

# RESUME MOOC PPPK 2023

NAMA : HIMAWAN ZULIANSYAH .Pd.  
NI PPPK : 199307202022211002  
INSTANSI : SDN CIWARINGIN I

## AGENDA I

### A. Wawasan Kebangsaan dan nilai-nilai bela negara

#### 1. Pengertian Wawasan kebangsaan

Wawasan Kebangsaan adalah cara pandang bangsa Indonesia dalam rangka mengelola kehidupan berbangsa dan bernegara yang dilandasi oleh jati diri bangsa (*nation character*) dan kesadaran terhadap sistem nasional (*national system*) yang bersumber dari Pancasila, UUD NRI Tahun 1945, NKRI, dan Bhinneka Tunggal Ika, guna memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi bangsa dan negara demi mencapai masyarakat yang aman, adil, makmur, dan sejahtera.

4 (empat) Konsensus Dasar Berbangsa dan Bernegara:

- a. Pancasila
- b. Undang-Undang Dasar 1945
- c. Bhinneka Tunggal Ika
- d. Negara Kesatuan Republik Indonesia

#### 2. Bendera, Bahasa, Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan

##### 2.1 Bendera

Bendera Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Bendera Negara adalah Sang Merah Putih. Bendera Negara Sang Merah Putih berbentuk empat persegi panjang dengan ukuran lebar  $\frac{2}{3}$  (dua-pertiga) dari panjang serta bagian atas berwarna merah dan bagian bawah berwarna putih yang kedua bagiannya berukuran sama. Bendera Negara yang dikibarkan pada Proklamasi Kemerdekaan Bangsa Indonesia tanggal 17 Agustus 1945 di Jalan Pegangsaan Timur Nomor 56 Jakarta disebut Bendera Pusaka Sang Saka Merah Putih. Bendera Pusaka Sang Saka Merah Putih disimpan dan dipelihara di Monumen Nasional Jakarta.

##### 2.2 Bahasa

Bahasa Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Bahasa Indonesia adalah bahasa resmi nasional yang digunakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

##### 2.3 Lambang Negara

Lambang Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Lambang Negara adalah Garuda Pancasila dengan semboyan Bhinneka Tunggal Ika.

## 2.4 Lagu Kebangsaan

Lagu Kebangsaan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Lagu Kebangsaan adalah Indonesia Raya. Lagu Kebangsaan adalah Indonesia Raya yang digubah oleh Wage Rudolf Supratman.

### 3. Nilai-nilai bela negara.

Bela Negara adalah tekad, sikap, dan perilaku serta tindakan warga negara, baik secara perseorangan maupun kolektif dalam menjaga kedaulatan negara, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa dan negara yang dijiwai oleh kecintaannya kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam menjamin kelangsungan hidup bangsa Indonesia dan Negara dari berbagai Ancaman.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional untuk Pertahanan Negara Pasal 7 Ayat (3), nilai dasar Bela Negara meliputi:

- a. cinta tanah air;
- b. sadar berbangsa dan bernegara;
- c. setia pada Pancasila sebagai ideologi negara;
- d. rela berkorban untuk bangsa dan negara; dan
- e. kemampuan awal Bela Negara.

### 4. Sistem administrasi negara kesatuan republik Indonesia

Pancasila sebagaimana dimuat dalam Pembukaan UUD 1945 yang ditetapkan pada tanggal 18 Agustus 1945, merupakan dasar negara Republik Indonesia, baik dalam arti sebagai dasar ideologi maupun filosofi bangsa. Kedudukan Pancasila ini dipertegas dalam UU No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagai sumber dari segala sumber hukum negara. Artinya, setiap materi muatan kebijakan negara, termasuk UUD 1945, tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Dari sudut hukum, UUD 1945, merupakan tataran pertama dan utama dari penjabaran lima norma dasar negara (*ground norms*) Pancasila beserta norma-norma dasar lainnya yang termuat dalam Pembukaan UUD 1945, menjadi norma hukum yang memberi kerangka dasar hukum sistem penyelenggaraan negara pada umumnya, atau khususnya sistem penyelenggaraan negara yang mencakup aspek kelembagaan, aspek ketatalaksanaan, dan aspek sumber daya manusianya. Konstitusi atau UUD, yang bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia disebut UUD 1945 hasil Amandemen I, II, III dan IV terakhir pada tahun 2002 (UUD 1945) merupakan hukum dasar tertulis dan sumber hukum tertinggi dalam hierarki peraturan perundang-undangan Republik Indonesia. Atas dasar itu penyelenggaraan negara harus dilakukan untuk disesuaikan dengan arah dan kebijakan penyelenggaraan negara yang berlandaskan Pancasila dan konstitusi negara, yaitu UUD 1945. Pembukaan UUD 1945 sebagai dokumen yang ditempatkan di bagian depan UUD 1945, merupakan tempat dicanangkannya berbagai norma dasar yang melatar belakangi, kandungan cita-cita luhur dari Pernyataan Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, dan oleh karena itu tidak akan berubah atau diubah,

merupakan dasar dan sumber hukum bagi Batang- tubuh UUD 1945 maupun bagi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia apa pun yang akan atau mungkin dibuat. Norma-norma dasar yang merupakan cita-cita luhur bagi Republik Indonesia dalam penyelenggaraan berbangsa dan bernegara tersebut dapat ditelusur pada Pembukaan UUD 1945 tersebut yang terdiri dari empat (4) alinea.

