



PIDATO PENGUKUHAN

PENGEMBANGAN EKOSISTEM DINAMIS DALAM IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA UNTUK MENINGKATKAN PERILAKU KERJA INOVATIF DAN KEBERLANJUTAN DI LINGKUNGAN KEJAKSAAN

Prof. (HCUA) Dr. Mia Amiati, S.H., M.H., CMA., CSSL

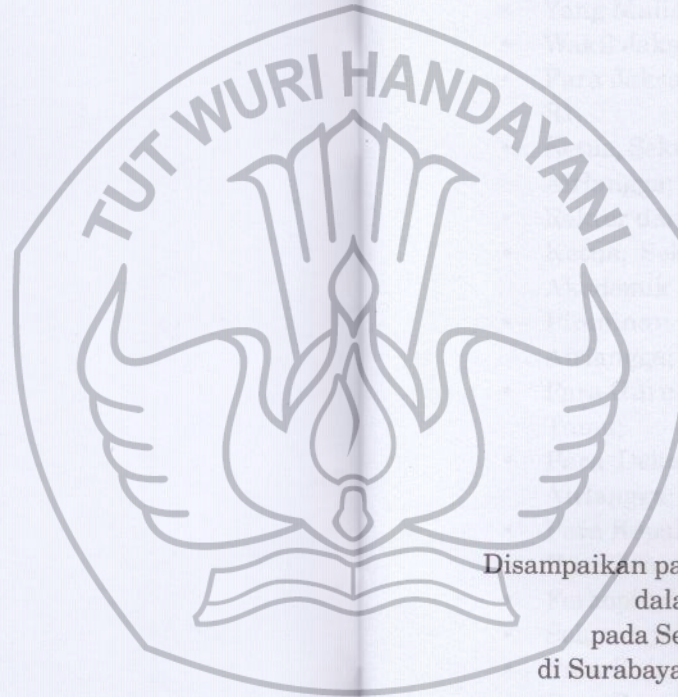


UNIVERSITAS AIRLANGGA
Excellence with Morality



Disampaikan pada
Pengukuhan Jabatan Guru Besar Kehormatan
dalam Bidang Ilmu Sumber Daya Manusia
pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga di Surabaya
pada Hari Sabtu, Tanggal 28 Desember 2024

**PENGEMBANGAN EKOSISTEM DINAMIS
DALAM IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA
UNTUK MENINGKATKAN PERILAKU KERJA INOVATIF
DAN KEBERLANJUTAN DI LINGKUNGAN KEJAKSAAN**



Pidato

Disampaikan pada Pengukuhan Jabatan Guru Besar Kehormatan
dalam Bidang Ilmu Sumber Daya Manusia
pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga
di Surabaya pada Hari Sabtu, Tanggal 28 Desember 2024

Oleh

MIA AMIATI

Bismillahirrahmanirahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Selamat pagi dan salam sejahtera untuk kita semua

Yang Terhormat,

- Jaksa Agung Republik Indonesia
- Bapak Mayjend. (Purn) TB. Hasanuddin, Anggota Komisi I DPR RI.
- Yang Mulia, Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia;
- Wakil Jaksa Agung Republik Indonesia;
- Para Jaksa Agung Muda dan para Kepala Badan Kejaksaan RI;
- Ketua, Sekretaris dan Anggota Majelis Wali Amanat Universitas Airlangga;
- Rektor dan Para Wakil Rektor Universitas Airlangga;
- Ketua, Sekretaris, Para Ketua Komisi dan Anggota Senat Akademik Universitas Airlangga;
- Pimpinan Fakultas dan Unit di Lingkungan Universitas Airlangga;
- Para Guru Besar Universitas Airlangga dan Para Guru Besar Tamu;
- Para Dekan dan Wakil Dekan di Lingkungan Universitas Airlangga;
- Para Kepala Kejaksaan Tinggi se-Indonesia
- Para Teman Sejawat dari Kejaksaan Republik Indonesia;
- Forkopimda Provinsi Jawa Timur;
- Seluruh jajaran pada Kejati Jawa Timur;
- Para Kajari se-Jawa Timur;
- Para Bupati dan Walikota se-Jawa Timur;
- Para Undangan dan Hadirin yang saya muliakan

Para undangan dan hadirin yang saya muliakan.

Perkenalkanlah Saya mengawali pidato ini dengan mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah swt. atas limpahan rahmat dan karuniaNya selama ini. Hanya karena ridhaNya

kita semua dapat hadir pada hari ini untuk mengikuti Sidang Universitas dalam rangka Pengukuhan Guru Besar Kehormatan (Honoris Causa) Universitas Airlangga. Tak lupa pula, shalawat dan salam kita sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW. beserta keluarga, sahabat, dan para pengikut beliau sampai di akhir jaman nanti. Amin.

Ucapan terima kasih Saya sampaikan kepada Rektor Universitas Airlangga yang telah memberikan kehormatan dan kepercayaan kepada Saya untuk mengemban jabatan sebagai Guru Besar Kehormatan dalam Bidang Ilmu Sumberdaya Manusia pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga.

Sungguh sangat membanggakan bagi Saya menjadi bagian dari Universitas Airlangga yang mempunyai semboyan *Excellence with Morality*. Bagi Saya, nilai itu bermakna bahwa setiap civitas akademika Universitas Airlangga wajib memiliki kecerdasan holistik dan paripurna, yaitu kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Ketiganya memang penting sebagai satu kesatuan kecerdasan karena kehilangan atau kekurangan satu kecerdasan saja bakal memicu ketidakseimbangan yang berpotensi menjadi masalah. Menurut Saya, ketiga kecerdasan itu memang harus menjadi pilar pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) unggul yang diperlukan Bangsa Indonesia untuk mencapai cita-citanya.

Saya juga merasa bangga dan selalu berusaha menjadi warga Universitas Airlangga yang berkarakter HEBAT, yaitu *Humble-Honest, Excellent, Brave, Agile, dan Transendent*. Karakter tersebut mencerminkan insan UNAIR yang rendah hati-jujur, mumpuni di bidangnya, berani mengambil keputusan yang baik bagi masyarakat, tangkas dan lincah, serta senantiasa berlandaskan kepada kebesaran Tuhan Yang Maha Esa.

Pada Sidang Universitas Airlangga yang sangat istimewa dan terpelajar ini, perkenalkanlah Saya menyampaikan sekelumit pemikiran dan gagasan. Gagasan saya berfokus pada isu bagaimana Ilmu Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya Manajemen Talenta harus beradaptasi menghadapi perubahan lingkungan dinamis di tengah upaya bangsa-bangsa membangun dunia yang lebih baik. Buah pikiran dan gagasan itu, Saya tuangkan dalam

narasi pidato pengukuhan Guru Besar Kehormatan dengan judul **"Pengembangan Ekosistem Dinamis dalam Implementasi Manajemen Talenta untuk Meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif dan Keberlanjutan di Lingkungan Kejaksaan"**.

Saya berharap bahwa pemikiran dan gagasan yang Saya sampaikan ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan Sumber Daya Manusia (SDM), praktik pengelolaan SDM pada organisasi khususnya Kejaksaan, dan sekaligus berkontribusi pada masyarakat Indonesia. Kita semua menyadari bahwa sebuah organisasi yang tidak mampu merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan talenta-talenta terbaik, bakal sulit bertahan di lingkungan yang berubah cepat dan dinamis.

Hadirin yang saya muliakan dan saya hormati.

Perubahan Lingkungan Dinamis

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045 bahwa visi Indonesia emas 2045 adalah pandangan bangsa Indonesia mengenai keadaan bangsa yang diinginkan 100 (seratus) tahun kemerdekaannya, yaitu Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Bersatu, Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan. Adapun 8 (delapan) agenda pembangunan RPJPN 2025-2045 adalah 1) mewujudkan transformasi sosial, 2) mewujudkan transformasi ekonomi, 3) mewujudkan transformasi tata kelola, 4) memantapkan supremasi hukum, stabilitas, dan kepemimpinan nasional, 5) memantapkan ketahanan sosial budaya dan ekologi, 6) mewujudkan pembangunan kewilayahan yang merata dan berkeadilan, 7) mewujudkan sarana dan prasarana yang berkualitas dan ramah lingkungan, dan 8) mewujudkan kesinambungan pembangunan.

Era Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan salah satu perubahan lingkungan dinamis yang mengharuskan organisasi di sektor publik dan swasta untuk beradaptasi dengan tujuan global yang terus berkembang guna menciptakan dunia yang lebih baik. SDGs, yang dicanangkan oleh *United Nations*

(UN) pada tahun 2015, menawarkan kerangka kerja bagi negara-negara untuk mencapai pembangunan berkelanjutan pada tahun 2030. Dalam konteks organisasi, penerapan SDGs mendorong organisasi untuk tidak hanya mengejar keuntungan, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan lingkungan. Dinamika lingkungan keberlanjutan ini menuntut organisasi untuk mengintegrasikan strategi keberlanjutan ke dalam model bisnis agar tetap relevan dan kompetitif di pasar global.

Perubahan lingkungan dinamis merujuk pada kondisi di mana perusahaan atau organisasi menghadapi perubahan yang cepat dan terus-menerus dalam lingkungan eksternal yang memengaruhi operasi dan strategi bisnis mereka. Faktor-faktor seperti perkembangan teknologi, perubahan preferensi konsumen, globalisasi, dan regulasi pemerintah berkontribusi pada dinamika ini. Dalam lingkungan yang dinamis, kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan merespons dengan cepat menjadi sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Perubahan lingkungan yang cepat juga menuntut organisasi untuk mengembangkan fleksibilitas strategi dan inovasi agar tetap relevan di pasar yang selalu berubah.

