencegahan korupsi yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018. Stranas pencegahan korupsi memiliki 3 fokus (perijinan dan tata niaga, keuangan negara serta penegakan hukum dan reformasi birokrasi) yang diuraikan dalam 11 aksi yaitu a) peningkatan pelayanan dan kepatuhan perizinan dan penanaman modal; b) perbaikan tata kelola data dan kepatuhan sector ekstraktif, kehutanan dan perkebunan; c) utilisasi nomor induk

elektronik; g) peningkatan profesionalitas dan modernisasi pengadaan barang dan jasa; h) optimalisasi penerimaan negara dari penerimaan pajak dan non pajak; i) penguatan pelaksanaan reformasi birokrasi; j) implementasi grand design strategi pengawasan keuangan desa serta j) perbaikan tata kelola sistem peradilan pidana

Lalu apa perbedaan antara WBK dan WBBM? WBK merupakan predikat yang diberikan kepada unit kerja pelayanan percontohan yang mampu mencegah KKN, sementara WBBM merupakan predikat yang diberikan kepada

unit kerja pelayanan percontohan yang mampu mencegah KKN dan memberikan pelayanan public berkualitas.

Sistem penilaian zona integritas terdiri dari komponen pengungkit dengan bobot 60% serta komponen hasil dengan bobot 40%. Komponen pengungkit terdiri dari 6 area yaitu manajemen perubahan, penataan tataaksana, penataan manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja serta peningkatan kualitas pelayanan public. Sementara komponen hasil terdiri dari nilai persepsi korupsi, presentase penyelesaian TLHP serta nilai persepsi kualitas pelayanan.

Proses pembangunan zona integritas terdiri dari 5 tahapan yaitu a) Pencanangan ZI (penandatanganan pakta integritas, pernyataan komitmen); b) Pembangunan ZI (menetapkan unit kerja, membangun dan melakukan move atas pembangunan); c) Pengusulan ZI (penilaian mandiri oleh TPI, pengusulan ke Kementerian PANRB); d) Review oleh TPN (verifikasi di lapangan, survey oleh BPS); e) Penetapan WBK/WBBM (panel TPN, Kementerian PAN RB bersama KPK dan Ombudsman

menetapkan bersama)

Jika sebelumnya sistem pengajuan zona integritas bersifat mandiri, kini ada juga sistem pengajuan yang bersifat mandatory/wajib bagi unit unit pengendalian integritas pada sector strategis, yaitu a) Kawasan terpadu (pelabuhan laut dan bandara); b) Aparat Penegak Hukum (kepolisian, kejaksaan, MA, lapas); c) Unit Layanan Pemda (disdukcapil, samsat, RSUD/Puskesmas, PTSP, Kecamatan) serta d) ATR/Badan Pertanahan Nasional.

Sesungguhnya terdapat 5 langkah strategi membangun zona integritas, yaitu a) Komitmen (komitmen pimpinan dan semua karyawan dengan melibatkan bawahan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dan menularkan semangat dan visi yang sama; b) Kemudahan Pelayanan (menyediakan fasilitas lebih baik dan semangat hospitality untuk kepuasan public; c) Program Yang Menyentuh Masyarakat (membuat program yang membuat unit kerja lebih dekat ke masyarakat sehingga masyarakat merasakan kehadiran unit kerja tersebut); d) Monitoring dan Evaluasi (melakukan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan untuk

memastikan bahwa program yang sedang dijalankan tetap di jalurnya) serta e) Manajemen Media (menetapkan strategi komunikasi untuk memastikan bahwa setiap aktivitas dan inovasi perubahan yang telah dilakukan diketahui oleh masyarakat).