## **B. Analisa Isu Kontemporer**

saat ini konsep negara, bangsa dan nasionalisme dalam konteks Indonesia sedang berhadapan dengan dilema antara globalisasi dan etnik nasionalisme yang harus disadari sebagai perubahan lingkungan strategis. Termasuk di dalamnya terjadi pergeseran pengertian tentang nasionalisme yang berorientasi kepada pasar atau ekonomi global. Dengan menggunakan logika sederhana, “pada tahun 2020, diperkirakan jumlah penduduk dunia akan mencapai 10 milyar dan akan terus bertambah, sementara sumber daya alam dan tempat tinggal tetap, maka manusia di dunia akan semakin keras berebut untuk hidup, agar mereka dapat terus melanjutkan hidup”. Pada perubahan ini perlu disadari bahwa globalisasi dengan pasar bebasnya sebenarnya adalah sesuatu yang tidak terhindarkan dan bentuk dari konsekuensi logis dari interaksi peradaban dan bangsa.

Isu lainnya yang juga menyita ruang publik adalah terkait terorisme dan radikalisasi yang terjadi dalam sekelompok masyarakat, baik karena pengaruh ideologi laten tertentu, kesejahteraan, pendidikan yang buruk atau globalisasi secara umum. Bahaya narkoba merupakan salah satu isu lainnya yang mengancam kehidupan bangsa. Bentuk kejahatan lain adalah kejahatan saiber (cyber crime) dan tindak pencucian uang (money laundering). Bentuk kejahatan saat ini melibatkan peran teknologi yang memberi peluang kepada pelaku kejahatan untuk beraksi di dunia maya tanpa teridentifikasi identitasnya dan penyebarannya bersifat masif.

Berdasarkan penjelasan di atas, perlu disadari bahwa PNS sebagai Aparatur Negara dihadapkan pada pengaruh yang datang dari eksternal juga internal yang kian lama kian menggerus kehidupan berbangsa dan bernegara: Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Bhinneka Tunggal Ika sebagai konsensus dasar berbangsa dan bernegara. Fenomena tersebut menjadikan pentingnya setiap PNS mengenal dan memahami secara kritis terkait isu-isu strategis kontemporer diantaranya; korupsi, narkoba, paham radikalisme/terorisme, money laundry, proxy war, dan kejahatan komunikasi masal seperti cyber crime, Hate Speech, dan Hoax, dan lain sebagainya.

## **C. Kesiapsiagaan Bela Negara**

Kesiapsiagaan bela negara merupakan aktualisasi nilai bela negara dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara sesuai peran dan profesi warga negara, demi menjaga kedaulatan negara, keutuhan wilayah dan keselamatan segenap bangsa dari segala bentuk ancaman yang pada hakikatnya mendasari proses nation and character building. Proses nation and character building tersebut didasari oleh sejarah perjuangan bangsa, sadar akan ancaman bahaya nasional yang tinggi serta memiliki semangat cinta tanah air, kesadaran berbangsa dan bernegara, yakin

Pancasila sebagai idiologi negara, kerelaan berkorban demi bangsa dan Negara. Kesiapsiagaan Bela Negara merupakan kondisi Warga Negara yang secara fisik memiliki kondisi kesehatan, keterampilan dan jasmani yang prima serta secara kondisi psikis yang memiliki kecerdasan intelektual, dan spiritual yang baik, senantiasa memelihara jiwa dan raganya memiliki sifat-sifat disiplin, ulet, kerja keras dan tahan uji, merupakan sikap mental Calon Pegawai Negeri Sipil sebagai calon aparatur pemerintahan sudah seharusnya mengambil bagian di lini terdepan dalam setiap upaya bela negara, sesuai bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kesiapsiagaan bela negara bagi CPNS adalah kesiapan untuk mengabdikan diri secara total kepada negara dan bangsa dan kesiagaan untuk menghadapi berbagai ancaman multidimensional yang bisa saja terjadi di masa yang akan datang.

## AGENDA II

### A. Berorientasi Pelayanan

#### a. Pengertian Pelayanan Publik

Sebagaimana tercantum dalam UU Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

#### b. Membangun Budaya Pelayanan Prima

Pelayanan publik yang berkualitas harus berorientasi kepada pemenuhan kepuasan pengguna layanan. Apabila dikaitkan dengan tugas ASN dalam melayani masyarakat, pelayanan yang berorientasi pada customer satisfaction adalah wujud pelayanan yang terbaik kepada masyarakat atau dikenal dengan sebutan pelayanan prima. Pelayanan prima didasarkan pada implementasi standar pelayanan yang dimiliki oleh penyelenggara.

#### c. ASN sebagai Pelayan Publik

Untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

#### d. Nilai Berorientasi Pelayanan dalam Core Values ASN

Dalam rangka penguatan budaya kerja sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (World Class Government), Pemerintah telah meluncurkan Core Values (Nilai-Nilai Dasar) ASN BerAKHLAK dan Employer Branding (Bangga Melayani Bangsa). Core Values ASN BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Core Values tersebut seharusnya dapat dipahami dan dimaknai sepenuhnya oleh seluruh ASN serta dapat diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas dan kehidupan sehari-hari. Oleh karena tugas pelayanan publik yang sangat erat kaitannya dengan pegawai ASN, sangatlah penting

untuk memastikan bahwa ASN mengedepankan nilai Berorientasi Pelayanan dalam pelaksanaan tugasnya, yang dimaknai bahwa setiap ASN harus berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat.

## **B. Akuntabel**

### **B.1 Potret Layanan Publik di Indonesia**

Peribahasa ‘Waktu Adalah Uang’ digunakan oleh banyak ‘oknum’ untuk memberikan layanan spesial bagi mereka yang memerlukan waktu layanan yang lebih cepat dari biasanya. Sayangnya, konsep ini sering bercampur dengan konsep sedekah dari sisi penerima layanan yang sebenarnya tidak tepat. Waktu berlalu, semua pihak sepakat, menjadi kebiasaan, dan dipahami oleh hampir semua pihak selama puluhan tahun.

