

MAJALAH

CAKRAWALA

2024

LIPUTAN UTAMA

Satu Jam Bersama Bu Euis

Wanita Hebat yang Menginspirasi

Hal 6

TESTIMONI

Stakeholder

Hal 8

KARYA ARTIKEL

Menyambut Era *Artificial Intelligence*
dalam Birokrasi Indonesia

Hal 9

Dark Triad di Tempat Kerja

Hal 17

Institutional Branding dengan
Lateral Thinking

Hal 36

Salah satu nilai yang diusung
Puslatbang PKASN adalah nilai
"Sahate".

Baca selengkapnya dimana Puslatbang
PKASN berkiprah, memiliki arti :
satu hati, seiring sejalan atau senasib
sepenanggungan dalam Puslatbang
PKASN Peduli.

Hal 44

**BIGGER
SMARTER
BETTER**



Penghargaan ini kami
dedikasikan untuk keluarga
besar LAN, sebagai wujud
tanggung jawab bersama.

KEPALA PUSLATBANG PKASN



Sekapur Sirih

Rekan-rekan yang saya banggakan,

Dengan penuh rasa syukur dan kebanggaan, saya menyambut Majalah Cakrawala edisi terbaru ini dengan sangat gembira. Cakrawala sebagai media informasi dan komunikasi hadir sebagai wujud kebersamaan dan semangat kolektif kita dalam mencapai visi serta misi organisasi. Di dalamnya, tersaji beragam cerita, prestasi, inovasi, dan refleksi dari tiap bagian yang tak henti-hentinya berusaha memberi kontribusi terbaik untuk Puslatbang PKASN.

Saya berharap Cakrawala menjadi cermin untuk melihat seberapa jauh langkah yang telah kita tempuh, serta menjadi pengingat bahwa perjalanan kita adalah usaha bersama. Saya mengapresiasi setiap upaya yang telah rekan-rekan lakukan, dan semoga majalah ini bisa memberikan inspirasi serta dorongan baru untuk terus berkarya lebih baik lagi. Mari terus bersinergi dalam menciptakan perubahan positif yang lebih berarti.

Salam hangat,

Drs. Riyadi, M.Si.



TABLE OF CONTENTS

LIPUTAN UTAMA 06

Satu Jam Bersama Bu Euis

KARYA ARTIKEL

Menyambut Era *Artificial Intelligence* dalam Birokrasi Indonesia 09

Membangun Identitas Yang Kuat Untuk Keberlanjutan Organisasi 12

Evaluasi: Kunci Perbaiki Diri dan Pelayanan Publik 14

Dark Triad di Tempat Kerja 17

Framing Media: Bahaya atau Perlu? 22

Dinamika Kecerdasan Buatan dalam Dunia Kerja 26

Bagaimana Menginspirasi Gagasan Untuk Perubahan Dalam Organisasi 28

Digitalisasi pelayanan publik, ini kabar baik atau malah sebaliknya? 32

Institutional Branding dengan *Lateral Thinking* 36

Branding Itu (Horus) Ada Yang Nge-Leading 39

TESTIMONI STAKEHOLDER 08

TEKA TEKI SILANG 31

KOMUNITAS 42

PUSLATBANG PEDULI 44

PENANGGUNG JAWAB:

Kepala Puslatbang PKASN

REDAKTUR:

Pt. Kepala Bagian Umum

PENYUNTING/EDITOR PELAKSANA:

Budi Permana, Aulia Rosdiana, Henri Prianto Sinurat,

LAYOUT DAN DESIGN GRAFIS

Aulia Rosdiana, Ingrid Kesumaangraeni, Randi Purnama,

KONTRIBUTOR KONTEN

Budi Permana, Indra Rini Utami, Ingrid Kesumaangraeni, Henri Prianto Sinurat, Aulia Rosdiana, Brian Aziz Ibrahim, Jatnika Hardi, Randi Purnama, Khanza Salsabila.

KONTRIBUTOR ARTIKEL

Yunni Susanty, Alpha Immanuel Laoh, Yuyu Yuningsih, Toni Syarif, Agus Wahyuadianto, Wahyu Amalia, Kezia Larasati, Desi Fernandha, Sulistianingsih, Ricky Adi Putranto.

REKAM PERISTIWA

Unit Umum Puslatbang PKASN

Tahun 2024 menjadi tahun penuh dinamika bagi Unit Bagian Umum Puslatbang PKASN, dengan beragam kegiatan penting yang menunjukkan komitmen dalam pengembangan kapasitas internal, pemberdayaan pegawai, dan kontribusi terhadap lingkungan sosial. Berikut adalah rangkuman sejumlah peristiwa yang menonjol selama setahun terakhir. Diantaranya yaitu Raker Puslatbang PKASN, RAT Koperasi LAN, Tanda Tangan Kontrak TKP, Penghijauan Penanaman Pohon, Pelantikan JF Puslatbang PKASN, Penerimaan Magang 2024, Tarhib Ramadhan 2024, IHT Arsip Dinamis, Pemberian Bingkisan Ramadhan 2024, Sosialisasi Inovasi Ulah Cicing, Penyampaian Zakat Bani Adam, Halal Bihalal Seluruh Pegawai, Brown Bag Meeting, IHT FML, Monev Barjas, Penyembelihan Kurban, Peresmian Garis Wanci, HUT RI dan HUT LAN, Parade Bangkom 0 Rupiah, DAUN PEDAS,



Pengembangan Kompetensi dengan Deputi Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara Bapak Dr. Tri Widodo Wahyu Utomo, SH, MA, Rakor TW I, II dan III.

Unit Bagian Umum Puslatbang PKASN telah menunjukkan komitmennya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung pengembangan kompetensi, serta aktif berkontribusi dalam berbagai kegiatan sosial dan budaya. Ke depan, diharapkan semangat kebersamaan dan inovasi yang telah terjalin dapat terus dipertahankan untuk mencapai tujuan yang lebih besar lagi.





REKAM PERISTIWA

Unit Latbang Puslatbang PKASN

Tahun 2024 telah menjadi tahun penuh aktivitas dan pencapaian bagi Unit Latbang Puslatbang PKASN. Dalam upaya mendukung pengembangan kompetensi ASN, Unit Latbang menyelenggarakan serangkaian kegiatan pelatihan dan pembekalan yang berfokus pada peningkatan kapasitas dan kinerja Aparatur Sipil Negara. Berikut adalah rangkuman kegiatan penting yang dilaksanakan selama setahun terakhir : Pembukaan dan Pelepasan PKP Angkatan I, II dan III, Pembukaan dan Pelepasan PKN Tingkat II Angkatan VIII dan Angkatan XXIII, Pembukaan dan Pelepasan PKA Angkatan I, II dan III dan MT BP Batam.

Unit Latbang terus memperkuat peranannya dalam mencetak ASN yang berkompeten dan siap menghadapi tantangan di masa depan. Dengan semangat untuk terus berinovasi dan berkolaborasi, diharapkan setiap program yang dijalankan dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi kemajuan birokrasi dan pelayanan publik di Indonesia.



REKAM PERISTIWA

Unit BLPK Puslatbang PKASN

Tahun 2024 juga menjadi tahun yang penuh kegiatan penting bagi Unit BLPK Puslatbang PKASN, yang berperan strategis dalam memastikan kualitas ASN melalui berbagai proses asesmen yang objektif dan transparan. Berbagai kegiatan asesmen, baik di tingkat pusat maupun daerah, menunjukkan komitmen tinggi Unit BLPK dalam mendukung pengembangan kompetensi ASN dan memperkuat kualitas birokrasi pemerintahan. Dengan terus berinovasi dalam metode dan mekanisme penilaian, Unit BLPK berupaya untuk memastikan bahwa setiap seleksi yang dilakukan sesuai dengan standar profesionalisme yang tinggi. Kegiatan yang telah dilakukan diantaranya yaitu Kunjungan Pj. Bupati Bandung, Studi Banding Polri ke Asesmen,

Expert Panel Kunjungan Pj Bupati Sumedang di Asesmen, Rapat Kerja BLPK Swaparinama, Seleksi JPTP Kemenkopukm, Kunjungan Pj Walikota Lubuklinggau, Pembukaan PK JPTP LPSK, Asesmen JPTP Palembang, dan Asesmen JPTP Pandeglang.

Diharapkan tahun depan Unit BLPK tetap menjadi garda terdepan dalam memastikan bahwa setiap proses seleksi dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik yang lebih baik di masa mendatang.



Unit BLPK Puslatbang PKASN terus berupaya meningkatkan profesionalisme ASN melalui berbagai kegiatan asesmen yang dilaksanakan sepanjang tahun 2024.

RECAP

2024



"Keluarga bukan
sekedar hal penting.
Keluarga adalah
segalanya."
Michael J. Fox



SAHABAT
Family



TIM REDAKSI

SATU JAM

BERSAMA BU EUIS

Ir. Hj. Euis Nurmalia, M.Si. atau lebih dikenal dengan panggilan Ibu Euis merupakan sosok yang sangat melegenda di Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Hampir tidak ada seorang pun yang tidak mengenal siapa Bu Euis di instansi yang terkenal dengan Diklat untuk para pejabat di negeri ini. Masa bhakti Bu Euis selama pengabdianya di Lembaga Administrasi Negara sebagian besar tercurah di jabatan struktural. Kiprahnya di dunia struktural diawali pada tahun 2000 dengan menjabat Kepala Sub Bagian Keuangan, lalu menjabat Kepala Bagian Administrasi, pernah pula menjabat Kepala Bidang Pemetaan dan Kompetensi dan Kapasitas Aparatur / PKKA (sekarang BLPK) dan terakhir kembali dipercaya sebagai Kepala Bagian Umum Puslatbang PKASN hingga jelang akhir Tahun 2024.

Bicara soal kapasitas dalam jabatannya, Bu Euis adalah figur yang tidak diragukan bahkan begitu mumpuni. Kepiawaiannya dalam memimpin dalam mengelola tim menorehkan segudang prestasi yang telah diraih Puslatbang PKASN selama ini. Nama "Euis" cukup unik dan fenomenal. Sebagai ASN yang Bertugas di LAN Perwakilan Jawa Barat (kini Puslatbang PKASN) dan tinggal di Kota Bandung, namanya begitu mencerminkan perempuan asal Tatar Parahyangan.



Setelah menunaikan amanahnya dengan sangat baik sebagai pejabat struktural di lingkungan Puslatbang PKASN, tepat pada Hari Senin 4 November 2024 Bu Euis resmi menjadi ASN di lingkungan Politeknik STIA LAN Bandung sebagai dosen. Sebagai bentuk apresiasi terhadap pengabdianya yang begitu menginspirasi Tim Redaksi Majalah Cakrawala Puslatbang PKASN melakukan wawancara spesial kepada Bu Euis dalam tajuk "1 Jam bersama Bu Euis", berikut liputannya :

QUESTION & ANSWER



Q: Apakah Ibu sekarang lebih bahagia, bisa ditempatkan di Poltek STIA LAN Bandung?

A: Ohh ... hahaha bahagia, bahagia ... saya tetap bahagia, dulu bahagia sekarang bahagia, hahaha

Q: Setelah Ibu di STIA ini, adakah yang Ibu cita-citakan?