Transformasi tata kelola memegang peranan penting dalam pembangunan dengan kerangka mewujudkan *Perceived Corruption Index* yang semakin menurun, peningkatan *trust* sehingga diharapkan ada peningkatan *Gross Domestic Product* (GDP) sebesar 2,35% yang dibutuhkan sebagai *leverage* bagi pertumbuhan ekonomi dan diharapkan ada peningkatan dari 5,3% menjadi 8,1% di tahun 2029, dan untuk meningkatkan FDI (Foreign Direct Investment) sehingga mendorong negara-negara untuk saling terbuka dan bekerja sama membangun ekonomi.

Teori Kapabilitas Dinamis

Kritik Terhadap Resource-Based View Melalui Teori Kapabilitas Dinamis

Resource-Based View (RBV) telah menjadi paradigma dominan dalam teori manajemen strategis, yang menekankan

bahwa keunggulan kompetitif suatu perusahaan berasal dari sumber daya yang langka, sulit ditiru, dan tidak dapat digantikan (Barney, 1991). RBV, meskipun memberikan dasar yang kuat dalam manajemen strategis, sering dikritik karena terlalu fokus pada aset internal organisasi tanpa memberikan perhatian yang cukup pada kemampuan adaptasi terhadap perubahan eksternal (Peteraf & Barney, 2003). RBV mengasumsikan bahwa lingkungan bisnis relatif stabil, sehingga keunggulan kompetitif dapat dipertahankan dalam jangka panjang dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Kritik terhadap RBV semakin mengemuka terutama dalam konteks lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh ketidakpastian. Salah satu kritik utama datang dari Teori Kapabilitas Dinamis, yang dikembangkan oleh Teece, Pisano, dan Shuen (1997). Teori ini berargumen bahwa RBV terlalu statis dan tidak memperhitungkan perubahan cepat dalam lingkungan bisnis.

Kapabilitas dinamis merujuk pada kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan, membangun, dan merestrukturisasi kompetensi internal dan eksternal guna merespons perubahan lingkungan yang cepat (Teece, 2007). Menurut Teece (2018), kapabilitas dinamis melampaui sekedar pengelolaan sumber daya statis karena melibatkan kemampuan perusahaan untuk merasakan peluang dan ancaman, memanfaatkan sumber daya yang ada, dan memperbarui aset mereka agar tetap relevan dalam menghadapi perubahan. Teori ini menawarkan kritik terhadap RBV yang dianggap tidak cukup fleksibel dalam menghadapi dinamika pasar yang selalu berubah. Di era digitalisasi, globalisasi, dan disrupsi teknologi, organisasi dituntut untuk tidak hanya bergantung pada keunggulan sumber daya yang mereka miliki, tetapi juga pada kemampuan mereka untuk beradaptasi dan menciptakan inovasi secara berkelanjutan (Wilden et al., 2016). Kapabilitas dinamis menawarkan perspektif yang lebih relevan dalam konteks lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan menekankan pada proses adaptasi, inovasi, dan pembelajaran, teori ini menekankan pentingnya kemampuan organisasi untuk terus bertransformasi agar tetap kompetitif (Teece, 2018). Sumber

daya yang dulunya dianggap unik dan sulit ditiru kini menjadi kurang relevan jika organisasi tidak mampu beradaptasi terhadap perubahan eksternal.

Hadirin yang saya muliakan dan saya hormati.

Komponen Utama Teori Kapabilitas Dinamis

Kapabilitas dinamis didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk membangun, mengintegrasikan, dan mengkonfigurasi ulang sumber daya internal dan eksternal dalam merespons perubahan lingkungan (Teece, 2007). Teori ini didasarkan pada tiga komponen utama yang terdiri dari:

- (1) *Sensing*, yaitu kemampuan organisasi untuk mendeteksi peluang dan ancaman baru di lingkungan eksternal, termasuk analisis pasar, identifikasi tren, dan evaluasi risiko;
- (2) *Seizing*, yaitu kemampuan untuk mengambil keuntungan dari peluang yang teridentifikasi melalui inovasi, pengembangan produk baru, atau perbaikan proses internal;
- (3) *Reconfiguring*, yaitu kemampuan untuk terus menerus mengubah, mengintegrasikan, dan merestrukturisasi aset perusahaan guna menjaga relevansi di pasar yang berubah.

Organisasi yang beroperasi di bawah tekanan perubahan lingkungan dinamis harus mampu beradaptasi dengan cepat. Lingkungan dinamis ditandai dengan ketidakpastian, kompleksitas, dan volatilitas yang dipicu oleh berbagai faktor, seperti globalisasi, perkembangan teknologi, perubahan regulasi, dan perubahan perilaku konsumen. Menurut Schilke et al. (2018), organisasi yang memiliki kapabilitas dinamis yang kuat lebih mampu bertahan dan bahkan tumbuh dalam lingkungan bisnis yang dinamis karena mereka dapat mengantisipasi perubahan dan meresponsnya dengan tepat.

Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis sering kali tidak dapat diprediksi. Sebagai contoh, krisis kesehatan global seperti pandemi COVID-19 mempercepat kebutuhan akan adaptasi cepat

dalam strategi bisnis, dengan perusahaan harus mengalihkan fokus pada digitalisasi, remote working, dan pengelolaan rantai pasok yang lebih fleksibel (Hitt et al., 2021). Perusahaan yang mampu dengan cepat mengidentifikasi kebutuhan untuk bertransformasi digital dan merombak struktur internal lebih sukses menghadapi gangguan besar dibandingkan dengan yang lambat merespons. Meskipun kapabilitas dinamis memberikan keuntungan kompetitif, membangunnya bukanlah hal yang mudah. Tantangan utamanya terletak pada investasi waktu, sumber daya, dan kepemimpinan transformasional yang visioner. Kurangnya budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran juga dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk secara efektif mengembangkan kapabilitas dinamis (Wang & Ahmed, 2021).

Peran SDM di Era Keberlanjutan

Era Keberlanjutan adalah salah satu faktor penting dalam perubahan lingkungan dinamis. Era ini ditandai dengan meningkatnya perhatian pada isu-isu lingkungan, sosial, dan tata kelola (Environmental, Social, and Governance/ESG) sehingga menuntut organisasi untuk beradaptasi dan mengembangkan strategi baru dalam mengelola SDM, khususnya talenta. SDM berperan sangat strategis di Era Keberlanjutan, terutama untuk memastikan bahwa organisasi tidak hanya mencapai tujuan ekonomi, tetapi juga berkontribusi positif terhadap lingkungan dan sosial kemasyarakatan. Hanya SDM unggul yang mampu menciptakan organisasi yang tangguh dan berdaya saing tinggi untuk berkompetisi di pasar lokal, regional, dan global. SDM berfungsi sebagai penggerak utama pada organisasi dalam membangun budaya, implementasi kebijakan, mengembangkan kompetensi, dan segala aktivitas untuk mencapai kinerja keberlanjutan organisasi. Dalam lingkup persaingan global, kita perlu memahami posisi SDM di Indonesia dibandingkan dengan di negara-negara lain.

Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu indikator utama yang digunakan untuk mengukur kinerja SDM. Menurut laporan International Labour Organization (ILO), produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara maju dan menduduki peringkat ke-5 di bawah beberapa negara Asia Tenggara seperti Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand (ILO, 2023). Produktivitas tenaga kerja Indonesia pada tahun 2023 menurun sebesar 1,63% dibandingkan tahun 2022 (OECD, 2023). Salah satu penyebabnya adalah struktur pasar tenaga kerja yang masih didominasi oleh sektor informal dan rendahnya adopsi teknologi canggih dalam industri-industri besar. Dalam sektor manufaktur, Indonesia belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi otomasi dan digitalisasi secara optimal dibandingkan dengan Korea Selatan atau Jepang. Ini menyebabkan produktivitas SDM di Indonesia masih tertinggal dari negara-negara yang lebih maju dalam penerapan teknologi dan inovasi. Faktor-faktor seperti rendahnya akses terhadap pendidikan berkualitas dan minimnya pelatihan keterampilan juga menjadi penghambat utama peningkatan produktivitas tenaga kerja Indonesia.

Kualitas Pendidikan dan Keterampilan

Indonesia masih menghadapi tantangan dalam hal kualitas pendidikan dan pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan Era Industri 4.0. Meskipun pemerintah telah meningkatkan akses ke pendidikan, Indonesia masih tertinggal dalam hal kualitas pendidikan dibandingkan dengan negara-negara seperti Singapura, Korea Selatan, dan Jepang. Sistem pendidikan Indonesia belum secara efektif mempersiapkan tenaga kerja untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan perubahan pasar tenaga kerja global (World Economic Forum, 2022). Menurut laporan Human Development Index (HDI) yang diterbitkan oleh UNDP, Indonesia berada pada peringkat ke-112 dari 191 negara pada tahun 2023-2024. Meskipun mengalami peningkatan dari tahun ke

tahun, Indonesia masih tertinggal dari Singapura, Malaysia, dan Thailand yang memiliki HDI lebih tinggi. Selain itu, *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI) 2023 menunjukkan bahwa Indonesia masih berada di belakang negara seperti Singapura (peringkat 2 dunia), Malaysia (peringkat 42), dan Thailand (peringkat 79). Salah satu faktor utama yang memengaruhi posisi ini adalah rendahnya investasi dalam pendidikan dan pelatihan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar global, terutama dalam bidang teknologi dan inovasi.