Tugas berat Anda sebagai ASN adalah ikut menjaga bahkan ikut berpartisipasi dalam proses menjaga dan meningkatkan kualitas layanan tersebut. Karena, bisa jadi, secara aturan dan payung hukum sudah memadai, namun, secara pola pikir dan mental, harus diakui, masih butuh usaha keras dan komitmen yang ekstra kuat.

Employer Branding yang termaktub dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021, “Bangga Melayani Bangsa”, menjadi udara segar perbaikan dan peningkatan layanan publik. Namun, Mental dan Pola Pikir berada di domain pribadi, individual. Bila dilakukan oleh semua unsur ASN, akan memberikan dampak sistemik. Ketika perilaku koruptif yang negatif bisa memberikan dampak sistemik seperti sekarang ini, sebaliknya, mental dan pola pikir positif pun harus bisa memberikan dampak serupa.

### **B.2 Konsep Akuntabilitas**

Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Tanggung jawab adalah kewajiban untuk bertanggung jawab, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai.

Aspek - Aspek akuntabilitas mencakup beberapa hal berikut yaitu akuntabilitas adalah sebuah hubungan, akuntabilitas berorientasi pada hasil, akuntabilitas membutuhkan adanya laporan, Akuntabilitas memerlukan konsekuensi, serta akuntabilitas memperbaiki kinerja. Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu pertama, untuk menyediakan kontrol demokratis (peran demokrasi); kedua, untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional); ketiga, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar). Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu: akuntabilitas vertical (vertical accountability), dan akuntabilitas horizontal (horizontal accountability). Akuntabilitas memiliki 5 tingkatan yang berbeda yaitu akuntabilitas personal, akuntabilitas individu, akuntabilitas kelompok, akuntabilitas organisasi, dan akuntabilitas stakeholder.

### **B.3 Panduan Perilaku Akuntabel**

Akuntabilitas dan Integritas banyak dinyatakan oleh banyak ahli administrasi negara sebagai dua aspek yang sangat mendasar harus dimiliki dari seorang pelayan publik. Namun, integritas memiliki keutamaan sebagai dasar seorang pelayan publik untuk dapat berpikir secara akuntabel. Kejujuran adalah nilai paling dasar dalam membangun kepercayaan publik terhadap amanah yang diembankan kepada setiap pegawai atau pejabat negara.

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini dapat diartikan secara berbeda-beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. Contoh mekanisme akuntabilitas organisasi, antara lain sistem penilaian kinerja, sistem akuntansi, sistem akreditasi, dan sistem pengawasan (CCTV, finger prints, ataupun software untuk memonitor pegawai menggunakan komputer atau website yang dikunjungi). Hal-hal yang penting diperhatikan dalam membangun lingkungan kerja yang akuntabel adalah: 1) kepemimpinan, 2) transparansi, 3) integritas, 4) tanggung jawab (responsibilitas),

5) keadilan, 6) kepercayaan, 7) keseimbangan, 8) kejelasan, dan 9) konsistensi. Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung 3 dimensi yaitu Akuntabilitas kejujuran dan hukum, Akuntabilitas proses, Akuntabilitas program, dan Akuntabilitas kebijakan.

Pengelolaan konflik kepentingan dan kebijakan gratifikasi dapat membantu pembangunan budaya akuntabel dan integritas di lingkungan kerja. Akuntabilitas dan integritas dapat menjadi faktor yang kuat dalam membangun pola pikir dan budaya antikorupsi.

#### B.4 Akuntabel Dalam Konteks Organisasi Pemerintahan

Ketersediaan informasi publik telah memberikan pengaruh yang besar pada berbagai sektor dan urusan publik di Indonesia. Salah satu tema penting yang berkaitan dengan isu ini adalah Perwujudan transparansi tata kelola keterbukaan informasi publik, dengan diterbitkannya UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (selanjutnya disingkat: KIP). Aparat pemerintah dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan yang baik untuk publik. Hal ini berkaitan dengan tuntutan untuk memenuhi etika birokrasi yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Etika pelayanan publik adalah suatu panduan atau pegangan yang harus dipatuhi oleh para pelayan publik atau birokrat untuk menyelenggarakan pelayanan yang baik untuk publik. Buruknya sikap aparat sangat berkaitan dengan etika.

Ada 2 jenis umum konflik kepentingan yaitu keuangan (Penggunaan sumber daya lembaga termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur untuk keuntungan pribadi) dan non-keuangan (Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan /atau orang lain).

Untuk membangun budaya antikorupsi di organisasi pemerintahan, dapat mengadopsi langkah-langkah yang diperlukan dalam penanganan Konflik Kepentingan:

- Penyusunan Kerangka Kebijakan,
- Identifikasi Situasi Konflik Kepentingan,

- Penyusunan Strategi Penanganan Konflik Kepentingan, dan
- Penyiapan Serangkaian Tindakan Untuk Menangani Konflik Kepentingan.

## C. Kompeten

### C.1 Tantangan Lingkungan Strategis

Implikasi VUCA menuntut diantaranya penyesuaian proses bisnis, karakter dan tuntutan keahlian baru. Adaptasi terhadap keahlian baru perlu dilakukan setiap waktu, sesuai kecenderungan kemampuan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja organisasi lebih lambat, dibandingkan dengan tawaran perubahan teknologi itu sendiri. Perilaku ASN untuk masing-masing aspek BerAkhlaq sebagai berikut:

1. Berorientasi Pelayanan:
  - a. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
  - b. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan;
  - c. Melakukan perbaikan tiada henti.
2. Akuntabel:
  - a. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi;
  - b. Menggunakan kelayakan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien.
3. Kompeten:
  - a. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
  - b. Membantu orang lain belajar;
  - c. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
4. Harmonis:
  - a. Menghargai setiap orang apa pun latar belakangnya;
  - b. Suka mendorong orang lain;
  - c. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
5. Loyal:
  - a. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
  - b. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara;
  - c. Menjaga rahasia jabatan dan negara.
6. Adaptif:
  - a. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
  - b. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas;
  - c. Bertindak proaktif.
7. Kolaboratif:

- a. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
- b. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan bersama nilai tambah;
- c. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

## C.2 Kebijakan Pembangunan Aparatur

Prinsip pengelolaan ASN yaitu berbasis merit, yakni seluruh aspek pengelolaan ASN harus memenuhi kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, termasuk tidak boleh ada perlakuan yang diskriminatif, seperti hubungan agama, kesukuan atau aspek-aspek primordial lainnya yang bersifat subyektif. Pembangunan Aparatur sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*), yang dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien.