Zona Integritas adalah tujuan akhir, sementara WBK atau WBBM merupakan proses, suatu cara untuk menjadikan K/L/Daerah dan instansi pemerintah menjadi sebuah Island of Integrity atau Zona Integritas. Jadi, siapakah kita ? (w/p 2019)



Meningkatkan kualitas pelayanan asesmen dengan membangun networking yang kuat bersama Walikota Samarinda pada Hari senin 1 Juli 2019



D R A M A L A T S A R

Oleh : Budi Permana

Salah satu suguhan pemandangan menarik di Klarapayung km 4.7 Sumedang, selain Gunung Manglayang yang anggun, hijau dan indah, pepohonan yang rimbun, Kebun singkong dan jagung, serta gedung-gedung perkantoran di Puslatbang PKASN LAN yang kokoh dan megah adalah hadirnya aktivitas para peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS). Menggunakan seragam putih hitam, berdasi lengkap topi, dengan penampilan rapi dan energik, mereka selalu berbaris, berjalan bersama menuju kesana kemari.

Dengan jumlah peserta 40 orang setiap angkutannya, mereka selalu bersama dalam berbagai kegiatan, baik di dalam maupun di luar kelas. Mulai dari senam bersama, sarapan bersama, apel bersama hingga pergi dan pulang dari masjid bersama. Sebuah upaya pembiasaan yang patut mendapat acungan jempol dalam menanamkan kedisiplinan sesuai tuntutan peraturan penyelenggaraan Latsar CPNS dan dalam upaya menanamkan semangat kebersamaan diantara para peserta untuk melahirkan angkatan latsar CPNS yang lebih



Pembiasaan disiplin dan semangat kebersamaan pada peserta latsar CPNS yang diselenggarakan oleh Puslatbang PKASN, tidak terlepas dari peran serta Tim Brigade Mobil Kepolisian Daerah Jawa Barat (Brimob Polda Jabar). Kehadiran Tim Brimob Polda Jawa Barat dalam penyelenggaraan Latsar CPNS telah memberikan warna dan kesan, baik kepada peserta maupun lingkungan Puslatbang PKASN LAN. Barangkali tulisan ini tidak akan membahas mengenai materi apa saja yang diterima oleh para peserta dalam pembelajaran kelas atau tugas apa yang harus dilakukan oleh peserta agar mereka bisa lulus mengikuti latsar CPNS.

Mencoba memotret fenomena, melalui tulisan singkat ini mencermati pada apa yang secara kasat mata, terlihat sebuah kebiasaan peserta sehari-hari selama mengikuti Latsar. Karena memang sepanjang tahun 2019 ini hiruk pikuk kehidupan Puslatbang PKASN dihiasi oleh generasi penerus, laskar muda berseragam putih hitam. Sehubungan para pegawai pada umumnya datang waktu pagi di hari kerja, sangat mungkin sebagian pegawai kurang mengetahui bahwa para peserta Laskar muda itu sudah memulai aktivitas dengan melaksanakan Sholat Shubuh berjamaah di masjid.



Aktivitas ini tentunya dilakukan oleh peserta latsar yang muslim, lantas bagaimana dengan non muslim, apakah mereka masih tertidur atau berada di dalam kamar? Tidak rupanya, peserta non muslim beristirahat sambil menunggu peserta lainnya yang menunaikan sholat di Masjid. Fenomena sangat menarik bahwa, diantara sekian kegiatan latsar CPNS, terdapat *moment* dimana toleransi, penghargaan dan persahabatan dibangun dari perbedaan. Demi menghormati para peserta yang sedang sholat, mereka menunggu di salah satu pojok Lobby Asrama.

Adapun para peserta yang beranjak ke masjid mereka berjalan bersama, berbaris tertib dan rapi, diiringi lantunan sholawat serta puji-pujian. Betapa latsar mengajarkan kepada para peserta bahwa kewajiban sang hamba terhadap Sang Khaliqnya tetap menjadi prioritas utama. Bersama latsar, berjama'ah bukan saja dilakukan saat sholat, namun pada seluruh aktivitas sejak pagi hingga malam hari.

Semangat disiplin dan kebersamaan ini semestinya adalah gambaran perilaku insan-insan Puslatbang PKASN sebagai pembina sekaligus penyelenggara pendidikan dan pelatihan. Disiplin dan semangat bersama bukan hanya diperuntukkan kepada peserta latsar saja, tetapi untuk semua ASN khususnya para pegawai Puslatbang PKASN.

