bandung.lan.go.id

2025

# cakrawala

## BIGGER SMARTER BETTER

"Mengasah Kompetensi, Menggerakkan Perubahan"



**PUSJAR SKTAN LAN RI**
Jl. Kiara Payung KM 4.7, Sukasari
Sumedang. Jawa Barat

www.bandung.lan.go.id



# MAJALAH CAKRAWALA

2025


**PENANGGUNG JAWAB:**
Kepala Pusjar SKTAN

**REDAKTUR:**
Kepala Bagian Umum

**PENYUNTING/EDITOR PELAKSANA:**
Aulia Rosdiana, Ingrid Kusumaangraeni, Henri Prianto Sinurat.

**LAYOUT DAN DESIGN GRAFIS**
Ingrid Kusumaangraeni, Aulia Rosdiana, Anindya Fahira Puti Virany, Aradea Sasmaya

**KONTRIBUTOR KONTEN**
Ingrid Kusumaangraeni, Aulia Rosdiana, Brian Aziz Ibrahim, Indra Risni Utami, Budi Permana, Jatnika Hardi, Anindya Fahira Puti Virany, Aradea Sasmaya.

**KONTRIBUTOR ARTIKEL**
Bayu Hikmat Purwana, Yunni Susanty, Henri Prianto Sinurat, Kezia Larasati, Guruh Muamar Khadafi, Nurfarahim Sugih Lestari, Muhammad Herdiansyah, Dewi Ariani Hertina, Taofiq Rohman, Budi Permana.


CAKRAWALA 2025

## Table of CONTENTS


4 **KILAS BALIK**
Sedikit Recap Highlight Kegiatan Pusjar SKTAN;

12 **SURVEY MEMBUKTIKAN**
Apakah jawaban kalian menjadi pilihan favorit? Temukan jawabannya disini!

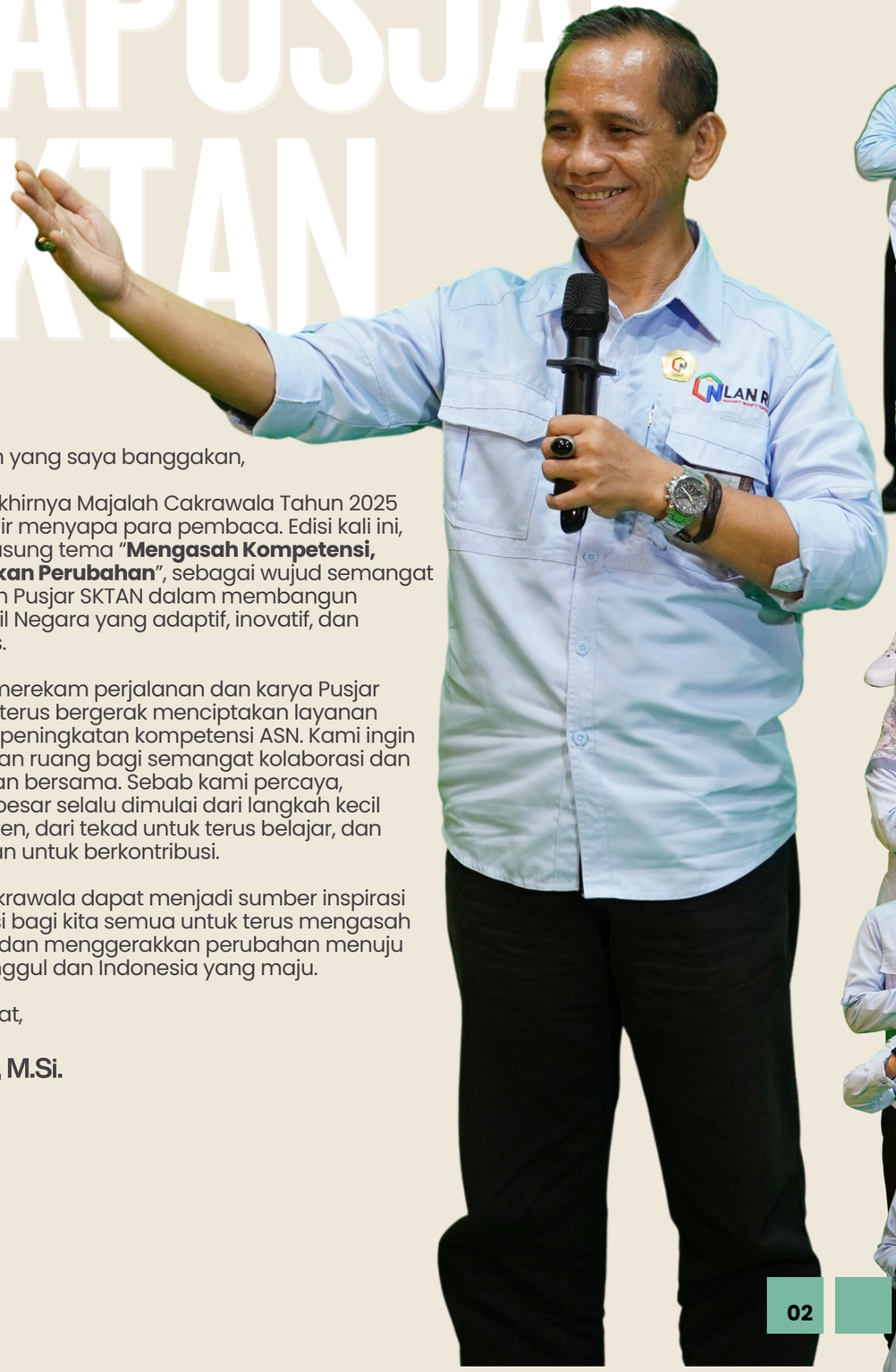
22 **PUSJAR SKTAN DALAM ANGKA**
Ayo kita lihat pencapaian kantor disini!

42 **KOMUNITAS**
Komunitas Hiking dan Touring di Pusjar SKTAN yang tahun 2025 ini lagi naik daun!

## Artikel Pegawai

*ASN Komunikatif Investasi untuk Tata Kelola yang Lebih Baik* 6
*Advokasi Kebijakan Tak Akan Kuat Tanpa Cerita yang Menggerakkan* 9
*Inovasi Tak Bisa Berdiri Sendiri* 11
*Advokasi ROMA dan Semangat Corpu: Cara Efektif Menemukan Masa Depan* 17
*Mengukir Masa Depan: Kontribusi ASN Menuju Indoesia Emas 2045* 24
*Jalan Santai & Hiking* 27
*Manglayang Berdasi* 30
*Psikosomatis dan Forgiveness* 32
*Transformasi Layanan Publik: Dari Proliferasi Aplikasi Menuju Ekosistem Terintegrasi* 36
*Self-Leadership: sebuah kunci menghadapi perubahan dan masa depan* 39

# KAPUSJAR SKTAN





Rekan-rekan yang saya banggakan,

Puji syukur akhirnya Majalah Cakrawala Tahun 2025 kembali hadir menyapa para pembaca. Edisi kali ini, kami mengusung tema "**Mengasah Kompetensi, Menggerakkan Perubahan**", sebagai wujud semangat seluruh insan Pusjar SKTAN dalam membangun Aparatur Sipil Negara yang adaptif, inovatif, dan berintegritas.

Cakrawala merekam perjalanan dan karya Pusjar SKTAN yang terus bergerak menciptakan layanan terbaik bagi peningkatan kompetensi ASN. Kami ingin menghadirkan ruang bagi semangat kolaborasi dan pembelajaran bersama. Sebab kami percaya, perubahan besar selalu dimulai dari langkah kecil yang konsisten, dari tekad untuk terus belajar, dan dari kemauan untuk berkontribusi.

Semoga Cakrawala dapat menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi kita semua untuk terus mengasah kompetensi dan menggerakkan perubahan menuju ASN yang unggul dan Indonesia yang maju.

Salam hangat,

**Drs. Riyadi, M.Si.**

# KILAS BALIK

## LATBANG

Beragam pelatihan berlangsung dengan baik, menghadirkan suasana belajar inspiratif yang mendorong pengembangan kepemimpinan dan profesionalisme peserta. Tahun ini juga menjadi momen penting dengan kembalinya Latsar CPNS sebagai wujud komitmen Pusjar SKTAN mencetak ASN unggul dan berkarakter. Selain itu, Latbang aktif membina lembaga diklat melalui monitoring dan evaluasi, serta memperkuat penerapan ASN *Corporate University* (ASN Corpu) untuk menumbuhkan budaya belajar berkelanjutan. Berbagai inisiatif ini menegaskan peran Latbang sebagai motor penggerak pengembangan kompetensi aparatur di Indonesia.






## BLPK

BLPK terus menunjukkan kinerja produktif dan progresif dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan Penilaian Kompetensi, baik untuk kebutuhan internal LAN maupun kerja sama dengan instansi eksternal. Kegiatan dilakukan secara fleksibel, dapat berlangsung daring maupun klasikal sesuai permintaan pengguna layanan. Selain itu, BLPK juga berperan dalam pelaksanaan Manajemen Talenta atas permintaan LAN Pusat. Sejak Maret 2025, di bawah kepemimpinan Novel Saleh Seff, S.Sos., M.A.P., BLPK meraih prestasi membanggakan dengan memperoleh Akreditasi Penyelenggara Penilaian Kompetensi Kategori A berdasarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 701 Tahun 2025 yang menjadi bukti nyata komitmen dan profesionalisme.

## ADMIN

Bagian Umum (Admin) Pusjar SKTAN terus menunjukkan peran pentingnya sebagai unit pendukung (*auxiliary service*) yang menjadi tulang punggung kelancaran kegiatan melalui dukungan administratif, logistik dan layanan internal yang optimal. Selain memastikan efektivitas program kerja, Bagian Umum juga aktif menunjukkan kepedulian sosial lewat kegiatan *CSR*, sebagai wujud komitmen Pusjar SKTAN menjaga harmoni antara kinerja lembaga dan kontribusi bagi masyarakat.






# BIGGER SMARTER BETTER









# **ASN Komunikatif**
# Investasi untuk Tata Kelola yang Lebih Baik



**Henri Prianto Sinurat, S.IP**
Analis Kebijakan Ahli Pertama

Dalam era digital yang serba cepat, kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak lagi cukup diukur dari kecakapan administratif atau pengetahuan teknis semata. Di tengah arus informasi yang deras dan publik yang semakin kritis, kompetensi komunikasi menjadi bagian penting dari profesionalitas ASN. Pemerintahan yang baik kini dinilai bukan hanya dari seberapa banyak kebijakan dilahirkan, tetapi dari seberapa jelas dan dipercaya kebijakan itu disampaikan kepada masyarakat.

Menurut Laporan Indeks Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik (PIKP) 2024 yang diterbitkan Kementerian Komunikasi dan Digital RI, kinerja tata kelola informasi dan komunikasi publik secara nasional tergolong baik, dengan skor gabungan 71,79. Namun laporan tersebut juga mengungkap temuan penting bahwa tingkat pengetahuan publik terhadap program prioritas nasional baru mencapai 57,38 persen.

Angka ini menunjukkan masih adanya kesenjangan antara pesan yang disampaikan pemerintah dan pemahaman masyarakat terhadap isi pesan tersebut. Padahal, potensi jangkauan komunikasi publik di Indonesia sangat besar. Berdasarkan data Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri), jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2025 mencapai 286,69 juta jiwa. Dari jumlah itu, menurut Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), sebanyak 229,42 juta orang telah terhubung ke internet. Artinya, lebih dari 79 persen penduduk Indonesia aktif di ruang digital.

Dengan tingkat penggunaan internet sebesar itu, pesan pemerintah seharusnya mampu menjangkau masyarakat lebih luas. Namun fakta bahwa hanya separuh masyarakat memahami program prioritas nasional menunjukkan tantangan serius dalam efektivitas komunikasi publik. Pemerintah sudah menyampaikan perkembangan pembangunan, tetapi belum semua masyarakat mengetahui program prioritas pemerintah.



**Tantangan Komunikasi di Era Keterbukaan**

Perubahan pola konsumsi informasi membuat komunikasi publik tidak lagi bersifat satu arah. Pemerintah kini berhadapan dengan masyarakat yang aktif mencari, membandingkan, bahkan memproduksi informasi sendiri. Laporan PIKP 2024 juga mencatat bahwa 83,63 persen masyarakat Indonesia mencari dan mendapatkan informasi dari akun media sosial resmi pemerintah. Data ini menunjukkan bahwa media sosial telah menjadi kanal strategis untuk menjangkau publik secara cepat dan luas. Namun, ruang digital juga membawa risiko baru.

Di tengah derasnya arus informasi, pesan pemerintah sering kali bercampur dengan opini, disinformasi, dan narasi yang tidak akurat. Tanpa strategi komunikasi yang kuat dan literasi digital yang baik, pesan kebijakan dapat kehilangan makna, bahkan menimbulkan salah tafsir publik.