Terdapat 8 (delapan) karakteristik yang dianggap relevan bagi ASN dalam menghadapi tuntutan pekerjaan saat ini dan ke depan. Kedelapan karakteristik tersebut meliputi: integritas, nasionalisme, profesionalisme, wawasan global, IT dan Bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship*.

## C.3 Pengembangan Kompetensi

Konsepsi kompetensi adalah meliputi tiga aspek penting berkaitan dengan perilaku kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi ASN, kompetensi meliputi: 1) Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan; 2) Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi; dan 3) Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan. Pendekatan pengembangan dapat dilakukan dengan klasikal dan non-klasikal, baik untuk kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural.

Salah satu kebijakan penting dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN adanya hak pengembangan pegawai, sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) Jam Pelajaran bagi PNS dan maksimal 24 (dua puluh empat) Jam Pelajaran bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam menentukan pendekatan pengembangan talenta ASN ditentukan dengan peta nine box pengembangan, dimana kebutuhan pengembangan pegawai, sesuai dengan hasil pemetaan pegawai dalam nine box tersebut.

## C.4 Perilaku Kompeten

1. Berkinerja yang BerAkhlak:



- Setiap ASN sebagai profesional sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.
  - Selain ciri tersebut ASN terikat dengan etika profesi sebagai pelayan publik.
  - Perilaku etika profesional secara operasional tunduk pada perilaku BerAkhlaq.
2. Meningkatkan kompetensi diri:
- Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah adalah keniscayaan.
  - Pendekatan pengembangan mandiri ini disebut dengan Heutagogi atau disebut juga sebagai teori “net-centric”, merupakan pengembangan berbasis pada sumber pembelajaran utama dari Internet.
  - Perilaku lain ASN pembelajar yaitu melakukan konektivitas dalam basis online network.
  - Sumber pembelajaran lain bagi ASN dapat memanfaatkan sumber keahlian para pakar/konsultan, yang mungkin dimiliki unit kerja atau instansi tempat ASN bekerja atau tempat lain.
  - Pengetahuan juga dihasilkan oleh jejaring informal (networks), yang mengatur diri sendiri dalam interaksi dengan pegawai dalam organisasi dan atau luar organisasi.
3. Membantu Orang Lain Belajar:
- Sosialisasi dan Percakapan di ruang istirahat atau di kafetaria kantor termasuk morning tea/coffee sering kali menjadi ajang transfer pengetahuan.
  - Perilaku berbagi pengetahuan bagi ASN pembelajar yaitu aktif dalam “pasar pengetahuan” atau forum terbuka (Knowledge Fairs and Open Forums).
  - Mengambil dan mengembangkan pengetahuan yang terkandung dalam dokumen kerja seperti laporan, presentasi, artikel, dan sebagainya dan memasukkannya ke dalam repositori di mana ia dapat dengan mudah disimpan dan diambil (Knowledge Repositories).
  - Aktif untuk akses dan transfer Pengetahuan (Knowledge Access and Transfer), dalam bentuk pengembangan jejaring ahli (expert network), pendokumentasian pengalamannya/pengetahuannya, dan mencatat pengetahuan bersumber dari refleksi pengalaman (lessons learned).
4. Melakukan kerja terbaik:
- Pengetahuan menjadi karya: sejalan dengan kecenderungan setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta, bersifat dinamis, hidup dan berkembang melalui berbagai perubahan lingkungan dan karya manusia.
  - Pentingnya berkarya terbaik dalam pekerjaan selayaknya tidak dilepaskan dengan apa yang menjadi terpenting dalam hidup seseorang.

## **D. Harmonis**

### **D.1 Keanekaragaman Bangsa Dan Budaya Di Indonesia**

#### **D.1.1 Keanekaragaman Bangsa dan Budaya Indonesia**

Republik Indonesia (RI) adalah negara di Asia Tenggara yang dilintasi garis khatulistiwa dan berada di antara daratan benua Asia dan Australia, serta antara Samudra Pasifik dan Samudra Hindia. Indonesia adalah negara kepulauan terbesar di

dunia yang terdiri dari 17.504 pulau. Nama alternatif yang biasa dipakai adalah Nusantara. Dengan populasi mencapai 270.203.917 jiwa pada tahun 2020, Indonesia menjadi negara berpenduduk terbesar keempat di dunia. Indonesia juga dikenal karena kekayaan sumber daya alam, hayati, suku bangsa dan budayanya. Kekayaan sumber daya alam berupa mineral dan tambang, kekayaan hutan tropis dan kekayaan dari lautan di seluruh Indonesia.

#### D.1.2 Pentingnya Membangun Rasa Nasionalisme dan Persatuan Kebangsaan

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 1951 tentang Lambang Negara, Bhinneka Tunggal Ika ditulis dengan huruf latin dalam bahasa Jawa Kuno tepat di bawah lambang negara. Sebagaimana bunyi Pasal 5 sebagai berikut:

"Di bawah lambang tertulis dengan huruf latin sebuah semboyan dalam bahasa Jawa-Kuno, yang berbunyi: BHINNEKA TUNGGAL IKA."