Kesiapan Teknologi dan Inovasi

Di bidang kesiapan teknologi, Indonesia juga masih berjuang untuk mengejar ketertinggalan. Menurut *Global Innovation Index* 2024, Indonesia berada di peringkat ke-54 dari 133 negara, yang menunjukkan bahwa inovasi dan adopsi teknologi masih relatif rendah (Cornell University, INSEAD, & WIPO, 2024). Negara-negara seperti Singapura, Korea Selatan, dan Jepang berada jauh di atas Indonesia dalam hal kesiapan teknologi, yang berdampak pada kecepatan transformasi digital dan pengembangan SDM berorientasi teknologi. Dalam era Revolusi Industri 4.0, kemampuan adaptasi terhadap teknologi merupakan kunci untuk meningkatkan daya saing SDM. Berdasarkan *Global Innovation Index* (2024), Indonesia berada di peringkat ke-54 dari 133 negara, masih di bawah negara seperti Singapura, Korea Selatan, dan China. Salah satu tantangan yang dihadapi Indonesia adalah rendahnya investasi dalam penelitian dan pengembangan (R&D) serta kurangnya tenaga kerja yang terampil di bidang teknologi digital. Meski demikian, ada upaya signifikan dari pemerintah dan sektor swasta dalam memperbaiki situasi ini melalui program pelatihan digital, inisiatif startup, dan peningkatan infrastruktur teknologi. Inisiatif seperti *Indonesia Digital Talent* yang diluncurkan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika menunjukkan adanya langkah proaktif dalam meningkatkan kemampuan digital dan literasi teknologi SDM Indonesia.

Tingkat Pengangguran dan Kesempatan Kerja

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada tahun 2024 mencapai 4,82%, yang meningkat akibat dampak pandemi COVID-19. Dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan, seperti Vietnam dan Thailand, tingkat pengangguran Indonesia masih relatif lebih tinggi (BPS, 2022). Salah satu penyebabnya adalah ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan kebutuhan pasar, yang dikenal sebagai "skills mismatch."

Daya Saing Global

Posisi SDM Indonesia dalam konteks daya saing global juga dapat dilihat dari World Economic Forum's Global Competitiveness Report. Pada tahun 2024, Indonesia menempati peringkat ke-27 dalam hal daya saing global, di bawah Singapura (peringkat 1) dan Thailand (peringkat 25). Salah satu indikator yang berkontribusi terhadap posisi ini adalah infrastruktur pendidikan dan kesehatan yang belum memadai, serta rendahnya kualitas pelatihan tenaga kerja.

Hadirin yang saya muliakan dan saya hormati.

Kesempatan Demografi

Indonesia memiliki potensi besar dari bonus demografi yang akan mencapai puncaknya pada tahun 2030. Dengan populasi yang mayoritas terdiri dari generasi muda, Indonesia memiliki peluang untuk memperbaiki kualitas SDM dengan memanfaatkan momentum ini. Namun, untuk mewujudkan potensi ini, diperlukan perbaikan dalam sistem pendidikan, peningkatan investasi di sektor teknologi, serta penguatan sektor informal menuju formalitas yang lebih tinggi.

Peran Manajemen Talenta Dinamis

Manajemen talenta di Era Keberlanjutan tidak lagi hanya berfokus pada bagaimana organisasi dapat merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan yang berkinerja tinggi. Saat ini, ada urgensi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki organisasi mampu mendukung keberlanjutan jangka panjang, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun lingkungan. Kita menghadapi dunia yang terus berubah, di mana tantangan global seperti perubahan iklim, ketimpangan sosial, dan perkembangan teknologi menjadi isu-isu utama.

Manajemen talenta dinamis mengacu pada kemampuan organisasi untuk merespons perubahan eksternal dengan cepat, melalui pengelolaan SDM yang fleksibel, inovatif, dan berkelanjutan. Ini berarti bahwa organisasi perlu memiliki sistem yang mampu mengidentifikasi talenta yang tidak hanya kompeten dalam menjalankan tugas, tetapi juga memiliki komitmen terhadap nilai-nilai keberlanjutan.

Apa yang perlu kita persiapkan dalam Manajemen Talenta Dinamis? Hal-hal berikut perlu diperhatikan dalam Manajemen Talenta Dinamis di Era Keberlanjutan, antara lain:

(1) Inovasi Berkelanjutan

Organisasi harus mampu mendorong inovasi yang tidak hanya bersifat keuntungan semata, tetapi juga mendukung pencapaian target-target keberlanjutan. SDM harus dilibatkan dalam upaya penciptaan solusi kreatif untuk tantangan-tantangan lingkungan dan sosial.

(2) Pengembangan Kapabilitas Lintas Disiplin

Di Era Keberlanjutan, organisasi menghadap masalah-masalah yang kompleks dan memerlukan solusi yang melibatkan berbagai disiplin ilmu. Oleh karena itu, pengembangan talenta yang memiliki kapabilitas lintas disiplin menjadi krusial. Manajemen talenta yang baik harus mampu mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan keberlanjutan.

(3) *Kepemimpinan yang Berwawasan Keberlanjutan*

Kepemimpinan di Era Keberlanjutan tidak hanya bertumpu pada pencapaian target keuangan. Pemimpin perlu memiliki pemahaman mendalam tentang dampak sosial dan lingkungan dari setiap keputusan yang diambil. Manajemen talenta yang baik harus mampu mengembangkan kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi tim untuk bekerja dengan visi keberlanjutan.

(4) *Adaptabilitas dan Ketangguhan*

Dalam menghadapi tantangan global yang dinamis, manajemen talenta yang baik harus mampu menciptakan talenta-talenta yang memiliki tingkat adaptabilitas yang tinggi. Ketangguhan mental dan emosional menjadi penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat bertahan dalam situasi yang tidak menentu.

Universitas Airlangga memiliki peran strategis dan sangat penting dalam mengembangkan konsep dan praktik manajemen talenta yang sesuai dengan Era Keberlanjutan. Melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi, UNAIR mampu mengakselerasi terciptanya SDM Indonesia yang siap menghadapi tantangan masa depan. Pengembangan kurikulum yang berfokus pada aspek-aspek keberlanjutan, baik dalam konteks manajemen, ekonomi, maupun disiplin ilmu lainnya, menjadi kunci dalam menciptakan generasi pemimpin yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan dalam setiap keputusan dan tindakannya.

Hadirin yang saya muliakan dan saya hormati.

Organisasi Kejaksaan di Indonesia

Tantangan Pengelolaan SDM Kejaksaan

Kejaksaan adalah salah satu pilar utama hukum di Indonesia. Kejaksaan memegang peran penting dalam menegakkan hukum dan keadilan. Di tengah lingkungan dinamis, Kejaksaan juga menghadapi berbagai tantangan, termasuk pengelolaan SDM

yang bisa berdampak pada kualitas layanan publik dan kinerja kelembagaan. Beberapa pengamat dan peneliti telah mengkritisi dan mengidentifikasi empat isu utama yang terkait dengan SDM di Kejaksaan, antara lain: (1) kurangnya kompetensi, (2) kurangnya pengembangan kapasitas, (3) pengembangan karir, dan (4) isu integritas. Bila tidak dikelola dengan baik, keempat isu tersebut dapat memengaruhi kinerja dan akuntabilitas Kejaksaan.

Pertama, salah satu kritik utama terhadap Kejaksaan adalah kurangnya kompetensi SDM. Banyak jaksa yang belum memiliki kemampuan teknis yang memadai dalam menangani perkara yang kompleks, terutama dalam kasus yang melibatkan tindak pidana khusus seperti korupsi atau kejahatan siber (Setiyono & Tahir, 2022). Kompetensi dalam bidang keberlanjutan (sustainability) yang meliputi isi-isu lingkungan, sosial, dan tatakelola (ESG) juga perlu mendapat perhatian khusus. Hal ini perlu dikelola dengan baik karena dapat mengakibatkan pada kualitas penanganan kasus dan peradilan yang tidak optimal.

Kedua, kritik terhadap minimnya program pelatihan dan pengembangan kapasitas juga menjadi isu signifikan. Berdasarkan penelitian oleh Sugiyono (2021), program pelatihan yang ada belum cukup memadai untuk meningkatkan kompetensi jaksa dalam menghadapi tantangan hukum yang semakin kompleks. Kejaksaan membutuhkan pendekatan yang lebih sistematis dalam membekali para jaksa dengan keterampilan yang relevan dan terkini, termasuk dalam bidang digital forensik dan analisis hukum yang lebih mendalam.

Ketiga, pengembangan karier di Kejaksaan juga menjadi kritik penting yang perlu ditanggapi serius. Jaksa seringkali menghadapi stagnasi dalam karier mereka karena terbatasnya promosi dan rotasi jabatan yang kurang teratur (Suryani, 2023). Minimnya kesempatan untuk naik jabatan dan belum adanya skema karier yang jelas dapat menurunkan motivasi dan kinerja jaksa, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Di samping itu, kurangnya insentif yang memadai untuk mendorong kinerja juga menjadi isu penting. Meski ada beberapa program penghargaan untuk kinerja baik, namun program ini belum

merata di seluruh Kejaksaan negeri dan Kejaksaan tinggi. Hal ini menciptakan kesenjangan antara jaksa yang berkinerja baik dengan yang tidak, serta mengurangi insentif bagi jaksa untuk meningkatkan kinerja mereka.

Keempat, kritik serius lainnya berkaitan dengan isu integritas. Kasus-kasus pelanggaran kode etik dan perbuatan tercela yang melibatkan jaksa mengurangi kepercayaan publik terhadap Kejaksaan (Pratama, 2023). Hal ini menunjukkan perlunya penguatan pengawasan internal dan penegakan disiplin di dalam institusi untuk memastikan integritas jaksa terjaga. Selain itu, transparansi dan akuntabilitas dalam proses penanganan perkara juga sering dipertanyakan, terutama dalam kasus-kasus besar yang melibatkan pejabat tinggi.