Karena itu, komunikasi publik di era keterbukaan menuntut perubahan cara pandang. ASN, terutama yang berada di garis depan pelayanan publik, perlu memposisikan diri sebagai penghubung makna antara kebijakan dan kebutuhan warga. ASN dituntut memiliki kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas, empatik, dan sesuai konteks sosial masyarakat.

**Kecakapan Komunikasi Sebagai Kompetensi Baru ASN**

Kemampuan komunikasi bukan lagi urusan bagian kehumasan semata, tetapi menjadi bagian dari kompetensi inti ASN. ASN yang komunikatif akan lebih mudah membangun kepercayaan, mengelola persepsi, dan mendorong partisipasi publik dalam kebijakan pemerintah. Laporan PIKP mencatat tingkat partisipasi masyarakat dalam proses kebijakan baru mencapai 63,34 persen. Angka ini menunjukkan adanya peluang besar yang belum tergarap maksimal. Pemerintah perlu memperkuat mekanisme dialog, memperluas ruang partisipasi, dan mengembangkan pola komunikasi dua arah dengan masyarakat.

Dalam konteks ini, ASN komunikatif bukan hanya yang fasih berbicara di depan publik, tetapi juga yang mampu menerjemahkan kebijakan menjadi bahasa yang mudah dipahami oleh masyarakat. Sehingga masyarakat dapat dengan mudah mengetahui program prioritas pemerintah dan lebih pro aktif berpartisipasi dalam pembangunan.

> *"Komunikasi publik tidak hanya menjadi pelengkap dalam birokrasi, tetapi juga menjadi sebuah instrumen **perubahan sosial**."*

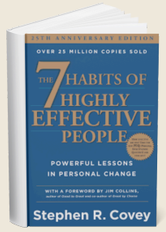
**Membangun Talenta ASN Komunikatif**

Lembaga Administrasi Negara (LAN) telah menempatkan kemampuan komunikasi sebagai bagian penting dari kompetensi ASN masa depan. Melalui kegiatan seperti *Virtual Public Lecture* (VPL) bertema "*ASN Cerdas dan Cakap Komunikasi Digital*", LAN menekankan pentingnya komunikasi digital yang strategis, inklusif, dan etis. ASN perlu memahami perilaku audiens digital dan menguasai kemampuan *content framing*, literasi digital, serta *storytelling* kebijakan publik. Talenta ASN masa depan bukan hanya yang menguasai regulasi, tetapi juga yang mampu menyampaikan kebijakan dalam bahasa yang sederhana tanpa kehilangan substansi. Kemampuan komunikasi juga perlu menjadi bagian dari sistem pengembangan karier ASN. ASN komunikatif adalah aset penting dalam membangun kepercayaan publik dan memperkuat citra pemerintah yang transparan, profesional, dan adaptif terhadap perubahan zaman.

**Mendorong Perubahan Melalui Narasi Publik**

Komunikasi publik tidak hanya menjadi pelengkap dalam birokrasi, tetapi juga menjadi sebuah instrumen perubahan sosial. ASN yang mampu berkomunikasi dengan baik dapat menjembatani jarak antara kebijakan dan realitas warga. Sehingga mampu mengubah data menjadi informasi. Informasi tersebut nantinya akan menjadi kekuatan untuk menggerakkan partisipasi publik. Ketika masyarakat memahami arah kebijakan pemerintah, partisipasi akan tumbuh. Dan ketika partisipasi meningkat, kepercayaan publik pun menguat. Laporan PIKP 2024 memberikan sinyal bahwa pemerintah berada di jalur yang benar, namun perlu memperkuat efektivitas komunikasi di tengah populasi digital yang semakin luas. Di akhir 2025, dengan 229 juta pengguna internet di Indonesia, ASN memiliki peluang besar untuk membangun komunikasi publik yang lebih cerdas. Pemerintah yang dipercaya lahir dari komunikasi yang jelas dan terbuka. Karena di tengah derasnya arus informasi, yang dibutuhkan masyarakat adalah informasi pembangunan yang akurat. (**HS**)

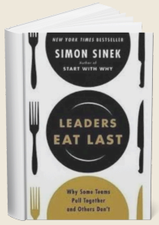
## BOOKS TO READ



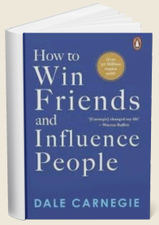

**1. The 7 Habits of Highly Effective People – Stephen R. Covey**

*"The key is not to prioritize what's on your schedule, but to schedule your priorities."*
Buku ini menekankan bahwa, kunci efektivitas bukan dari seberapa sibuk kita, tapi di seberapa sadar kita menetapkan prioritas.

**2. Leaders Eat Last – Simon Sinek**




*"Leadership is not about being in charge. It is about taking care of those in your charge."*
Buku ini mengajarkan bahwa keegoisan adalah hal yang sangat tidak dibutuhkan oleh pemimpin. Sikap egois ini menjadikan pemimpin kehilangan empati dan kepercayaan dari orang-orang yang dipimpinnya.




**3. How to Wind Friends and Influence People – Dale Carnegie**

*"Berbicara dengan tulus dan bertujuan, ternyata bisa membuatmu 'berkharisma' dan disukai banyak orang"*
Buku ini akan memberikan 6 cara untuk membuat orang menyukai anda. 12 cara untuk membuat orang menerima pemikiran anda. 9 cara untuk mengubah orang tanpa membuat mereka kesal.



# Advokasi Kebijakan Tak Akan Kuat Tanpa Cerita yang Menggerakkan



**Guruh Muamar Khadafi, S.IP., M.M.**
Analis Kebijakan Ahli Muda

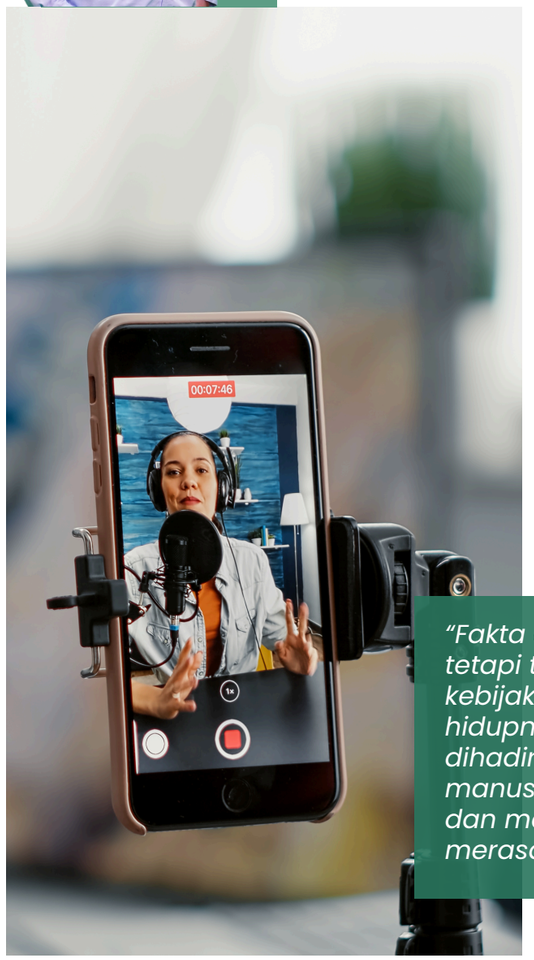
Di tengah derasnya arus informasi dan opini publik, data dan naskah kebijakan kerap kalah oleh narasi yang lebih sederhana tapi menggugah. Padahal, bagi seorang analis kebijakan atau ASN yang ingin mendorong perubahan, kemampuan bercerita bukan sekadar pelengkap. Ia adalah kompetensi strategis, seni mengubah data menjadi makna, dan fakta menjadi empati.

**Ketika Fakta Tak Lagi Cukup**

Kita sering menyusun kebijakan dengan rapih, disertai analisis mendalam, tabel, dan grafik. Namun, tak jarang, dokumen itu berakhir di laci pimpinan atau di folder digital yang tak pernah dibuka lagi. Bukan karena idenya jelek, tetapi karena pesannya tak menggugah.

Angka berbicara pada logika, tapi manusia tergerak oleh emosi. Dalam konteks advokasi kebijakan, *storytelling* menjadi jembatan antara dua dunia itu. Cerita mampu membuat kebijakan lebih dekat dengan kehidupan nyata.

Bayangkan saja: "**10 juta penduduk miskin**" hanyalah statistik. Tapi cerita tentang seorang ibu yang bisa menyekolahkan anaknya karena program bantuan sosial, itulah yang menyalakan empati dan dukungan.




*"Fakta dan angka memang penting, tetapi tanpa **narasi yang menyentuh**, kebijakan mudah kehilangan daya hidupnya. Melalui cerita, kebijakan dapat dihadirkan dalam bentuk yang lebih manusiawi, menghadirkan tokoh, konflik, dan makna yang membuat publik merasakan urgensinya."*

**Mengubah Data Menjadi Narasi**

*Storytelling* dalam advokasi kebijakan bukan berarti mengurangi ketepatan data. Justru sebaliknya, ia memberi jiwa pada angka-angka. Caranya? Dengan memadukan tiga elemen utama:

1. **Tokoh dan konflik –** Siapa yang terdampak? Apa masalah yang dihadapi?
2. **Perubahan dan pembelajaran –** Bagaimana kebijakan menjawab masalah itu?
3. **Makna –** Nilai apa yang ingin ditegaskan kepada publik?

Ketika seorang ASN mampu menyusun kebijakan dalam bentuk narasi dan bukan hanya sekedar laporan, maka ia sedang mengajak publik dan pengambil keputusan untuk merasakan urgensi kebijakan tersebut.

Seperti kata Nancy Duarte, pakar komunikasi visual, "*People don't buy into information. They buy into stories.*" Cerita bukan sekadar cara menyampaikan, tapi strategi memengaruhi.

**Kompetensi Strategis ASN**

Dalam birokrasi, storytelling sering dianggap "*soft skill*". Padahal, di era birokrasi digital dan kolaboratif, kemampuan ini justru menentukan efektivitas perubahan.
Fasilitator ASN *Corporate University*, misalnya, perlu menghidupkan materi pelatihan dengan kisah nyata transformasi pelayanan publik. Begitu pula analis kebijakan yang harus mempresentasikan rekomendasinya—bukan hanya dengan logframe dan data, tapi dengan narasi yang logis sekaligus menyentuh hati.

Kompetensi *storytelling* memungkinkan ASN menjadi advokat kebijakan yang inspiratif, bukan sekadar penyampai regulasi. Ia mengubah komunikasi birokrasi yang kaku menjadi jembatan antara gagasan dan tindakan.




**Advokasi yang Menginspirasi**

*Storytelling* dapat menjadi bentuk advokasi yang paling kuat karena ia mempersuasi tanpa memaksa. ASN atau advokat kebijakan dapat melatih kemampuan ini dengan langkah sederhana:

- Mengubah laporan kebijakan menjadi cerita berdurasi dua menit.
- Menulis thread media sosial yang mengisahkan dampak program pemerintah.
- Membuat video pendek tentang penerima manfaat kebijakan publik.

Dalam dunia di mana perhatian publik menjadi mata uang, narasi yang kuat adalah senjata yang sah.

**Cerita yang Menyala**

*Storytelling* dalam advokasi kebijakan bukan soal manipulasi, tetapi tentang menghidupkan nilai dari kebijakan. ASN yang mampu menuturkan cerita yang menyentuh hati masyarakat akan lebih mudah membangun kepercayaan publik.

Seperti yang dikatakan Yuval Noah Harari, "*Manusia adalah makhluk yang hidup dari cerita. Cerita menyatukan kita, memberi makna, dan menggerakkan dunia.*"

Dan mungkin di tengah kebisingan politik dan birokrasi hari ini, cerita yang paling dibutuhkan adalah yang paling sederhana yaitu cerita tentang harapan, tentang perubahan, dan tentang pelayanan publik yang benar-benar manusiawi. (**GMK**)



# Inovasi Tak Bisa Berdiri Sendiri





**Nurfarahim Sugih Lestari, S.E., M.M.**
CPNS Pusjar SKTAN

**Kolaborasi dan "*Six Thinking Hats*" dalam Merancang Pelayanan Publik.**

*"Inovasi bukan hasil satu kepala jenius, , melainkan hasil banyak kepala yang mau berpikir bersama."*
**- Edward de Bono (1985).**

**Inovasi itu Kerja Tim, Bukan Kerja Satu Orang**

Dalam pelayanan publik, inovasi bukan sekadar ide cemerlang dari satu orang. Ia lahir dari pertemuan berbagai sudut pandang, dari ASN di garis depan hingga pengambil kebijakan. Seperti dikatakan Tim Brown (IDEO, 2008), "*Inovasi tumbuh ketika orang-orang bekerja bersama untuk memahami pengguna.*"

Namun, kolaborasi seringkali tidak berjalan mulus. Diskusi tim bisa berubah menjadi debat. Ide besar tenggelam oleh ego kecil. Padahal, untuk menghasilkan inovasi yang bermakna, dibutuhkan struktur berpikir yang memfasilitasi perbedaan. Salah satu pendekatan yang sederhana tapi ampuh adalah metode "*Six Thinking Hats*" dari Edward de Bono. Untuk memahami bagaimana kolaborasi dapat berjalan efektif, mari kita lihat bagaimana metode *Six Thinking Hats* membantu tim berpikir bersama secara terarah.