Tentu menjadi ironi, manakala latsar berlalu, maka berlalu pula pembiasaan baik itu. Sebagai sebuah kegiatan mendasar yang sangat penting, seyogyanya Puslatbang selalu melakukan evaluasi terkait pembiasaan disiplin pada peserta latsar sehingga pelaksanaan pembiasaan menjadi semakin berkualitas dari waktu ke waktu.

Harapannya tentu saja, potret kedisiplinan dan semangat kebersamaan yang dipraktikkan para peserta latsar bukanlah sekedar drama, akan tetapi mengkristal terlebih dahulu pada pribadi-pribadi penyelenggara.

Bahwa sesungguhnya pembiasaan perilaku disiplin yang ditanamkan kepada para peserta adalah potret sesungguhnya perilaku para pegawai di Puslatbang PKASN LAN. Karena sungguh celaka jika para peserta berfikir bahwa yang harus sholat berjama'ah, berpakaian rapi, disiplin, dilarang merokok dan perilaku disiplin lainnya hanyalah untuk peserta saja, sedangkan penyelenggara tidak, alias pembiasaan baik yang ditanamkan kepada peserta latsar hanyalah sebuah drama karya para penyelenggara.

Hmmmm seandainya para peserta tahu bagaimana semangat kebersamaan dan teladan disiplin yang dilakukan di Lingkungan Telkom Corporate University. Salah satu wujud perilaku disiplin di Lingkungan Telkom Corporate University adalah bagaimana Sholat fardhu berjama'ah di Masjid dilakukan dengan sangat baik disana.

Saat adzan tiba, dengan otomatis seluruh pegawai mulai dari level pimpinan hingga para pekerja out sourcing bahkan para tamu dan siapapun yang ada di Telkom saat itu bergerak dengan dan tanpa komando menuju kemasjid untuk menunaikan sholat fardhu berjama'ah. ketika itu Tim Puslatbang PKASN melakukan benchmark dan diterima oleh tim TCU, berlanjut dengan paparan dari Tim TCU. 5 menit jelang adzan Dzuhur tiba, kami mendapati peringatan dari sebuah sistem pada jam dinding bahwa waktu sholat akan tiba dan kegiatan harus dihentikan untuk sementara. bukan hanya sekedar mesin yang berbicara, namun peringatan pada sistem tersebut difollow up dengan

penuh komitmen oleh para pegawainya. ketika itu tim protokol yang memandu acara dengan tegas mengingatkan bahwa waktu sholat Dzuhur akan tiba, dan kegiatan harus dihentikan sementara. Sungguh sebuah komitmen mendasar bagi setiap muslimin kapan dan dimanapun berada. Potret selama ini masih mencerminkan bahwa rapat, diskusi, bekerja depan komputer, kegiatan belajar mengajar dan lainnya masih belum bergeming meski panggilan adzan telah tiba.

Terlebih pada perintah sholat sebagai bentuk ketaatan tertinggi para hamba memenuhi panggilan Khaliqnya. Tak ada lagi yang lebih penting ketika itu selain memenuhi panggilan Sang Maha Pencipta. Inilah resep keberkahan kinerja PT Telkom yang patut ditiru khususnya oleh institusi-institusi penyelenggaraan pelatihan seperti Lembaga Administrasi Negara. Karena sepanjang urusan dunia mendominasi seluruh kegiatan, maka hanya kegagalan demi kegagalan lah yang akan ditemui. Bagaimana mungkin mengajarkan disiplin sementara penyelenggaranya tidak berdisiplin, bagaimana mungkin menyuruh sholat sementara penyelenggaranya lalai akan sholat. Telkom Corporate University seolah berpesan, **"Jangan bicara perubahan sebelum anda mampu berubah."**

Di penghujung tulisan ini penulis teringat pesan salah satu Da'i yang menjadi kebanggaan Warga Jawa Barat. Aa Gym mengatakan, untuk melakukan perubahan lakukanlah **3 M**. **M** pertama, **Mulai** dari diri sendiri, **M** kedua **Mulai** dari yang kecil-kecil dan **M** ketiga, **Mulai** saat ini. Ajakan kebaikan yang bijak adalah dengan adalah memberikan teladan. Sebaliknya, menyerukan kebaikan namun tidak melakukan adalah drama. (bp2019)

DI BALIK ATM

Oleh :
Intan Veronika Marbun



Melakukan aktivitas statis yang lama bukanlah hal yang baik bagi kesehatan tubuh.