Kejaksaan sebagai Institusi dengan Kepercayaan Publik Terbaik 2024

Kejaksaan Republik Indonesia bukanlah organisasi yang anti kritik. Bahkan sebaliknya, Kejaksaan sangat berterima kasih terhadap kritik masyarakat yang bersifat membangun dan membuat Kejaksaan semakin baik. Di tengah terpaan berbagai isu kompetensi, kapasitas, karier, dan integritas jaksa, Kejaksaan mencatatkan prestasi penting dengan meraih posisi sebagai institusi penegak hukum yang paling dipercaya oleh publik di tahun 2024 dengan nilai sebesar 76,2% (Indikator, 2024). Kepercayaan ini mencerminkan reformasi dan inovasi yang dilakukan dalam berbagai aspek operasional, termasuk penguatan akuntabilitas, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, serta penegakan integritas yang lebih ketat. Prestasi ini juga menunjukkan keberhasilan Kejaksaan dalam merespons tantangan hukum yang kompleks di era modern.

Salah satu upaya signifikan yang dilakukan oleh Kejaksaan adalah penerapan reformasi birokrasi secara berkelanjutan. Kejaksaan telah menerapkan sistem manajemen berbasis teknologi untuk meningkatkan transparansi dalam proses penegakan hukum. Penggunaan sistem *e-prosecution* dan integrasi data elektronik dalam penanganan perkara telah memungkinkan

masyarakat untuk memantau perkembangan kasus secara *real-time*. Hal ini meningkatkan keterbukaan dan mengurangi potensi penyimpangan (Harahap, 2024).

Kejaksaan juga telah fokus pada peningkatan kompetensi jaksa melalui program pelatihan yang berkelanjutan. Program ini tidak hanya mencakup peningkatan keahlian teknis dalam penanganan perkara, tetapi juga dalam memahami berbagai isu baru seperti tindak pidana siber dan kejahatan transnasional. Pengembangan kompetensi ini bertujuan agar jaksa mampu menangani kasus dengan lebih efektif dan profesional (Sudarmono, 2024). Contohnya, di Kejaksaan Tinggi Jawa Timur telah dilakukan pelatihan bersertifikasi *Certified Sustainable Strategist and Leader* (CSSL) pada para Kepala Kejaksaan Negeri di seluruh Kabupaten/Kota serta para pejabat di Kejati di Jawa Timur. Program CSSL dilaksanakan melalui kerjasama dengan *Center for Responsible Business* (CRB), Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga. Kompetensi keberlanjutan sangat diperlukan untuk mendukung strategi *Sustainable Innovation* yang dicanangkan Kejati Jatim di awal tahun 2024. Pelatihan dilanjutkan untuk menyusun Laporan Keberlanjutan 2023 untuk masing-masing Kejari di Jawa Timur sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik tentang kegiatan-kegiatan keberlanjutan, meliputi aspek-aspek lingkungan, sosial, dan tatakelola. Laporan Keberlanjutan 2023 ini seyogyanya dapat menjadi embrio Laporan Keberlanjutan Kejaksaan di seluruh Indonesia sehingga semakin meningkatkan kepercayaan publik terhadap Institusi Kejaksaan yang menjunjung tinggi keadilan, akuntabilitas, responsibilitas, transparansi, dan independensi.

Upaya Kejaksaan dalam menegakkan integritas menjadi salah satu faktor penting yang mendorong peningkatan kepercayaan publik. Kejaksaan terus memperkuat mekanisme pengawasan internal untuk memastikan setiap jaksa dan pegawai kejaksaan bertindak sesuai dengan kode etik yang ketat. Kasus-kasus pelanggaran kode etik diatasi dengan tegas, menciptakan citra yang lebih bersih dan akuntabel di mata publik (Pratama, 2024).

Penanganan kasus-kasus besar dengan tingkat kompleksitas tinggi juga menjadi tolok ukur utama kepercayaan publik. Pada

tahun 2024, Kejaksaan berhasil menangani sejumlah kasus korupsi besar yang melibatkan pejabat publik dan berhasil membawa para pelaku ke pengadilan dengan bukti yang kuat. Keberhasilan ini menjadi simbol komitmen Kejaksaan dalam menegakkan hukum secara adil dan transparan (Yudhoyono, 2024).

Kepercayaan publik yang tinggi terhadap Kejaksaan berdampak positif pada rasa keadilan di masyarakat. Masyarakat merasa lebih yakin bahwa kasus-kasus yang melibatkan pelanggaran hukum, terutama yang menyangkut kepentingan publik, akan ditangani dengan adil dan cepat. Hal ini juga meningkatkan partisipasi masyarakat dalam mendukung upaya Kejaksaan memberantas korupsi dan pelanggaran hukum lainnya.

Hadirin yang saya muliakan dan saya hormati.

Peran Manajemen Talenta di Kejaksaan dan Tantangannya

Manajemen talenta telah menjadi elemen penting dalam menjaga keberlanjutan kinerja organisasi, termasuk di Kejaksaan. Dalam era lingkungan dinamis yang ditandai dengan perkembangan teknologi, perubahan regulasi, serta meningkatnya kompleksitas kasus, Kejaksaan harus beradaptasi dengan cepat. Untuk itu, manajemen talenta yang efektif diperlukan guna memastikan bahwa Kejaksaan memiliki SDM yang kompeten, siap menghadapi tantangan masa depan, dan dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Manajemen talenta di Kejaksaan melibatkan serangkaian proses yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan SDM berkualitas yang dapat mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Proses ini mencakup perekrutan yang selektif, pelatihan yang berkesinambungan, serta pemberian peluang pengembangan karier yang jelas. Selain itu, manajemen talenta di Kejaksaan juga berfokus pada rotasi jabatan yang terencana guna memperkaya pengalaman profesional para jaksa (Suryani, 2023). Penerapan manajemen talenta di

Kejaksaan tidaklah mudah dan menghadapi berbagai tantangan yang kompleks di Era Keberlanjutan yang dinamis seperti saat ini.

Pertama, lingkungan kerja di Kejaksaan kini mengalami pergeseran seiring dengan kemajuan teknologi, termasuk digitalisasi sistem hukum dan proses peradilan. Jaksa dihadapkan pada kebutuhan untuk memahami teknologi digital dalam mengumpulkan bukti, melakukan analisis data, serta menggunakan alat forensik elektronik. Manajemen talenta di Kejaksaan harus mampu menyediakan pelatihan yang relevan agar jaksa memiliki keterampilan digital yang memadai (Sugiyono, 2021). Tantangan utamanya adalah memastikan bahwa setiap jaksa mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi ini, terutama mengingat sebagian besar jaksa belum sepenuhnya familiar dengan sistem digitalisasi yang sedang diimplementasikan di sektor hukum.

Kedua, kasus-kasus yang ditangani oleh Kejaksaan, seperti tindak pidana korupsi, kejahatan siber, kejahatan lingkungan dan sosial serta pencucian uang, semakin kompleks dengan modus operandi yang semakin canggih sehingga memerlukan keahlian khusus. Hal ini menuntut Kejaksaan untuk memiliki talenta yang tidak hanya menguasai hukum secara umum tetapi juga memiliki spesialisasi dalam berbagai bidang. Tantangannya adalah bagaimana Kejaksaan dapat mengidentifikasi talenta dengan keahlian yang spesifik dan memberikan pengembangan yang tepat untuk mempersiapkan mereka menghadapi kompleksitas kasus-kasus tersebut (Setiyono & Tahir, 2022).

Ketiga, dalam lingkungan dinamis, jaksa memerlukan jalur karier yang jelas serta kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional. Sayangnya, sistem pengembangan karier di Kejaksaan masih terbatas, sehingga berpotensi menyulitkan dalam mempertahankan talenta terbaik. Tanpa adanya insentif dan jalur karier yang jelas, Kejaksaan berisiko kehilangan jaksa-jaksa berpotensi tinggi yang mungkin memilih beralih ke institusi lain dengan kesempatan karier yang lebih menjanjikan (Suryani, 2023).

Keempat, manajemen talenta yang efektif membutuhkan kepemimpinan yang adaptif, yang mampu mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal dan internal. Kepemimpinan yang kaku dapat menghambat fleksibilitas dan inovasi di dalam institusi. Di era lingkungan dinamis ini, Kejaksaan menghadapi tantangan untuk membentuk unsur pimpinan yang mampu mendorong perubahan, memberikan dukungan untuk inovasi, dan memastikan bahwa setiap individu di dalam organisasi memiliki kesempatan untuk berkembang (Pratama, 2023).

Hadirin yang saya muliakan dan saya hormati.

Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Jaksa Agung di Kejaksaan Indonesia

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan inspirasi, motivasi, dan transformasi organisasi melalui visi yang kuat serta pemberdayaan individu-individu dalam organisasi (Bass & Avolio, 1994). Di Indonesia, Jaksa Agung telah memainkan peranan penting dalam menjaga integritas, akuntabilitas, dan kinerja Kejaksaan. Dalam beberapa tahun terakhir, penerapan kepemimpinan transformasional oleh Jaksa Agung telah membawa perubahan signifikan dalam struktur organisasi, budaya kerja, serta pencapaian strategis Kejaksaan.

Pertama, Jaksa Agung yang memimpin Kejaksaan telah berperan dalam menetapkan visi yang fokus pada modernisasi lembaga, peningkatan pelayanan publik, serta penegakan hukum yang lebih transparan dan akuntabel. Dalam konteks ini, kepemimpinan Jaksa Agung dapat dibandingkan dengan konsep idealized influence yang mengacu pada bagaimana pemimpin menjadi panutan bagi bawahannya (Bass, 1999).