A: Jadi gini..Menjadi dosen ini banyak tahapan yang harus saya lalui. Salah satunya kinerja dosen itu harus dilihat. Saya pikir kalau jadi dosen kerjanya ngajar. Tapi ternyata banyak yang harus saya lakukan seperti saya harus TOEFL, TPA, membuat karya tulis ilmiah yang semua itu mendukung kinerja Poltek, ya untuk mendukung akreditasi itu, saya harus memajukan juga STIA, karena saya harus sudah sertifikasi. Saya juga sekarang dapat tugas mengajar materi yang baru yaitu etika birokrasi. Walaupun teman-teman banyak yang ngasih bahan ajarinya, saya gak bisa main ngajar aja dengan bahan punya orang, saya harus nulis dulu harus buat dulu bahan ajar.

Q: Apakah Ibu masih selalu kangen Puslatbang PKASN?

A: Hahaha iya dong, saya selalu kangen dengan teman-teman Puslatbang PKASN, saya kangen betul dengan teman-teman disana, saya selalu rindu suasana di sana. Di sini sesuai dengan kapasitas saya sebagai dosen, ya cocok suasana sepi di sini, jadi saya bisa fokus untuk menyiapkan diri sebagai dosen. Cuma saya suka lupa juga, karena saya masih ada di grup-grup WA Puslatbang PKASN, saya suka kepikiran juga kalau ada info-info dari Puslatbang PKASN.

Q: Yang membuat Ibu paling bangga saat di Puslatbang PKASN?

A: Saya prinsipnya selama teman-teman masih mau dan masih sama-sama punya kepedulian, saya senang saya bangga jadi semua pekerjaan itu tidak ada yang sulit. Jujur kebanggaan saya adalah saya senang melihat teman-teman di Puslatbang PKASN punya owore yang tinggi dan sering ambil inisiatif bahkan yang di luar prediksi saya. Saya bangga karena sestaria sering menyebut Puslatbang PKASN dengan berbagai kemajuan kita, jujur Puslatbang PKASN itu sering diangkat di Jakarta. Dan teman-teman di Jakarta sering nanya, apa jurnanya Bu Euis. ? saya sering bilang, saya mah gak bisa apa-apa yang hebat itu teman-teman di Puslatbang PKASN.

Q: Pesan untuk teman-teman di Puslatbang PKASN?

A: saya harap teman-teman, dalam situasi apapun tetap bisa komit. Teman-teman owore, bisa maksimal dengan perannya masing-masing.

TESTIMONI STAKEHOLDER



Jumain, SE., Ak.

Kepala Pusat Analisis dan Layanan Informasi Karsini Sudala

Terimakasih kepada pimpinan di Pusatbang PKASN mudah mudahan untuk kegiatan tidak berhenti sampai di sini jadi berlanjut untuk kegiatan kegiatan berikutnya termasuk kami dengan tim menyusun untuk penyusunan kurikulum kemudian untuk modul termasuk kepada Pusatbang PKASN juga terus mudah mudahan kegiatan bisa berlanjut terus untuk tahun tahun berikutnya.

Dr. Cakra Amiyana, ST., MA.

Sekretaris Daerah Pemerintah Kabupaten Bandung

Pada saya mengikuti pelatihan dan juga pendidikan di Pusatbang PKASN ini banyak ilmu yang saya dapatkan juga saat mengikuti pelatihan dan yang paling terbesar bagi saya adalah begitu banyak nya jejaring dan juga networking yang bisa terbangun dari kita mengikuti pendidikan di Pusatbang PKASN ini karena saya meyakini koneksi kita kita akan satu nya akan bisa muncul dari jejaring dan juga jejaring yang sudah kita buat antara kita antara dari hubungan eksternal juga yang sudah kita lakukan pada saat melakukan pendidikan dan itu ternyata sampai sekarang bisa terjalin nya terus tetap berjalan sehingga kita bisa mengikuti perkembangan heah-heah kita yang satu angatan. Jaya terus Pusatbang PKASN semoga selalu memberi kemudahan dan juga memberi ilmu. Semoga itu menjadi amal jariyah untuk kita semua nya.



Ir. ADI JUNJUNAN MUSTAFA, M.Sc.

Kepala BKPSDM Kota Bandung

Fungsi kami melihat bahwa Lembaga Administrasi Negara dalam hal ini yang terdekat dari Kota Bandung Pusatbang PKASN jadi nih ini tentu sebagai tugas dan fungsi memang dalam Undang-undang memiliki tugas fungsi dalam meningkatkan kapasitas bagi para pegawai ASN itu pertama, kemudian yang kedua tentu kami juga melihat dari feedback-feedback yang masuk kepada kami dari para peserta pelatihan dan juga dari unit pengembangan ASN di Kota Bandung dan memang Pusatbang PKASN ini memiliki nilai atau peranan yang baik hasil lebih baik dibandingkan dengan teman teman yang lain tanpa mengedikan penyenggara di atas yang lain.



Drs. Yudia Ramli, M.Si.

Pj Bupati Sumedang

"Saya sebagai kepala sehingga di dalam assessmentnya untuk menjadi kepala itu harus assessment yang sistemnya kompleks, disampingkan saat ini kami dari Pemerintah Kabupaten Sumedang mempercayakan dalam assessment ini kepada lembaga yang memang sudah kompeten dalam hal ini dengan kredibilitas.



MENYAMBUT ERA ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM BIROKRASI INDONESIA

AGUS WAHYUADIANTO

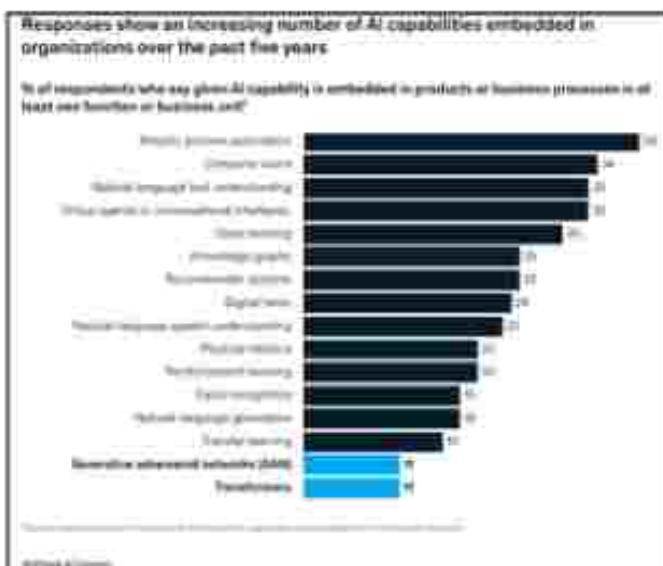
Artificial Intelligence (AI) telah mendisrupsi banyak hal, antara lain adalah hilangnya berbagai profesi dan munculnya lapangan pekerjaan baru. Lalu bagaimana kita, sebagai bagian dari pemerintah, menyikapi hal ini? Mari kita simak penjelasan berikut ini.

Sejarah dan Perkembangan AI

Mckinsey mendefinisikan AI sebagai kemampuan mesin dalam melakukan fungsi kognitif, sama halnya dengan yang ada pada manusia. Sejarah AI dimulai dari esai yang ditulis Alan Turing di tahun 1950 (ingat film *"The Imitation Game"* tahun 2014). Turing meyakini bahwa ilmuwan seharusnya tidak dibebani pekerjaan yang didominasi oleh penginderaan dan aksi fisik, seperti alih bahasa. Tahun 1956, istilah *artificial intelligence* baru dipublikasikan John McCarthy. Perkembangan AI selanjutnya diwarnai dengan percobaan mengenai pengumpulan informasi melalui data visual, pemahaman bahasa, dan fungsi syaraf. Sampai sekarang, adopsi model dan investasi AI telah meningkat dua kali lipat dibandingkan 2017.

Aplikasi AI di seluruh dunia mencakup wilayah yang semakin luas. Hal ini dibuktikan oleh survei Mckinsey tahun 2022 untuk menggali pemanfaatan AI dalam proses bisnis dan produk (lihat gambar).

Pemanfaatan terbanyak pada otomasi robotik dan pengumpulan data visual, sebaliknya terkecil pada *Generative Adversarial Network* dan *transformers*. Aplikasi positif AI ditunjukkan melalui personalisasi iklan melalui pemanfaatan pola minat dan belanja konsumen, gamifikasi dalam pendidikan sehingga memotivasi anak dalam pembelajaran materi sulit dan meningkatkan pemahamannya. Di sisi lain, aplikasi negatif AI berbentuk pemanfaatan AI dalam pengerjaan tugas sehingga menumpulkan kemampuan berpikir kritis dan penipuan melalui video atau rekaman yang diolah dengan *deep fake*.



Sumber: McKinsey (2022)

Adopsi AI di Birokrasi Indonesia

Sejak 2020, Pemerintah Indonesia telah menyusun dokumen Strategi Nasional Kecerdasan Artifisial Indonesia untuk 45 tahun ke depan yang melibatkan kolaborasi *quadruple helix*. Misi yang diusung adalah melaksanakan berbagai program inisiatif sesuai peta jalan untuk mencapai visi Indonesia 2045. Arah pengembangan pada lima bidang prioritas misalnya pengembangan aplikasi *healthtech* berbasis *machine learning* yang melayani pasien di tempat yang berjauhan, pemanfaatan big data pemerintahan untuk pengambilan keputusan, pengembangan *smart course content* dengan VR dan AR, prediksi kegagalan panen melalui pemanfaatan berbagai variabel data, dan manajemen informasi warga dengan mengolah data sosial.

Langkah Pengendalian Disrupsi AI

Untuk mengendalikan disrupsi yang ditimbulkan oleh AI, beberapa ahli mengusulkan pembentukan aturan hukum yang melindungi kepentingan negara dan warga, pembentukan unit organisasi yang mengembangkan AI dan menginternalisasikan dalam budaya kerja, serta mendorong asosiasi untuk membuat panduan etika pengelolaan AI. Otoritas nasional dan internasional harus hadir, karena penyalahgunaan AI bisa melampaui batas negara.

Lingkungan birokrasi di Indonesia tak luput dari terpaan badai perubahan karena faktor AI. Pemerintah menekankan pada pemanfaatan AI untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja birokrasi melalui integrasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) untuk mendukung kebijakan digitalisasi layanan publik. Contohnya, Kementerian PANRB mengembangkan portal pelayanan publik yang mampu mengetahui dan menyediakan kebutuhan setiap penduduk berdasarkan input data kependudukan dan karakteristik individual. Melalui kombinasi *big data* kependudukan dan AI yang mampu membaca perilaku manusia di dunia maya, maka pelayanan cerdas seperti ini tidak lagi menjadi angan-angan belaka.



Sumber: Kemenkominfo (TT)

Meski begitu, kita jangan hanya berfokus pada pembatasan saja tetapi memberikan ruang luas untuk pengembangan dan pelayanannya. Sebagai bidang ilmu baru, AI membuka peluang luas untuk mendorong inovasi dan bila dikelola dengan baik, dapat menjadi keunggulan kompetitif dari SDM Indonesia yang didominasi usia produktif serta melek digital. Saran ini sejalan dengan Visi Indonesia Digital 2045 yang digulirkan di penghujung Kabinet Jokowi yakni dengan memperkuat pilar pemerintahan, ekonomi, dan masyarakat digital yang dibangun di atas infrastruktur digital.

Melihat fenomena AI dalam birokrasi, kita harus mampu memanfaatkannya sebagai jalan untuk mengembangkan kompetensi. Sehingga kinerja individu dan organisasi dapat terakselerasi demi menjalankan pelayanan publik yang prima bagi rakyat Indonesia. Salah satu kuncinya adalah dengan membuka wawasan dan berpikir kritis untuk memilah manfaat dari mudarat. (AW)



DEFINISI DAN DASAR HUKUM

Pasal 12B UU No. 20 Tahun 2001, gratifikasi adalah: Pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (discount), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Gratifikasi tersebut baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

SANKSI

Pasal 12B ayat (2) UU no. 31/1999 jo UU No. 20/2001
Pidana penjara seumur hidup atau penjara paling singkat 4 tahun dan paling lama 20 tahun dan pidana denda paling sedikit Rp 200 juta dan paling banyak Rp 1 miliar.