Nampak jelas bahwa para pendiri bangsa sangat peduli dan penuh kesadaran bahwa bangsa Indonesia merupakan perkumpulan bangsa yang berbeda dan hanya rasa persatuan, toleransi, dan rasa saling menghargai yang dapat membuat tegaknya NKRI. Sejarah kejayaan bangsa dan kelamnya masa penjajahan karena terpecah belah telah membuktikan hal tersebut.

#### D.1.3 Konsep dan Teori Nasionalisme Kebangsaan

Beberapa aliran besar dalam konsep dan teori mengenai nasionalisme kebangsaan, yaitu aliran modernis, aliran primordialis, aliran perenialis, dan aliran etno.

#### D.1.4 Potensi dan Tantangan dalam Keanekaragaman bagi ASN

Kebhinekaan dan Keberagaman suku bangsa dan budaya memberikan tantangan yang besar bagi negara Indonesia. Wujud tantangan ada yang berupa keuntungan dan manfaat yang antara lain berupa:

1. Dapat mempererat tali persaudaraan
2. Menjadi aset wisata yang dapat menghasilkan pendapatan negara
3. Memperkaya kebudayaan nasional
4. Sebagai identitas negara Indonesia di mata seluruh negara di dunia
5. Dapat dijadikan sebagai ikon pariwisata sehingga para wisatawan dapat tertarik dan berkunjung di Indonesia
6. Dengan banyaknya wisatawan maka dapat menciptakan lapangan pekerjaan
7. Sebagai pengetahuan bagi seluruh warga di dunia
8. Sebagai media hiburan yang mendidik
9. Timbulnya rasa nasionalisme warga negara terhadap negara Indonesia
10. Membuat Indonesia terkenal di mata dunia berkat keberagaman budaya yang kita miliki

#### D.1.5 Sikap ASN dalam Keanekaragaman Berbangsa

Berdasarkan pandangan dan pengetahuan mengenai keanekaragaman bangsa dan budaya, sejarah pergerakan bangsa dan negara, konsep dan teori nasionalisme berbangsa, serta potensi dan tantangannya maka sebagai ASN harus memiliki sikap dalam menjalankan peran dan fungsi pelayanan masyarakat. ASN bekerja dalam lingkungan yang berbeda dari sisi suku, budaya, agama dan lain-lain.

### D.2 Mewujudkan Suasana Harmonis Dalam Lingkungan Bekerja Dan Memberikan Layanan Kepada Masyarakat

#### D.2.1 Pengertian Nilai Dasar Harmonis dalam Pelayanan ASN

Dari laman Wikipedia, Harmoni (dalam bahasa Yunani: harmonia) berarti terikat secara serasi/sesuai). Dalam bidang filsafat, harmoni adalah kerja sama antara berbagai faktor dengan sedemikian rupa hingga faktor-faktor tersebut dapat menghasilkan suatu kesatuan yang luhur.

#### D.2.2 Etika Publik ASN dalam Mewujudkan Suasana Harmonis

Etika publik menekankan pada aspek nilai dan norma, serta prinsip moral, sehingga etika publik membentuk integritas pelayanan publik. Moral dalam etika public menuntut lebih dari kompetensi teknis karena harus mampu mengidentifikasi masalah- masalah dan konsep etika yang khas dalam pelayanan publik.

#### D.2.3 Peran ASN dalam Mewujudkan Suasana dan Budaya Harmonis

Beberapa peran ASN dalam kehidupan berbangsa dan menciptakan budaya harmoni dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya adalah sebagai berikut: Posisi PNS sebagai aparatur Negara, PNS juga harus bisa mengayomi kepentingan kelompok minoritas, PNS juga harus memiliki sikap toleran atas perbedaan, PNS juga harus memiliki suka menolong, PNS menjadi figur dan teladan di lingkungan masyarakatnya.

## E. Loyal

### E.1 Konsep Loyal

Dalam rangka penguatan budaya kerja sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (World Class Government), pemerintah telah meluncurkan Core Values (Nilai-Nilai dasar) ASN BerAKHLAK dan Employer Branding (Bangga Melayani Bangsa). Nilai “Loyal” dianggap penting dan dimasukkan menjadi salah satu core values yang harus dimiliki dan diimplementasikan dengan baik oleh setiap ASN dikarenakan oleh faktor penyebab internal dan eksternal.

Secara etimologis, istilah “loyal” diadaptasi dari bahasa Prancis yaitu “Loial” yang artinya mutu dari sikap setia. Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil, kata loyal dapat dimaknai sebagai kesetiaan, paling tidak terhadap cita-cita organisasi, dan lebih-lebih kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Terdapat beberapa

ciri/karakteristik yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengukur loyalitas pegawainya, antara lain:

1. Taat pada Peraturan.
2. Bekerja dengan Integritas
3. Tanggung Jawab pada Organisasi
4. Kemauan untuk Bekerja Sama.
5. Rasa Memiliki yang Tinggi
6. Hubungan Antar Pribadi
7. Kesukaan Terhadap Pekerjaan
8. Keberanian Mengutarakan Ketidaksetujuan
9. Menjadi teladan bagi Pegawai lain

Loyal, merupakan salah satu nilai yang terdapat dalam Core Values ASN yang dimaknai bahwa setiap ASN harus berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, dengan panduan perilaku:

1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah
2. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan instansi dan negara; serta
3. Menjaga rahasia jabatan dan negara

Adapun kata-kata kunci yang dapat digunakan untuk mengaktualisasikan panduan perilaku loyal tersebut di atas diantaranya adalah komitmen, dedikasi, kontribusi, nasionalisme dan pengabdian, yang dapat disingkat menjadi “KoDeKoNasAb”.