Banyak risiko yang dapat ditimbulkan dengan kebiasaan duduk terlalu lama di mana berbagai risiko itu telah dilampirkan pada beberapa artikel kesehatan dengan pembuktian hasil penelitian.

Berikut bahaya duduk terlalu lama:

1. Gangguan Fungsi Metabolik...

Beberapa penelitian menyatakan, duduk terlalu lama sampai berjam-jam dapat mengganggu sistem metabolisme. Efek yang ditimbulkan adalah terjadi penimbunan kolesterol. Ini akan mengakibatkan pada masalah kesehatan secara keseluruhan. Dapat juga berdampak peningkatan tekanan darah (hipertensi), diabetes, bahkan penyakit jantung.

2. Menyebabkan Obesitas

Tahukah Anda saat melakukan aktivitas statis, dalam hal ini duduk, kerja enzim penghancur lemak (lipase) akan menurun. Sebagai akibatnya akan terjadi kelebihan energi yang disimpan dalam bentuk jaringan lemak. Lemak akan semakin menumpuk di dalam tubuh dan menyebabkan kegemukan.

3. Gangguan Sistem Gerak

Terlalu lama duduk dengan posisi yang salah akan menyebabkan ketegangan otot-otot dan keregangan ligamentum (jaringan penghubung) tulang belakang. Posisi tubuh yang salah selama duduk membuat tekanan abnormal dari jaringan sehingga menyebabkan rasa sakit. Hal yang bisa dialami berupa nyeri punggung bawah / LBP (*low back pain*), nyeri bahu, dan nyeri leher.

4. Menurunnya Kemampuan Otak

Duduk terlalu lama membuat peredaran darah dan oksigen ke otak berjalan lebih lambat dari yang seharusnya.



Otak akan menerima asupan darah dan oksigen lebih sedikit sehingga menurunkan kemampuan otak yang ditandai dengan mengantuk, menurunnya konsentrasi, dan sebagainya akibat minimalnya asupan oksigen.

Saya membuat aktualisasi dengan judul Aksi Tujuh Menit (ATM). ATM merupakan kumpulan gerakan peregangan yang dapat dilakukan di sela-sela jam kerja. Pertimbangan saya memilih judul tersebut karena melihat dominasi



Puslatbang PKASN berpartisipasi dalam pelaksanaan INPRES RI Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Gerakan Masyarakat Hidup Sehat, di mana salah satu poinnya dengan peningkatan aktivitas fisik. Walaupun pengemasannya masih sangat sederhana karena pembiayaan yang minimal, diharapkan pengemasan yang lebih baik dapat terealisasi di masa mendatang dengan mengacu pada poin keenam bahwa pembiayaan pelaksanaan Instruksi Presiden dibebankan pada APBN. Dukungan ini berawal dari tugas saya saat mengikuti Latsar CPNS, di mana salah satu agendanya adalah membuat aktualisasi yang diharapkan bermanfaat untuk instansi.

aktivitas statis pegawai dengan duduk selama 4-6 jam yang menjadi faktor risiko keluhan nyeri otot pada pasien di Puslatbang PKASN. Data terkait keluhan sebagai dampak dari aktivitas duduk juga dikumpulkan melalui pengisian kuesioner. Mengingat risiko bahaya yang ditimbulkan dari duduk terlalu lama. Lebih dari tiga puluh menit, dianjurkan ada gerakan lain yang dilakukan, seperti berdiri, berjalan, atau melakukan peregangan. Untuk mensinergikan kewajiban kerja dan kesehatan pegawai, Puslatbang PKASN melakukan peregangan di jam 10 pagi dan jam 3 sore. Peregangan dilakukan selama 7 menit dengan acuan video tutorial.