Kedua, Jaksa Agung telah menerapkan kebijakan yang mendorong perubahan signifikan di berbagai bidang, termasuk digitalisasi layanan, percepatan proses hukum, dan peningkatan transparansi dalam setiap aspek operasional. Hal ini selaras dengan elemen inspirational motivation, di mana seorang pemimpin

menggunakan visi yang kuat untuk memotivasi anggota organisasi menuju pencapaian yang lebih tinggi (Judge & Piccolo, 2004).

Ketiga, keberhasilan kepemimpinan transformasional tercermin dari kemampuan untuk mengembangkan kompetensi pegawai di seluruh tingkatan. Jaksa Agung mendukung program pelatihan dan pengembangan kompetensi jaksa, yang sejalan dengan individualized consideration dalam teori kepemimpinan transformasional, yang memprioritaskan perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan individu di dalam organisasi (Bass & Riggio, 2006).

Keempat, kepemimpinan transformasional di bawah Jaksa Agung juga tercermin dalam inovasi-inovasi yang telah diterapkan dalam sistem peradilan, termasuk dalam hal percepatan penyelesaian kasus-kasus besar dan penting. Kepemimpinan Jaksa Agung berhasil mendorong perubahan yang substansial, dengan berfokus pada akuntabilitas dan kecepatan penanganan kasus (Fachrudin, 2023).

Kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh Jaksa Agung telah membawa perubahan signifikan di Kejaksaan. Melalui visi yang kuat, inovasi dalam penegakan hukum, serta pemberdayaan SDM, Jaksa Agung mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh jajaran Kejaksaan untuk mencapai standar yang lebih tinggi dalam penegakan hukum. Kepemimpinan ini telah memberikan dampak positif bagi modernisasi dan peningkatan akuntabilitas di tubuh Kejaksaan, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi hukum negara.

Kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh Jaksa Agung telah menghasilkan sejumlah dampak positif, yaitu: (1) modernisasi sistem informasi dan teknologi dalam proses hukum yang telah mempercepat proses administrasi dan penegakan hukum, (2) penguatan kerjasama dengan instansi lain, baik nasional maupun internasional sehingga meningkatkan efektivitas pemberantasan korupsi dan kejahatan lainnya; (3) pembenahan internal Kejaksaan, termasuk peningkatan integritas dan penegakan disiplin yang semakin meningkatkan kepercayaan publik terhadap Kejaksaan (Dahlan, 2022).

Hadirin yang saya muliakan dan saya hormati.

Kedaulatan Penuntutan di Indonesia

Hari Lahir Kejaksaan Republik Indonesia ke-79 tahun 2024 mengambil tema "Hari Lahir Kejaksaan sebagai Simbol Terwujudnya Kedaulatan Penuntutan dan Advocaat Generaal". Kejaksaan merupakan penuntut umum sekaligus pengacara negara. Demikianlah yang disampaikan Prof. Dr. H. Sanitiar Burhanuddin, S.H., M.H., M.M., sebagai Jaksa Agung. Kejaksaan dituntut untuk menjalankan fungsinya secara independen dan tidak memihak, sebagai lembaga yang memiliki kewenangan penuh dalam penuntutan perkara pidana. Konsep kedaulatan penuntutan (*prosecutorial sovereignty*) merujuk pada kemampuan Kejaksaan untuk melakukan penuntutan secara mandiri tanpa campur tangan dari pihak lain, termasuk pemerintah atau pihak berkepentingan lainnya. Hal ini penting untuk memastikan tegaknya supremasi hukum dan keadilan di Indonesia. Kedaulatan penuntutan menjadi salah satu elemen penting dalam sistem peradilan pidana di Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 Tentang Kejaksaan Republik Indonesia, dijelaskan bahwa Kejaksaan dalam menjalankan fungsinya yang berkaitan dengan kekuasaan kehakiman dilaksanakan secara merdeka dan Kejaksaan dalam hal ini adalah satu dan tak terpisahkan (Pasal 2). Ini mencerminkan prinsip bahwa Kejaksaan harus independen dan bebas dari intervensi, baik dari eksekutif, legislatif, maupun pihak lainnya.

Kewenangan yang dimiliki oleh Kejaksaan tidak hanya terbatas pada penuntutan, tetapi juga pada penyidikan tindak pidana tertentu, pelaksanaan putusan pengadilan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan hukum pidana. Independensi ini diperlukan untuk menjaga keadilan dan memastikan bahwa setiap kasus yang diproses berdasarkan bukti yang cukup serta tanpa adanya tekanan atau pengaruh eksternal (Riyanto, 2022).

Dalam praktiknya, upaya mewujudkan kedaulatan penuntutan menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan terbesar

adalah intervensi politik dan ekonomi. Kejaksaan sering kali berhadapan dengan tekanan dari aktor-aktor politik atau kekuatan ekonomi yang ingin memengaruhi proses hukum demi kepentingan pribadi atau kelompok. Hal ini dapat mengganggu proses penuntutan yang adil dan merusak kepercayaan publik terhadap Kejaksaan.

Selain itu, kurangnya SDM yang profesional dan berintegritas kuat di dalam tubuh Kejaksaan juga menjadi tantangan tersendiri. Pelatihan berkelanjutan dan pengawasan internal yang ketat diperlukan untuk memastikan bahwa jaksa dapat menjalankan tugasnya secara independen dan berintegritas (Nugroho, 2023).

Untuk mengatasi tantangan tersebut, Kejaksaan Republik Indonesia telah melakukan berbagai upaya. Salah satunya adalah memperkuat mekanisme pengawasan internal melalui pembentukan Satuan Tugas 53 (gabungan antara bidang Jaksa Agung Muda Intelijen, Jaksa Agung Muda Pengawasan, dan Pusat Penerangan Hukum) yang bertugas menertibkan dan memastikan tidak ada tindakan tercela yang dilakukan oleh pegawai Kejaksaan di tengah masyarakat. Selain itu, Kejaksaan juga aktif bekerja sama dengan lembaga-lembaga antikorupsi seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk memberantas tindak pidana korupsi yang melibatkan pejabat negara dan aktor politik.

Kejaksaan juga terus mengembangkan kapasitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan di bidang hukum pidana, hukum internasional, dan isu-isu kontemporer lainnya yang relevan dengan penegakan hukum modern. Ini penting untuk memastikan bahwa jaksa tidak hanya memahami hukum, tetapi juga memiliki integritas yang kuat dalam menjalankan tugasnya (Suryono & Putra, 2022).

Dalam konteks internasional, kedaulatan penuntutan juga diakui sebagai prinsip yang penting. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan Asosiasi Jaksa Internasional (IAP) telah menekankan pentingnya independensi penuntut dalam menjalankan fungsinya. Kejaksaan di Indonesia diharapkan dapat mengikuti standar internasional ini untuk memperkuat integritas dan kepercayaan publik.

Kejaksaan sebagai Advocaat Generaal di Indonesia

Kejaksaan di Indonesia memiliki peran penting dalam sistem peradilan pidana, tidak hanya sebagai penuntut umum tetapi juga sebagai pelindung kepentingan negara dan masyarakat. Salah satu konsep yang sering dikaitkan dengan fungsi Kejaksaan adalah peran sebagai Advocaat Generaal. Dalam sistem hukum Eropa Kontinental, khususnya di Belanda, istilah ini merujuk pada jaksa yang bertindak sebagai pengacara negara dalam proses hukum. Di Indonesia, meskipun istilah tersebut tidak digunakan secara langsung, peran Advocaat Generaal tercermin dalam tugas-tugas kejaksaan yang melibatkan pembelaan kepentingan umum dan negara (Prasetyo, 2023).

Dalam konteks Indonesia, peran Kejaksaan sebagai Advocaat Generaal dapat dipahami melalui fungsi utamanya dalam bidang pidana, perdata, dan tata usaha negara. Sebagai penegak hukum, kejaksaan tidak hanya berperan dalam menuntut perkara pidana tetapi juga bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak publik dan memelihara ketertiban umum (Hadi, 2022). Hal ini menjadikan Kejaksaan sebagai pengacara negara yang bertindak dalam kepentingan yang lebih luas, melampaui sekedar pihak yang menuntut kejahatan.

Dalam perkara pidana, kejaksaan berperan sebagai penuntut umum yang mewakili negara dalam menuntut pelaku tindak pidana. Sebagai Advocaat Generaal, kejaksaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa keadilan ditegakkan melalui proses hukum yang adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Sari, 2021). Selain itu, kejaksaan juga terlibat dalam eksekusi putusan pengadilan, yang menegaskan perannya sebagai pengacara negara dalam menjaga kepentingan umum.

Selain dalam hukum pidana, kejaksaan juga memiliki kewenangan dalam bidang perdata dan tata usaha negara, di mana mereka dapat bertindak sebagai pengacara negara. Sebagai contoh, dalam sengketa yang melibatkan kepentingan negara, kejaksaan dapat mewakili pemerintah dalam mengajukan gugatan atau membela negara di hadapan pengadilan (Widiastuti, 2023). Dalam konteks ini, kejaksaan berfungsi sebagai Advocaat Generaal

yang melindungi kepentingan negara dalam urusan hukum yang melibatkan publik.

Salah satu aspek kunci dari peran Advocaat Generaal adalah pembelaan terhadap kepentingan umum. Kejaksaan di Indonesia memiliki kewenangan untuk memberikan pertimbangan hukum dan pengawasan terhadap kebijakan publik yang dapat berdampak luas terhadap masyarakat. Melalui fungsinya dalam bidang perdata, kejaksaan dapat memastikan bahwa kebijakan yang diambil oleh pemerintah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak merugikan kepentingan umum.

Peran kejaksaan sebagai Advocaat Generaal memiliki implikasi penting dalam sistem hukum di Indonesia. Pertama, peran ini menegaskan posisi kejaksaan sebagai institusi yang memiliki tanggung jawab besar dalam menegakkan keadilan, baik dalam perkara pidana maupun dalam melindungi kepentingan publik dan negara. Kedua, sebagai pengacara negara, kejaksaan memiliki peran yang strategis dalam menjaga stabilitas hukum dan tata kelola pemerintahan yang baik, terutama di tengah dinamika perubahan sosial, politik, dan ekonomi.

Melalui orasi ini, Saya mengajak para Jaksa untuk selalu mengembangkan diri, menimba ilmu tiada henti, meningkatkan semangat berinovasi dan berkarya kreatif menghadapi perubahan lingkungan dinamis di mana Jaksa bekerja. Sebagaimana ditorehkan dalam Mars Adhyaksa bahwa Jaksa:

"Abdi negara sebagai penegak hukum yang berlambangkan pedang nan sakti
Insan adhyaksa sebagai pendamba keadilan dan pewujud hukum pasti"

Kesimpulan dan Rekomendasi

Dari paparan pidato ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, Sustainable Development Goals (SDGs) telah mendorong perubahan lingkungan dinamis yang mengharuskan semua organisasi, termasuk Kejaksaan untuk beradaptasi dengan tujuan global yang terus berkembang guna

menciptakan dunia yang lebih baik. Kedua, SDM Kejaksaan di Era Keberlanjutan berperan sangat penting untuk memastikan bahwa Kejaksaan juga berkontribusi positif terhadap masalah-masalah lingkungan hidup dan sosial kemasyarakatan. Ketiga, pengelolaan SDM di Kejaksaan masih belum sempurna, tetapi terus berproses menuju kondisi yang semakin baik. Manajemen talenta dinamis di Kejaksaan saat ini sedang dilaksanakan untuk merespons perubahan eksternal dengan cepat, melalui pengelolaan SDM yang fleksibel, inovatif, dan berkelanjutan. Keempat, Jaksa Agung telah memainkan peranan penting dalam menjaga integritas, akuntabilitas, dan kinerja Kejaksaan melalui kepemimpinan transformasional sehingga membawa perubahan signifikan dalam struktur organisasi, budaya kerja, serta pencapaian strategis Kejaksaan.

Dari berbagai isu yang dihadapi oleh Kejaksaan, dapatlah direkomendasikan hal-hal sebagai berikut. Pertama, peningkatan kompetensi SDM harus dipercepat melalui pelatihan berkelanjutan, sertifikasi profesi, dan pendidikan formal ke jenjang Master dan Doktor. Kedua, meningkatkan program pengembangan kompetensi SDM dengan keterampilan yang relevan dan terkini agar mampu menjawab tantangan dinamika lingkungan yang semakin kompleks. Ketiga, memperbaiki model pengembangan karir agar tidak menurunkan motivasi SDM yang berpotensi mengurangi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Keempat, penguatan pengawasan internal dan disiplin untuk meningkatkan integritas jaksa menghadapi kasus-kasus besar yang dapat lebih membawa dampak dan implikasi dalam sendi-sendi penegakan hukum dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Hadirin yang saya muliakan dan saya hormati.

Penutup

Saya menyambut amanah yang diberikan kepada Saya sebagai Guru Besar Kehormatan Bidang Ilmu Sumber Daya Manusia pada Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga dengan rasa syukur yang tak terhingga. Saya mohon para hadirin yang terhormat juga

berkenan mendoakan semoga Saya senantiasa diberikan kekuatan untuk menjaga dengan baik amanah itu dengan penuh tanggung jawab dan integritas yang tinggi.

Alhamdulillahirabbil'alamiin, rasa syukur dan terima kasih yang tak terhingga Saya panjatkan kepada Allah SWT yang dengan ridha dan kasih sayangNya melebihi apapun di dunia ini, telah menganugerahkan kesempatan berharga ini kepada Saya, serta shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan Rasulullah, nabi Muhammad SAW.

Pada kesempatan ini perkenankan Saya menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada seluruh pihak yang telah mendukung perjalanan Saya hingga dapat berdiri di mimbar yang terhormat dan terpelajar di Universitas Airlangga saat ini.

Ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia, Bapak Prof. Ir. Satryo Soemantri Brodjonegoro, M.Sc., Ph.D., atas kepercayaan yang diberikan kepada Saya untuk memangku jabatan sebagai Guru Besar Kehormatan Bidang Ilmu Sumber Daya Manusia di Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga.

Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya juga Saya sampaikan kepada Prof. Dr. Mohammad Nasih, S.E., M.T., Ak., selaku Rektor Universitas Airlangga, Prof. Dr. Nursalam, M.Nurs. (Hons) selaku Ketua Senat Akademik Universitas Airlangga, Prof. Dr. Bambang Sektiari Lukiswanto, DEA, DVM., Prof. Dr. Muhammad Madyan, S.E., M.Si., M.Fin, Prof. Dr. Ni Nyoman Tri Puspaningsih, M.Si., dan Prof Muhammad Miftahussurur, dr., M.Kes., Sp.PD-KGEH., Ph.D., FINASIM., selaku para Wakil Rektor Universitas Airlangga, Prof. Badri Munir Sukoco, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga, yang telah mengusulkan dan memproses pengusulan Guru Besar Kehormatan Bidang Ilmu Sumber Daya Manusia pada Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga, tak lupa juga kepada para Wakil Direktur pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga, Prof. Dr. Rudi Purwono, S.E., M.S.E., selaku Wakil Direktur I Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni, Prof.

Dr. Sri Pantja Madyawati, drh., M.Si., selaku Wakil Direktur II Bidang Sumber Daya dan Informasi, Prof. Dr. Suparto Wijoyo, S.H., M.Hum., selaku Wakil Direktur III Bidang Riset, Pengabdian Masyarakat, Internasionalisasi Digitalisasi, dan Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog selaku Koordinator Program Studi S3 Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) di Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga.

Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya juga saya haturkan kepada Yang Terhormat Jaksa Agung RI yang Amat Terpelajar Prof. Dr. ST. Burhanuddin, S.H., M.H., M.M., yang telah memberikan izin kepada saya untuk aktif beraktivitas sebagai tenaga pengajar di lingkungan kampus Universitas Airlangga, juga kepada Wakil Jaksa Agung RI serta Bapak-Bapak para Jaksa Agung Muda dan para Kepala Badan yang selalu memberikan dukungan kepada saya.

Rasa Syukur dan terima kasih dengan segenap cinta, saya dedikasikan untuk almarhum kedua orang tua saya: Almarhum Bapak Amiadi Iskandar dan almarhumah Ibu Ati Susiaty Iskandar; Almarhum Bapak E. Sutisna dan Almarhumah Ibu Djuansih, dan juga untuk keluarga besar saya, Kakanda Mayjend TNI (Purn) TB. Hasanuddin beserta adik-adik di Talaga, Majalengka, Kakanda Ibu Hj. Nunie Iskandar dan Ibu Hj. Nina Iskandar dan adik-adik Bapak H. Yudi Amiardi Iskandar dan Ibu Hj. Lani Susiani Iskandar serta ananda tercinta: Tio, Bhima, Zahra, dan seluruh keponakan yang tidak pernah lelah memberi kekuatan dengan doa serta sahabat-sahabat yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang selalu membagi kebahagiaan dan dukungannya juga rasa terima kasih yang tak terhingga Saya persembahkan untuk seluruh jajaran keluarga besar Kejaksaan Tinggi Jawa Timur dan para Kepala Kejaksaan Negeri se-Jawa Timur yang selalu memberikan dukungan luar biasa kepada Saya.

Bilahi taufiq wal hidayah

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

REFERENSI

- Badan Pusat Statistik. (2024). *Badan Pusat Statistik*. Retrieved October 2, 2024, dari <https://www.bps.go.id/id>
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Bebbington, J., & Unerman, J. (2018). Achieving the United Nations Sustainable Development Goals: An enabling role for accounting research. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-05-2017-2929>
- Dahlan, D. (2022). Penguatan kepemimpinan transformasional dalam upaya peningkatan kinerja Kejaksaan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52(2), 99-120.
- Fachrudin, M. (2023). Transformasi digital dalam sistem peradilan di Indonesia: Tantangan dan peluang. *Jurnal Kejaksaan Indonesia*, 18(3), 45-58.
- Hadi, R. (2022). *Peran kejaksaan dalam penegakan hukum di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Harahap, B. (2024). Reformasi birokrasi di Kejaksaan: Langkah menuju transparansi penuh. *Jurnal Kebijakan Hukum*, 10(1), 34-50.
- Harahap, B. (2024). Reformasi birokrasi di Kejaksaan: Langkah menuju transparansi penuh. *Jurnal Kebijakan Hukum*, 10(1), 34-50.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2021). *Strategic Management: Concepts and Cases: Competitiveness and Globalization*. Cengage Learning.
- ILO. (2023). *World and Social Outlook Employment Trends 2023*. <https://doi.org/10.54394/SNCP1637>
- IMD. (2024). *Indonesia - World Competitiveness Ranking: Economic performance*. IMD World Competitiveness Center. Retrieved October 2, 2024, dari https://www.imd.org/entityprofile/indonesia-wcr/#_yearbook_Economic%20Performance
- Indikator (2024). Tingkat Kepercayaan Publik Terhadap Lembaga Penegak Hukum Dan Politik, dari <https://indikator.co.id/wp-content/uploads/2024/01/RILIS-INDIKATOR-23-JANUARI-2024.pdf>