INSTITUTIONAL BRADING: MEMBANGUN IDENTITAS YANG KUAT UNTUK KEBERLANJUTAN ORGANISASI

YUNNI SUSANTY

A *brand is not a logo. A brand is not a product. A brand is not a promise. A brand is not the sum of all the impressions it makes on an audience. A brand is your reputation (Neumeier, 2019).*

Brand merupakan identitas yang dimiliki oleh suatu produk, layanan atau organisasi. Sebuah brand mencerminkan nilai, visi dan reputasi yang ingin disampaikan kepada penerima layanan. Di sisi lain, *branding* adalah proses menciptakan dan membangun brand itu sendiri.

Di dunia yang semakin kompetitif, *branding* tidak hanya dibutuhkan perusahaan swasta, namun juga oleh setiap entitas yang ingin membangun identitas, reputasi dan hubungan dengan penerima layanan, termasuk institusi publik. Proses yang dikenal sebagai *institutional branding* ini bertujuan untuk menciptakan citra, identitas, dan persepsi yang jelas dan kuat bagi suatu institusi. *Institutional branding* bukan sekadar tentang penciptaan logo atau slogan, tetapi tentang membangun identitas yang konsisten dan otentik.

Branding merupakan elemen penting untuk mendukung kesuksesan suatu organisasi. *Branding* menjadi identitas yang mencerminkan apa yang organisasi perjuangkan, bagaimana organisasi bekerja, dan nilai yang ditawarkan oleh organisasi kepada penerima layanan. Jika sebuah organisasi tidak memiliki visi, misi, atau nilai yang jelas, maka publik akan kebingungan menilai identitasnya.

Branding yang kuat membutuhkan keterlibatan semua elemen dalam organisasi, dari pimpinan hingga staf, serta strategi komunikasi yang terencana dengan baik. Melalui *institutional branding*, organisasi dapat menciptakan citra positif yang berkelanjutan, memperkuat reputasi, dan membangun hubungan yang kuat dengan publik serta pemangku kepentingan lainnya.



Institutional branding bukanlah sekadar alat pemasaran, melainkan fondasi bagi keberlanjutan dan pertumbuhan suatu organisasi. Dengan membangun identitas yang kuat, organisasi dapat lebih mudah dikenali, dihargai, dan mendapatkan dukungan publik. Dalam dunia yang terus berubah, institusi yang berhasil melakukan *branding* dengan baik akan tetap relevan dan memiliki dampak yang berkelanjutan. Lebih lanjut, strategi *branding* yang tepat akan membuat publik memahami tugas dan fungsi organisasi, mengetahui layanan yang diberikan, serta memandang organisasi tersebut sebagai sumber informasi yang akurat dan terpercaya.

Kesimpulannya, *branding* adalah tentang menciptakan persepsi dan membentuk reputasi. *Institutional branding* memastikan bahwa sebuah lembaga bukan hanya diingat, tetapi juga dihargai dan dipercaya oleh publik. Dengan identitas yang kuat dan komunikasi yang konsisten, sebuah lembaga dapat tumbuh dan berkembang, bahkan di tengah persaingan yang ketat. (YS)

Referensi

- Neumeier, M. (2019). *The Brand Gap: How to Bridge the Distance Between Business Strategy and Design*. Alga Press.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*. Pearson Education.
- Balmer, J. M. T., & Greyser, S. A. (2006). Corporate Marketing: Integrating Corporate Identity, Corporate Branding, Corporate Communications, Corporate Image and Corporate Reputation, *European Journal of Marketing*, 40(7/8), 730-741.
- Kapferer, J. N. (2012). *The New Strategic Brand Management: Advanced Insights and Strategic Thinking*. Kogan Page Publishers.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2008). *Taking Brand Initiative: How Companies Can Align Strategy, Culture, and Identity Through Corporate Branding*. John Wiley & Sons.



EVALUASI: KUNCI PERBAIKAN DIRI DAN PELAYANAN PUBLIK

YUYU YUNINGSIH

"Evaluasi bukanlah tentang menyalahkan, melainkan menemukan kesempatan untuk tumbuh." – Anonim

Dalam hidup, kita tidak akan pernah lepas dari ujian atau evaluasi. Evaluasi adalah proses refleksi yang penting dalam kehidupan. Baik dalam skala pribadi maupun organisasi, evaluasi memungkinkan kita untuk mengukur dan menilai apa yang telah dilakukan, apa yang sudah berjalan dengan baik, apa yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, serta merencanakan perbaikan di masa depan. Evaluasi tidak hanya bermanfaat di dunia kerja atau pendidikan, tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari, bahkan menjadi elemen penting dalam pelayanan publik.

Dalam kehidupan sehari-hari, evaluasi sering terjadi tanpa kita sadari. Kita menilai tindakan kita, -apakah hari ini berjalan dengan baik? Apakah ada yang bisa dilakukan lebih baik lagi? Bagaimana dengan hari esok? Apakah bisa lebih baik dari hari ini? Bahkan, disadari atau tidak, kita juga menilai orang lain, baik yang kita kenal secara pribadi maupun yang tidak kita kenal, seperti selebriti atau public figure. Evaluasi membantu kita mempertanyakan dan memahami sejauh mana tindakan atau keputusan yang diambil mengarah pada hasil yang diinginkan atau diharapkan. Misalnya, dalam hubungan sosial, kita bisa mengevaluasi bagaimana kita berkomunikasi dengan orang lain, bagaimana kita bisa memudahkan orang lain, dan

bagaimana kita bisa bermanfaat bagi orang lain. Dalam manajemen waktu, kita dapat mengevaluasi berbagai kegiatan harian kita agar tetap produktif dan menemukan cara yang lebih efisien dalam mengatur jadwal dan target yang harus kita capai. Setiap refleksi diri ini pada dasarnya adalah evaluasi yang kita lakukan untuk mengembangkan kualitas hidup.



Terdapat berbagai teknik dan metode evaluasi yang dapat digunakan, baik secara formal maupun informal. Beberapa teknik yang umum digunakan yaitu: (1) Penilaian Diri (*Self-Assessment*), metode ini melibatkan refleksi dan penilaian diri sendiri terhadap apa yang telah dilakukan. Hal ini penting untuk mengukur pencapaian pribadi dan memahami area yang perlu diperbaiki; (2) Umpan Balik 360 (*360-Degree Feedback*), di mana seseorang menerima umpan balik dari berbagai pihak secara menyeluruh, baik dari atasan, rekan kerja, bawahan, bahkan klien atau pengguna layanan; (3) Survei atau Kuesioner, teknik ini banyak digunakan dalam evaluasi program atau pelayanan publik; (4) Observasi, metode ini melibatkan pengamatan langsung terhadap proses atau perilaku tertentu; (5) Analisis Data (*Data Analysis*), di mana data kinerja dikumpulkan, dianalisis, dan dibandingkan dengan target yang ditetapkan untuk melihat apakah tujuan telah tercapai. Di lingkup pemerintahan, teknik evaluasi bisa berupa Survei Kepuasan Masyarakat (SKM), analisis data, dan feedback dari berbagai pemangku kepentingan (*stakeholder*) terkait.

Evaluasi memberikan banyak manfaat, diantaranya (1) Perbaikan Berkelanjutan: dengan melihat kelemahan atau kekurangan, kita bisa memperbaiki dan mengembangkan secara berkelanjutan; (2) Mengukur Keberhasilan, evaluasi yang tepat akan mengukur seberapa dekat kita dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini akan membantu kita tetap fokus dan termotivasi; (3) Pengambilan keputusan yang lebih baik, evaluasi berbasis data dan informasi yang akurat akan memberikan landasan lebih kuat dalam pengambilan keputusan dan pemilihan tindakan yang tepat; (4) Transparansi dan Akuntabilitas, dalam konteks pelayanan publik, hasil evaluasi yang dipublikasikan akan meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Evaluasi juga akan menunjukkan efektivitas dan efisiensi pemerintah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Melakukan evaluasi adalah langkah awal, tetapi apa yang lebih penting adalah bagaimana kita menggunakan hasil evaluasi tersebut untuk perbaikan. Setelah mengevaluasi diri, pekerjaan, atau layanan yang kita berikan, langkah berikutnya adalah merencanakan perbaikan atau perubahan. Tindak lanjut hasil evaluasi bisa berupa pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, perubahan dalam pendekatan sistem atau mekanisme kerja, atau bahkan mempelajari cara baru agar lebih efektif mengatur waktu, prioritas dan sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan. Evaluasi harus menjadi proses berkelanjutan. Dalam kehidupan pribadi, mungkin diperlukan kebiasaan refleksi harian atau mingguan. Di tempat kerja, evaluasi dapat dilakukan secara berkala sesuai kebutuhan, mulai dari mingguan, bulanan, triwulanan, semesteran atau tahunan untuk menilai kemajuan dan menyesuaikan rencana aksi. Evaluasi yang efektif dalam pelayanan publik tidak hanya mengukur kinerja, tetapi juga menjadi alat untuk mengidentifikasi masalah dan menemukan peluang untuk perbaikan. Hal ini sangat penting untuk menciptakan layanan yang lebih baik dan lebih inklusif bagi semua lapisan masyarakat. (YY)

PENGHARGAAN 2024





DARK TRIAD DITEMPAT KERJA

KEZIA LARASATI SUPARNO

Manusia sebagai makhluk holistik merupakan makhluk utuh yang terdiri dari unsur biologis, psikologis, sosial dan spiritual.

Manusia sebagaimana keberadaannya dalam ruang dan waktu, adalah hasil interaksi dari keempat unsur yang saling mempengaruhi satu sama lain. Sebagai makhluk sosial, manusia tentunya berinteraksi dan memiliki relasi sosial dengan sesamanya, termasuk di tempat kerja, di mana relasi sosial yang terbentuk merupakan hubungan interpersonal antar pegawai.

Dalam menjalani hubungan interpersonal di tempat kerja, kita akan berhadapan dengan beragam karakter dan kepribadian unik, baik itu pegawai dengan karakter kepribadian positif yang membuat kita termotivasi untuk berbuat positif, atau mungkin berhadapan dengan individu yang memiliki karakter negatif, yang dapat berdampak buruk terhadap kondisi psikologis dan emosional, terutama jika mereka dekat dengan kita.