Peregangan dilakukan selama 7 menit dengan acuan video tutorial. Gerakan diiringi dengan kumpulan lagu daerah dan gerakan modern yang bervariasi. Untuk pengingat waktu peregangan, melalui *televoice* utama diumumkan ke tiap ruangan kantor. Dan video tutorial dapat diakses langsung di *nas-public* komputer tiap pegawai.

Walaupun respon masyarakat kantor masih jauh dari aktif, tapi diharapkan ke depannya ada pengembangan program demi keberlangsungan kesehatan masyarakat Puslatbang PKASN. Diharapkan ada pengembangan program berupa pemutaran secara otomatis di tiap komputer pegawai di tiap jam 10 pagi dan 3 sore. Walaupun komputer secara otomatis menampilkan video ATM, file yang sedang dikerjakan oleh pegawai tidak terganggu/corrupt. Selain reminder dengan media player, Puslatbang PKASN juga menghimbau pentingnya peregangan dengan tampilan infografis.

Video tutorial untuk sadar ATM dapat diakses melalui https://www.youtube.com/watch?v=w6FW_SL9UPY

Puslatbang PKASN berkeinginan menjadi *healthy agents* bagi diri sendiri, keluarga, teman kerja, dan masyarakat.
Move up to be healthy and happy ...



Pengajian Rutin sebagai salah satu agenda Penguatan Mental pada Program Reformasi Birokrasi 4.0 di Puslatbang perlu mendapat perhatian untuk dikembangkan menjadi program unggulan



Sentuhan bijak terhadap lingkungan sangat diperlukan mengingat kemarau yang cukup panjang dan suhu ekstrem pada Tahun 2019 ini



Mengenal Keunggulan KULONPROGO Melalui BENCHMARKING DIKLATPIM TINGKAT III ANGKATAN I

Oleh : Putri Wulandari Atur Rezeki



Pada tahun 2019 ini, Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Pusatlatbang PKASN) melalui Bidang Pelatihan dan Pengembangan (Latbang) telah melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat 3 (Diklatpim Tingkat 3) sebanyak dua angkatan, yaitu angkatan I dan angkatan II.

Setiap kali penyelenggaraan Diklatpim Tingkat 3, salah satu metode pembelajaran yang digunakan adalah *benchmarking* ke daerah-daerah yang dianggap memiliki *best practise* pada bidang tertentu.

Tujuan *benchmarking* untuk membekali kemampuan peserta diklat mengadopsi dan mengadaptasi keunggulan organisasi yang dianggap memiliki

Bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil; serta Bidang Kesehatan. Khusus di bidang kesehatan, Kulon Progo dianggap sebagai daerah yang berhasil menerapkan Program Kawasan Tanpa Rokok (KTR).

Kulon Progo merupakan daerah yang menginisiasi diterapkannya Kawasan Tanpa Rokok di Indonesia. Diawali keresahan akibat banyaknya spanduk yang dipasang di pinggir-pinggir jalan maupun area publik yang mengiklankan berbagai macam produk rokok.

Hal ini tentunya memicu generasi muda untuk mencoba menggunakan produk-produk tembakau tersebut, bukan hanya di Kulon Progo, tapi juga di Indonesia secara umum. Tercatat bahwa jumlah perokok remaja usia 15 – 19 tahun di Indonesia meningkat sebanyak dua kali lipat dari 12,7% pada tahun 2001 menjadi 23,1% pada tahun 2016. Bahkan di Kulon Progo, belanja rokok masyarakatnya mencapai 96 Miliar setahun. Belanja rokok ini merupakan belanja dengan urutan kedua setelah padi-padian, salah satu hal yang paling mengejutkan bukan? Akhirnya, pada tahun 2014, Kulon Progo menjadi kabupaten pertama di Daerah Istimewa Yogyakarta yang menerbitkan Peraturan Daerah tentang KTR, yaitu Perda No. 5 Tahun 2014. Keberhasilan Kabupaten Kulon Progo dalam program ini tidak hanya sebatas kebijakan, namun juga dalam tataran praktek dilapangannya. Di bawah kepemimpinan Hasto Wardoyo (Bupati Kulon Progo periode 2011 – 2019), Progo menjadi daerah yang berusaha hidup tanpa bantuan iklan rokok padahal daerah lain pajak dari iklan rokok menjadi PAD

yang sangat signifikan. Dengan diberlakukannya Perda ini Kulon Progo tidak lagi mengizinkan segala bentuk aktivitas/kegiatan yang sponsor utamanya adalah perusahaan rokok.

Dengan adanya inovasi yang lain, Hasto Wardoyo mampu membangun Kulon Progo menjadi daerah yang tidak bergantung pada produk yang berasal dari tembakau ini. Inovasi pengembangan produk lokal di Kulon Progo diantaranya adalah Air Ku (Air Kulon Progo) yaitu air mineral kemasan yang diproduksi oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kulon Progo. Selain air mineral, untuk menggerakkan ekonomi rakyat, Hasto Wardoyo mendorong usaha pemotongan batu alam oleh rakyat dengan menyediakan alat potong batu di desa-desa.

Beberapa kawasan yang dijadikan KTR adalah perkantoran, fasilitas pelayanan kesehatan, sekolah dan tempat ibadah. Selanjutnya penerapan KTR terutama di rumah sakit dan sekolah. Kepala Daerah menyatakan akan mencopot Direktur Rumah Sakit atau Kepala Sekolah yang tidak bertanggung jawab dalam menerapkan aturan KTR. Sungguh, kebijakan yang sangat berani bagi Kepala Daerah Kulon Progo dalam menerapkan kebijakan KTR di daerahnya.

Keunggulan daerah Kulon Progo dibandingkan daerah lainnya dalam menerapkan kebijakan KTR diantaranya adalah karena adanya *strong leadership* yaitu bagaimana Kepala Daerah Kulon Progo memiliki komitmen yang kuat dalam menerapkan suatu kebijakan. Di tambah peran warga masyarakat yang mendukung program KTR. Kemudian, keterbatasan pendapatan asli daerah bukan penghambat lahirnya inovasi, melainkan menjadi daya dorong (*driver*) munculnya kreativitas dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik lagi. (PWAR - Referensi: berbagai Sumber)



Pada tahun ini pula, peserta Diklatpim Tingkat 3 Angkatan 1 berkesempatan mengunjungi Kabupaten Kulon Progo yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kulon Progo dianggap daerah yang memiliki *best practise* di berbagai bidang, seperti Bidang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM); Bidang Kesejahteraan Rakyat;

KEMESRAAN INI



Janganlah
cepat
Berlalu



Sesibuk apapun kami dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsi di lembaga tercinta Puslatbang PKASN LAN tidak menjadikan diantara kami harus "garing", hidup sendiri-sendiri, acuh tak acuh hingga tak mengenal satu dengan lainnya. Ya, barangkali bicara kesibukan, bertugas di Puslatbang PKASN LAN sangatlah sibuk. Namun dengan kesibukan itu, kami harus bisa membagi waktu dengan baik. Waktu yang luang namun juga berkualitas bersama keluarga, karena keluarga adalah bagian terpenting dalam kehidupan kami. Sebagai mahluk sosial, kami pun harus memiliki waktu untuk berinteraksi dengan tetangga atau masyarakat, kami harus memiliki waktu dengan mereka dalam menjaga dan membangun lingkungan. Dan yang tidak kalah penting adalah waktu bersama rekan kerja di Puslatbang PKASN LAN. Terkadang, kesibukan memisahkan bahkan membuat emosi kami meninggi, hehe .. Gedung tempat kami bekerja pun terpisah-pisah. Bertemu rekan kerja yang berlainan gedung adalah saat mengisi absen di gedung admin atau saat menunaikan sholat di masjid. Melalui kebersamaan *Capacity Building* kami merasakan betul kedekatan bersama rekan kerja dan pimpinan hingga lintas unit, ada kemesraan disana dengan tenda-tenda dan dinginnya Ciwidey yang menyatukan kami dan terasa sungguh mengesankan.