- INSEAD. (2023). The Global Talent Competitiveness Index 2023: What a Difference Ten Years Make What to Expect for the Next Decade. In *Human Capital Leadership Institute*.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Nugroho, B. (2023). Tantangan kedaulatan penuntutan di Indonesia: Perspektif praktis. *Jurnal Hukum Pidana Indonesia*, 15(2), 45-63.
- OECD (2023). *OECD Economic Outlook*. Volume 2023 Issue 1, No. 113. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/ce188438-en>.
- Peteraf, M. A., & Barney, J. B. (2003). Unraveling the resource-based tangle. *Managerial and Decision Economics*, 24(4), 309-323.
- Prasetyo, A. (2023). Kejaksaan dan peran strategisnya dalam penegakan hukum di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 15(2), 200-214.
- Pratama, G. (2023). Tantangan integritas di lembaga kejaksaan: Kasus-kasus dan upaya pembenahan. *Jurnal Penegakan Hukum*, 12(1), 45-60.
- Pratama, G. (2023). Tantangan kepemimpinan di era digital di institusi publik: Studi kasus Kejaksaan. *Jurnal Manajemen Publik*, 14(2), 112-125.
- Pratama, R. (2024). Integritas sebagai pilar utama Kejaksaan dalam era modern. *Jurnal Etika Hukum*, 8(2), 22-40.
- Riyanto, A. (2022). Kejaksaan dan kedaulatan penuntutan: Telaah terhadap Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004. *Jurnal Penegakan Hukum dan Keadilan*, 18(1), 22-40.
- Sari, D. (2021). Fungsi kejaksaan dalam sistem peradilan pidana di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum*, 14(1), 80-95.
- Schaltegger, S., Lüdeke-Freund, F., & Hansen, E. G. (2020). Business models for sustainability: A co-evolutionary analysis of sustainable entrepreneurship, innovation, and transformation. *Organization & Environment*, 33(3), 319-341. <https://doi.org/10.1177/1086026620950180>
- Schilke, O., Hu, S., & Helfat, C. E. (2018). Quo vadis, dynamic capabilities? A content-analytic review of the current state of knowledge and recommendations for future research. *Academy of Management Annals*, 12(1), 390-439. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0014>
- Setiyono, B., & Tahir, D. (2022). Kompetensi jaksa dalam menangani kasus korupsi: Analisis kelemahan dan rekomendasi. *Jurnal Kebijakan Hukum*, 8(2), 67-82.
- Sudarmono, A. (2024). Pengembangan kompetensi jaksa dalam menghadapi tantangan hukum era digital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 55-70.
- Sugiyono. (2021). Pelatihan dan pengembangan kapasitas di Kejaksaan: Evaluasi dan tantangan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(3), 89-102.
- Suryani, A. (2023). Pengembangan karier jaksa: Analisis permasalahan dan solusi. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 15(1), 23-38.
- Suryono, W., & Putra, H. (2022). Upaya peningkatan profesionalisme jaksa di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 32(3), 105-125.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Teece, D. J. (2018). Dynamic capabilities as (workable) management systems theory. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 359-368.
- UNDP (United Nations Development Programme). (2024). *Human Development Report 2023-24: Breaking the gridlock: Reimagining cooperation in a polarized world*. New York.
- Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2021). Dynamic capabilities: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 23(2), 174-198. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12230>
- Widiastuti, E. (2023). Kejaksaan sebagai pengacara negara: Peran dan tantangannya dalam sistem hukum Indonesia. *Jurnal Tata Negara*, 10(3), 110-124.
- Wilden, R., Devinney, T. M., & Dowling, G. R. (2016). The architecture of dynamic capability research identifying the building blocks of a configurational approach. *Academy of Management Annals*, 10(1), 997-1076.
- World Intellectual Property Organization. (2024). *Global Innovation Index 2024: Indonesia*. World Intellectual Property Organization.
- Yudhoyono, F. (2024). Kejaksaan dan keberhasilan dalam penanganan kasus korupsi besar: Studi kasus 2023-2024. *Jurnal Hukum Publik*, 11(2), 89-105.
- Zhou, X., Li, W., & Chen, Y. (2023). Dynamic environmental changes and strategic adaptation: A review of recent developments. *Journal of Business Research*, 156, 112548. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.112548>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : DR. Dra. MIA AMIATI, SH., MH,
CMA, CSSL
NIP : 19650304 198903 2 001
Pangkat/Gol. Ruang : Jaksa Utama Pratama (IV/b)
Tempat/Tgl. Lahir : Jakarta, 04 Maret 1965
Jenis Kelamin : Wanita
Agama : Islam
Status Perkawinan : Kawin
Alamat Rumah : Jl. Ayub No.03 RT.10 RW.01
Pejaten Barat, Pasarmingu,
Jakarta Selatan - DKI Jakarta
Kegemaran (Hobby) : Menulis

B. PENDIDIKAN

Pendidikan di Dalam dan di Luar Negeri

Tingkat	Nama Pendidikan	Jurusan	Tahun Lulus
SD	SDN 2 Kuningan	-	1976
SLTP	SMPN 2 Kuningan	-	1980
SLTA	SMAN 1 Kuningan	IPA	1983
S.1	UNPAD Bandung	Sastra Indonesia	1987
S.1	Univ. Islam Djakarta	Ilmu Hukum	1994
S.2	STIH IBLAM Jakarta	Magister Hukum	2004
S.3	UNPAD Bandung	Doctor	2012

Kursus/Latihan di Dalam dan di Luar Negeri

Tahun	Nama Kursus/Latihan	Tempat
1995	Pendidikan Pembentukan Jaksa	Pusdiklat Kejaksaan RI
1997	ADUM	Pusdiklat Kejaksaan RI
1999	SUS SAR INTEL	Seintel Strat Cilendek
2000	SPAMA	Pusdiklat Kejaksaan RI
2001	Diklat DATUN	Pusdiklat Kejaksaan RI
2008	Diklat Ilmu Kepemerintahan	Pusdiklat Kejaksaan RI
2009	Diklat Refreshing Course Kejaksaan	Pusdiklat Kejaksaan RI
2011	Diklat Kehumasan	Pusdiklat Kejaksaan RI
2015	Diklat TP 4	Pusdiklat Kejaksaan RI
2016	Diklat Revolusi Mental	Pusdiklat Kejaksaan RI

C. RIWAYAT PEKERJAAN

Riwayat Kepangkatan Golongan Ruang Penggajian

No	Pangkat	Gol. Ruang	Berlaku T.M.T	Ket
1	Yuana Wira TU	III/a	01-03-1989	CPNS
2	Yuana Wira TU	III/a	01-03-1991	PNS
3	Muda Wira TU	III/b	01-04-1993	
4	Jaksa Pratama	III/c	01-04-1997	
5	Jaksa Muda	III/d	01-10-2000	
6	Jaksa Madya	IV/a	01-10-2002	
7	Jaksa Utama Pratama	IV/b	01-04-2006	
8	Jaksa Utama Muda	IV/c	01-04-2017	
9	Jaksa Utama Madya	IV/d	01-04-2020	

Pengalaman Jabatan/Pekerjaan

No	Jabatan/Pekerjaan	Mulal dan Sampai	Gol. Ruang
1	Tata Usaha pada Kejaksaan RI	01-03-1989 s/d 25-02-1993	III/a

No	Jabatan/Pekerjaan	Mulai dan Sampai	Gol. Ruang
2	Tata Usaha pada PUSLUHKUM Kejaksaan RI	25-02-1993 s/d 14-02-1996	III/a
3	Kasubbag Umum pada PUSLUHKUM Kejaksaan RI	14-02-1996 s/d 01-04-1999	III/b
4	Kasubbag Keuangan pada Pusat Ops. Intelijen Kejaksaan RI	01-04-1999 s/d 07-09-1999	III/c
5	Kasubbag Penilaian pada Bag. Penilaian dan Pemantauan SESJAM Intel Kejaksaan RI	07-09-1999 s/d 09-03-2000	III/c
6	Kepala Seksi Evaluasi dan Laporan pada Subdit Pam. Disperdag. Dit. Ekkeu. Kejaksaan RI	09-03-2000 s/d 14-03-2002	III/c
7	Pj. Kabag Sunproglap pada JAM Intel Kejaksaan RI	14-03-2002 s/d 05-09-2006	IV/a
8	Kepala Kejaksaan Negeri Metro, Lampung	05-09-2006 s/d 07-01-2008	IV/b
9	Kepala Subdit Pam. Disperdag. JAM Intel Kejaksaan RI	07-01-2008 s/d 06-07-2009	IV/b
10	Asisten Pengawasan Kejaksaan Tinggi Kep. Riau	06-07-2009 s/d 12-10-2010	IV/b
11	Kepala Bag. TU pada JAM Pengawasan Kejaksaan RI	12-10-2010 s/d 21-12-2011	IV/b
12	Kepala Kejaksaan Negeri Cibinong	21-12-2011 s/d 20-05-2014	IV/b
13	Asisten Perdata dan TUN Kejaksaan Tinggi Jawa Tengah	20-05-2014	IV/b
14	Koordinator Pada JAM DATUN	30-11-2017	IV/b
15	Wakil Kepala Kejaksaan Tinggi Riau	26-04-2018	IV/c
16	Kepala Kejaksaan Tinggi Riau	16-12-2019	IV/c
17	Direktur Pengamanan Pembangunan Strategis pada JAM Intel Kejaksaan RI	08-02-2021	IV/d
18	Kepala Kejaksaan Tinggi Jawa Timur	18-02-2022	IV/d

D. PENGALAMAN MENGAJAR

No	Tempat Mengajar	Tahun	Jenis Diklat/ Pendidikan
1	Pusat Diklat Kejaksaan RI		SUS SAR Intel
2	Badiklat Kejaksaan RI	2016	Diklat PPPJ
3	Balai Diklat Provinsi Jawa Tengah	2015	Prajabatan
4	Universitas Airlangga Tercatat Sebagai Dosen Tetap Dengan NIDK : 8890360017	2014 s/d Sekarang	Fakultas Hukum
5	Universitas Negeri Riau	2018 s/d Sekarang	S2 Fakultas Hukum

E. TANDA JASA/PENGHARGAAN

No	Nama Penghargaan	Tahun	Pemberi
1	Satyalancana Karya Satya X Tahun	1999	Presiden RI
2	Satyalancana Karya Satya XX Tahun	2009	Presiden RI
3	Satyalancana Karya Satya XXX Tahun	2019	Presiden RI
4	Penghargaan dari Kementerian Kehutanan Dirjen Perlindungan Hutan dan Konservasi Alam atas Keberhasilan dalam rangka menyelamatkan asset negara seluas 29.4 Ha di Blok Batu Karut/Petak 5 Kawasan Konservasi Taman Nasional Gunung Gede Pangrango	2014	Kementerian Kehutanan

Selama Menjabat Kepala Kejaksaan Tinggi Jawa Timur mendapatkan Penghargaan :

1	Peringkat 2 satuan Kerja terbaik atas capaian Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan anggaran Triwulan IV tahun 2022 kategori Pagu diatas 100 s.d 500 Miliar Rupiah.	2022	Kepala KPPN Surabaya I
---	---	------	------------------------

2	Bidang Intelijen Kejaksaan Tinggi Jawa Timur mendapatkan penghargaan Peringkat II Satker yang Memberikan Pelayanan dan Publikasi Terbaik Tingkat Kejati dan Peringkat II Kinerja Bidang Intelijen	2022	Kejaksaan Agung RI
3	Penghargaan Jer Basuki Mawa Beya Dari Gubernur Jawa Timur Kategori Emas pada Tahun 2022 dalam hal membangun Rumah RJ atau Omah Rembug Ahdyaksa terbanyak di Indonesia sebagai upaya membantu masyarakat kecil dalam penyelesaian masalah hukum	2022	Gubernur Jawa Timur
4	Penganugerahan PWI JATIM AWARD kepada sejumlah tokoh Jatim yang dinilai berprestasi dalam pengendalian wabah Corona dan berkontribusi besar dalam penurunan angka positif (covid-19) secara Nasional	2022	PWI Jatim
4	Bidang pidum memperoleh peringkat 2 terbaik dalam kategori Bidang Pidum Kejati se-Indonesia dari JAMPIDUM kejaksaan Agung RI	2023	Kejaksaan Agung RI
5	peringkat 2 dalam kategori penghentian penuntutan berdasarkan Keadilan Restorative Justice Kejati se-indonesia dari Jampidum Kejaksaan Agung RI	2023	Kejaksaan Agung RI
6	Kejaksaan Tinggi Jawa Timur memperoleh penghargaan dalam hal jumlah Balai Rehabilitasi Napza	2023	Kejaksaan Agung RI
7	Kejati Jatim menjadi Satker percontohan dalam kegiatan Studi Banding yang dilakukan oleh Kejaksaan Tinggi Papua Barat yang bekerjasama dengan Pemerintahan Provinsi Papua Barat terkait pendirian Balai Rehabilitasi Narkotika Adhyaksa dan Penanganan Perkara Narkotika melalui pendekatan Rehabilitasi terhadap Pecandu Dan Penyalah Guna Narkotika	2023	Kejaksaan Agung RI

8	Bidang Pidana Militer Kejaksaan Tinggi Jawa Timur telah mendapat apresiasi dan penilaian Peringkat 1 Pada Tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 Dari JAMPIDMIL Kejaksaan Agung RI	2023	Kejaksaan Agung RI
9	Apresiasi dari komisi Kejaksaan RI atas penanganan laporan pengaduan yang cepat dan responsive dalam Periode Triwulan I	2023	Kejaksaan Agung RI
10	Menerima penghargaan Tan Hana Dharma Mangrva atas peran aktifnya dalam membantu tugas-tugas POLRI di segala bidang di Wilayah Jawa Timur	2023	POLRI
11	Piagam penghargaan dari Gubernur Jawa Timur atas peran aktifnya dalam Penyelamatan Aset Negara berupa tanah tambak di Kabupaten Sampang seluas 48.300m dengan total kerugian sebesar rp. 96.600.000.039	2023	Gubernur Jawa Timur
12	Kajati Jatim menerima penghargaan berupa Pin Emas dari Menteri ATR/Kepala BPN RI atas prestasi dalam penyelesaian target Operasi Tindak Pidana Pertanahan	2023	Menteri ATR/Kepala BPN RI
13	Kejati Jawa Timur mendapatkan penghargaan Juara I Pelayanan Informasi Publik (PIP) Award 2023 Dari Kejaksaan Agung RI	2023	Kejaksaan Agung RI
14	Kajati Jatim menerima Penghargaan Strong Institution In Restorative Justice Dan Her Contribution In Sustainable Education dari Pasca Sarjana Unair	2023	Universitas Unair
15	Kepala Kejaksaan Tinggi Jawa Timur menerima Penghargaan Her Contribution In Sustainable Education dari Pasca Sarjana Unair	2023	Pasca Sarjana Unair
16	Penganugerahan PWI JATIM AWARD 2023 kategori Tokoh Wanita Bidang Hukum	2023	PWI Jawa Timur

17	Pemberian Penghargaan dan apresiasi atas kinerja Pendampingan Hukum tim JPN Kejati Jatim dalam pembangunan PLTS 50 W di IKN oleh PLN NP dilaksanakan dengan menerapkan Good Corporate Governance (GCG)	2023	PT. PLN Nusantara Power
18	Pemberian Penghargaan dan apresiasi atas kinerja dan Aktualisasi Pendampingan Hukum tim PPS Kejati Jatim atas kinerja dan sinergitas dengan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional (BBPJN) Jawa Timur-Bali, Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Timur (BPPW) Jatim, Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Brantas dan Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan (BP2P) Jawa IV	2023	Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional (BBPJN) Jawa Timur-Bali
19	Piagam Penghargaan atas kerjasama dan peran aktifnya dalam proses penegakan hukum Terhadap pelaku kebakaran di Lembah Watangan Kawasan Nasional Bromo Tengger Semeru pada September 2023	2023	kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Jawa Timur
20	Pemberian Penghargaan dan apresiasi atas kinerja dan Aktualisasi tim PPS Kejati Jatim atas kinerja dan sinergitas	2024	RSUD Syaiful Anwar Malang
21	Pemberian Penghargaan dan apresiasi atas kinerja dan Aktualisasi tim PPS Kejati Jatim atas kinerja dan sinergitas	2024	RSUD Dr. Soetomo Surabaya
22	Pemberian Penghargaan dan apresiasi atas peran serta sebagai pelopor penyelamatan barang milik daerah pemerintah kabupaten malang Prov. Jawa Timur	2024	Bupati Malang
23	Menerima Penghargaan Dari Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan terkait dengan kerjasama dan bantuannya dalam penanganan kebakaran hutan di Kawasan Taman Nasional Bromo Tengger Semeru tahun 2023	2024	Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan

24	Menerima Penghargaan katagori apresiasi khusus sebagai penanggung jawab penegakan hukum pemilu 2024 di Jawa Timur	2024	JTV
25	Menerima penghargaan sebagai tokoh Pelopor Pembangunan Rumah Restorative Justice di tingkat Kelurahan Desa, Kecamatan, Kota, Kabupaten, Lingkungan Sekolah dan Kampus di Jawa Timur	2024	Radar Surabaya Award
26	Menerima Penghargaan sebagai "Inspiring Restorative Justice and Humanity" dalam kegiatan Pasca Award 2024 dengan tema "Empowering Transformative Leaders"	2024	Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga (SPS UNAIR)

PUBLIKASI KARYA ILMIAH

- Iskandar, M. A. (2024). Analisis Kasus Malapraktik di Rumah Sakit di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 13(2).
- Iskandar, M. A. (2024). Navigating Ambiguity: Critiques of Indonesia's Health Law and its Impact on Legal Redress for Medical Malpractice Victims. *Hasanuddin Law Review*, 10(1).
- Iskandar, M. A. (2024). Private Sector Bribery as a Corruption Crime for Legal Certainty in Indonesia. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1).
- Iskandar, M. A. (2024). Urgency of Falsum in Indonesian Criminal Justice System as Basis for Revision; An Islamic Perspective. *Al-Ihkam: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial*, 12(2).
- Iskandar, M. A. (2024). Human Rights Violations and Corporate Criminal Liability: An Analysis of the New Indonesian Criminal Law. *Sriwijaya Law Review*. 8(2).
- Iskandar, M. A. (2024). The Role of falsum in the Indonesian Criminal Justice System as a Basis for Peninjauan Kembali from Islamic, Dutch and Germany Perspective. *Al-Ihkam: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial*. 18(1).

Hasil Penelitian/Pemikiran yang dipublikasikan dalam Buku Referensi

- Iskandar, M. A. (2013). Perluasan Penyertaan dalam Tindak Pidana Korupsi Menurut UNCATOC dan UNCAC. Referensi (GP Press Group): Jakarta. 578 hlm.
- Iskandar, M. A. (2014). Memakai Kepentingan Umum dalam Oportunitas Jaksa Agung (Tinjauan Perspektif Teoritis). Miswar: Jakarta. 242 hlm.
- Iskandar, M. A. (2024). Perlawanan Pihak Ketiga (Derden Verzet) Terhadap Jaksa Terkait Penistaan dan Eksekusi. Kencana: Jakarta. 128 hlm.
- Iskandar, M. A. (2024). Manajemen Talenta dan Kinerja Keberlanjutan Organisasi Perspektif Teori Kapabilitas Dinamis. Kencana: Jakarta. 182 hlm.