### *Six Hats for Six Ways of Thinking*

Melalui metode ini, enam cara berpikir bisa dipakai secara bergantian untuk melihat berbagai sudut pandang. Bayangkan sebuah anggota tim efektif memakai “topi berpiikir” tertentu. Setiap orang diberikan peran unik. Tidak ada yang paling benar, karena semua pemikiran dibutuhkan.

### *White Hat*

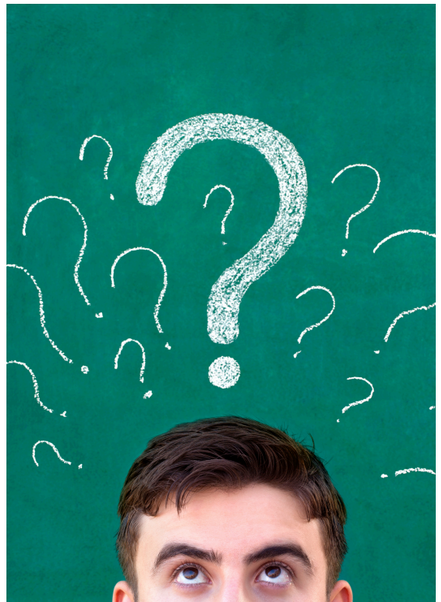
Peran topi putih ini berfokus pada fakta dan data. Ia akan berperan secara netral and obyektif. Ketika akan melakukan pemecahan masalah kreatif untuk inovasi ia berperan sebagai pengumpul informasi obyektif tentang masalah layanan publik. Peran fakta dan data sangat penting agar tim efektif tidak terjebak pada asumsi semata. Melalui topi putih, tim belajar untuk menunda opini dan berfokus pada bukti nyata. Tahapan ini menjadi pondasi awal sebelum ide-ide kreatif dikembangkan oleh topi lainnya.



### *Red Hat*

Jika Topi Putih berbicara dengan data, maka Topi Merah berbicara dengan rasa. Dalam proses inovasi, emosi, intuisi dan pengalaman tidak kalah penting dari angka dan laporan. Peran Topi Merah adalah menyuarakan perasaan yang sering tak tertulis dalam data, seperti kekhawatiran warga terhadap perubahan layanan, semangat pegawai di lapangan atau antusiasme masyarakat terhadap ide baru.

Dengan membuka ruang bagi ekspresi emosi, tim bisa memahami “nada hati” pengguna layanan. Hal ini seringkali menjadi sumber empati dan inspirasi inovasi publik yang lebih manusiawi.



### *Black Hat*

Setelah ide dan semangat muncul, saatnya berfikir kritis. Topi Hitam membantu tim melihat risiko, hambatan, dan kelemahan yang mungkin muncul dari sebuah ide. Dalam pelayanan publik, peran ini penting untuk menguji kelayakan ide. Pemikiran kritis dari Topi Hitam bukan mematikan ide, tetapi memastikan inovasi yang dijalankan realistis, aman dan sesuai dengan konteks birokrasi.

### *Yellow Hat*

Kebalikan dari Topi Hitam, Topi Kuning mengajak tim melihat sisi positif dan peluang keberhasilan dari ide yang sedang dibahas. Dalam tahap ini, anggota tim fokus mencari manfaat yang bisa muncul: efisiensi waktu, peningkatan kepuasan masyarakat, atau potensi replikasi di unit lain. Topi Kuning menumbuhkan optimisme konstruktif, agar semangat berinovasi tetap terjaga meski tantangan ada.



Akreditasi BLPK (10/09/2025)



Rapat Monev Bulanan (18/06/25)



### *Green Hat*

Peran dari Topi Hijau adalah mengajak tim untuk berfikir di luar kebiasaan, mencari alternatif baru, bahkan ide yang tampak ‘gila’ sekalipun. Tahapan ini bisa dilakukan dengan metode brainstorming, design thinking , atau permainan ide sederhana. Topi Hijau adalah simbol keberanian ASN untuk berimajinasi dan menciptakan solusi baru bagi masyarakat.

### *Blue Hat*

Terakhir, Topi Biru berperan sebagai pengendali proses. Ia berperan untuk mengatur alur fikir, menjadikan setiap diskusi tetap fokus dan efisien. Dalam tim pemakai Topi Biru biasanya adalah fasilitator atau pimpinan rapat. Ia menutup sesi dengan merangkum temuan, menegaskan keputusan, dan merancang langkah tindak lanjut.

> *“Dengan Six Hats, kita berpikir bersama, bukan berdebat siapa yang benar.”* - **de Bono**

### *Dari Six Hats ke Budaya Inovatif ASN*

Pendekatan ini dapat dipadukan dengan *Design Thinking* yang menekankan empati dan uji coba cepat. Kombinasinya dapat membantu untuk berfikir sistematis dan kreatif ; mendengarkan semua perspektif; dan mengelola ide tanpa konflik ego. Inovasi bukan sekedar lomba ide, melainkan budaya kerja kolaboratif, dimana setiap ASN punya peran dan warna pemikirannya sendiri.

Dengan cara berpikir yang terstruktur namun terbuka seperti ini, setiap ASN bisa menjadi bagian dari perubahan. Karena inovasi tidak lahir dari kejeniusan tunggal, tetapi dari keberanian kolektif untuk berpikir bersama demi pelayanan publik yang lebih baik.

Inovasi tak akan tumbuh di ruang sempit oleh ego dan jabatan.
Ia tumbuh di ruang terbuka, tempat ide, data dan empati bertemu.

*“Sebelum mencari ide besar, bentuklah tim yang mau berpikir bersama.* ***Six Hats****, satu tujuan melayani publik dengan cara yang lebih baik.”* (**NSL**)



# SURVEI MEMBUKTIKAN

1. Kloning diri sendiri biar **multitasking**
2. Bisa baca pikiran semua pegawai
3. Menyelesaikan semua laporan dalam 3 detik

## Kalau kamu punya kekuatan super di kantor, kamu pengen bisa...

Pilihan pertama jelas sangat-sangat berguna. Jurus "***kagebunshin***" (menggandakan diri menjadi banyak) ini sangat membantu produktivitas pegawai, bisa langsung ikut rapat, bikin laporan, menghadiri undangan, dsb. Diikuti membaca pikiran pegawai (ini rada berbahaya hahaha..) dan pilihan terakhir menyelesaikan laporan dalam 3 detik (mending "kagebunshin" gak sih??) ^_^v

## Hal yang membantu pekerjaanku makin produktif:

Terlihat entitas Kopi masih merajai hasil survei kali ini. Kafein yang begitu kuat dalam menjadi ***booster*** pegawai dalam menjalani hari yang produktif terbukti sangat ampuh. Minuman ini mengalahkan musik dan cemilan dalam membantu pegawai tetap fokus dalam bekerja.

1. Kopi
2. Musik
3. Cemilan

1. Kulineran turun gunung
2. Menghabiskan cemilan yang ada
3. Pesan makan **online**

## Ketika Koplan tidak masak, maka aku:

Pilihan tempat dan menu makanan yang tersedia di lingkungan kantor mendorong para pegawai untuk mencari alternatif warung makan yang menyediakan makan siang. Dengan waktu yang terbatas serta jarak yang tidak begitu jauh, pilihan mencari makan siang di daerah "bawah" (sekitaran UNPAD dan Jatinangor) menjadi pilihan terbanyak pegawai.

*Survei dilakukan via grup Whatsapp pegawai Pusjar SKTAN dengan tingkat pertisipasi 54 dari 96 orang total pegawai*



# *Renovasi Pusat Pelayanan Kesehatan*

**Tim Redaksi**

Renovasi Pusat Pelayanan Kesehatan Pusjar SKTAN sebagai bagian dari upaya mendorong transisi menuju klinik berizin dan meningkatkan mutu layanan kesehatan di lingkungan kantor. Penataan ulang ruang dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan pelayanan serta memenuhi standar sarana dan prasarana klinik.

Perubahan yang dilakukan meliputi perluasan ruang tindakan dan ruang konsultasi agar pelayanan menjadi lebih efisien. Ruang pendaftaran yang sebelumnya berada di bagian depan, kini dipindahkan berdekatan dengan pintu akses baru yang dibangun sebagai jalur tambahan. Area belakang ini kini difungsikan sebagai ruang pendaftaran, konsultasi, dan gudang penyimpanan. Selain itu, terdapat satu kasur IGD dan satu kasur observasi yang disediakan untuk penanganan pasien internal. Ruang laktasi yang sebelumnya berada di dalam unit kini ditempatkan di luar, namun masih dalam satu gedung, untuk memberikan ruang yang lebih luas bagi kegiatan konsultasi dan tindakan medis.

Ke depannya, fokus pengembangan akan diarahkan pada penyempurnaan sarana dan prasarana sebagai langkah lanjutan menuju fasilitas pelayanan kesehatan yang memenuhi ketentuan perizinan dan mendukung profesionalitas SDM di lingkungan Pusjar SKTAN.

Harapannya, dengan adanya perubahan ini, pelayanan kesehatan di lingkungan Pusjar SKTAN dapat semakin optimal, cepat, dan tertata. Fasilitas yang memadai diharapkan tidak hanya memberikan kenyamanan bagi pegawai dan *stakeholder*, tetapi juga menjadi wujud komitmen lembaga dalam membangun lingkungan kerja yang sehat, profesional, dan berdaya dukung tinggi terhadap kinerja organisasi. **(TR)**.









CAKRAWALA 2025



# GRATIFIKASI

Definisi gratifikasi tercantum dalam Penjelasan Pasal 12B Ayat (1) Menurut Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 bersama dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001, istilah "**gratifikasi**" dalam ketentuan ini merujuk kepada pemberian dalam arti yang sangat luas. Termasuk dalam pemberian ini adalah uang, barang, potongan harga (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, akomodasi penginapan, perjalanan wisata, pengobatan gratis, dan fasilitas lainnya.




**GRATIFIKASI**
**TOLAK & LAPORKAN**

## SANKSI

**Pasal 12 UU No.20/2001:**

Pelanggaran tersebut akan dikenai hukuman pidana penjara seumur hidup atau penjara dengan jangka waktu minimal 4 tahun dan maksimal 20 tahun. Selain itu, akan dikenakan denda dengan jumlah minimal Rp 200 juta dan maksimal Rp 1 miliar.



# Jum'at Berkah

**Tim Redaksi**

Kegiatan Jum'at Berkah menjadi agenda rutin pegawai Pusjar SKTAN sebagai wujud kepedulian sosial sekaligus mencari keberkahan di hari Jum'at. Dalam pelaksanaannya, kegiatan ini melibatkan partisipasi sukarela dari pegawai berupa sumbangan seperti beras atau minyak goreng, maupun uang tunai. Seluruh bahan tersebut kemudian diolah oleh pegawai yang memiliki waktu luang untuk memasak bersama.

Kegiatan selalu berjalan lancar berkat kerja sama dan niat tulus para pegawai. **"Kalau niatnya baik, selalu ada jalannya. Bahan juga selalu cukup karena banyak yang ikut berdonasi,"** ujar salah satu anggota tim masak. Melalui kegiatan ini, pegawai Pusjar SKTAN berharap semangat berbagi dan kebersamaan di lingkungan kerja terus tumbuh.

Kegiatan Jum'at Berkah diharapkan dapat selalu terlaksana dan menginspirasi lebih banyak pegawai untuk dapat berpartisipasi ke depannya. **(TR)**





### Yuk, Bersedekah!

Infaq dan Sodaqoh dapat disalurkan secara transfer melalui Nomor Rekening **BSI 7250654237 a/n Masjid Ulul Albaab**





# Advokasi ROMA dan Semangat Corpu:

## Cara Efektif Menemukan Masa Depan



**Dr. Bayu Hikmat Purwana, M.Pd**
Analis Kebijakan Ahli Madya

***"Masa depan tidak datang kepada mereka yang menunggu, melainkan kepada mereka yang belajar menemukannya"***




*Foraksi Menulis Artikel (25/09/2025)*

Perubahan datang seperti arus deras, cepat, kuat, dan tak bisa dihindari bagaikan tsunami. Dalam birokrasi, arus tersebut hadir sebagai tuntutan pelayanan publik yang adaptif dan bermakna.