(Tim Redaksi)

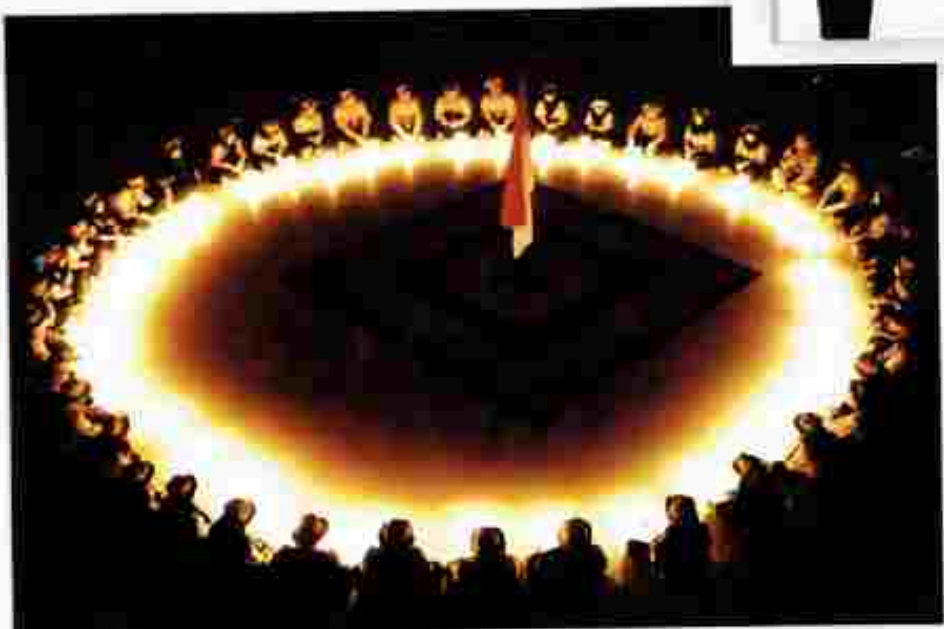


2019

PELATIHAN DASAR

CPNS

PUSLATBANGPKASN



Berkah **RAMADHAN** 1441 H



"Berkah" barangkali kata yang paling tepat untuk mewakili perasaan bahagia seluruh insan Puslatbang PKASN LAN, karena pada tanggal 25 Mei 2019 di Bulan Ramadhan 1441 saat itu, merupakan jawaban atas penantian panjang hibah tanah dari Pemerintah Provinsi Jawa Barat kepada Lembaga Administrasi Negara yang berlokasi di Jl Kiarapayung km 4.7 yang lebih kurang 11 tahun area tersebut telah digunakan oleh Puslatbang PKASN untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Berkah **IED FITRI** 1441 H



Berkah Ied Fitri, berkah silaturahmi, berkah kemenangan, berkah hidangan khas Lebaran membungkus suasana bahagia Halal bi Halal Puslatbang PKASN LAN di hari pertama masuk kerja setelah libur Lebaran 1441 H.

15



15

16



16



15

16



Inspirasi Pegawai Puslatbang PKASN LAN



Selamat Memasuki Masa Keemasan Pak Wawan

Adalah Pak Wawan, sosok pegawai senior di Puslatbang PKASN LAN yang memiliki karakter istimewa. Pak Wawan dikenal dengan sifat kritisnya yang luar biasa, nyaris tidak ada satu diakui pun yang ia ikuti, luput dari cermatannya. Ingatan yang kuat, analisisnya tajam, penampilannya sederhana. Kerennya, Pak Wawan memiliki kekuatan fisik dan mental yang luar biasa.

Hampir sepanjang ia bekerja di Puslatbang PKASN tidak pernah terdengar sakit, bahkan ia sering memberikan nasihat kepada sesama teman perihal hidup sehat. Bicara mental, tidaklah berlebihan jika beliau disebut memiliki mental baja. Kepercayaan diri yang tinggi salah satu kunci suksesnya. Kehidupan agamisnya pun mempesona, Masjid Ulul Albab insya Allah menjadi saksi kelak bahwa Pak Wawan adalah seorang Muslim yang hatinya selalu ditambatkan kepada Masjid.

PUSLATBANG PKASN LAN

Social Responsibility



Bergembira photo bersama PSAA Aisiyyah Rancaekek Bandung
15 Agustus 2019



Aksi Donor Darah Puslatbang PKASN
14 Agustus 2019

Sebaik-baik
Manusia
adalah
Mereka
yang
BERMANFAAT
bagi
yang lainnya



Aksi Sosial Pegawal Puslatbang PKASN LAN dalam
rangka memperingati HUT RI ke-74

15 Agustus 2019



Bagi-bagi Rezeki ... bagi-bagi Door Prize
16 Agustus 2019



Kelas Inspirasi untuk SMKN Sukasari dalam Rangka HUT RI ke-74

29 Juli 2019



"Bertanyalah, apa yang telah engkau berikan kepada negara dan bangsa ini?"
Tepat di Hari Kemerdekaan Republik Indonesia yang ke 74, Negara memberikan apresiasi kepada para abadinya berupa penghargaan Satya Lencana Karya Satya



Ketika tim putri harus bermain sepakbola. alhasil pertandingan berlangsung sangatlah menarik. tidak kalah seru dari pertandingan sepakbola para pemain putra. Nyaris bola tidak pernah lepas dari badai serbuan "Emak-emak" yang gemas ingin melakukan tendangan.



Bulan Agustus merupakan bulan istimewa bagi Lembaga Administrasi Negara dan Bangsa Indonesia, dimana pada Bulan Agustus terdapat 2 (dua) *moment* bersejarah yakni Ulang Tahun Lembaga Administrasi Negara pada tanggal 6 Agustus dan Hari Ulang Tahun Kemerdekaan Republik Indonesia yang jatuh setiap Tanggal 17 Agustus. Dalam rangka memeriahkan 2 (dua) *moment* penting tersebut Puslatbang PKASN LAN acapkali menyelenggarakan berbagai kegiatan, mulai dari lomba-lomba tradisional, pertandingan olahraga hingga bakti sosial. Peringatan HUT LAN yang ke-64 pada Tahun 2019 ini masih mengusung tema tentang kebersamaan. Kebersamaan dianggap penting dalam rangka mewujudkan cita-cita bersama untuk kemajuan Lembaga Administrasi Negara dan kemanfaatan eksistensinya.

HUT LAN & HUT RI



Salam Redaksi

Mengoptimalkan setiap kesempatan yang ada untuk melakukan berbagai perubahan adalah semangat berharga yang masih dimiliki oleh seluruh insan Puslatbang PKASN LAN. Berbagai kekurangan dan kegagalan yang menyerpa dalam meraih tujuan yang telah direncanakan tidak menjadikan kami patah semangat apalagi berputus asa. Semangat kerja tim yang tinggi, dengan mengasah selalu profesionalitas dilapisi nilai integritas yang tebal dan kuat menjadikan Puslatbang PKASN LAN selalu bangkit mengejar berbagai ketertinggalan. Komunikasi yang kuat menjadi salah satu kunci soliditas dan sihergitas dalam melakukan tugas-tugas dan fungsi internal maupun eksternal. Kekuatan kepada internal meliputi berbagai kegiatan dengan semangat cerdas bersama, saling menguatkan dan peduli, kekuatan kepada eksternal meliputi upaya-upaya perubahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan pelatihan dan pengembangan, pemetaan kompetensi, kajian dan inovasi administrasi negara. Di tengah suasana kompetisi pelayanan yang sangat tinggi, dimana setiap institusi pelayanan publik bukan lagi berlomba melainkan "dipaksa" untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dengan orientasi pada hasil yang nyata, Cakrawala kembali hadir menyuguhkan semangat menuangkan ide dengan sentuhan komunikasi yang harmoni.

Selamat Berkarya, Salam Komunikasi dan Salam Cakrawala





Puslatbang PKASN LAN, Batik dan Performa BARU

2 Agustus 2019

10203301014001K026 CANSAPAWA & TAILIN 2019