Salah satu karakter kepribadian yang cenderung negatif adalah *Dark Triad Personality* (DPT), bagaimana bila DPT memasuki lingkungan kerja dan mempengaruhi dinamika pekerjaan sehari-hari, berefek pada kinerja dan produktivitas individu pegawai, karena individu dengan DPT ini cenderung sulit untuk dikenali. *Dark Triad Personality* adalah gambaran dari sisi gelap dari sifat manusia dimana pola pikir, perasaan dan *insight*/daya tilik dirinya bermasalah namun individu tersebut tidak menyadari bahwa dirinya bermasalah sehingga perilaku yang dimunculkan memberikan dampak buruk terhadap orang lain dan bahkan bisa menimbulkan lingkungan kerja yang *toksik*. DPT adalah suatu kondisi dimana seseorang memiliki kecenderungan di 3 aspek sifat karakteristik yang serupa, yaitu :

1. **Machiavellianisme** adalah sifat kepribadian yang menunjukkan kelicikan, egois, tega menipu, manipulatif, dan menggunakan cara apapun untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Seorang *machiavellian* umumnya memprioritaskan kekuasaan dan persaingan, sangat ahli dalam mempengaruhi orang lain, serta mahir dalam menyembunyikan niat buruk dengan menunjukkan penampilan seperti bunglon, supaya bisa disukai dan diterima oleh lingkungan sekitar bisa jadi penampilan yang dimunculkan berwibawa, baik, lembut, ramah, namun sebenarnya orang tersebut bisa menjadi *monster* yang sangat menakutkan.
2. **Narsisisme** adalah sifat kepribadian yang cenderung menganggap dirinya lebih unggul dari orang lain dan memiliki perasaan cinta yang berlebih pada diri sendiri. Orang dengan kepribadian narsistik menunjukkan perilaku yang sombong, kurang empati, haus akan pengakuan dan perhatian, serta adiksi untuk dipuji dan diagungkan sehingga membuatnya penuh pencitraan didepan publik dan mudah frustrasi bila tidak diakui kehebatannya.
3. **Psikopati** adalah sifat kepribadian yang cenderung *egosentris* memiliki toleransi yang rendah terhadap nilai dan norma yang dianut masyarakat sehingga menunjukkan sikap yang tidak takut dosa atau salah, melakukan apa saja untuk kepentingannya, tidak punya hati nurani, memiliki potensi konflik dengan orang lain bahkan dengan orang terdekatnya sehingga kecenderungan menunjukkan sikap antisosial.

Pada dasarnya setiap orang memiliki mempunyai dua sisi kepribadian, yaitu kepribadian yang positif (sisi terang) dan kepribadian negatif (sisi gelap). Individu dengan sisi terang kepribadian memiliki kesadaran dan kemampuan *insight* yang baik, serta mental yang sehat, sehingga menunjukkan perilaku positif, produktif, sadar akan potensi dan peluang yang bisa dikembangkan, sadar akan standar diri dan standar orang lain, terus memberikan yang terbaik, menjadi yang terbaik dan menjadi bermanfaat tanpa menyakiti orang lain.

Dark triad personality tidak termasuk pada gangguan kepribadian ataupun gangguan mental, namun bila sisi gelap dari kepribadian manusia ini tidak dikontrol tentunya akan menutup sisi terang dari kepribadian, sehingga akan menjadikan individu tersebut mengalami gangguan kepribadian. Interaksi terus-menerus dengan individu yang memiliki sifat ini dapat mengganggu kesehatan mental orang disekitarnya.

Di era modern dengan tantangan kerja yang kompleks, penting untuk tahu cara menghadapi orang dengan DPT agar tetap sehat secara mental dan menjaga performa kerja tetap optimal :



**DARK
TRIAD**

Belajar;

Pada hakekatnya manusia adalah mahluk pembelajar. Tuhan YME menciptakan sel neuron dengan keajaiban *neuroplasticity* nya memiliki kemampuan secara struktur dan fungsi untuk berubah & beradaptasi seiring dengan waktu dan proses pengalaman pembelajaran dari setiap kejadian dalam kehidupan. Walaupun kepribadian yang sudah terbentuk sangat sulit untuk dirubah namun bisa diperbaiki dengan memperbaiki insight, mengenali diri meningkatkan kesadaran diri, untuk terus belajar menjadi pribadi yang lebih baik, bagi diri sendiri, orang lain, dan lingkungan, dengan mengontrol sisi gelap kepribadian. Melakukan evaluasi diri melihat dari 2 aspek orang lain dan diri sendiri, bertanya pada diri sendiri "apakah saya pribadi yang bermasalah, menjengkelkan sehingga menyakiti orang lain?".

Menjauh dari orang dengan DPT;

Bukan berarti menghindari atau lari namun batasi diri kita untuk berinteraksi, lakukan komunikasi seperluanya supaya kita tidak terjebak pada *Toxic Relationship*.

Bicarakon;

Ketidaksukaan dan ketidaknyamanan dalam hubungan harus disampaikan dengan tegas melalui komunikasi asertif. Awali dengan kesepakatan waktu, sampaikan bahwa tujuan menegur adalah untuk mencari solusi, bukan mencari kesalahan. Berikan usulan solusi dan hindari memberi kesempatan berdebat agar konflik tidak berlarut-larut. Walaupun seorang DPT belum tentu berubah minimal kita merasa lega sudah menyampaikan perasaan kita.

Beradaptasi;

bila kesulitan untuk menghindari pada akhirnya kita harus beradaptasi. Fokuskan energi pada hal-hal yang dapat kita kendalikan, terutama pikiran kita sendiri. Jangan terjebak dalam permainan mereka; anggap sebagai angin lalu, jika perilaku mereka terus merugikan, jangan ragu untuk memberikan sanksi atau menetapkan batasan yang jelas.

Menerima;

Hidup dalam ketenangan dengan mencintai takdir, menerima dengan lapang dada apa yang tidak bisa dirubah, mencintai situasi sulit tanpa memberikan reaksi berlebihan, termasuk menerima hubungan interpersonal dengan individu DTP, selalu berfikir positif pada setiap kejadian, memberikan afirmasi positif untuk ikhlas, melatih kesabaran, lebih sering bersyukur, menjadikan ini adalah bagian dari ujian hidup yang harus dijalani sehingga kita lebih kuat, lebih bijaksana, lebih baik dan dewasa secara mental, karena hidup didunia hanya sementara, menghargai setiap moment untuk mempersiapkan diri di kehidupan yang lebih kekal, mendekatkan diri pada Sang Pencipta karena sejatinya **BEKERJA adalah IBADAH**. (KL)



PERPUSTAKAAN



keterangan gambar :
Kegiatan Diskusi Analisa Kebijakan

Berkas Dokumen Inovasi Perencanaan

A. **Layanan Repository**; digitalisasi publikasi internal yang mencakup Hasil Kajian, Penelitian Mandiri, Jurnal Ilmiah, Koleksi Kelatbangan (proyek perubahan, laporan aktualisasi, RTBB revolusi mental, laporan RLA), Modul Pembelajaran, KTI Widyaiswara, Dokumen Tahunan (ANR, Lakip, Renstra), Puslatbang PKASN Dalam Media, Kliping Bidang Administrasi Negara serta Koleksi Foto yang tersedia di website perpustakaan dan bebas diakses oleh khalayak umum.

B. **Layanan Referensi Online**; layanan permintaan ebook/ejournal melalui Whatsapp/ Email/Telefon untuk memudahkan pengguna yang membutuhkan referensi tanpa harus mengunjungi perpustakaan secara langsung bagi pegawai LAN maupun stakeholder eksternal lainnya.

C. **Layanan User Education**; layanan sosialisasi akses koleksi digital bagi peserta pelatihan melalui infografis dan video tutorial. Inovasi yang terakhir ini berhasil masuk dalam 12 besar Lomba Inovasi Internal LAN tahun 2022.

PERPUSTAKAAN PUSLATBANG

PERPUSTAKAAN DENGAN SEUDUNG INOVASI

Limited Resources, Limited Budget, No Problem.

Keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia tampaknya menjadi permasalahan hampir di semua perpustakaan lembaga pemerintahan, demikian halnya dengan Perpustakaan Puslatbang PKASN. Namun demikian, keterbatasan tersebut justru membuat pustakawan lebih tertantang menemukan inovasi layanan minim budget.

Yuukkik, kita memanfaatkan perpustakaan, it's OUR library, so USE it!

keterangan gambar :
Ruang Kajian



keterangan gambar :
Ruang Multimedia



keterangan gambar :
Kunjungan Peserta Pelatihan



AN DAN ARSIP NG PKASN:



Gambar : Pembinaan Kearsipan oleh LAN Jakarta



Gambar : Pendampingan Pengelolaan Arsip



Gambar : In House Training Bidang Kearsipan



Gambar : Peresmian Pameran Arsip

1. Layanan Arsip Aktif di Unit Pengolah yaitu Unit Pengolah Bagian Umum dan Unit Pengolah BLPK
2. Layanan Arsip Inaktif di *Record Center* Puslatbang PKASN LAN
3. Pameran Arsip "GARIS WANGI PEMBANGUNAN GEDUNG PUSLATBANG PKASN LAN" yaitu pameran Foto Pembangunan Gedung Puslatbang PKASN LAN dari awal Pembangunan di tahun 2003 hingga tahun 2023, yang di resmikan oleh Kepala Puslatbang PKASN LAN pada tanggal 11 Juni 2024.
4. Pengawasan Internal Kearsipan yang dilaksanakan setiap tahun, tahun ini Puslatbang PKASN LAN mendapatkan nilai di atas target IKU yang telah di tetapkan.
5. Penyelenggaraan *In House Training* bidang kearsipan untuk meningkatkan kompetensi arsiparis/pengelola arsip
6. Pendampingan Pengelolaan Arsip oleh Arsiparis kepada Unit Pengolah yang ada di Puslatbang PKASN LAN



KARYA ARTIKEL

FRAMING MEDIA: BAHAYA ATAU PERLU ?

RICKY ADI PUTRANTO

Saat ini banyak sekali beredar berita-berita di media massa yang memiliki isu kontroversi, pada kenyataannya berita tersebut disajikan secara sepotong-sepotong yang membuat publik tidak dapat melihat dan memahami nya secara utuh/komprehensif. Fenomena seperti ini dinamakan pemberitaan dengan framing. Sebetulnya apa sih yang dimaksud dengan *framing* itu?

Framing media adalah cara media mengemas berita dengan memilih informasi tertentu dan menyorotnya dengan cara tertentu untuk mempengaruhi cara kita memahaminya. Jadi, *framing* ini bukan hanya soal apa yang diberitakan, tetapi juga bagaimana cara media menyampaikan cerita tersebut. Tujuan utamanya? Agar audiens bisa melihat dan memahami suatu isu dari sudut pandang yang diinginkan media. Kadang framing ini bisa jadi bermanfaat, tapi kadang juga bisa menyesatkan.

Dari sisi positif, *framing* media bisa membantu kita lebih mudah memahami isu-isu yang rumit. Misalnya, dengan framing yang tepat, media bisa menunjukkan bagaimana sebuah masalah bisa diselesaikan, atau bagaimana berbagai pihak bekerja sama untuk mencari solusi. Bayangkan kalau media memberitakan konflik dengan cara yang fokus pada upaya perdamaian, pasti kita jadi lebih punya harapan kan?