Secara umum, untuk menciptakan dan membangun rasa setia (loyal) pegawai terhadap organisasi, hendaknya beberapa hal berikut dilakukan:

1. Membangun Rasa Kecintaan dan Memiliki
2. Meningkatkan Kesejahteraan
3. Memenuhi Kebutuhan Rohani
4. Memberikan Kesempatan Peningkatan Karir
5. Melakukan Evaluasi secara Berkala

Setiap ASN harus senantiasa menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat pegawai negeri sipil, serta senantiasa mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang atau golongan sebagai wujud loyalitasnya terhadap bangsa dan negara. Agar para ASN mampu menempatkan kepentingan bangsa dan Negara di atas kepentingan lainnya dibutuhkan langkah-langkah konkret, diantaranya melalui pemantapan Wawasan Kebangsaan. Selain memantapkan Wawasan Kebangsaan, sikap loyal seorang ASN dapat dibangun dengan cara terus meningkatkan nasionalismenya kepada bangsa dan negara.

## E.2 Panduan Perilaku Loyal

Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang ASN, ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip Nilai Dasar (pasal 4) serta Kode Etik dan Kode Perilaku (Pasal 5, Ayat 2) dengan serangkaian Kewajibannya (Pasal 23). Untuk melaksanakan dan mengoperasionalkan ketentuan-ketentuan tersebut maka dirumuskanlah Core Value ASN BerAKHLAK yang di dalamnya terdapat nilai Loyal dengan 3 (tiga) panduan perilaku (kode etik)-nya.

Sifat dan sikap loyal warga negara termasuk PNS terhadap bangsa dan negaranya dapat

diwujudkan dengan mengimplementasikan Nilai-Nilai Dasar Bela Negara dalam kehidupan sehari-harinya, yaitu:

1. Cinta Tanah Air
2. Sadar Berbangsa dan Bernegara
3. Setia pada Pancasila sebagai Ideologi Negara
4. Rela Berkorban untuk Bangsa dan Negara
5. Kemampuan Awal Bela Negara

## E.3 Loyal Dalam Konteks Organisasi Pemerintah

Sikap loyal seorang PNS dapat tercermin dari komitmennya dalam melaksanakan sumpah/janji yang diucapkannya ketika diangkat menjadi PNS sebagaimana ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hanya PNS-PNS yang memiliki loyalitas yang tinggilah yang dapat menegakkan ketentuan-ketentuan kedisiplinan ini dengan baik.

Berdasarkan pasal 10 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, seorang ASN memiliki 3 (tiga) fungsi yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta perekat dan pemersatu bangsa. Kemampuan ASN dalam melaksanakan ketiga fungsi tersebut merupakan perwujudan dari implementasi nilai-nilai loyal dalam konteks individu maupun sebagai bagian dari Organisasi Pemerintah.

Kemampuan ASN dalam memahami dan mengamalkan nilai-nilai Pancasila menunjukkan kemampuan ASN tersebut dalam wujudkan nilai loyal dalam kehidupannya sebagai ASN yang merupakan bagian/komponen dari organisasi pemerintah maupun sebagai bagian dari anggota masyarakat.

## **F. Adaptif**

### **F.1 Mengapa Adaptif**

Terdapat alasan mengapa nilai-nilai adaptif perlu diaktualisasikan dalam pelaksanaan tugas-tugas jabatan di sektor publik, seperti di antaranya perubahan lingkungan strategis, kompetisi yang terjadi antar instansi pemerintahan, perubahan iklim, perkembangan teknologi dan lain sebagainya.

### **F.2 Memahami Adaptif**

Adaptasi merupakan kemampuan alamiah dari makhluk hidup. Organisasi dan individu di dalamnya memiliki kebutuhan beradaptasi selayaknya makhluk hidup, untuk mempertahankan keberlangsungan hidupnya.

Kemampuan beradaptasi juga memerlukan adanya inovasi dan kreativitas yang ditumbuhkembangkan dalam diri individu maupun organisasi. Di dalamnya dibedakan mengenai bagaimana individu dalam organisasi dapat berpikir kritis versus berpikir kreatif. Pada level organisasi, karakter adaptif diperlukan untuk memastikan keberlangsungan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Penerapan budaya adaptif dalam organisasi memerlukan beberapa hal, seperti di antaranya tujuan organisasi, tingkat kepercayaan, perilaku tanggung jawab, unsur kepemimpinan dan lainnya. Dan budaya adaptif sebagai budaya ASN merupakan kampanye untuk membangun karakter adaptif pada diri ASN sebagai individu yang menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

### **F.3 Panduan Perilaku Adaptif**

Perilaku adaptif merupakan tuntutan yang harus dipenuhi dalam mencapai tujuan – baik individu maupun organisasi – dalam situasi apa pun. Salah satu tantangan membangun atau mewujudkan individu dan organisasi adaptif tersebut adalah situasi VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity). Hadapi Volatility dengan Vision, hadapi uncertainty dengan understanding, hadapi complexity dengan clarity, dan hadapi ambiguity dengan agility.

Organisasi adaptif yaitu organisasi yang memiliki kemampuan untuk merespon perubahan

lingkungan dan mengikuti harapan stakeholder dengan cepat dan fleksibel. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Bila budaya organisasi telah disepakati sebagai sebuah strategi perusahaan maka budaya organisasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya pemberdayaan budaya organisasi selain akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

#### F.4 Adaptif Dalam Konteks Organisasi Pemerintah

Grindle menggabungkan dua konsep untuk mengukur bagaimana pengembangan kapasitas pemerintah adaptif dengan indikator-indikator sebagai berikut: (a) Pengembangan sumber daya manusia adaptif; (b) Penguatan organisasi adaptif dan (c) Pembaharuan institusional adaptif. Terkait membangun organisasi pemerintah yang adaptif, Neo & Chan telah berbagi pengalaman bagaimana Pemerintah Singapura menghadapi perubahan yang terjadi di berbagai sektornya, mereka menyebutnya dengan istilah *dynamic governance*. Menurut Neo & Chen, terdapat tiga kemampuan kognitif proses pembelajaran fundamental untuk pemerintahan dinamis yaitu berpikir ke depan (*think ahead*), berpikir lagi (*think again*) dan berpikir lintas (*think across*).