Kebijakan publik kini tidak cukup hanya dilandasi niat baik. Melainkan harus bertumpu pada pemahaman yang tajam terhadap konteks sosial, politik, dan budaya. Dalam bahasa yang lebih sederhana, sebelum mengubah dunia, kita perlu tahu dulu bagaimana dunia bekerja. Di sinilah peran pembelajaran kebijakan menjadi krusial.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) adalah organisasi besar yang sarat dengan energi kreatif, menempatkan LAN sebagai contoh nyata bagaimana pembelajaran menjadi penuntun perubahan. Dari ruang transformasi kebijakan, penjaminan mutu dan pengembangan kapasitas, hingga ruang praktik pembelajaran, memunculkan kesadaran bersama bahwa produk kebijakan LAN bukan produk tunggal seorang pejabat, melainkan hasil dari *proses belajar kolektif*. Begitu juga dengan posisi Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta ASN Nasional (Pusjar SKTAN) LAN di Jatinangor, Sumedang.

**Strategi ROMA: Menyusun Peta Jalan Perubahan**

Tuntutan perubahan kebijakan dan implementasinya sering kali "terombang-ambing" bukan karena idenya buruk, tetapi karena proses advokasinya sering kali tidak matang. Pendekatan *Rapid Outcome Mapping Approach* (ROMA) yang dikembangkan *Overseas Development Institute* (ODI) bisa menjadi solusi menyusun kerangka kerja advokasi




kebijakan menjadi lebih sistematis. ROMA menuntun advokat kebijakan untuk menjawab empat pertanyaan kunci: siapa yang perlu diyakinkan, bukti apa yang relevan, bagaimana mengkomunikasikannya, dan bagaimana perubahan diukur.

Dalam konteks Pusjar SKTAN, ROMA menjadi kompas untuk menjembatani antara pengetahuan dan tindakan. Strategi ini mengubah riset menjadi percakapan, percakapan menjadi kesepahaman, dan kesepahaman menjadi keputusan. Inilah ruang di mana Analis Kebijakan memainkan perannya, bukan hanya sebagai penulis artikel atau rekomendasi kebijakan, tapi juga *navigator* advokasi kebijakan. Mereka membaca dinamika sosial, menghubungkan aktor dan menata jalur bukti agar dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan.

Di sinilah semangat *Corporate University (Corpu)* LAN hadir. Bukan sebagai program pelatihan, melainkan sebagai *cara hidup organisasi (learning organization)* di mana setiap kajian, pendampingan, atau interaksi perkonsultasian bisa menjadi sumber pembelajaran. Corpu menempatkan pegawai bukan sekadar pelaksana, tetapi enabler, pembelajar aktif yang terus memperkaya organisasi melalui refleksi dan aksi nyata. Sehingga Corpu tidak sekadar menyajikan kompilasi modul, melainkan pengalaman, tantangan, dan pembelajaran dari kesalahan.

Budaya ini menuntut perubahan cara pandang Corpu terhadap profesi Analis Kebijakan. Dalam ekosistem Corpu, analis tidak bekerja sendirian di meja analisis, tetapi menjadi katalis pembelajaran kebijakan. Mereka berperan dalam tim arsitek pembelajaran publik, merancang kurva belajar yang sesuai dengan arah kebijakan nasional dan kebutuhan daerah, memfasilitasi dialog lintas unit, mengintegrasikan hasil pembelajaran dengan agenda kebijakan, dan merancang intervensi berbasis data serta refleksi kolektif.

Kita bisa melihat cerminan semangat itu dalam moto LAN "***Bigger, Smarter, Better***" yang menjadikan kolaborasi, inovasi, dan program transformasional sebagai DNA-nya. Mulai dari laboratorium inovasi, pembangunan *knowledge management*, program pelatihan berdampak, hingga penjaminan mutu kapasitas ASN melalui, pendampingan Corpu, penilaian akreditasi dan sertifikasi kapasitas SDM. Semua menunjukkan satu hal, pembelajaran adalah kekuatan yang menggerakkan perubahan.


*ASN Corpu (30/09/2025)*

**_Policy Windows_: Momentum Itu Tidak Datang Dua Kali**

Momentum tanpa kesiapan hanya menjadi peluang yang lewat. John Kingdon mengajarkan bahwa kebijakan lahir ketika tiga arus bertemu: masalah, solusi, dan politik. Pertemuan itu menciptakan *policy window*, jendela peluang yang hanya terbuka sesaat. Namun, banyak diantara kita yang tidak siap ketika jendela itu muncul. Di sinilah peran pembelajar kebijakan, terutama Analis Kebijakan menjadi penting, mereka mengamati *momentum*, memastikan ketika peluang datang, ide dan bukti sudah siap diajukan.

Kita bisa simulasikan contohnya. **Arus masalah** dapat dilihat dari fenomena fragmentasi kebijakan pengembangan SDM ASN di setiap instansi, pembelajaran ASN masih berorientasi pada pelatihan klasikal, belum berbasis pada kinerja dan pembelajaran berkelanjutan, serta belum ada tata kelola terpadu untuk memastikan Corpu menjadi *policy instrument* yang memperkuat manajemen talenta ASN nasional. **Arus kebijakan**, saat ini mendorong instansi pemerintah menerapkan tata kelola pelayanan publik yang mengedepankan pendekatan *open government* dengan menjadikan partisipasi publik sebagai indikator utama kualitas, *digital learning organization*, kemampuan literasi numerasi (data dan analitik), serta tuntutan penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN. **Arus politik** datang memberikan tekanan reformasi birokrasi berdampak, digitalisasi pemerintahan, dan inovasi strategis sektor publik sebagai agenda prioritas nasional pengarusutamaan transformasi birokrasi dan reformasi ASN. Ketika ketiga arus ini bertemu, terbukalah jendela kebijakan. Di sinilah peran LAN yang memiliki mandat strategis sebagai *policy think tank* dan *learning architect* ASN. LAN melalui Pusjar SKTAN, berkontribusi terhadap pembangunan kompetensi SDM Aparatur dengan mengembangkan sistem tata kelola manajemen talenta serta mobilitasnya secara nasional. Dalam konteks ini, peran Analis Kebijakan menerjemahkan gagasan menjadi argumentasi, menyusun *policy brief, policy paper*, dan *just in time* merangkai strategi komunikasi bersama pimpinan secara berlapis, serta membantu memastikan hasil kebijakan tidak berhenti sebagai laporan kegiatan semata, tapi menjadi *policy input* bagi perencanaan reformasi ASN secara nasional.

**Menyatukan Strategi, Budaya, dan Momentum**

Jika ROMA adalah kompas, maka Corpu adalah kendaraannya, dan *policy window* adalah jalan yang terbuka. Analis Kebijakan menjadi nahkoda yang memahami peta, ritme mesin, dan arah angin. Dalam birokrasi yang kompleks, mereka menjaga keseimbangan antara logika kebijakan dan realitas sosial. Mereka membaca data, merangkai narasi, membangun jejaring, dan mendukung LAN mewujudkan agenda prioritas nasional penguatan kapasitas SDM berbasis Corpu yang adaptif, terintegrasi, dan berkelanjutan.

Bentuk dukungan strategis yang bisa dilakukan Analis Kebijakan adalah menyusun *policy brief* dan *policy paper* berbasis riset tentang efektivitas Corpu dalam meningkatkan kinerja ASN *(evidence-based advocacy)*. Mengemas narasi "ASN Belajar Rakyat Sejahtera" dalam narasi kebijakan yang bisa diterima publik *(strategic communication)*. Membentuk *policy learning coalition* antara LAN, KemenPAN-RB, BKN, dan perguruan tinggi *(coalition building)*. Mendampingi penerapan Corpu di beberapa instansi percontohan, kemudian menghasilkan *policy evidence (pilot policy experiment)*. Memfasilitasi *learning policy* forum melalui Program Eksekutif Nasional LAN dengan pelibatan media untuk membangun konsensus dan jejaring dukungan *(policy dialogue forum)*. Selanjutnya, menginisiasi pengembangan perangkat kebijakan berupa pedoman, standar, indikator yang menautkan hasil pembelajaran Corpu dengan manajemen talenta dan sistem karier ASN *(Policy instrumentation)*.

Ketika ketiga unsur, strategi (ROMA), budaya (Corpu), dan momentum *(policy window)* berpadu, Pusjar SKTAN menjadi semakin adaptif dan reflektif. Bukan lagi unit kerja yang menunggu arahan pusat, tetapi yang berani mencari makna dan menciptakan solusi kebijakan. Masa depan tidak ditemukan lewat ramalan, tapi lewat keberanian untuk belajar. karena masa depan birokrasi tidak ditunggu dengan pasif, melainkan dibangun melalui keselarasan *planning, forecasting,* dan *foresight* untuk mengantisipasi sekaligus menciptakan masa depan. **(BHP)**





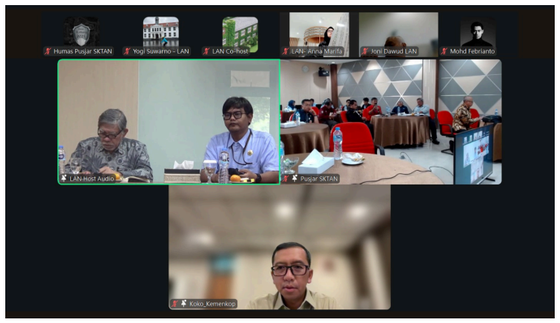
















# SUSUN KATA

**Mari rehat sejenak dengan permainan ringan yang menantang otak.** Coba susun kata berikut ini dan lihat seberapa cepat kamu menemukan jawabannya.

Aku paling ramai saat waktu istirahat.

N O P K A L

PKN adalah kepanjangan dari Pelatihan Kepemimpinan?

L N A S I O A N

Aku adalah salah satu nilai dari Pusjar SKTAN.

E A T H E S

Dimana lokasi kantor Pusjar SKTAN berada?

A R I K S A S U

Disini tidak boleh berisik.

P U S T A K A P E R A N

Aku adalah majalah keluaran Pusjar SKTAN.

A L A W K C A R A A

Hari dimana para pegawai melaksanakan olahraga bersama.

A D I R K

Aku publikasi ilmiah yang berisi hasil penelitian, kajian, atau pemikiran ilmiah.

L A R N U J

**Jawaban dapat ditemukan** di halaman **38**

Selamat Mencari!



CAKRAWALA 2025

# PUSJAR SKTAN DALAM ANGKA

**16**
**JUMLAH PELATIHAN**

**9**
PUBLIKASI
**POLICY BRIEF**

**300**
**PUBLIKASI MEDIA SOSIAL**

**Staff**

**160**
**ASN + TKP**

**94** ASN
**66** TKP

50 110

| | |
|---|---|
| 73 | SD-SMA |
| 9 | D3 |
| 39 | S1 |
| 35 | S2 |
| 4 | S3 |

**30**
**ADVOKASI KEBIJAKAN**




**26**
**ASSESSMENT**

**65**
**PUBLIKASI ARTIKEL**

**19 STAKEHOLDER ASSESSMENT**

**34**
**PUBLIKASI BERITA MEDIA ONLINE**





**10 LATSAR CPNS**

**263**
**PESERTA ASSESSMENT**

**632**
**PESERTA PELATIHAN**

**42**
**PESERTA MAGANG**

Berdasarkan data Januari - November 2025



# Mengukir Masa Depan: Kontribusi ASN Menuju Indonesia Emas 2045



**Yunni Susanty, S.E., M.M.**
Widyaiswara Ahli Madya

Tahun 2045 menandai satu abad kemerdekaan Republik Indonesia, momen krusial yang dimimpikan sebagai "Indonesia Emas", sebuah cita-cita bangsa untuk menjadi negara yang berdaulat, maju, adil, dan makmur. Visi besar ini tidak dapat tercapai hanya melalui cetak biru pembangunan semata, melainkan harus diterjemahkan menjadi aksi nyata oleh para penggerak pemerintahan, yakni Aparatur Sipil Negara (ASN).

ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, memegang kunci strategis dalam perwujudan cita-cita menjadi realitas. Jika Indonesia ingin sejajar dengan negara-negara maju pada 2045, maka ASN saat ini harus bertransformasi menjadi *Agent of Change* yang mengedepankan kualitas dan integritasnya.

## Empat Pilar Indonesia Emas dan Peran ASN

Visi Indonesia Emas 2045 dibangun di atas empat pilar utama yang saling menguatkan. Pilar pertama, pembangunan manusia dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. ASN memiliki peran vital dalam merancang dan mengeksekusi program peningkatan kualitas SDM, mulai dari pendidikan, kesehatan, hingga perlindungan sosial. Dalam konteks ilmu pengetahuan dan teknologi, ASN dituntut menjadi "*Smart ASN*" yang melek teknologi, mampu mengadopsi kecerdasan buatan, *big data*, dan digitalisasi untuk merumuskan kebijakan yang tepat (*data-driven policy making*) serta memberikan layanan yang efisien. Talenta-talenta muda ASN didorong menjadi motor penggerak pembangunan, khususnya di Ibu Kota Nusantara (IKN) sebagai simbol kota masa depan berbasis digital.

Pilar kedua, pembangunan ekonomi berkelanjutan. ASN adalah regulator, fasilitator investasi, dan pengelola sumber daya. Untuk mencapai ekonomi yang berkelanjutan, ASN harus mampu menyederhanakan birokrasi perizinan, menciptakan iklim usaha yang kondusif, serta memastikan kebijakan pembangunan daerah selaras dengan potensi unggulan lokal dan prinsip ekonomi hijau. Kehadiran ASN yang kompeten dan berintegritas memastikan proses pembangunan ekonomi berjalan amanah.

Pilar ketiga, pemerataan pembangunan. Pemerataan adalah janji utama kemerdekaan. ASN di daerah, terutama yang bertugas di wilayah 3T (terdepan, terluar, tertinggal), adalah garda terdepan yang menjamin akses masyarakat terhadap layanan dasar seperti pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur. Kontribusi ASN di sini adalah mewujudkan pembangunan kewilayahan yang merata dan berkeadilan, memastikan kebijakan pusat benar-benar menyentuh masyarakat paling bawah.

> *"Pemantapan supremasi hukum dan stabilitas politik, ekonomi, dan keamanan nasional bergantung pada **profesionalisme** ASN dalam menjalankan tugasnya, menjaga **netralitas**, dan memegang teguh **integritas**."*

Selanjutnya adalah pilar keempat, pemantapan ketahanan nasional dan tata kelola pemerintahan. Pilar ini sangat bergantung pada Reformasi Birokrasi (RB) yang dijalankan oleh ASN. ASN harus menjadi teladan dalam tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan profesional. Pemantapan supremasi hukum dan stabilitas politik, ekonomi, dan keamanan nasional bergantung pada profesionalisme ASN dalam menjalankan tugasnya, menjaga netralitas, dan memegang teguh integritas.

## Transformasi Kinerja ASN

Peran ASN menuju 2045 menuntut perubahan kinerja yang mendasar. Fondasi utama transformasi ini terletak pada penerapan nilai **BerAKHLAK** (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Seiring dengan hal tersebut, Reformasi Birokrasi juga berfokus pada adaptasi birokrasi digital dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). ASN harus bergerak cepat dalam mengimplementasikan SPBE, di mana integrasi data lintas sektor menjadi krusial untuk menghilangkan silo-silo birokrasi, mempercepat pengambilan keputusan, dan mewujudkan layanan publik yang terpadu. Namun, hal ini tidak mungkin terlaksana tanpa manajemen talenta dan pengembangan kompetensi yang unggul. Pemerintah perlu memperkuat sistem talent management yang fokus pada *future skills* (seperti analisis data dan manajemen risiko) dan yang paling penting, memastikan seleksi berbasis meritokrasi dan penempatan yang tepat, bukan lagi berdasarkan senioritas.



Pada akhirnya, semua transformasi ini harus bermuara pada kinerja yang berdampak (*outcome-oriented*). ASN tidak bisa lagi bekerja berdasarkan *output* (sekadar menjalankan proses dan menghasilkan dokumen), melainkan harus berfokus pada hasil nyata (*outcome*) yang memberikan nilai manfaat bagi masyarakat. ASN dituntut untuk merealisasikan perencanaan hingga tahap pelaksanaan dengan fokus pada hasil akhir yang terukur.



### Tantangan dan Harapan

Jalan menuju 2045 menghadapi berbagai tantangan. Kesenjangan kompetensi antar generasi ASN, budaya birokrasi yang masih kaku, dan risiko integritas masih menjadi hambatan. Namun, dengan demografi ASN yang semakin didominasi oleh generasi milenial dan gen Z, muncul harapan besar akan hadirnya energi baru dan semangat inovasi. Profil demografis ASN di IKN menunjukkan mayoritas diisi oleh generasi muda, yang memang didesain untuk mengoperasikan kota masa depan ini. Dengan niat yang bersih, kuat dalam tindakan, dan profesional dalam pelayanan, ASN memiliki kemampuan strategis untuk bergerak cepat, bertindak tepat, dan mewujudkan cita-cita besar bangsa.

Indonesia Emas 2045 adalah sebuah janji sejarah yang harus diukir oleh generasi ASN hari ini. Tidak ada pilihan lain selain kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja ikhlas. Kontribusi ASN bukan sekadar menjalankan tugas harian, melainkan sebuah dedikasi untuk memastikan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdaulat, maju, adil, dan makmur. Keberhasilan 2045 adalah cerminan dari keberhasilan ASN dalam mengemban amanah reformasi birokrasi hari ini dan seterusnya. (**YS**)

# STUDIO di PUSJAR SKTAN

Tim Redaksi



Di era digital, wajah organisasi seringkali dilihat dari tampilannya di media sosial. Studio menjadi salah satu instrumen penting untuk meningkatkan kualitas konten dan memperkuat citra lembaga di mata publik.

Berdiri dan mulai beroperasi sejak 2021, studio Pusjar SKTAN menjadi salah satu wujud inovasi lembaga dalam merespons kebutuhan era digital. Indra Maulana, S.IP., M.Si., salah satu Widyaiswara Ahli Muda yang turut merintis studio, mengungkapkan bahwa ide pembentukan ruangan ini bermula dari kebutuhan sederhana pada tahun 2019. Dari situlah, proses perencanaan dan penyediaan fasilitas dimulai hingga akhirnya studio benar-benar beroperasi pada tahun berikutnya.

Studio ini dibangun dengan berbagai tujuan seperti mengakomodasi pembuatan video pembelajaran, produksi konten kehumasan, hingga kegiatan webinar dan podcast.

Dari sisi fasilitas, studio Pusjar SKTAN telah dilengkapi dengan peredam suara, sejumlah perangkat seperti kamera dan audio profesional.

Pengelolaan peralatan berada di bawah BMN. Indra sendiri meskipun bukan penanggung jawab resmi, turut berperan dalam menjaga dan memastikan studio tetap terawat. "*Saya merasa ikut memiliki, karena dari awal ikut mengawal pembangunan studio.*" ujarnya. **(TR)**

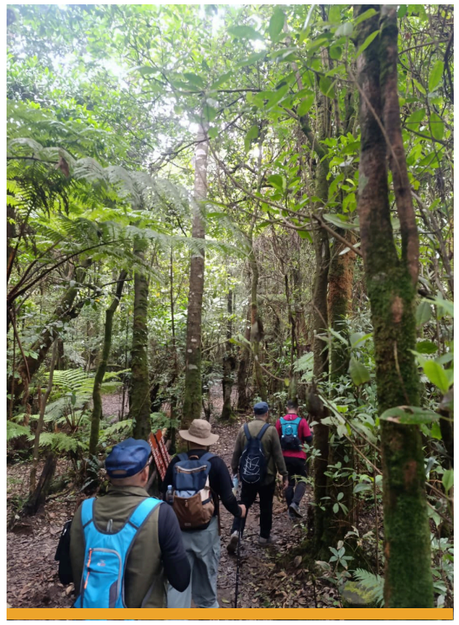






**Budi Permana, S.Sos., M.I.Kom.**
Pranata Humas Ahli Muda





# Jalan Santai & Hiking

***Menikmati kebesaran Tuhan dengan ciptaanNYA yang sangat luar biasa indah.***

Olahraga rutin yang dilakukan oleh para Pegawai Pusjar SKTAN Lembaga Administrasi Negara sejak lama, banyak sekali ragamnya. Mulai dari senam bersama atau Zumba, bulutangkis, *mini soccer*, nge-*gym*, bola voli, tenis meja, *billiard* hingga jalan santai. *Mini Soccer menjadi* salah satu olahraga yang pernah dan masih menjadi *demand* bagi para pegawai Pusjar SKTAN LAN, terlebih Kepala Bagian Umum Pusjar SKTAN LAN sangat gemar dengan olahraga para pejantan tangguh ini. Cabang olahraga0 lawas lainnya yang masih seru dilakukan dari dulu hingga kini adalah "pukul bulu angsa". Ya, badminton merupakan salah satu cabang olahraga yang masih berlangsung seru hingga sekarang karena Kepala Pusjar SKTAN LAN juga menjadi salah satu atletnya.

Ada juga cabang olahraga yang terus diperjuangkan eksistensinya oleh sebagain kaum Hawa di Pusjar SKTAN LAN. Ia adalah cabang olahraga Zumba. Sebagai pengembangan dari cabang olahraga senam ini, Zumba terus dipertahankan dan diperjuangkan oleh para punggawanya seperti Kezia Larasati, Tanti Piani Puspita dan kawan-kawan. Namun ada juga cabang olahraga yang boleh dibilang agak-agak redup atau mengalami pasang surut, yakni Bola *volley*, *fitness* dan *billiard*.

> ***Naik gunung bukan soal menaklukkan alam, tapi menaklukkan diri sendiri.***

Dari beberapa cabang olahraga yang dilakukan rutin oleh para pegawai, terdapat satu cabang olahraga menarik yang kini tengah tren dilakukan di kalangan masyarakat, yakni jalan santai. Mengapa demikian ? mungkin karena olahraga ini bisa dilakukan oleh semua kalangan dan ada unsur rekreasinya kali ya, makanya peminatnya terus bertambah. Tidak ada data pasti mengenai jumlah orang di Indonesia yang melakukan jalan santai secara spesifik, tetapi survei yang dilakukan Kemenpora tahun 2024 menunjukkan bahwa 28,2% masyarakat Indonesia melakukan aktivitas atletik (jalan/lari), menjadikannya jenis olahraga paling populer. Selain itu, ada pula data dari survei lain yang menunjukkan aktivitas jalan santai juga umum dilakukan di tempat-tempat seperti mall oleh sebagian besar publik, dengan 65,8% menghabiskan waktu di sana dengan berjalan.

Seiring perkembangan waktu dan tingkat jelajah media sosial yang makin luar biasa, jalan santai ini makin digandrungi para pegawai. Kegiatan bersama senam seluruh pegawai yang dulu rutin dilakukan, kini mulai bergeser pada giat jalan santai. Para pegawai yang sebelumnya sedikit saja melakukan jalan santai, lambat laun kini makin banyak. Beberapa pegawai wanita terlihat rutin jalan santai pagi jelang waktu kegiatan di jam kantor.

Berawal dari *hobby* jalan santai ini, kemudian berkembang menjadi aktivitas *hiking*. *Hiking* yang pada dasarnya adalah jalan kaki, menjadi *tren* baru di Pusjar SKTAN. Entah karena kejenuhan atau menginginkan tantangan. Beberapa pegawai mulai melakukan *hiking* di area-area bersahabat seperti Bumi Perkemahan, Tahura, Batu Kuda hingga area penuh tantangan seperti Gunung Papandayan hingga Gunung Ceremai.

*Hiking* di Pusjar SKTAN makin hari makin banyak peminatnya. Anggota WA Groupnya pun kini mencapai 26 anggota. Sebagai pemanasan, *hiking* rutin dilakukan hampir setiap pekannya. Jumat pagi merupakan waktu yang dianggap tepat menyusuri sekitar Lereng Gunung Manglayang dengan mencoba jalur-jalur baru setiap pekannya. Adapun pada momen tertentu seperti libur panjang Tim *Hiking community LAN*, Pusjar SKTAN menjelajah Gunung-gunung lain seperti Gunung Galunggung, Gunung Tampomas, Gunung Papandayan, hingga Gunung yang lumayan ekstrem yakni Gunung Ceremai.




Saking serunya hiking di Pusjar SKTAN, Kepala LAN pernah menginstruksikan seluruh jajarannya melaksanakan *hiking* ke Lereng Gunung Manglayang pada 29 Agustus 2025 yang lalu.

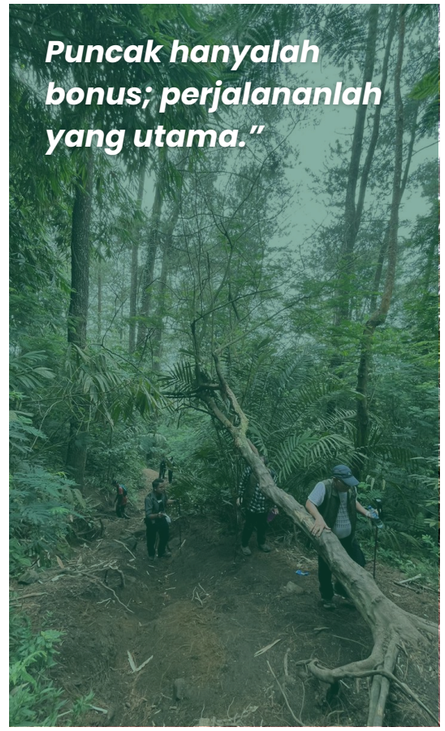



Saat itu para pimpinan Lembaga Adminsitrasi negara di Jakarta bersama para pegawai Pusjar SKTAN bersama-sama menyusuri jalan setapak yang melewati sawah, kebun dan hutan Kaki Gunung Manglayang. Magnet hiking pun melekat kuat pada rangkaian kegiatan Latsar CPNS LAN.

Para peserta diminta mengikuti *hiking* sebagai rangkaian dari penguatan Agenda I Sikap dan Perilaku Bela Negara. Daya Tarik hiking terbaru adalah berangkatnya rombongan Unit Sekretariat LAN RI yang dipimpin Fahrurrozi Nasution pada 30 Oktober 2025 untuk menapakkan kakinya di Tanah Manglayang. Sebanyak kurang lebih 30 orang yang tergabung rombongan kesekretariatan LAN, menyusuri jalur yang sama seakan napak tilas Kepala LAN RI.

***Lantas pertanyaan muncul, mengapa harus hiking ?***

Jawabannya adalah banyak. Pertama, *hiking* memang keren, karena atribut hiking memang keren-keren. Mulai dari topi, kacamata, kaos, celana sepatu hingga perlengkapan *hiking* yang akan berasa gaya, pada siapapun yang menggunakannya. Lalu apa lagi kerennya *hiking* ini? *hiking* di jalur-jalur ringan seperti Bumi Perkemahan, Tahura atau jalur manapun yang mudah dijangkau dan tidak berat, bisa dilakukan bersama keluarga sebagai salah satu opsi pilihan bertamasya yang sehat.




Dan…dari sekian kerennya *hiking*, yang paling keren adalah, menikmati kebesaran Tuhan dengan ciptaanNYA yang sangat luar biasa indah. Pegunungan, sungai-sungai, pepohonan, satwa alam, tanah dan bebatuan untuk dipijak dan awan yang indah, bersatu dalam frame keren yang dapat meningkatkan rasa syukur dan rasa bahagia di hati siapapun yang *hiking* disana. **(BP)**





# Manglayang Berdasi

## *Dari CPNS hingga Pejabat: Kisah Sukses di Manglayang*



**Taofiq Rohman, S.P.**
Penata Layanan Operasional




Manglayang, sebuah nama yang mungkin tidak asing bagi masyarakat Jawa Barat. Gunung yang membentang di antara Kabupaten Bandung hingga Kabupaten Sumedang ini sudah dikenal karena keindahan alamnya. Kawasan kaki Gunung Manglayang juga dikenal sebagai pusat perubahan dan kemajuan sumber daya manusia di Indonesia.

Terletak di kaki Gunung Manglayang yang sejuk dan tenang, daerah ini dikenal memiliki masyarakat yang menjunjung tinggi pendidikan. Sebagian besar warganya telah menamatkan pendidikan menengah, dan banyak yang melanjutkan ke jenjang lebih tinggi. Namun, apa yang membuat Manglayang begitu istimewa?

Yang membuat Manglayang benar-benar istimewa adalah kehadiran Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia. Lingkungan yang kondusif untuk belajar itulah yang menjadikan kawasan ini tempat yang tepat bagi berdirinya Pusat Pembelajaran dan Strategi Kebijakan Talenta ASN Nasional (Pusjar SKTAN, 2025 – sekarang). Pusjar SKTAN merupakan salah satu unit kerja LAN yang sebelumnya mempunyai nama Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I LAN (2004 – 2018), dan berganti nomenklatur menjadi Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara / Puslatbang PKASN LAN (2019 - 2024).

Pusjar SKTAN merupakan lembaga yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pendidikan dan pelatihan, analisis kebijakan hingga pemetaan kompetensi. Dari lereng Manglayang inilah lahir beragam program pengembangan ASN yang menanamkan semangat perubahan dan pembelajaran berkelanjutan. Kawasan ini kini dikenal sebagai Kampus Perubahan, tempat lahirnya para pemimpin dan pejabat berintegritas. Banyak pegawai yang dulunya bekerja tanpa atribut formal, kini tampil percaya diri dengan jas dan dasi setelah menempuh pendidikan di LAN RI. Transformasi ini bukan hanya terlihat dari penampilan, tetapi juga dari kualitas dan integritas mereka sebagai aparatur negara.

Banyak pegawai yang sebelumnya kurang percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Kini menjadi "aparatur berdasi" tampil lebih profesional, namun juga dari peningkatan kompetensi yang membuat mereka lebih siap, percaya diri, dan berintegritas sebagai aparatur negara.

Manglayang juga menjadi tempat lahirnya berbagai inovasi dalam bidang pelatihan aparatur negara. Program-program pelatihan yang dikembangkan tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga menanamkan nilai-nilai adaptif dan kolaboratif yang relevan dengan tantangan birokrasi modern. Dari sini, lahir aparatur yang siap menghadapi perubahan, berpikir strategis, dan berorientasi pada pelayanan publik yang lebih baik.

Selain itu, Pusjar SKTAN sebagai perpanjangan tangan LAN RI, terus memperkuat jejaring kerja sama dengan berbagai lembaga pemerintah, akademisi, dan mitra internasional. Kolaborasi ini membuka peluang pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik dalam pengembangan talenta ASN, sekaligus memperkuat posisi Manglayang sebagai pusat pembelajaran kebijakan dan inovasi aparatur negara di tingkat nasional.

Kehadiran LAN RI telah membawa dampak positif bagi perekonomian daerah Manglayang. Aktivitas pendidikan dan pelatihan menarik banyak mahasiswa, dosen, dan peserta dari berbagai daerah. Arus kunjungan ini mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, dari sektor transportasi hingga kuliner.

Salah satu tempat favorit para peserta diklat untuk melepas penat adalah Kawasan Bumi Perkemahan Kiara Payung, destinasi wisata alam di Jatinangor, Sumedang. Pemandangan indah dan udara segarnya memberi semangat baru setelah hari-hari penuh pembelajaran di kampus. Tak jarang, selepas menikmati suasana alam, mereka singgah ke warung makan di Warung Nasi Bu Een atau Bu Ai, dua tempat legendaris yang terkenal dengan ayam kampung lezat dan cita rasa khas pedesaan. Sederhana, namun selalu berhasil meninggalkan kesan mendalam bagi siapapun yang mencicipinya.

*Manglayang Berdasi* menggambarkan semangat perubahan dan pembelajaran berkelanjutan di lingkungan LAN RI. Dari kaki Gunung Manglayang, banyak aparatur negara menempa diri untuk menjadi pejabat yang kompeten dan berintegritas, tanpa meninggalkan nilai-nilai kemanusiaan.

Kawasan Manglayang kini dikenal bukan hanya sebagai tempat pendidikan dan pelatihan, tetapi juga sebagai ruang pembentukan karakter dan pengembangan diri. Dengan suasana yang sejuk dan lingkungan yang mendukung, Manglayang terus tumbuh menjadi kawasan yang mencerminkan kemajuan dan semangat perubahan aparatur negara.

Dengan adanya LAN RI, Manglayang telah menjadi daerah yang strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencetak pemimpin yang berkualitas. LAN RI akan terus memperbanyak kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas aparatur negara, sehingga Manglayang akan terus menjadi tempat yang ideal untuk mencetak pejabat dan pemimpin yang handal. Dengan demikian, *Manglayang Berdasi* adalah kisah sukses yang tidak hanya tentang karir, tetapi juga tentang kehidupan yang seimbang dan penuh kenangan indah. (**TR**)

# Psikosomatis dan Forgiveness





**Kezia Larasati S, S.Kep.Ners.**
Perawat Ahli Muda

Kesehatan mental merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan kita, dengan mental yang sehat hidup menjadi bahagia dan lebih bermakna, kualitas hidup dan produktivitas meningkat, bahkan hubungan interpersonalpun menjadi lebih baik, dengan mental yang sehat kita akan mampu menghadapi berbagai tantangan dan krisis kehidupan yang akan terjadi. Namun sering kali kesehatan mental terabaikan dalam prioritas hidup seseorang apalagi ditengah kehidupan modern saat ini dengan berbagai tekanan dan tuntutannya, yang akhirnya bisa menimbulkan masalah psikososial yang berujung pada munculnya masalah kesehatan yang lebih serius.

Kemenkes memperkirakan 30% dari 280 juta penduduk Indonesia mengalami gangguan mental seperti *anxiety* dan depresi dengan psikosomatis muncul sebagai manifestasinya (nasional.kompas.com.2025.01.16) dan 35% Pekerja perkotaan mengalami *burnout* kronis disertai dengan gejala psikosomatis (Republika Network. 2025, Mei 12).

Psikosomatis (gangguan mental emosional) adalah suatu kondisi yang melibatkan interaksi yang kompleks antara psikis dan tubuh/fisik, sehingga menimbulkan berbagai keluhan fisik berulang yang sering muncul walaupun pemeriksaan medis sering kali menunjukkan hasil normal dan tidak ada penyakit fisik yang menjadi penyebabnya. Kondisi ini terjadi ketika seseorang tidak mampu beradaptasi terhadap perubahan dan atau krisis situasional yang mengancam keberlangsungan hidupnya dan ketidakmampuan dalam mengontrol pikiran dan emosi negatifnya, sehingga menimbulkan tekanan psikologis dan stres berkepanjangan, kecemasan hingga depresi dan gejala yang muncul berupa keluhan fisik yang berulang.

Keluhan fisik berulang yang umumnya tampak pada psikosomatis adalah selalu mengeluhkan nyeri pada beberapa bagian tubuh seperti pegal-pegal, nyeri dibagian tubuh tertentu, mual, muntah, kembung, perut tidak nyaman, sendawa, terasa sesak napas, nyeri dibagian dada, sekujur tubuh terasa tidak nyaman, gatal, kesemutan, mati rasa, kulit perih seperti terbakar, sakit kepala, linu pada persendian, nyeri dan menstruasi yang tidak teratur. Semua keluhan tersebut dirasakan sangat menggangu sehingga tidak jarang seseorang menjadi sering keluar masuk rumah sakit untuk berobat, dengan masalah mental yang menyertainya yaitu stres, kecemasan dan gejala depresi.

Psikosomatis jika diabaikan dan tidak ditangani serius akan menimbulkan masalah kesehatan dan memperburuk kondisi fisik dan mental. *Treatment* dan penanganan penting dilakukan untuk menstabilkan kondisi psikis yang mendasarinya, mengatasi stres dan kecemasan, serta mengendalikan gejala fisik yang dapat mengganggu aktivitas sehari-hari. Tekanan, tuntutan dan peristiwa traumatis seperti disakiti atau merasakan ketidakadilan sering kali membuat seseorang ada dalam situasi marah, sakit hati, dendam, benci, dan terluka membuatnya merasa paling menderita dan merasakan berbagai emosi negatif dalam kehidupannya yang bisa berakibat pada gangguan mental.

Memulihkan dan menyembuhkan luka batin membuat hidup kita kembali berharga dan bermakna. Berdamai dengan keadaan, melepaskan luka, melepaskan kemarahan dan kekecewaan, serta mengikhlaskan rasa sakit adalah bagian penting dalam proses penyembuhan tersebut. *Forgiveness* atau proses memaafkan merupakan upaya mengubah emosi negatif menjadi emosi yang lebih positif, dengan tujuan mengembalikan keseimbangan hubungan emosional dan melatih respon mental seseorang dalam menghadapi situasi yang berat menuju kematangan emosi. *Forgiveness* menjadi unsur penting dalam kedewasaan emosional dan berperan sebagai sarana penyembuhan diri. Saat seseorang membebaskan diri dari emosi negatif dan menumbuhkan kasih sayang, baik kepada orang lain maupun dirinya sendiri, ia berkembang menjadi pribadi yang lebih baik dan bijaksana.



*Sosialisasi P4GN (10/10/2025)*

Dengan terus mengembangkan sikap *forgiveness* mampu merubah emosi negatif yang memicu munculnya psikosomatis menjadi emosi positif yang membuat hidup tenang dan lebih bahagia. Ketika seseorang mampu menyesuaikan diri secara penuh pada kenyataan, meraih kepuasan dari setiap usahanya, menerima kekecewaan yang terjadi untuk dijadikan pelajaran dimasa yang akan datang, merasa lebih puas memberi dari pada menerima, mampu mengarahkan rasa bermusuhan terhadap penyelesaian masalah dan memiliki rasa kasih sayang terhadap diri dan sesama, menunjukan dirinya memiliki mental sehat. Ditengah modernisasi dan tuntutan pekerjaan, ASN dengan anugerah modal insani yang dimiliknya dituntut memiliki mental dan fisik yang sehat sehingga kuat menghadapi semua tantangan dalam menjalankan tugas pengabdiannya, menjadi lebih produktif dan berkontribusi nyata untuk mewujudkan Indonesia Emas 2025. **(KLS)**






# Life as an Intern at Pusjar SKTAN

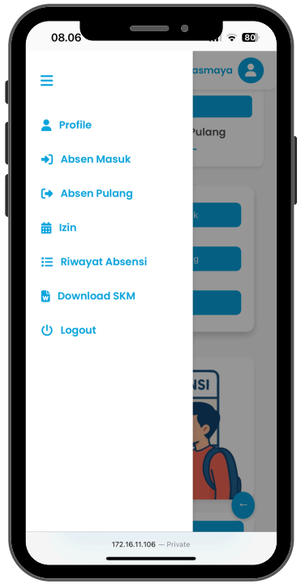
**Tim Redaksi**

Bagi sebagian besar mahasiswa atau siswa SMA/SMK, magang menjadi jembatan menuju dunia kerja. Melalui program magang di Pusjar SKTAN, mereka mendapatkan pengalaman berharga. Karena disini menjadi tempat belajar dan berkarya.

Kali ini, peserta magang dan PKL datang dari instansi yang berbeda. Terdapat mahasiswi yang berasal dari Universitas Padjadjaran (Unpad) dan Universitas Wanita Internasional (UWI), serta siswa siswi dari SMKN Sukasari dan SMKN Yadika Tanjungsari.



Setiap peserta magang memiliki ceritanya masing-masing. Anindya salah satu mahasiswi Unpad yang ditempatkan di divisi Humpro, mengaku termotivasi untuk mengasah keterampilannya dalam program magang ini. *"Aku belajar bikin script harian, bikin ide konten dan layout majalah, bahkan sempat jadi MC,"* ujarnya. Dari pengalaman ini, Anindya merasa semakin percaya diri dan dapat memahami bagaimana sebuah ide bisa diubah menjadi karya nyata.




## Ini Karyaku!

Seni, mahasiswi dari UWI yang ditempatkan di divisi Latbang berhasil membuat sistem absensi digital untuk peserta magang. Pembuatan proyek ini diawali dengan mengidentifikasi permasalahan yang ada di Pusjar SKTAN. Melihat absensi yang masih dilakukan dengan cara manual (tanda tangan di kertas), mulai tercetus ide untuk membuat absensi digital agar lebih efisien. Selama magang di Pusjar SKTAN, Seni mengungkapkan bahwa sebagai mahasiswi magang harus pintar me-*manage* waktu. Proyek yang ia kerjakan menjadi salah satu inovasi nyata dari peserta magang.











## Serius, tapi Seru!

Baik mahasiswa maupun siswa SMK yang melaksanakan program magang dan PKL di Pusjar SKTAN memiliki pandangan yang sama bahwa suasana kerja di LAN terasa hangat dan bersahabat. Para mentor bukan hanya membimbing pekerjaan, tetapi juga menjadi rekan diskusi dan sumber inspirasi. "*Mentor disini seru banget, setiap hari ada ilmu baru dan suasana kekeluargaannya dapet banget*," ungkap Anindya. Seni menambahkan, "*Mereka (pegawai) nggak pernah membeda-bedakan, semuanya ramah sama anak magang.*"

Kesan serupa datang dari para siswa SMK yang menjalani Praktik Kerja Lapangan (PKL). Ineu, siswi SMK yang bertugas di bagian BMN untuk membantu inventarisasi barang juga mengungkapkan bahwa ia merasa terbantu dengan lingkungan yang suportif.

Selain keterampilan teknis, banyak hal baru yang mereka pelajari selama magang. Seni mengaku mendapatkan pelajaran hidup yang tidak didapatkan di bangku kuliah, tentang bagaimana menghadapi dunia kerja dan bekerja sama dalam tim. "*Banyak cerita-cerita dari pegawai disini yang memotivasi hidup*," katanya.

Bagi Karina, siswi SMK jurusan TKJ yang bertugas di perpustakaan, PKL bisa menjadi tempat belajar hal-hal praktis. "*Hal-hal yang awalnya aku nggak bisa, disini jadi bisa,*" ungkapnya.

Sementara itu, Ardi dan Deni, dua siswa PKL yang ditempatkan di sekretariat menikmati suasana kerja yang santai tapi produktif. Mereka mengungkapkan, "*Seru dan dibawa enjoy aja.*"

Dari program magang atau PKL yang dilaksanakan tentunya meninggalkan hasil. Dari ide-ide kreatif yang tertuang dalam majalah Cakrawala hingga inovasi sistem absensi digital, semuanya menjadi bukti bahwa semangat belajar dan kolaborasi bisa melahirkan sesuatu yang bermakna.

lebih dari sekadar tempat magang, Pusjar SKTAN telah menjadi ruang tumbuh bagi para mahasiswa dan siswa-siswi SMK untuk menyiapkan diri menghadapi dunia kerja dengan bekal pengalaman, keterampilan, dan kenangan yang tidak akan terlupakan. Harapan dari peserta magang,

**"Kami berharap pengalaman magang ini bisa menjadi langkah awal menuju masa depan yang lebih percaya diri dan berarti." (TR)**

# Transformasi Layanan Publik:

## Dari Proliferasi Aplikasi Menuju Ekosistem Terintegrasi



**Muhammad Herdiansyah, S.M.**
CPNS Pusjar SKTAN

***"Keberhasilan digitalisasi pelayanan publik bukan diukur dari banyaknya aplikasi, tetapi dari sedikitnya keluhan masyarakat."***




Digitalisasi, sebagai konversi data fisik ke format digital, telah menjadi pendorong utama transformasi pelayanan publik di era modern. Seiring tuntutan masyarakat yang semakin digital, pemerintah mengadopsi berbagai *platform online* untuk meningkatkan mutu layanannya (Basyo dan Anirwan 2023). Visi digitalisasi ini adalah menyederhanakan birokrasi, mempercepat proses, dan meningkatkan aksesibilitas demi tata kelola pemerintahan yang efisien, transparan, dan adaptif.



Idealnya, janji layanan publik digital seharusnya semudah memesan ojek online: cepat, mudah, dan terintegrasi dalam *single sign-on.*

Namun, realitasnya jauh dari harapan. Alih-alih mempermudah, pengguna justru dihadapkan pada "hutan belantara" aplikasi. Ironisnya, teknologi yang seharusnya memangkas birokrasi justru menciptakan 'birokrasi digital' baru yang tidak kalah rumit.

Staf ahli Menteri PANRB Bidang Budaya Kerja, Abdul Hakim, memaparkan fakta mengejutkan: Pada tahun 2025, ada lebih dari 27.000 aplikasi yang dimiliki oleh berbagai kementerian, lembaga, hingga pemerintah daerah. Ini adalah bentuk inefisiensi masif yang membuat pelayanan publik kembali rumit. Ekosistem layanan digital saat ini sangat terfragmentasi. Warga dipaksa mengunduh aplikasi terpisah untuk layanan yang berbeda, bahkan seringkali aplikasi tersebut tumpang-tindih. Situasi ini diperburuk dengan tuntutan metode autentikasi yang berbeda-beda (NIK, email, nomor telepon), yang pada akhirnya mencederai tujuan utama digitalisasi.




**Akar Masalah: Ego Sektoral Berbasis Proyek**

**Pertama, Ego Sektoral yang kental**. Setiap instansi berlomba "memiliki" aplikasi sendiri sebagai tolok ukur kinerja, bukan fokus pada "pelayanan warga tuntas". Akibatnya, seperti sindiran Presiden, "*Setiap ganti menteri, ganti aplikasi.*" Mentalitas silo ini menghalangi kolaborasi.

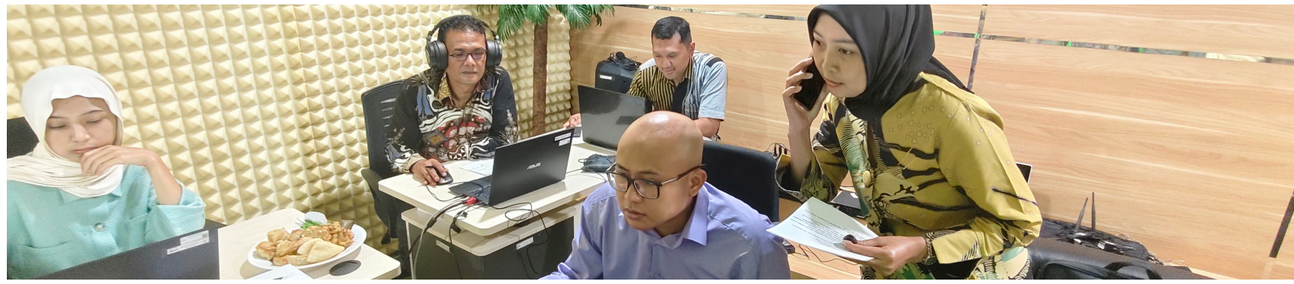
**Kedua, orientasi proyek bukan pelayanan**. Pembuatan aplikasi sering dipandang sebagai proyek pengadaan barang/jasa dengan anggaran pasti. Fokusnya adalah "*output*" (aplikasi jadi dan anggaran terserap), bukan "*outcome*" (apakah aplikasi itu benar-benar dipakai dan menyelesaikan masalah warga).

Walaupun pemerintah sudah melarang pembuatan aplikasi baru, praktiknya diduga masih terus berlangsung. Ironisnya, banyak aplikasi ini memiliki siklus hidup yang pendek. Setelah proyek selesai, aspek vital seperti pemeliharaan dan pembaruan rutin sering diabaikan. Akibatnya, aplikasi tersebut menjadi 'zombi': secara teknis masih ada, namun sudah tidak fungsional dan terbengkalai.

**Dampak Nyata: Boros Anggaran, Warga Bingung**

Beban Bagi Pengguna: Warga dipaksa menjadi "kolektor" aplikasi, menghabiskan memori ponsel, kuota data, dan menciptakan beban kognitif. Mereka harus mengingat puluhan *username* dan *password* serta mengisi data pribadi yang sama berulang kali di setiap aplikasi.

Pemborosan Anggaran Negara: Biaya untuk mengembangkan dan memelihara 27.000 aplikasi sangat besar. Anggaran miliaran rupiah yang seharusnya bisa untuk infrastruktur digital atau keamanan siber, habis untuk membuat "etalase" digital yang fungsinya serupa.



Data yang Terfragmentasi: Data warga yang tersebar di 27.000 database berbeda membuat pemerintah kehilangan gambaran utuh. Ini menyulitkan pengambilan kebijakan yang akurat, misalnya saat penyaluran bantuan sosial.

**Jalan Keluar: Integrasi, Bukan Proliferasi**

Solusinya bukanlah membuat aplikasi baru, melainkan integrasi. Pemerintah harus secara radikal mengubah paradigmanya: dari "membuat aplikasi" menjadi "mengintegrasikan layanan".

Saat ini, pemerintah sedang mendorong percepatan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) melalui kehadiran *GovTech* bernama INA Digital. Arahnya sudah benar: menciptakan satu portal layanan publik nasional atau sebuah *Super-App* yang menjadi pintu masuk tunggal bagi warga.

Inisiatif ini menuntut semua kementerian, lembaga, dan pemda untuk mengaudit aplikasi mereka. Mereka harus memilah mana aplikasi yang dapat dipertahankan dan diintegrasikan, mana yang harus digabung, dan mana yang harus dihentikan.



Kunci keberhasilan teknisnya adalah interoperabilitas—kemampuan sistem yang berbeda untuk "berbicara" dan bertukar data secara aman. Untuk mewujudkan ini, diperlukan kepemimpinan yang kuat dan "pemaksaan" regulasi. Instansi harus didorong untuk menghubungkan layanan mereka ke dalam satu portal, bukan berlomba membuat aplikasi baru. Inisiatif Pemerintah Pusat ini harus menjadi irama yang seragam, mengakhiri praktik 'menari sendiri-sendiri' dan mengikuti orkestrasi integrasi digital nasional.

**Penutup**

Keberhasilan digitalisasi pelayanan publik tidak diukur dari "banyaknya jumlah aplikasi", tetapi dari "sedikitnya" jumlah keluhan pengguna. Masyarakat tidak peduli aplikasi ini milik instansi mana; mereka hanya ingin urusan mereka selesai dengan cepat, mudah, aman, dan dalam satu genggaman.

Sudah saatnya pemerintah mengakhiri ego sektoral dan budaya berbasis proyek, dan benar-benar membangun layanan digital yang berpusat pada warga (*citizen-centric*). Integrasi adalah keniscayaan, bukan lagi pilihan. **(MH)**

## KUNCI JAWABAN

- KOPLAN
- NASIONAL
- SEHATE
- SUKASARI
- PERPUSTAKAAN
- CAKRAWALA
- KRIDA
- JURNAL

**GIMANA?**
**SUDAH BENAR BELUM**
**JAWABAN KAMU?**



# *Self-Leadership*:
## Sebuah Kunci Menghadapi Perubahan dan Masa Depan

Kita kini hidup di era disruptif, di mana perubahan terjadi cepat dan terus-menerus. Inovasi dan kemajuan teknologi hadir di hampir semua aspek kehidupan, membuat kita semakin bergantung pada gadget dan sistem digital. Teknologi juga memaksa kita mengubah cara kerja, proses bisnis, bahkan pola pikir agar lebih adaptif. Akibatnya, banyak organisasi menata ulang struktur mereka, muncul pekerjaan baru, sementara pekerjaan manual mulai hilang. Situasi ini menjadi tantangan bagi kita sebagai pegawai: di tengah perubahan yang tak terhindarkan, kecerdasan dan keterampilan teknis saja tidak cukup — kita harus mampu beradaptasi dengan cepat.



**Dewi Ariani H, S.Psi., M.Si.**
Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama

**The World Economic Forum** dalam *Future Jobs Report* 2025 menyebutkan bahwa tujuh dari sepuluh perusahaan saat ini masih menekankan kemampuan berpikir analitis sebagai keterampilan yang paling dicari dari pegawai. Selain berpikir analitis, *The World Economic Forum* juga menyebutkan bahwa resiliensi, fleksibilitas, kepemimpinan, dan pengaruh sosial (*social influence*) sebagai kompetensi yang dibutuhkan di era serba digital ini. Kompetensi-kompetensi tersebut tentu tidak dapat muncul dengan sendirinya. Perlu dorongan internal dari individu untuk memimpin dirinya agar terus belajar, mengasah, dan mempraktikkan kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dalam menghadapi berbagai perubahan yang terus bergulir. Untuk itu, kompetensi *self-leadership* bisa menjadi kunci keberhasilan kita untuk dapat bertahan dan tetap berkembang di era disruptif ini.

Manz (1983) mendefinisikan *self-leadership* sebagai sebuah proses memengaruhi diri. Lebih lanjut, Manz (1986) menjelaskan bahwa *self-leadership* menggambarkan sebuah perspektif pengaruh diri yang komprehensif, yang mendorong seseorang untuk menampilkan pelaksanaan tugas yang memotivasi sekaligus mengelola diri untuk melaksanakan pekerjaan yang harus diselesaikan meski bukan hal yang memotivasi. Berdasarkan definisi tersebut, dapat kita pahami bahwa seseorang yang memiliki *self-leaderhip* dapat bertindak sebagai pemimpin maupun pengikut. Saat ini struktur kerja yang berlaku di berbagai organisasi telah banyak berubah. Begitu pula yang terjadi di lingkup organisansi pemerintah. Saat ini sebagian besar organisasi pemerintah telah mengalami perampingan, sehingga hirarki kerja menjadi semakin sederhana. Sebagai dampaknya, ASN saat ini dituntut untuk lebih mandiri bekerja dan lebih cair dalam alur pelaksanaan tugas. Di sisi lain, seiring dengan perkembangan teknologi cara kerja pun turut berubah. Sistem kerja *hybrid* dan kolaborasi lintas organisasi lintas wilayah merupakan hal yang sudah lumrah dilakukan dengan memanfaatkan berbagai teknologi yang ada saat ini. Selain itu, di tengah tuntutan penyelesaian tugas yang serba cepat dan perubahan yang terus terjadi, organsasi juga cenderung menginginkan pegawai yang memiliki sikap proaktif. Oleh karena itu, kompetensi *self-leadership* menjadi krusial dimiliki oleh pegawai.




*Self-leadership* memungkinkan seseorang untuk mengontrol perilaku mereka, memengaruhi dan mengarahkan diri mereka untuk mengontrol. Berdasarkan hasil penelitian (Stewart dkk, 2019), *self-leaderhip* memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai *outcome* baik pada level individu maupun tim kerja. Pada level individu, *self-leadership* mengingkatkan kinerja individu, kepuasan kerja, *self-efficacy*, kesuksesan karir jangka panjang, menurunkan kecemasan, dan menurunkan tingkat ketidakhadiran. Sedangkan pada level tim kerja, *self-leadership* ditemukan memiliki dampak positif terhadap kinerja tim, kepuasan kerja tim, komitmen tim. Untuk mendapatkan beragam manfaat dari *self-leadership* tersebut maka kita perlu mulai mengasah kompetensi *self-leadersh*ip pada diri kita. Lantas, bagaimana caranya untuk mengasah kompetensi *self-leadership* tersebut?

Mengacu pada Houghton dan Neck (2002), terdapat 3 strategi yang perlu dipenuhi untuk menerapkan self-leadership. Pertama adalah ***behavior-focused strategies***. Pada strategi pertama ini individu menetapkan tujuan pribadi, memberikan self-reward ketika mencapai tujuan, menghukum diri ketika tidak mencapai tujuan, mengamati diri selama proses pencapaian tujuan, dan juga memberikan *clue* atau sinyal pada diri untuk mengarahkan pikiran atau perilaku. Strategi kedua adalah ***natural reward strategies***. Pada startegi kedua ini individu berupaya untuk membangun aspek yang menyenangkan dari aktivitas pekerjaan atau mengalihkan fokus pada aspek *reward* dari tugas. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar individu dapat lebih menikmati proses penyelesaian tugas. Strategi terakhir adalah ***constructive though pattern strategies***. Pada strategi ini, individu dapat memvisualisasikan keberhasilan dari kinerja, berbicara pada diri mengenai kesuksesan yang akan diraih (*self-talk*), mengevaluasi hal-hal yang kita percayai (*beliefs*) dan asumsikan. Ketiga strategi tersebut tidak berdiri sendiri tetapi merupakan satu kesatuan strategi yang bersinambungan, dimana pada strategi pertama melatih diri pada ranah perilaku, sedangkan startegi dua fokus pada ranah motivasi, dan strategi ketiga berada pada ranah kognitif.

Pada ranah pembahasan *self-leadership* yang lebih populer, dikatakan bahwa terdapat empat pilar dari *self-leadership* (Janik, 2 Desember 2024). **Pertama** adalah *self-discovery*. Untuk dapat menggerakkan diri, individu perlu untuk memahami terlebih dahulu nilai-nilai yang dianut oleh diri pribadi, tujuan yang ingin dicapai, dan hal-hal yang kita yakini (*beliefs*). Pengenalan diri ini menjadi kompas bagi individu untuk dapat menemukan arah dan tujuan yang ingin dicapai. Pilar **kedua** adalah *Self-acceptance*. Yang dimaksud dengan *self-acceptance* adalah individu tidak hanya melihat dan mengakui kelebihan dan yang dimiliki, tetapi juga secara sadar menerima hal-hal yang menjadi kekurangan pada diri. Lebih lanjut, individu juga memaknai hal-hal yang menjadi kekuragan sebagai peluang pengembangan diri untuk kemudian berani mengambil kesempatan untuk mengembangkan diri serta menyusun rencana dalam rangka pengembangan diri. Sambil terus terbuka terhadap pengembangan diri, individu juga dapat memanfaatkan kekuatan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja. Pilar **ketiga** adalah *self management*. Yang dimaksud dengan *self-management* adalah bahwa langkah individu untuk melaksanakan apa yang telah ditetapkan sebelumnya pada fase *self-discovery*.



Parade Bangkom Guru (31/07/2025)


Pelantikan jabatan fungsional (15/09/25)

> ***Self-leadership adalah kunci untuk tetap tangguh dan relevan di tengah perubahan - memimpin diri sendiri sebelum memimpin masa depan.***

Pada fase ini, individu menyusun langkah, menetapkan prioritas dan memastikan setiap langkah akuntabel. Langkah-langkah ini membantu individu untuk tetap produktif dan berkomitmen menjaga kualitas hasil kerja. Terakhir, pilar **keempat** adalah *self-growth*. Individu yang memiliki *self-growth* itu memiliki rasa penasaran (*curiousity*), terbuka terhadap umpan balik, dan memiliki kesediaan untuk belajar dari kesalahan. Individu yang terbuka terhadap umpan balik dan aktif mencari kesempatan untuk berkembang dapat mengakselerasi *self-growth*.

Mengembangkan *self-leadership* menjadi hal yang penting bagi kita untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan dan menghadapi masa depan yang tidak menentu. Dengan bekal kompetensi *self-leadership*, individu diharapkan dapat beradaptasi dan bertahan dalam menghadapi perubahan dan ambiguitas masa depan yang tidak menentu bahkan mungkin justru dapat membawa individu menjadi pemimpin perubahan di organisasi. Individu yang yang mampu beradaptasi dan memimpin dirinya tetap produktif di tengah perubahan yang menyebabkan ketidaknyamanan bagi dirinya, tentu akan bertahan dan belajar lebih banyak dibandingkan mereka yang diam saja atau mereka yang hanya menuntut perubahan dari organisasi dan pimpinan. Menjadi pemimpin bukan berarti harus menduduki sebuah jabatan, tapi awali dari diri sendiri dan menjadi inspirasi bagi orang-orang di sekitar kita. (**DAH**)

# KOMUNITAS

**Tim Redaksi**

## LAN *Hiking Community*



Pusjar SKTAN berlokasi di kaki Gunung Manglayang. Suasana asri dan sejuk juga mendorong para pegawai untuk melakukan eksplorasi pada alam sekitarnya. Melakukan jalan sehat pagi dan "pendakian tipis-tipis" adalah hal yang wajar dan menjadi kegiatan yang tidak jarang dilakukan di sela-sela kesibukan bekerja. Lan *Hiking Community* lahir sebagai wadah para pegawai untuk menyalurkan kegiatan kesukaan ataupun hobi jalan sehat di alam terbuka sampai melakukan hiking ke beberapa puncak gunung di kawasan Jawa Barat. Berawal dari salah satu pegawai yaitu Joni Dawud yang sering melakukan olahraga pagi dengan berjalan santai di lingkungan kantor, lalu digagas oleh Pupung Puad Hasan untuk menggabungkan pegawai yang memiliki ketertarikan dalam olahraga dan eksplorasi alam terbuka khususnya gunung.





Octarian, salah satu anggota LAN *Hiking Community* mengatakan bahwa dari komunitas ini kita bisa menjalin kebersamaan yang lebih erat. Medan yang ditempuh ketika melakukan hiking sering kali cukup berat dan di luar prediksi, namun dimomen itulah justru kita saling membantu dan berkomunikasi bagaimana menyelesaikan perjalanan yang telah dimulai.
Salah satu pengalaman *hiking* yang berkesan justru ketika melakukan pendakian di Gunung Manglayang tepat di belakang kantor. Gunung ini ternyata memiliki jalur yang cukup terjal sehingga membutuhkan usaha dan energi ekstra hingga menyebabkan sering mengalami kram pada otot kaki yang membuat perjalanan hiking lebih menantang. Dengan meluangkan satu hari untuk sekedar *healing* dari rutinitas pekerjaan dengan menikmati pemandangan alam serta berolahraga, Octarian berharap komunitas ini menjadi salah satu tempat agar pegawai tetap produktif, tetap kompak, dan semakin ramai menjalani kegiatan positif ini.



## *Touring* Pusjar SKTAN

Tidak sedikit pegawai Pusjar SKTAN pergi ke kantor menggunakan sepeda motor dan hal ini juga yang membuat komunitas *touring* terbentuk. Berlatar belakang hobi yang sama yaitu pegawai yang senang dalam berkendara sepeda motor dengan menikmati perjalanannya, para pegawai ini berkumpul dan melakukan perjalanan yang cukup jauh dengan sepeda motor dan mengunjungi lokasi-lokasi wisata yang belum pernah didatangi.
Secara formal, komunitas ini tidak memiliki struktur organisasi. Namun, komunitas ini sangat terbuka dalam melakukan kegiatan touring. Hal-hal yang dipersiapkan seperti koordinator, bendahara, dan team leader kelompok ditentukan disetiap tujuan touring yang akan dilaksanakan. Setiap anggota touring juga menyepakati dengan senang hati dan menjunjung tinggi kebersamaan.





Muhammad Harlianto Purnama, salah satu anggota komunitas *touring* ini, mengatakan dengan komunitas ini juga membantu dia dekat dengan berbagai pegawai melalui hobi yang sama sehingga lebih mudah dalam berkomunikasi dan mengenal lebih dekat setiap anggota yang mengikuti kegiatan touring. Hobi setiap pegawai pasti berbeda-beda, namun dengan adanya komunitas atau grup dengan hobi yang sama, pegawai dapat memanfaatkan hal tersebut serta mengambil segala sisi positifnya seperti lebih sehat, mengakrabkan sesama pegawai, dan mempererat kerja sama di kantor. Sudah seharusnya komunitas menjadi wadah yang mendukung perkembangan instansi secara informal dan membantu perkembangan SDM yang positif. **(TR)**






**Selamat datang Muhammad Herdiansyah, S.M., Aldita Andiani Rahayu, S.M., Nurfarahim Sugih Lestari, S.E., M.M., dan Nurhaniyah Muharani, S.Pd., di Pusjar SKTAN LAN RI**

Selamat bergabung di keluarga besar Pusjar SKTAN. Kalian adalah harapan masyarakat Indonesia dan rekan-rekan pegawai Lembaga Administrasi Negara. Kami turut berbahagia serta mendoakan agar kalian dapat menjalankan tugas dan amanah dalam membangun negara melalui kontribusi sebagai Aparatur Sipil Negara yang berintegritas dan profesional.




**Terima kasih kepada Ibu Dr. Ir. Retno Setijowati, M.S. , Bapak Andi Sutisna, Bapak Ano dan Bapak H. Burdan Ali Junjunan, S.H., M.Si. atas segala dedikasi, kerja keras, dan kebersamaan selama ini.**

Perjalanan panjang dan kontribusi yang telah Bapak dan Ibu berikan menjadi inspirasi bagi kami semua. Bapak dan Ibu bukan hanya rekan kerja bagi kami, tapi juga bagian dari keluarga besar kami. Selamat menikmati masa purnabakti, semoga hari-hari ke depan dipenuhi ketenangan dan kebahagiaan.