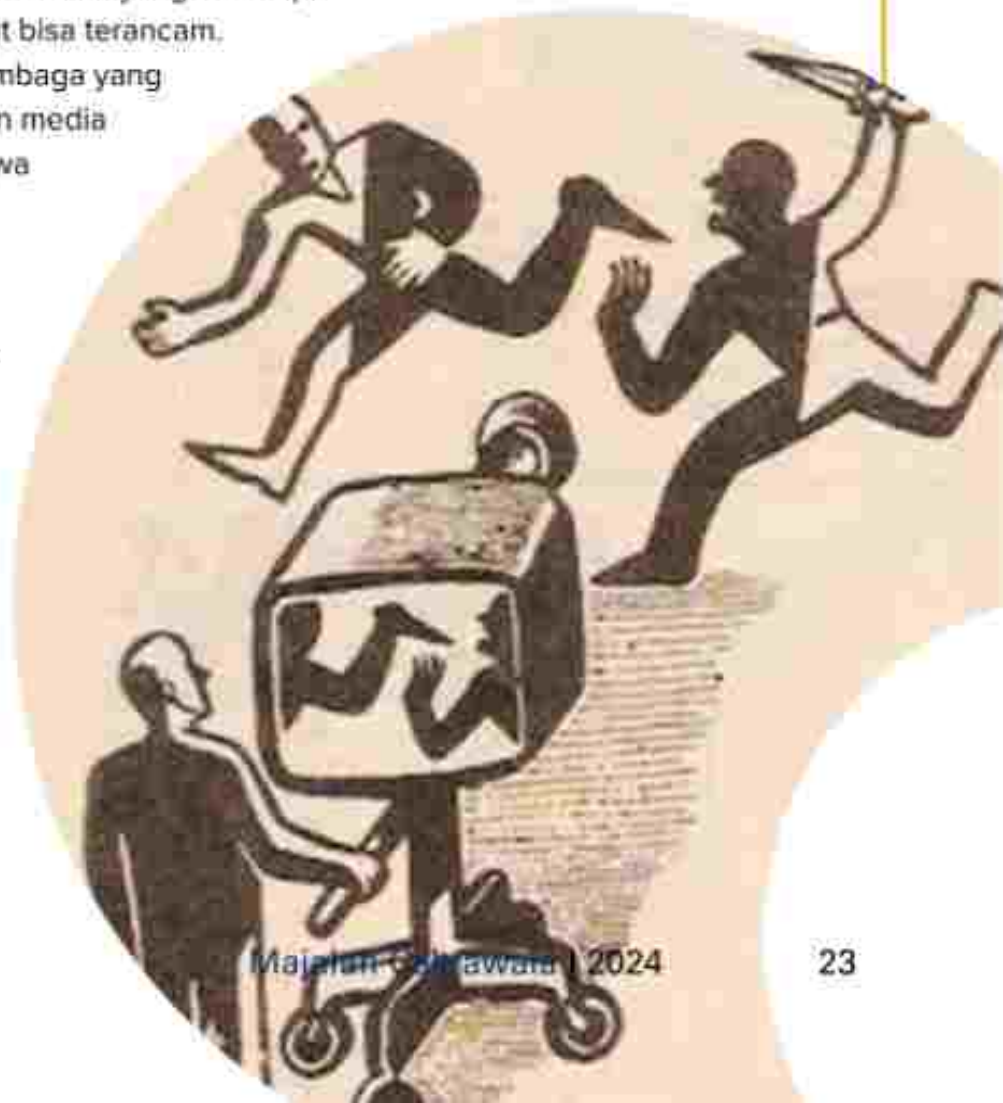
Tapi, di sisi negatifnya, *framing* bisa sangat berbahaya. Media yang menggunakan *framing* negatif sering kali menyajikan berita dengan cara yang membuat kita merasa takut, marah, atau terpolarisasi. Misalnya, berita tentang suatu konflik yang disajikan dengan gambaran kekerasan dan drama, bukannya solusi atau usaha damai, malah membuat kita lebih terpecah. Framing seperti ini jelas dapat mengaburkan kebenaran dan membentuk opini yang salah.

Di Indonesia, pengaruh *framing* media sangat besar. Kita hidup di negara yang sangat beragam, jadi media memiliki peran penting dalam membentuk pemahaman masyarakat tentang berbagai isu. Misalnya, dalam pemberitaan tentang pemilu atau kebijakan pemerintah, *framing* media bisa memengaruhi siapa yang kita dukung atau bagaimana kita menilai suatu kebijakan.

Namun, jika *framing* media lebih fokus pada hal-hal yang sensasional atau kontroversial, itu bisa merusak pemahaman kita. Apalagi jika media menyoroti perbedaan etnis atau agama dengan cara yang provokatif, itu dapat memperburuk ketegangan sosial. Jadi, *framing* media di Indonesia harus berhati-hati benar agar tidak membuat masyarakat semakin terbelah.

Framing media tidak hanya memengaruhi kita sebagai audiens, tapi juga bisa berdampak besar pada branding atau citra suatu lembaga. Lembaga—entah itu perusahaan, organisasi, atau bahkan pemerintah—sering jadi sorotan media. Dan, cara media memberitakan lembaga tersebut bisa memengaruhi bagaimana publik melihatnya. Misalnya, jika ada pemberitaan positif tentang kontribusi sosial sebuah perusahaan, brand-nya bisa semakin kuat di mata publik. Sebaliknya, jika media memberitakan keburukan atau masalah yang dihadapi lembaga, citra lembaga tersebut bisa terancam. Jadi, tidak heran jika banyak lembaga yang menjaga hubungan baik dengan media dan berusaha memastikan bahwa pemberitaan tentang mereka akurat dan jelas.

Bagaimana caranya agar *framing* media bisa membawa dampak positif bagi lembaga? Pertama, lembaga perlu bekerja sama dengan media untuk memastikan pemberitaan yang objektif dan tidak bias. Selain itu, lembaga juga bisa lebih aktif di media sosial dan platform digital lainnya untuk membagikan informasi yang jelas dan transparan.





Lembaga yang sukses dalam menciptakan citra positif di media sering kali menunjukkan nilai-nilai yang kuat, seperti tanggung jawab sosial, integritas, dan kejujuran. Dengan framing yang positif, lembaga bisa membangun hubungan yang lebih baik dengan publik dan memperkuat eksistensinya.

Pada akhirnya, framing media itu bisa jadi bermanfaat, asalkan digunakan dengan bijak. Framing bisa membantu audiens memahami isu dengan lebih mudah dan membuat lembaga terlihat lebih baik di mata publik. Tapi, jika framing digunakan untuk menyebarkan informasi yang sensasional, bias, atau menyesatkan, itu justru bisa membahayakan pemahaman kita. Oleh karena itu, media harus selalu berusaha memberikan pemberitaan yang adil, objektif, dan seimbang agar framing yang dilakukan bisa memberikan dampak positif, baik untuk masyarakat maupun lembaga yang diberitakan. (RAP)

SURVEY PEGAWAI

OLAHRAGA YANG PEGAWAI LAKUKAN DI AKHIR PEKAN :



HAL YANG PALING MEMBUAT BAHAGIA DI PUSLATBANG PKASN LAN SAAT INI :



PEGAWAI PUSLATBANG PKASN

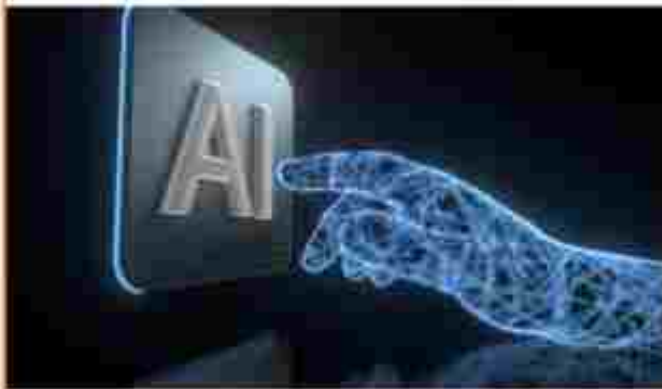
BIGGER - SMARTER - BETTER



DINAMIKA KECERDASAN BUATAN DALAM DUNIA KERJA

ALPHA IMMANUEL LAOH

Dalam era kerja digital yang bergerak cepat saat ini, lembaga tentu selalu berupaya mencari cara untuk meningkatkan produktivitas, memperbaiki pengambilan keputusan dan pelayanan. Salah satu kemajuan yang paling signifikan dalam hal ini adalah integrasi kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) ke dalam tempat kerja. Namun, seberapa perlu lembaga membuat keputusan untuk menerapkan sistem *Artificial Intelligence* (AI)?



Pertama, apa itu AI? **AI atau kecerdasan buatan**, mengacu pada simulasi kecerdasan manusia dalam mesin yang diprogram untuk berpikir dan belajar seperti manusia. Hal ini dapat mencakup tugas-tugas seperti pemecahan masalah, memahami bahasa alami, mengenali pola, dan membuat keputusan. AI dapat diprogram untuk beradaptasi dan belajar berdasarkan aturan yang ditetapkan serta data yang diberikan.



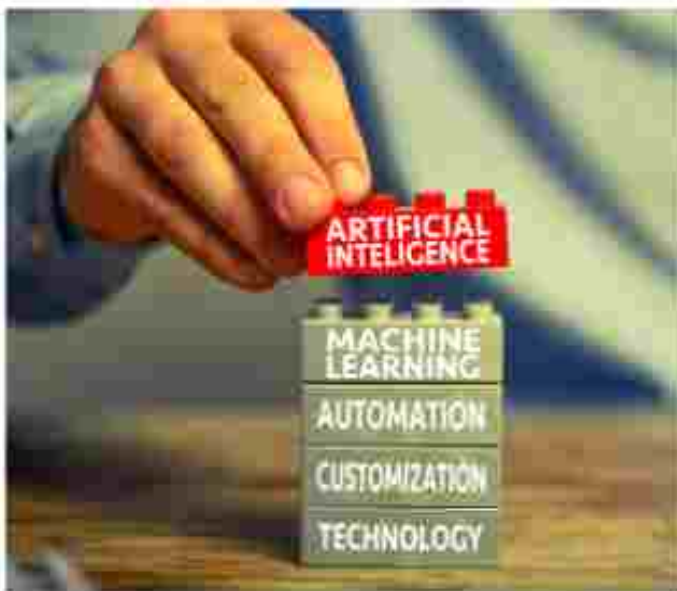
Bentuk paling sederhana dari kecerdasan buatan adalah sistem berbasis aturan, atau yang dikenal sebagai sistem pakar. Sistem ini memanfaatkan seperangkat aturan yang telah ditentukan sebelumnya untuk mengambil keputusan atau memberikan jawaban berdasarkan masukan yang diterima. Contohnya, *chatbot* sederhana yang merespons kata kunci atau frasa tertentu dengan balasan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Contoh lainnya adalah *decision tree*, di mana AI mengikuti serangkaian pertanyaan ya/tidak untuk mencapai kesimpulan. Seperti diagram alur yang membantu pengguna dalam menentukan pilihan yang akan digunakan berdasarkan parameter. Meskipun sistem ini tidak belajar atau beradaptasi, namun tetapi beroperasi dengan efektif dalam batasan parameter yang ditentukan.

Terdapat kelebihan dan tantangan dalam menggunakan AI dalam dunia perkantoran, diantaranya adalah :

Kelebihan penggunaan AI :

- **Peningkatan Efisiensi** : AI dapat mengotomatiskan tugas yang berulang. Sehingga dapat membantu karyawan untuk lebih fokus pada pekerjaan yang lebih kompleks dan kreatif.
- **Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik** : Dengan kemampuannya menganalisis kumpulan data besar dengan cepat, AI memberikan wawasan dan rekomendasi yang mendukung pengambilan keputusan yang tepat.
- **Peningkatan Layanan Pelanggan** : Chatbot AI dapat menangani pertanyaan pelanggan 24/7, memberikan respons cepat sehingga dapat membuat karyawan untuk menangani masalah yang lebih rumit.
- **Personalisasi** : AI membantu menyesuaikan layanan atau produk dengan preferensi masing-masing pelanggan, meningkatkan keterlibatan dan kepuasan.
- **Manajemen Data** : AI dapat membantu mengatur dan mengelola data dalam jumlah besar, sehingga informasi dapat diambil dan dianalisis lebih cermat.



Tantangan penggunaan AI :

- **Bias** : Hasil keputusan AI dapat menjadi bias bergantung pada pengaturan data, sehingga dapat memberikan hasil tidak akurat dalam proses pengambilan keputusan.
- **Masalah Privasi** : Penggunaan AI dapat menimbulkan kekhawatiran terkait privasi dan keamanan data, terutama yang berkaitan dengan informasi sensitif.
- **Ketergantungan pada Teknologi** : Ketergantungan yang berlebihan pada alat AI dapat mengurangi kemampuan berpikir kritis dan keterampilan pemecahan masalah di masing-masing individu.
- **Biaya Implementasi** : Menyiapkan sistem AI membutuhkan investasi dan biaya dalam implementasi dan pelatihan.

Meskipun AI dapat meningkatkan produktivitas dan pengambilan keputusan di lingkungan kantor, namun perlu dipertimbangkan potensi kerugiannya. Hal ini termasuk pertimbangan etika dan dampak terhadap karyawan. Saat ini, saya melihat bahwa interaksi manusia tetap lebih baik daripada sistem AI di lingkungan kerja. Tugas dan beban yang dilakukan masih perlu pendekatan dan penilaian manusia untuk dikerjakan.

BAGAIMANA MENGINSPIRASI GAGASAN UNTUK PERUBAHAN DALAM ORGANISASI

DESI FERNANDA

Bagaimana menginspirasi munculnya berbagai gagasan yang baik untuk mewujudkan perubahan positif dalam organisasi? Hal ini selalu menjadi tantangan bagi seorang pejabat atau pemimpin dalam berbagai situasi. Bahkan para profesional seperti konsultan manajemen, pejabat fungsional widyaiswara, dosen, ataupun peneliti, seringkali harus berhadapan dengan situasi untuk membantu para klien mereka untuk menemukan berbagai solusi positif untuk mengatasi berbagai permasalahan di lingkungan kerja. Artikel ini akan membahas beberapa tips sederhana agar menginspirasi siapapun dalam upaya menemukan gagasan terbaik untuk melakukan perubahan.



Dari pengalaman sebagai peneliti, konsultan kelembagaan, sebagai pejabat eselon di lingkungan LAN RI, dan terakhir sebagai Widyaiswara Ahli Utama yang sering mendapat tugas sebagai Coach untuk membimbing peserta Pelatihan Kepemimpinan, seringkali harus memainkan peran untuk menginspirasi berbagai gagasan untuk melakukan perubahan positif. Bukan berarti para klien yang kita hadapi itu tidak mampu, melainkan mereka seringkali tenggelam dalam rutinitas sehingga kepekaan untuk membaca permasalahan menjadi berkurang. Akibatnya, berbagai gagasan perubahan dalam organisasi cenderung kurang berkembang atau hanya sekedar asal berbeda. Padahal, mereka sesungguhnya memiliki potensi untuk melakukan perubahan positif dalam organisasi yang sangat signifikan bagi perbaikan kinerja kelembagaannya di masa depan.

Untuk membantu menginspirasi munculnya berbagai gagasan positif perubahan dalam organisasi, beberapa hal dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Bangkitkan kesadaran dan semangat bahwa, "orang lain bisa maka kita juga bisa". Dalam hal ini yang harus dilakukan adalah dengan memberikan gambaran pengalaman perubahan yang dilakukan orang lain dalam kondisi serupa dengan situasi yang dihadapi. Atau dengan menceritakan bagaimana seseorang di suatu organisasi tertentu mampu melakukan perubahan dan menghasilkan kinerja yang terbaik dengan berbagai gagasan tertentu, baik yang bersifat sederhana maupun yang kompleks sekalipun. Hal ini akan membantu membangkitkan motivasi diri secara positif bahwa dengan potensi yang dimiliki, mereka mampu melakukan hal yang serupa dengan yang dipercontohkan.



2. Bersikap antusias. Tunjukkan sikap antusias kepada lawan bicara, para klien, para peserta pelatihan, atau para bawahan yang kita harapkan untuk melakukan perubahan di lingkungan kerja. Sikap antusias umumnya akan berdampak positif pada perkembangan sikap dalam memecahkan permasalahan. Tunjukkan ketertarikan kepada berbagai ide atau gagasan cemerlang untuk melakukan perubahan yang disampaikan. Biasanya hal ini akan secara positif mempengaruhi motivasi kerja.

3. Tunjukkan nilai-nilai integritas diri yang konsisten, transparan, dan jujur bahwa kita telah mampu mendorong atau bahkan mewujudkan berbagai perubahan dalam pengalaman kerja. Siapapun yang kita hadapi umumnya akan terinspirasi dan memberikan penghargaan atas nilai-nilai integritas yang kita tunjukkan. Hal ini akan mendorong tumbuhnya kepercayaan akan kepemimpinan kita dalam membantu memecahkan permasalahan yang mereka hadapi.

4. Bersikap Empati. Cobalah untuk memahami perasaan dan menghargai pandangan orang lain dalam menghadapi persoalan. Sikap empati akan menciptakan suasana yang mendukung dalam berinteraksi, sehingga orang lain merasa dihargai dan dimengerti dalam upaya menemukan berbagai gagasan positif untuk perubahan dalam organisasinya.

5. Tunjukkan sikap dan perilaku positif dalam berbagai hal. Sikap positif atau optimisme dalam berbagai situasi ini akan turut mempengaruhi perkembangan sikap orang lain yang dihadapi secara positif pula. Tunjukkan kepada mereka bahwa kita selalu berusaha untuk mencari dan menemukan berbagai solusi positif daripada hanya berkuat pada persoalan atau permasalahan yang dihadapi. Semakin dalam kita membicarakan permasalahan, akan semakin jauh kita dari menemukan berbagai solusi kreatif dan positif untuk keluar dari permasalahan yang dihadapi.

Foto Narasumber In House Training:
"Stay Happy to Build Productivity"

Ibu Windi Ratna Wulan

Bapak Raden Agus Dwinanto Budidji

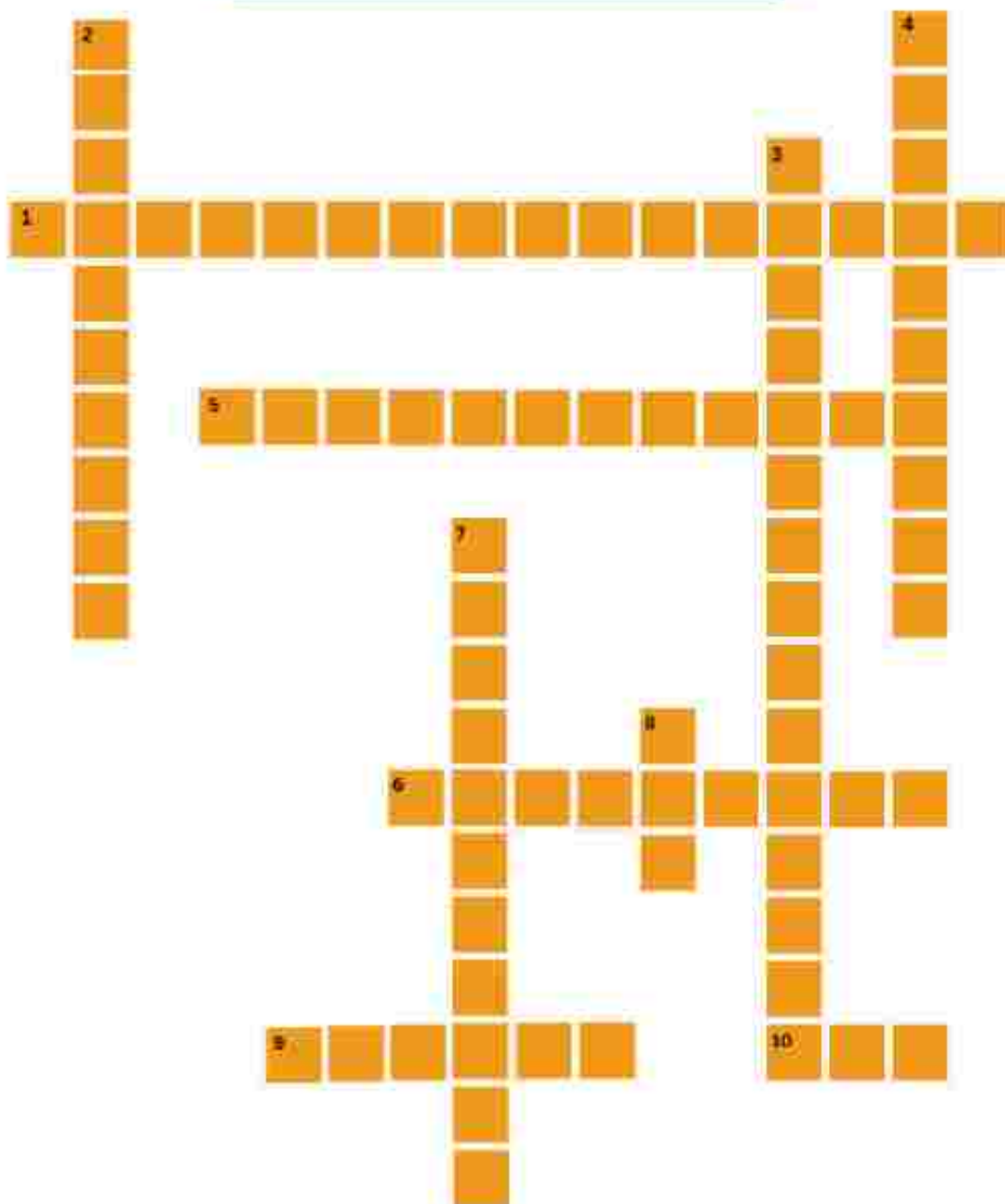


6. Tunjukkan sikap menghargai. Jangan pernah merendahkan arti kontribusi gagasan ataupun kinerja orang lain, jika kita tidak ingin melihat keterpurukan mereka dalam menghadapi permasalahan di lingkungan kerjanya. Tunjukkan bahwa kita sangat menghargai arti penting sekecil apapun kontribusi pemikiran dan gagasan, serta kinerja mereka dalam memecahkan persoalan kinerja organisasi. Hal ini akan terus menumbuhkan semangat dan motivasi terbaik mereka dalam berkontribusi untuk mewujudkan perubahan positif yang sangat signifikan bagi organisasinya.

7. Teguhkan sikap pendirian atas berbagai hal. Konsistensi dalam berpendirian atas berbagai hal dan permasalahan yang dihadapi akan menginspirasi orang lain secara positif dalam menghadapi permasalahan mereka sendiri. Termasuk dalam hal ini adalah sikap yang teguh dalam mendukung gagasan perubahan yang telah disepakati bersama. Tetapi sikap ini jangan sampai berubah-ubah atau terlalu menuntut sehingga menimbulkan kebingungan dan mendemotivasi orang lain dalam mengeksekusi gagasan perubahan yang telah disepakati.

Sikap-sikap diatas harus mampu kita tunjukkan secara persisten sehingga terbangun kepercayaan dan menginspirasi para bawahan, klien, para siswa ataupun para *coachees* agar mampu menemukan berbagai gagasan atau ide-ide cemerlang dalam melakukan perubahan bagi perbaikan kinerja di lingkungan kerja atau organisasinya. Semoga tulisan ini mampu memberikan inspirasi positif untuk memperbaiki perubahan dan perbaikan organisasi khususnya di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara. (DF)

TEKA TEKI SILANG



MENDATAR

1. Dokumentasi yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan pelatihan di Puslatbang PKASN LAN
5. Jenis pelatihan yang sering diselenggarakan oleh Puslatbang
6. Majalah yang dikeluarkan oleh Puslatbang PKASN LAN
9. Kepala Puslatbang PKASN
10. LAN
Sasaran utama pelatihan Puslatbang PKASN LAN

MENURUN

2. Gedung yang digunakan untuk pelaksanaan pemetaan kompetensi
3. Singkatan dari GSG
4. Lokasi Puslatbang PKASN LAN
7. Tenaga pendidik peserta pelatihan dan pengembangan
8. Lembaga yang menyelenggarakan Puslatbang PKASN

DIGITALISASI PELAYANAN PUBLIK, INI KABAR BAIK ATAU MALAH SEBALIKNYA?

WAHYU AMALIA

Pelayanan publik merupakan kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima layanan maupun pelaksana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Aryawan, 2020). Pelayanan publik identik dengan memberikan kepuasan kepada penerima layanan, di mana pelayanan publik tersebut diusahakan semaksimal mungkin agar memberikan kepuasan dan kesan menyenangkan bagi penerima layanan. Namun kenyataannya hal ini kerap kali luput dari perhatian penyelenggara layanan. Banyak masyarakat yang mengeluhkan kualitas pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah, terutama terkait proses yang berbelit belit dan memakan waktu lama.

Berdasarkan pengamatan langsung di lapangan, terdapat beberapa permasalahan dalam pelaksanaan pelayanan publik di Indonesia, antara lain pelayanan yang diberikan tidak informatif, sulit diakses, dan juga tidak efisien. Masalah-masalah ini tentunya harus menjadi fokus pemerintah sebagai penyelenggara layanan. Pelayanan publik bersifat dinamis, sehingga harus selalu berubah mengikuti perkembangan masyarakat. Pemerintah harus responsif terhadap berbagai kepentingan masyarakat dan sedapat mungkin memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kebutuhan penerima layanan.

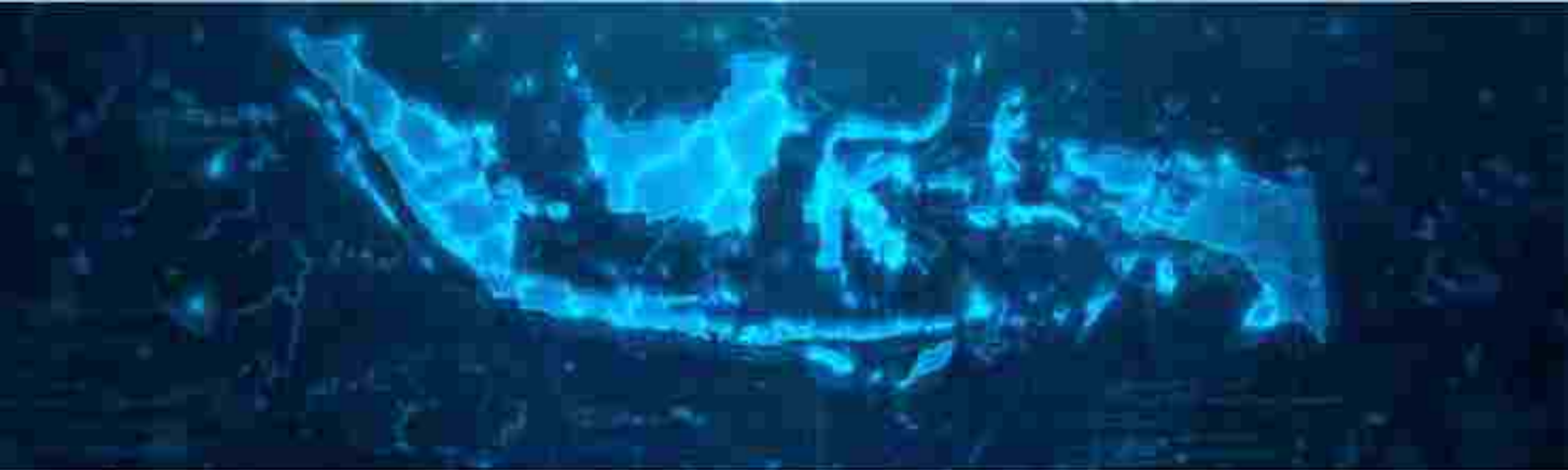


Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2023, tercatat sebanyak 69.21 persen penduduk Indonesia telah memiliki akses internet. Meningkat cukup pesat dibandingkan tahun 2022 yang sebesar 66.48 persen.

Di era digital ini, pemerintah mulai melakukan berbagai inovasi layanan berbasis digital, yang diharapkan dapat menjadi solusi terhadap permasalahan pelayanan publik. Digitalisasi pelayanan publik secara perlahan mulai diterapkan oleh berbagai instansi pemerintah, dengan harapan agar pelayanan dapat diakses dengan mudah dan dilakukan di mana saja. Namun di sisi lain, hal ini menimbulkan polemik baru karena kesenjangan digital di Indonesia masih tinggi. Masih banyak masyarakat di daerah yang tidak dapat menggunakan teknologi, sehingga mereka tidak bisa menjadi penerima manfaat dari digitalisasi layanan publik. Hal ini disebabkan karena keterbatasan teknologi ataupun keterbatasan kemampuan dalam menggunakan teknologi tersebut.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2023, tercatat sebanyak 69.21 persen penduduk Indonesia telah memiliki akses internet. Meningkat cukup pesat dibandingkan tahun 2022 yang sebesar 66.48 persen. Namun persebarannya tidak merata dan lebih terpusat di daerah tertentu saja seperti DKI Jakarta, Kepulauan Riau dan Kalimantan Utara, sementara itu Papua, NTT dan Maluku Utara masih cukup jauh tertinggal. Angka penggunaan internet ini cukup tinggi jika dibandingkan dengan tahun 2017 yang hanya sebesar 32,34%. Namun, tingginya peningkatan jumlah penggunaan internet ternyata tidak diimbangi dengan keterampilan yang memadai dalam penggunaannya, terutama di kalangan masyarakat di daerah, khususnya mereka yang berusia 40 tahun ke atas. Kondisi ini tentu menjadi penghambat perkembangan digitalisasi layanan publik yang telah diupayakan pemerintah dalam beberapa tahun terakhir.





Di lain sisi, digitalisasi pelayanan publik telah memberikan banyak dampak positif bagi penerima layanan. Dengan adanya sistem pelayanan yang bisa diakses di mana saja, penerima layanan dapat dengan mudah mendapatkan informasi terkait layanan dan bisa mengaksesnya kapan saja, tanpa harus mendatangi instansi pemberi layanan secara langsung. Digitalisasi pelayanan publik juga telah memberikan efisiensi, karena sistem yang sudah terintegrasi akan mengurangi proses birokrasi yang berbelit-belit. Contohnya adalah sistem pelaporan SPT PPh 21 wajib pajak orang pribadi dan wajib pajak badan, yang pada tahun 2019 masih dilakukan secara langsung di kantor pajak. Namun pada tahun 2020, Direktorat Jenderal Pajak telah mengubah sistem pelaporan ini sehingga bisa dilakukan langsung melalui website tanpa harus datang langsung ke kantor pajak.

Meskipun inovasi layanan ini sangat baik, ternyata belum semua wajib pajak dapat beradaptasi dengan teknologi tersebut. Banyak wajib pajak, terutama dari generasi *boomer* tidak bisa menggunakan website ini dan membutuhkan bantuan dalam penggunaannya. Oleh karena itu banyak Kantor Pelayanan Pajak membuka ruang pelayanan publik pada masa pelaporan SPT ditempat umum untuk membantu wajib pajak yang kesulitan dalam melaporkan SPT.

Ke depannya, tantangan dalam menghadapi kesenjangan digital akan terus berlanjut, mengingat masih banyak masyarakat Indonesia yang tidak memiliki keterampilan teknologi. Meskipun sebagian besar sudah memiliki smartphone dan memiliki akses ke internet. Nyatanya, lebih banyak yang mengakses internet untuk hiburan ketimbang pengumpulan informasi. Tentu saja hal ini harus menjadi perhatian pemerintah agar manfaat digitalisasi pelayanan publik dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan membuat program peningkatan keterampilan digital, misalnya melalui pelatihan di daerah-daerah yang tertinggal, sehingga masyarakat di desa bisa dibekali kemampuan untuk mengoperasikan perangkat digital demi keperluan layanan publik.

Diperlukan kolaborasi antara berbagai pihak untuk mewujudkan hal ini, mulai dari pemerintah, swasta, dan masyarakat itu sendiri. Dapat disimpulkan bahwa digitalisasi pelayanan publik sebenarnya memberikan lebih banyak dampak positif terhadap penerima layanan. Penerima layanan dapat mengakses informasi kapan saja dan di mana saja. Penerima layanan juga bisa mendapatkan pelayanan dalam waktu yang relatif singkat sehingga bisa menghemat waktu dan tenaga ketimbang langsung datang ke instansi pemberi layanan.



pemerintah perlu melakukan langkah-langkah untuk mengatasinya. Pemerintah dapat meningkatkan akses masyarakat terhadap teknologi dan jaringan internet, terutama di daerah pedalaman. Pemerintah juga dapat menyelenggarakan pelatihan dan literasi digital kepada masyarakat untuk meningkatkan keterampilan masyarakat dalam menggunakan teknologi. Generasi Z yang lahir di era digital ini memiliki peran penting dalam hal ini, dengan membantu masyarakat yang tidak paham teknologi untuk mempelajarinya.



Tentunya untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang diharapkan, dibutuhkan kolaborasi yang memadai antara sistem pelayanan, SDM pemberi layanan, dan lembaga yang mengelola pelayanan itu sendiri. Ketiga aspek ini harus dipenuhi agar pelayanan prima benar-benar bisa terwujud. (WA)

SURVEY PEGAWAI

HAL SEDERHANA YANG DAPAT MEMBUAT PEGAWAI KEMBALI SEMANGAT DAN FOKUS BEKERJA DI KANTOR :



Total Responden : 59



BRAND IDENTITY

INSTITUTIONAL BRANDING DENGAN LATERAL THINKING

TONI SYARIF

INSTITUTIONAL BRANDING

adalah proses menciptakan dan memelihara citra atau identitas yang kuat untuk sebuah institusi, seperti perusahaan, atau instansi/ organisasi lainnya.

Tujuan dari *institutional branding* adalah untuk membedakan institusi tersebut dari pesaingnya, serta membangun hubungan emosional dengan audiens targetnya. Hal ini akan melibatkan penggunaan elemen-elemen seperti logo, slogan, nilai-nilai inti, dan komunikasi yang konsisten untuk menciptakan persepsi positif di benak publik.

Lateral Thinking atau berpikir menyamping adalah sebuah pendekatan berpikir yang diperkenalkan oleh Edward de Bono, seorang dokter dan penulis buku asal Malta. *Lateral thinking* bertujuan untuk mencari solusi masalah melalui metode yang tidak konvensional. Pendekatan ini berbeda dari berpikir vertikal atau tradisional yang cenderung logis dan linier. *Lateral thinking* melibatkan eksplorasi berbagai pendekatan solusi yang menantang dan tidak hanya menerima solusi umum yang tampaknya paling potensial. Berpikir vertikal atau lurus berfokus pada pandangan wajar dari masalah atau situasi dan bekerja melalui jalur yang paling biasa terpilih. Sebaliknya, *lateral thinking* mengajak kita untuk melihat masalah dari sudut pandang berbeda, menjelajahi kemungkinan baru, dan mencari solusi yang sebelumnya tidak terpikirkan. Hal ini melibatkan imajinasi, intuisi, dan kemampuan berpikir acak atau tidak berurutan.



Lateral thinking melibatkan imajinasi, intuisi, dan kemampuan berpikir acak atau tidak berurutan.



Kolaborasi kreatif proses lateral thinking sering kali melibatkan kolaborasi antarindividu dengan latar belakang berbeda untuk menghasilkan ide-ide segar.

Inovasi dalam *Strategi Branding*, *lateral thinking* dapat membantu dalam mengembangkan strategi branding yang inovatif. Dengan menggunakan pendekatan ini, institusi dapat menemukan cara-cara baru untuk berkomunikasi dengan audiens mereka atau menciptakan elemen branding yang unik. Misalnya, alih-alih mengikuti tren branding yang sudah ada, institusi dapat menggunakan *lateral thinking* untuk menciptakan kampanye pemasaran yang tidak biasa namun efektif.

Selain itu, kolaborasi kreatif proses lateral thinking sering kali melibatkan kolaborasi antarindividu dengan latar belakang berbeda untuk menghasilkan ide-ide segar. Dalam konteks *institutional branding*, hal ini berarti melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti pegawai dari berbagai lini untuk

berkontribusi dalam pengembangan strategi *brand* secara kolektif.

Kita bisa melihat contoh *lateral thinking* yang diterapkan Apple. Apa yang dilakukan Apple dalam branding selalu menghadirkan inovasi dari produk-produknya. Salah satu contohnya adalah saat produsen telepon seluler (*handphone*) lain kesulitan mengatasi "poni" (*notch*) kamera yang dianggap mengganggu ketika ingin menghadirkan permukaan layar yang lebar, Apple berpikir lateral dan memutuskan, **"Jika kita tidak dapat menghilangkannya, maka kita manfaatkan saja"**. Prinsip **"form follow function"** akhirnya diterapkan, dengan cara itu akhirnya muncul teknologi *dynamic island* di produk terbarunya, yang kemudian diadopsi oleh produsen lainnya, seperti Xiaomi.



Selain itu, strategi *branding* Apple bertujuan untuk membangun identitas merek yang kuat dan konsisten di pasar. Dengan menerapkan *lateral thinking*, perusahaan dapat mengembangkan elemen-elemen identitas merek seperti logo, slogan, atau pesan utama yang berbeda dari norma industri yang ada. Hal ini memungkinkan merek dapat lebih diingat oleh konsumen sehingga menciptakan citra positif yang sulit dilupakan. Strategi ini berhasil diterapkan oleh Apple di seluruh dunia.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip berpikir *lateral thinking* ke dalam strategi branding, hal ini dapat menciptakan nilai tambah serta membangun hubungan emosional yang kuat antara produk atau karya dengan audiens atau masyarakat. (TS)



Branding Itu (Harus) Ada Yang Nge-Leading

SULISTIANINGSIH

KARYA ARTIKEL

Ingatkah ketika Indonesia merdeka, siapakah yang memproklamirkannya? Iya betul, Presiden Soekarno. Betapa Indonesia identik dengan Soekarno pada masa itu. Bagaimana seorang tokoh dapat menggaungkan taring Indonesia di kancah internasional, hal tersebut tidak lepas dari peran Soekarno. Bahkan nama Soekarno dijadikan nama jalan di Kota Rabat, Maroko. Selain itu menjadi nama Masjid Soekarno di Kota St. Petersburg, Rusia.

Soekarno sebagai pemimpin telah membuat branding Indonesia positif di mata dunia. Sebegitu pentingkah branding? Branding sendiri adalah alat untuk mengenalkan bagi yang belum kenal, memberi kesan yang lama jika sudah mengenal, dan memberikan apresiasi jika bermanfaat. Itulah pentingnya suatu branding dalam suatu produk atau jasa yang diberikan dari suatu subjek terhadap objeknya. Lalu, apakah institusi perlu melakukan suatu *branding*? Bagaimana suatu institusi dapat dikenal oleh masyarakat/ *stakeholder* jika institusi tersebut belum dikenal?



Ir. Soekarno

Branding perlu dilakukan institusi untuk mengkomunikasikan visi misinya, menginformasikan manfaat yang akan diberikan terhadap masyarakat/stakeholder. Peran pimpinan untuk nge-lead bawahannya dalam upaya branding sangat dibutuhkan. Kita simak yuk **SMART BRANDING** yang dapat di-push pimpinan kepada bawahannya.

SMART BRANDING

Sistem informasi yang sudah disusun proses bisnisnya. Caranya dengan menyediakan informasi secara berkala, jangan setengah-setengah ya jika memberikan informasi. Apalagi setengah bulan ada, setengah bulan nggak ada. Dijamini stakeholder udah kenal institusi tersebut, tapi hilang ingatan ketika baru muncul kabar lagi setelah setengah bulan nggak ada informasi. Apalagi jangan sampai seperti Bang Toyib, yang nggak pulang-pulang dua kali lebaran.

Media yang digunakan variatif. Era teknologi begitu memudahkan kita dalam upaya mem-branding berbagai hal. Bagaimana pintar-pintarnya dalam memilih sosial media yang sedang in sekarang, jangan terlalu menutup mata untuk tidak menggunakan sosial media, karena pada dasarnya era sekarang adalah masa dimana melihat berita melalui media. Pergunakanlah semaksimal mungkin dan seinovatif mungkin. Bahkan wajah pimpinan kita dapat dilihat pada media tersebut dengan berbagai konten yang *up to date*.

Ajak bawahan untuk menggunakan minimal satu sosial media satu orang. Pilih sosial media yang dapat memunculkan informasi secara komunikatif, baik dari segi audio maupun visual (infografis). Upayakan mempunyai target menambah *follower* dalam kurun waktu tertentu. Jaga konsistensi jumlah *follower* dengan menyajikan berita yang menarik dan terkini.

Rcorporate social responsibility (CSR), berupa kegiatan donor darah, *bazaar* murah, santunan kepada korban bencana, santunan kepada anak yatim, khitan gratis, dan sebagainya. Dengan kegiatan CSR, besar kemungkinan branding institusi dapat tercapai karena sekali mendayung, dua tiga pulau terlampaui.

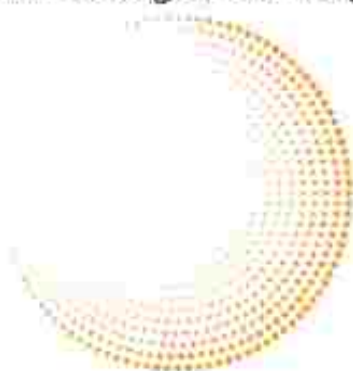
Tampilkan *output* institusi yang meraih penghargaan, prestasi atau yang menjadi suatu kebanggaan dari produk institusi tersebut. Sebagai contoh, suatu lembaga pelatihan dapat menampilkan alumni-alumni yang berprestasi atau memperoleh promosi, yang dapat ditampilkan di sosial media dalam kaleidoskop tahunan. Hal tersebut dapat menjadi kebanggaan bagi alumni dan alumni dipastikan memposting ulang berita tersebut, selanjutnya branding institusi lembaga pelatihan tersebut dapat ikut terangkat.



So, *branding* butuh ada yang *nge-leading* ya, karena *branding* bukan semata-mata hanya tugas dari bawahan saja. Bawahan hanya menerjemahkan keinginan pimpinan dalam membranding institusinya, namun tetap *leader* lah yang harus menjadi sosok terdepan dalam *branding* tersebut. Karenanya yuk *leader* dan calon *leader*, jangan mager ikutan *nge-branding*. Karena nama baik institusi ada di tanganmu. Semangat *leader* dan calon *leader*!!! (S)

KOMUNITAS HOBBY DAN MINAT PEGAWAI PUSLATBANG PKASN:

Membangun Semangat, Kebersamaan, dan Kebugaran



Kehadiran komunitas-komunitas ini menjadi salah satu bentuk nyata penerapan budaya kerja yang seimbang di Puslatbang PKASN. Tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan inklusif, kegiatan ini turut membangkitkan semangat dan rasa memiliki di antara para pegawai. Dengan suasana kerja yang positif, setiap pegawai diharapkan semakin produktif dan siap menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari dengan penuh antusiasme.

Lia Rosliana | Zumba

• Apa yang membuat Anda tertarik bergabung dengan komunitas Zumba di Puslatbang PKASN?

Sangat membantu menjaga kebugaran dan keseimbangan hidup dan kerja. Setiap hari disibukan dengan pekerjaan depan komputer ataupun tugas dan pelaksanaan kerja lainnya. Dengan zumba tubuh jadi lebih sehat dan bugar, otak juga jadi lebih refresh.

• Apakah ada pengalaman yang berkesan saat tampil di acara resmi atau tidak resmi?

Sering min 1 minggu sekali bergerak. Suasananya rame seru, semua anggota kompak, tidak jaim, dan kami juga bisa saling teriak, tidak ada yg tersinggung selalu full senyum, no drama ataupun senyum karir 😊. Di zumba kami betul betul menjadi diri sendiri.

Brian | Paskibra

• Apa yang membuat Anda tertarik bergabung dengan komunitas Paskibra di Puslatbang PKASN?

Sesuai Ekstarkulir waktu SMA dan seru aja kayanya

• Apakah ada pengalaman yang berkesan saat tampil di acara resmi atau tidak resmi?

Seneng aja dapat berpartisipasi di upacara, khususnya waktu acara 17-an ketika bertugas nya pasukan rame-rame.

Dame | Paduan Suara

• Apa yang membuat Anda tertarik bergabung dengan komunitas paduan suara di Puslatbang PKASN?

Bisa keluar dari rutinitas pekerjaan sebentar, bisa refresh dengan teman-teman dari bagian lain.

• Apakah ada pengalaman yang berkesan saat tampil di acara resmi atau tidak resmi?

Ada. Selesai acara penutupan pelatihan, disalami langsung oleh Deputy yang menutup acara dan diajak foto bersama.





PUSLATBANG PKASN PEDULI



Salah satu nilai yang diusung Puslatbang PKASN adalah nilai "Sahate". Sahate yang diusung dari kearifan lokal dimana Puslatbang PKASN berkiprah, memiliki arti : satu hati, seiring sejalan atau senasib sepenanggungan. Wujud Sahate terus digelorakan dan diimplementasikan Puslatbang PKASN melalui berbagai kegiatan. Semangat Sahate pada tahun 2024 ini diwujudkan dalam bentuk kepedulian terhadap warga masyarakat sekitar kantor yang membutuhkan dan menyalurkan donasi "Daun Pedas LAN RI" kepada Masyarakat yang terdampak bencana gempa bumi di Wilayah Kabupaten Bandung.



Tahun 2024 ini Pusatbang PKASN menggelar donor darah bersamaan dengan acara memperingati Hari Ulang Tahun LAN ke-66 dan Hari Ulang Tahun Republik Indonesia ke-79. Moment tersebut merupakan moment rutin tahunan Pusatbang PKASN dalam rangka membangun kebersamaan bersama seluruh pegawai dan masyarakat sekitar sekaligus memfasilitasi donor darah kepada mereka.



Dalam rangka memperingati Hari Kesehatan Nasional ke-60, Tim kesehatan Pusatbang PKASN melaksanakan kegiatan sosial berupa kegiatan promosi kesehatan penyuluhan kesehatan dengan topik kesehatan remaja dan pemeriksaan kesehatan gizi kepada siswa/siswi SMPN 3 Jatinangor.





PUSLATBANG PKASN LAN RI

Jalan/Klara Payung KM 4.7, Sukasari
Sumedang, Jawa Barat