Selanjutnya, Liisa Välikangas (2010) memperkenalkan istilah yang berbeda untuk pemerintah yang adaptif yakni dengan sebutan pemerintah yang tangguh (*resilient organization*). Pembangunan organisasi yang tangguh menyangkut lima dimensi yang membuat organisasi kuat dan imajinatif: kecerdasan organisasi, sumber daya, desain, adaptasi, dan budaya (atau *sisu*, kata Finlandia yang menunjukkan keuletan).

### G. Kolaboratif

#### G.1 Konsep Kolaborasi

WoG adalah sebuah pendekatan penyelenggaraan pemerintahan yang menyatukan upaya-upaya kolaboratif pemerintahan dari keseluruhan sektor dalam ruang lingkup koordinasi yang lebih luas guna mencapai tujuan-tujuan pembangunan kebijakan, manajemen program dan pelayanan publik. Oleh karenanya WoG juga dikenal sebagai pendekatan *interagency*, yaitu pendekatan yang melibatkan sejumlah kelembagaan yang terkait dengan urusan-urusan yang relevan.

#### G.2 Praktik Dan Aspek Normatif Kolaborasi Pemerintah

Berdasarkan ketentuan Pasal 34 ayat (4) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan diatur bahwa “Penyelenggaraan pemerintahan yang melibatkan Kewenangan lintas Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dilaksanakan melalui kerja sama antar-Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang terlibat, kecuali ditentukan lain dalam ketentuan peraturan perundang-undangan”



# AGENDA III

## A. Smart ASN

### A.1 Literasi Digital

Berdasarkan arahan Presiden pada poin pembangunan SDM dan persiapan kebutuhan SDM talenta digital, literasi digital berperan penting untuk meningkatkan kemampuan kognitif sumber daya manusia di Indonesia agar keterampilannya tidak sebatas mengoperasikan gawai. Kerangka kerja literasi digital terdiri dari kurikulum digital skill, digital safety, digital culture, dan digital ethics. Kerangka kurikulum literasi digital ini digunakan sebagai metode pengukuran tingkat kompetensi kognitif dan afektif masyarakat dalam menguasai teknologi digital.

a. Guna mendukung percepatan transformasi digital, ada 5 langkah yang harus dijalankan, yaitu:

- Perluasan akses dan peningkatan infrastruktur digital.
- Persiapkan betul roadmap transportasi digital di sektor-sektor strategis, baik di pemerintahan, layanan publik, bantuan sosial, sektor pendidikan, sektor kesehatan, perdagangan, sektor industri, sektor penyiaran.
- Percepat integrasi Pusat Data Nasional sebagaimana sudah dibicarakan.
- Persiapkan kebutuhan SDM talenta digital.
- Persiapan terkait dengan regulasi, skema-skema pendanaan dan pembiayaan transformasi digital dilakukan secepat-cepatnya

b. Literasi digital lebih dari sekadar masalah fungsional belajar bagaimana menggunakan komputer dan keyboard, atau cara melakukan pencarian online. Literasi digital juga mengacu pada mengajukan pertanyaan tentang sumber informasi itu, kepentingan produsennya, dan cara-cara di mana ia mewakili dunia; dan memahami bagaimana perkembangan teknologi ini terkait dengan kekuatan sosial, politik dan ekonomi yang lebih luas.

c. Menurut UNESCO, literasi digital adalah kemampuan untuk mengakses, mengelola, memahami, mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengevaluasi, dan menciptakan informasi secara aman dan tepat melalui teknologi digital untuk pekerjaan, pekerjaan yang layak, dan kewirausahaan. Ini mencakup kompetensi yang secara beragam disebut sebagai literasi komputer, literasi TIK, literasi informasi dan literasi media.

d. Hasil survei Indeks Literasi Digital Kominfo 2020 menunjukkan bahwa rata-rata skor indeks Literasi Digital masyarakat Indonesia masih ada di kisaran 3,3. Sehingga literasi digital terkait Indonesia dari kajian, laporan, dan survei harus diperkuat. Penguatan literasi digital ini sesuai dengan arahan Presiden Joko Widodo.

- e. Roadmap Literasi Digital 2021-2024 yang disusun oleh Kominfo, Siberkreasi, dan Deloitte pada tahun 2020 menjadi panduan fundamental untuk mengatasi persoalan terkait percepatan transformasi digital, dalam konteks literasi digital. Sehingga perlu dirumuskan kurikulum literasi digital yang terbagi atas empat area kompetensi yaitu:
- kecakapan digital,
  - budaya digital,
  - etika digital
  - dan keamanan digital.

## A.2 Pilar Literasi Digital

Literasi digital sering kita anggap sebagai kecakapan menggunakan internet dan media digital. Namun begitu, acap kali ada pandangan bahwa kecakapan penguasaan teknologi adalah kecakapan yang paling utama. Padahal literasi digital adalah sebuah konsep dan praktik yang bukan sekadar menitikberatkan pada kecakapan untuk menguasai teknologi. Lebih dari itu, literasi digital juga banyak menekankan pada kecakapan pengguna media digital dalam melakukan proses mediasi media digital yang dilakukan secara produktif (Kurnia & Wijayanto, 2020; Kurnia & Astuti, 2017). Seorang pengguna yang memiliki kecakapan literasi digital yang bagus tidak hanya mampu mengoperasikan alat, melainkan juga mampu bermedia digital dengan penuh tanggung jawab.

Keempat pilar yang menopang literasi digital yaitu etika, budaya, keamanan, dan kecakapan dalam bermedia digital. Etika bermedia digital meliputi kemampuan individu dalam menyadari, mencontohkan, menyesuaikan diri, merasionalkan, mempertimbangkan, dan mengembangkan tata kelola etika digital (netiquette) dalam kehidupan sehari-hari. Budaya bermedia digital meliputi kemampuan individu dalam membaca, menguraikan, membiasakan, memeriksa, dan membangun wawasan kebangsaan, nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika dalam kehidupan sehari-hari. Keamanan bermedia digital meliputi kemampuan individu dalam mengenali, mempolakan, menerapkan, menganalisis, menimbang dan meningkatkan kesadaran keamanan digital dalam kehidupan sehari-hari. Sementara itu, kecakapan bermedia digital meliputi kemampuan individu dalam mengetahui, memahami, dan menggunakan perangkat keras dan piranti lunak TIK serta sistem operasi digital dalam kehidupan sehari-hari.

## A.3 Implementasi Literasi Digital dan Implikasinya

Dunia digital saat ini telah menjadi bagian dari keseharian kita. Berbagai fasilitas dan aplikasi yang tersedia pada gawai sering kita gunakan untuk mencari informasi bahkan solusi dari permasalahan kita sehari-hari. Durasi penggunaan internet harian masyarakat

Indonesia hingga tahun 2020 tercatat tinggi, yaitu 7 jam 59 menit (APJII, 2020). Angka ini melampaui waktu rata-rata masyarakat dunia yang hanya menghabiskan 6 jam 43 menit setiap harinya. Bahkan menurut hasil survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2020, selama pandemi COVID-19 mayoritas masyarakat Indonesia mengakses internet lebih dari 8 jam sehari. Pola kebiasaan baru untuk belajar dan bekerja dari rumah secara daring ikut membentuk perilaku kita berinternet. Literasi Digital menjadi kemampuan wajib yang harus dimiliki oleh masyarakat untuk saling melindungi hak digital setiap warga negara.

## **B. Manajemen ASN**

### **B.1 Kedudukan, Peran, Hak dan Kewajiban, dan Kode Etik ASN**

Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen ASN lebih menekankan kepada pengaturan profesi pegawai sehingga diharapkan agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil Negara yang unggul selaras dengan perkembangan jaman.

Berdasarkan jenisnya, Pegawai ASN terdiri atas: a) Pegawai Negeri Sipil (PNS); dan b) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai ASN berkedudukan sebagai aparatur negara yang menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Untuk menjalankan kedudukannya tersebut, maka Pegawai ASN berfungsi sebagai berikut: a) Pelaksana kebijakan publik; b) Pelayan publik; dan c) Perekat dan pemersatu bangsa. Agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, menjamin kesejahteraan ASN dan akuntabel, maka setiap ASN diberikan hak. Setelah mendapatkan haknya maka ASN juga berkewajiban sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. ASN sebagai profesi berlandaskan pada kode etik dan kode perilaku. Kode etik dan kode perilaku ASN bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN. Kode etik dan kode perilaku yang diatur dalam UU ASN menjadi acuan bagi para ASN dalam penyelenggaraan birokrasi pemerintah.

### **B.2 Konsep Sistem Merit Dalam Pengelolaan ASN**

Penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan memberikan ruang bagi transparansi, akuntabilitas, obyektivitas dan juga keadilan. Beberapa langkah nyata dapat dilakukan untuk menerpakan sistem ini baik dari sisi perencanaan kebutuhan yang berupa transparansi dan jangkauan penginformasian kepada masyarakat maupun jaminan obyektivitasnya dalam pelaksanaan seleksi. Sehingga instansi pemerintah mendapatkan pegawai yang tepat dan berintegritas untuk mencapai visi dan misinya.

Pasca recruitment, dalam organisasi berbagai sistem pengelolaan pegawai harus mencerminkan prinsip merit yang sesungguhnya dimana semua prosesnya didasarkan pada prinsip-prinsip yang obyektif dan adil bagi pegawai. Jaminan sistem merit pada semua aspek pengelolaan pegawai akan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran dan kinerja. Pegawai diberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerjanya yang tinggi, disisi lain bad performers mengetahui dimana kelemahan dan juga diberikan bantuan dari organisasi untuk meningkatkan kinerja.

### B.3 Mekanisme Pengelolaan ASN

Manajemen ASN terdiri dari Manajemen PNS dan Manajemen PPPK. Manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan hari tua, dan perlindungan. Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan; pengadaan; penilaian kinerja; penggajian dan tunjangan; pengembangan kompetensi; pemberian penghargaan; disiplin; pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan perlindungan.

Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengganti Pejabat Pimpinan Tinggi selama 2 (dua) tahun terhitung sejak pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi, kecuali Pejabat Pimpinan Tinggi tersebut melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak lagi memenuhi syarat jabatan yang ditentukan.

Penggantian pejabat pimpinan tinggi utama dan madya sebelum 2 (dua) tahun dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Presiden. Jabatan Pimpinan Tinggi hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun. Dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian memberikan laporan proses pelaksanaannya kepada KASN. KASN melakukan pengawasan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi baik berdasarkan laporan yang disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian maupun atas inisiatif sendiri.

Pegawai ASN dapat menjadi pejabat Negara. Pegawai ASN dari PNS yang diangkat menjadi Pejabat Negara diberhentikan sementara dari jabatannya dan tidak kehilangan status sebagai PNS Pegawai ASN berhimpun dalam wadah korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia. Korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia memiliki tujuan: menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN; dan mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa. Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN. Sistem Informasi ASN diselenggarakan

secara nasional dan terintegrasi antar-Instansi Pemerintah. Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif. Upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif.