



JURNAL MOOC PPPK



DISUSUN OLEH

NAMA	: ANDI ROSNANI S.Pd.SD
NI PPPK	: 197011032022212007
JABATAN	: AHLI PERTAMA - GURU KELAS
UNIT KERJA	: UPT SDN 33 JOLLO

KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN
TAHUN 2022

AGENDA I

SIKAP PERILAKU BELA NEGARA

A. Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara (Modul 1)

1. Wawasan Kebangsaan

a. Definisi wawasan kebangsaan

Wawasan kebangsaan dapat diartikan sebagai konsepsi cara pandang yang dilandasi akan kesadaran diri sebagai warga dari suatu negara akan diri dan lingkungannya di dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Prof. Muladi, Gubernur Lemhannas RI, menyampaikan bahwa wawasan kebangsaan adalah cara pandang bangsa Indonesia mengenai diri dan lingkungannya, mengutamakan kesatuan dan persatuan wilayah dalam penyelenggaraan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara

b. Titik Penting dalam sejarah bangsa Indonesia

- 1) 20 Mei 1908 - Berdirinya Organisasi Boedi Oetomo
- 2) 25 Oktober 1908 – Diperkasainya Organisasi Perhimpunan Indonesia (PI) oleh Sutan Kasayangan dan R. N. Noto Suroto di Leiden, Belanda
- 3) 30 April 1926 – Diselenggarakan Kongres Pemuda kesatu di Jakarta.
- 4) 27-28 Oktober 1928 - Kongres Pemuda Kedua.
- 5) 1 Maret 1945 - terbentuknya Badan Penyelidik Usaha-usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI).
- 6) 7 Agustus 1945 – terbentuknya PPKI

c. 4 (empat) Konsensus Dasar berbangsa dan bernegara

- 1) Pancasila
- 2) Bhineka Tunggal Ika
- 3) Undang-Undang dasar 1945
- 4) Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)

d. Atribut Kenegaraan

- 1) Bendera

Bendera Negara Kesatuan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Bendera Negara adalah Sang Merah Putih” (Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan)

2) Bahasa

Bahasa Indonesia yang dinyatakan sebagai bahasa resmi negara dalam Pasal 36 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 bersumber dari bahasa yang diikrarkan dalam Sumpah Pemuda tanggal 28 Oktober 1928 sebagai bahasa persatuan yang dikembangkan sesuai dengan dinamika peradaban Bangsa” (Pasal 25 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2009 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan

3) Lambang Negara

Lambang Negara Kesatuan Republik Indonesia berbentuk Garuda Pancasila yang kepalanya menoleh lurus ke sebelah kanan, perisai berupa jantung yang digantung dengan rantai pada leher Garuda, dan semboyan Bhinneka Tunggal Ika ditulis di atas pita yang dicengkeram oleh Garuda” (Pasal 46 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2009 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan).

4) Lagu Kebangsaan

Lagu Kebangsaan adalah Indonesia Raya yang digubah oleh Wage Rudolf Supratman” (Pasal 58 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2009 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan

2. Nilai – Nilai Bela Negara

a. Definisi 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.

b. Nilai Dasar Bela Negara

1) Cinta Tanah Air

- Menjaga tanah dan perkarangan serta seluruh ruang wilayah Indonesia
- Jiwa dan raganya bangga sebagai bangsa Indonesia
- Jiwa patriotisme terhadap bangsa dan negaranya
- Menjaga nama baik bangsa dan negara

- Memberikan kontribusi pada kemajuan bangsa dan negara Bangsa menggunakan hasil produk bangsa Indonesia

2) Sadar Berbangsa dan Bernegara

- Berpartisipasi aktif dalam organisasi kemasyarakatan, profesi maupun politik
- Menjalankan hak dan kewajibannya sebagai warga Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- Ikut serta dalam pemilihan umum Berpikir, bersikap dan berbuat yang terbaik bagi bangsa dan negaranya
- Berpartisipasi menjaga kedaulatan bangsa dan negara.

3) Setia kepada Pancasila Sebagai Ideologi Negara

- Pahami nilai-nilai dalam Pancasila.
- Mengamalkan nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan sehari-hari
- Menjadikan Pancasila sebagai pemersatu bangsa dan negara
- Senantiasa mengembangkan nilai-nilai Pancasila
- Yakin dan percaya bahwa Pancasila sebagai dasar negara.

4) Rela berkorban untuk Bangsa dan Negara

- Bersedia mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk kemajuan bangsa dan negara.
- Siap membela bangsa dan negara dari berbagai macam ancaman
- Berpartisipasi aktif dalam pembangunan masyarakat, bangsa dan negara.
- Gemar membantu sesama warga negara yang mengalami kesulitan.
- Yakin dan percaya bahwa pengorbanan untuk bangsa dan negaranya tidak sia-sia

5) Kemampuan awal Bela Negara

- Memiliki kecerdasan emosional dan spiritual serta intelegensi.
- Senantiasa memelihara jiwa dan raga
- Senantiasa bersyukur dan berdoa atas kenikmatan yang telah diberikan Tuhan Yang Maha Esa
- Gemar berolahraga
- Senantiasa menjaga kesehatannya

3. Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI)

a. Landasan Konstitusional SANKRI

1) Kedudukan UUD 1945

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 SANKRI.

2) Pembukaan UUD 1945 sebagai Norma Dasar (Groundnorms) Pembukaan UUD 1945 sebagai dokumen yang ditempatkan di bagian depan UUD 1945, merupakan tempat dicanangkannya berbagai norma dasar yang melatarbelakangi, kandungan cita-cita luhur dari Pernyataan Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, dan oleh karena itu tidak akan berubah atau dirubah, merupakan dasar dan sumber hukum bagi Batang-tubuh UUD 1945 maupun bagi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia apapun yang akan atau mungkin dibuat

b. Peran Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berdasarkan UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

1) Nilai – Nilai Dasar ASN

- Memegang teguh ideologi Pancasila
- Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah
- Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
- Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak
- Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian
- Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif
- Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur

- Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik
- Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
- Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
- Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
- Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai
- Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan •meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier

2) Fungsi ASN

- a. Pelaksana kebijakan public
- b. Pelayan publik;
- c. perekat dan pemersatu bangsa

B. Analisis Isu kontemporer (Modul 2)

1. Definisi Analisis Isu Kontemporer

Analisis Isu Kontemporer adalah upaya yang dilakukan untuk mengetahui sesuatu pokok persoalan yang terjadi pada masa sekarang atau menjadi trending topik pada saat ini, jadi solusi penyelesaiannya harus sesuai dengan sekarang yaitu masa modern.

2. Perubahan Lingkungan Strategis

Ditinjau dari pandangan Urie Brofenbrenner (Perron, N.C., 2017, empat level lingkungan strategis yang dapat mempengaruhi kesiapan PNS dalam melakukan pekerjaannya sesuai bidang tugas masing-masing, yakni: individu, keluarga (family), Masyarakat pada level lokal dan regional (Community/Culture), Nasional (Society), dan Dunia (Global)

a. Modal Insani Dalam Menghadapi Perubahan Lingkungan Strategis (Ancok, 2002)

- Modal Intelektual : Pada dasarnya manusia memiliki sifat dasar curiosity, proaktif dan inovatif yang dapat dikembangkan untuk mengelola setiap perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah

- Modal Emosional : Goleman, et. al. (2013) menggunakan istilah emotional intelligence untuk menggambarkan kemampuan manusia untuk mengenal dan mengelola emosi diri sendiri, serta memahami emosi orang lain agar dia dapat mengambil tindakan yang sesuai dalam berinteraksi dengan orang lain.
- Modal Sosial : Jaringan kerjasama di antara warga masyarakat yang memfasilitasi pencarian solusi dari permasalahan yang dihadapi mereka. (rasa percaya, saling pengertian dan kesamaan nilai dan perilaku yang mengikat anggota dalam sebuah jaringan kerja dan komunitas). Modal sosial ditujukan untuk menumbuhkan kembali jejaringan kerjasama dan hubungan interpersonal yang mendukung kesuksesan.
- Modal ketabahan (adversity) : Konsep modal ketabahan berasal dari Paul G. Stoltz (1997). Ketabahan adalah modal untuk sukses dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan sebuah organisasi birokrasi. Berdasarkan perumpamaan pada para pendaki gunung, Stoltz membedakan tiga tipe manusia: quitter, camper dan climber
- Modal etika/moral : Kecerdasan moral sebagai kapasitas mental yang menentukan prinsip-prinsip universal kemanusiaan harus diterapkan ke dalam tata-nilai, tujuan, dan tindakan kita atau dengan kata lain adalah kemampuan membedakan benar dan salah. Empat komponen modal moral/etika yakni: 1. Integritas (integrity), 2. Bertanggung-jawab (responsibility), 3. Penyayang (compassionate), dan 4. Pemaaf (forgiveness).
- Modal Kesehatan (kekuatan) Fisik/Jasmani : Tolok ukur kesehatan adalah bebas dari penyakit, dan tolok ukur kekuatan fisik adalah; tenaga (power), daya tahan (endurance), kekuatan (muscle strength), kecepatan (speed), ketepatan (accuracy), kelincahan (agility), koordinasi (coordination), dan keseimbangan (balance)

b. Isu – Isu Strategis Kontemporer

- a. Korupsi
- b. Narkoba
- c. Terorisme dan Radikalisme
- d. Money loundry
- e. Proxy War
- f. Cyber Crime, Hate Speech, dan Hoaks

c. Teknik Analisis Isu Strategis

- a. Teknik Tapisan Isu
 - AKPL (Aktual, Kekhalayakan, Problematik dan Kelayakan)
 - USG (*Urgency*:isu yang mendesak, *Seriousness*: isu yang serius, *Growth*: Seberapa besar kemungkinan memburuknya isu tersebut jika tidak ditangani segera.

d. Teknik Analisis Isu

- Mind maps
- Fishbone
- SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*)
- Tabel Frekuensi
- Analisis Kesengjangan

C. **Kesiapsiagaan Bela Negara (Modul 3)**

1. **Kerangka Kesiapsiagaan Bela Negara**

a. Konsep Kesiapsiagaan Bela Negara

Kesiapsiagaan Bela Negara adalah suatu keadaan siap siaga yang dimiliki oleh seseorang baik secara fisik, mental, maupun sosial dalam menghadapi situasi kerja yang beragam yang dilakukan berdasarkan kebulatan sikap dan tekad secara ikhlas dan sadar disertai kerelaan berkorban sepenuh jiwa raga yang dilandasi oleh kecintaan terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) berdasarkan Pancasila dan UUD Tahun 1945 untuk menjaga, merawat, dan menjamin kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara

b. Kesiapsiagaan Bela Negara dalam Latsar CPNS

Pelaksanaan pelatihan dasar bagi CPNS, peserta akan dibekali dengan kegiatan-kegiatan dan latihan-latihan seperti:

1. Kegiatan Olah Raga dan Kesehatan Fisik;
2. Kesiapsiagaan dan kecerdasan Mental;
3. Kegiatan Baris-berbaris dan Tata Upacara;
4. Keprotokolan;
5. Pemahaman Dasar Fungsi-fungsi Intelijen dan Badan Pengumpul Keterangan;
6. Kegiatan Ketangkasan dan Permainan dalam Membangun Tim.

c. Manfaat Kesiapsiagaan Bela Negara

1. Membentuk sikap disiplin waktu, aktivitas, dan pengaturan kegiatan lain.
2. Membentuk jiwa kebersamaan dan solidaritas antar sesama rekan seperjuangan.
3. Membentuk mental dan fisik yang tangguh.
4. Menanamkan rasa kecintaan pada bangsa dan patriotisme sesuai dengan kemampuan diri.
5. Melatih jiwa leadership dalam memimpin diri sendiri maupun kelompok dalam materi Team Building.
6. Membentuk Iman dan taqwa pada agama yang dianut oleh individu.
7. Berbakti pada orang tua, bangsa, agama

8. Melatih kecepatan, ketangkasan, ketepatan individu dalam melaksanakan kegiatan.
9. Menghilangkan sikap negatif seperti malas, apatis, boros, egois, tidak disiplin.

2. Kemampuan Awal Bela Negara

- a. Kesehatan jasmani
- b. Kesiapsiagaan jasmani
- c. Kesiapsiagaan mental
- d. Kesehatan mental
- e. Memiliki etika/etiket moral
- f. Menjunjung kearifan lokal
- g. Keprotokolan

3. Rencana Aksi Bela Negara

Aksi Nasional Bela Negara dapat didefinisikan sebagai sinergi setiap warga negara guna mengatasi segala macam ancaman, gangguan, hambatan, dan tantangan dengan berlandaskan pada nilai-nilai luhur bangsa untuk mewujudkan negara yang berdaulat, adil, dan makmur.

4. Kegiatan Kesiapsiagaan Bela Negara

- a. Baris Berbaris dan Tata Upacara
- b. Keprotokolan
- c. Kewaspadaan Dini
- d. Membangun Tim
- e. Caraka Malam dan Api Semangat Bela Negara

AGENDA II

NILAI – NILAI DASAR APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)

A. BERORIENTASI PELAYANAN (MODUL 1)

1. Konsep Pelayanan Publik

a. Pengertian/Definisi pelayanan Publik

Definisi dari 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.

Agus Dwiyanto (2010:21) pelayanan publik sebagai: semua jenis pelayanan untuk menyediakan barang /jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat yang memenuhi kriteria yaitu merupakan jenis barang atau jasa yang memiliki eksternalitas tinggi dan sangat diperlukan masyarakat serta penyediaannya terkait dengan upaya mewujudkan tujuan bersama yang tercantum dalam konstitusi maupun dokumen perencanaan pemerintah, baik dalam rangka memenuhi hak dan kebutuhan dasar warga, mencapai tujuan strategis pemerintah, dan memenuhi komitmen dunia internasional.

Lembaga Administrasi Negara: 1998) Pelayanan publik adalah “Sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintahan di Pusat dan Daerah, dan di lingkungan BUMN/BUMD dalam bentuk barang dan/atau jasa, baik dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat.

1. Unsur Pelayanan Publik

a) ASN sebagai penyelenggara

Penyelenggara Pelayanan Publik menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (UU 25/2009) adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik

b) Publik/masyarakat sebagai penerima layanan

Masyarakat dalam UU 25/2009 adalah seluruh pihak, baik warga negara maupun penduduk sebagai orang-perseorangan, kelompok, maupun badan

hukum yang berkedudukan sebagai penerima manfaat pelayanan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung

c) kepuasan masyarakat/pelanggan (customer satisfaction)

2. Asas Penyelenggaraan Pelayanan Publik

Asas penyelenggaraan pelayanan publik seperti yang tercantum dalam Pasal 4 UU Pelayanan Publik, yaitu:

1	kepentingan umum	7	Persamaan perlakuan/tidak diskriminatif
2	kepastian hukum	8	keterbukaan
3	kesamaan hak	9	akuntabilitas
4	keseimbangan hak dan kewajiban	10	fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan
5	Keprofesionalan	11	ketepatan waktu
6	Partisipatif	12	kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan

3. Prinsip Pelayanan Publik

1	Partisipatif	Partisipatif Pemerintah perlu melibatkan masyarakat dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasilnya
2	Transparan	Penyelenggara pelayanan publik harus menyediakan akses bagi warga negara untuk mengetahui segala hal yang terkait dengan pelayanan publik yang diselenggarakan tersebut, seperti persyaratan, prosedur, biaya, dan sejenisnya. Masyarakat juga harus diberi akses yang sebesar - besarnya untuk mempertanyakan dan menyampaikan pengaduan
3	Responsif	Pemerintah wajib mendengar dan memenuhi tuntutan kebutuhan warga negaranya. Tidak hanya terkait dengan bentuk dan jenis pelayanan publik yang mereka butuhkan, akan tetapi juga terkait dengan mekanisme penyelenggaraan layanan, jam pelayanan, prosedur, dan biaya penyelenggaraan pelayanan

4	Tidak Diskriminatif	Pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah tidak boleh dibedakan antara satu warga negara dengan warga negara yang lain.
5	Mudah dan Murah	Mudah artinya berbagai persyaratan yang dibutuhkan tersebut masuk akal dan mudah untuk dipenuhi. Murah dalam arti biaya yang dibutuhkan oleh masyarakat untuk mendapatkan layanan tersebut terjangkau oleh seluruh warga negara
6	Efektif dan Efisien	Penyelenggaraan pelayanan publik harus mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang hendak dicapainya dan dilakukan dengan prosedur yang sederhana, tenaga kerja yang sedikit, dan biaya yang murah
7	Aksesibel	Pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah harus dapat dijangkau oleh warga negara yang membutuhkan dalam arti fisik dan non fisik
8	Akuntabel	Penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan dengan menggunakan fasilitas dan sumber daya manusia yang dibiayai oleh warga negara melalui pajak yang mereka bayar
9	Berkeadilan	Salah satu tujuan yang penting adalah melindungi warga negara dari praktik buruk yang dilakukan oleh warga negara yang lain

b. Membangun Budaya Pelayanan Prima

Pelayanan Prima (*Customer Satisfaction*) adalah wujud pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. pelayanan prima terdapat beberapa tingkatan yaitu: (1) memenuhi kebutuhan dasar pengguna, (2) memenuhi harapan pengguna, dan (3) melebihi harapan pengguna, mengerjakan apa yang lebih dari yang diharapkan.

1) Pentingnya dalam Pelayanan Prima

- a) Alasan rasional mengenai pentingnya pelayanan prima antara lain adalah: Kepuasan pelanggan merupakan sarana untuk menghadapi kompetisi di masa yang akan datang
- b) Kepuasan pelanggan merupakan promosi terbaik
- c) Kepuasan pelanggan merupakan aset terpenting

- d) Kepuasan pelanggan menjamin pertumbuhan dan perkembangan organisasi
 - e) Pelanggan makin kritis dalam memilih produk atau jasa
 - f) Pelanggan puas akan kembali (customer retention)
 - g) Pelanggan yang puas mudah memberikan referensi
- 2) Strategi Peningkatan Pelayanan Prima
- Kepatuhan terhadap UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik:
- a) Menerapkan Standar Pelayanan & Maklumat Pelayanan
 - b) Melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat, minimal 1 tahun sekali
 - c) Pengelolaan pengaduan masyarakat
 - d) Menyediakan sarana dan prasarana pelayanan
 - e) Pengembangan Inovasi
 - f) Replikasi Best Practice
 - g) Perbaikan Berkelanjutan

c. ASN Sebagai Pelayanan Publik

Nilai Dasar ASN (salah satunya Berorientasi Pelayanan) bertujuan agar menjadi pedoman perilaku bagi para ASN dan menciptakan budaya kerja yang mendukung tercapainya kinerja terbaik. Keberhasilan implementasi Nilai Dasar ASN apabila telah terinternalisasi dan teraktualisasi dalam perilaku pegawai ASN, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Perilaku ASN dalam Pelayanan Publik menurut Pasal 34 UU yaitu:

1. Adil dan tidak diskriminatif;
2. Cermat
3. Santun dan ramah;
4. Tegas, andal, dan tidak memberikan putusan yang berlarut-larut
5. Professional
6. Tidak mempersulit
7. Patuh pada perintah atasan yang sah dan wajar
8. Menjunjung tinggi nilai-nilai akuntabilitas dan integritas institusi penyelenggara
9. Tidak membocorkan informasi atau dokumen yang wajib dirahasiakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan
10. Terbuka dan mengambil langkah yang tepat untuk menghindari benturan kepentingan

11. Tidak menyalahgunakan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan public
12. Tidak memberikan informasi yang salah atau menyesatkan dalam menanggapi permintaan informasi serta proaktif dalam memenuhi kepentingan masyarakat
13. Tidak menyalahgunakan informasi, jabatan, dan/atau kewenangan yang dimiliki
14. Sesuai dengan kepantasan; dan o. tidak menyimpang dari prosedur

d. Nilai Berorientasi pelayanan dalam Core Value ASN

Berdasarkan Surat Edaran (SE) Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 tanggal 26 Agustus 2021 tentang Implementasi *Core Values* dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa 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).

Pada tanggal 27 Juli 2021, Presiden Joko Widodo meluncurkan Core Values dan Employer Branding ASN tersebut, yang bertepatan dengan Hari Jadi Kementerian PANRB ke-62. *Core Values* ASN yang diluncurkan yaitu ASN **BerAKHLAK** yang merupakan akronim dari **Berorientasi Pelayanan**, **Akuntabel**, **Kompeten**, **Harmonis**, **Loyal**, **Adaptif**, dan **Kolaboratif**.

1. Berorientasi Pelayanan

Kami berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat

- Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
- Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan
- Melakukan perbaikan tiada henti

2. Akuntabel

Kami mampu mengembangkan amanat dan kepercayaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

- Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi
- Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif dan efisien
- Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

3. Kompeten

Dikaitkan dengan profesionalisme ASN, setiap ASN perlu berlandaskan pada aspek merit, sesuai dengan latar belakang kualifikasi (antara lain pendidikan, pengalaman, dan pelatihan), kompeten (sesuai dengan kompetensi teknis, manajerial, dan social kultural) dan memiliki bukti kinerja yang sesuai serta memiliki kepatuhan pada etika kerja (nilai-nilai Dasar ASN, dan kode etik ASN). Seiring dengan telah ditetapkannya ASN Branding dan nilai-nilai dasar ASN, yaitu: “Bangga Melayani Bangsa” dan nilai dasar BerAkhlaq (Beroreintasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Kolaboratif, dan Adaptif), setiap ASN perlu mengamalkan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaannya.

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

4. Harmonis

Kami saling peduli, menghargai dan bertoleransi dengan perbedaan

- Menghargai sikap orang apapun latarbelakangnya
- Suka menolong orang lain
- Membangun lingkungan kerja yang kondusif

5. Loyal

Kami berdedikasi tinggi terhadap kepentingan bangsa dan negara

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

6. Adaktif

Kami siap menghadapi ataupun menjadi motor perubahan dengan terus mengasah keretivitas dan berinovasi.

- Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
- Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas
- Bertindak proaktif

7. Kolaboratif

Kami saling bersinergi dalam bekerjasama

- Memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
- Terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah
- Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama

3) Berorientasi Pelayanan

a. Panduan perilaku Berorientasi Pelayanan

ASN sebagai suatu profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

1. Nilai dasar
2. Kode etik dan kode perilaku
3. Komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan public
4. Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
5. Kualifikasi akademik
6. Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan profesionalitas jabatan

1) Memahami dan Memenuhi Kebutuhan Masyarakat

Nilai Dasar ASN yang dapat diwujudkan dengan panduan perilaku Berorientasi Pelayanan yaitu :

- a) mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia
- b) menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak
- c) membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian
- d) menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama.

2) Ramah, Cekatan, Solutif, dan Dapat Diandalkan

Nilai Dasar ASN yang dapat diwujudkan dengan panduan perilaku Berorientasi Pelayanan yang kedua ini diantaranya:

- a) Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur
- b) Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah
- c) Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun.

Djamaludin Ancok dkk (2014) memberi ilustrasi bahwa perilaku yang semestinya ditampilkan untuk memberikan layanan prima adalah:

- a) Menyapa dan memberi salam
- b) Ramah dan senyum manis

- c) Cepat dan tepat waktu
 - d) Mendengar dengan sabar dan aktif
 - e) Penampilan yang rapi dan bangga akan penampilan
 - f) Terangkan apa yang Saudara lakukan
 - g) Jangan lupa mengucapkan terima kasih
 - h) Perlakukan teman sekerja seperti pelanggan
 - i) Mengingat nama pelanggan. Dengan penjabaran tersebut
- 3) Melakukan Perbaikan Tiada Henti
- Nilai Dasar ASN yang dapat diwujudkan dengan panduan perilaku Berorientasi Pelayanan yang ketiga ini diantaranya
- a) Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik
 - b) Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai

b. Tantangan Aktualisasi Nilai berorientasi Pelayanan

Penyelenggaraan pelayanan publik menghadapi berbagai hambatan dan tantangan, yang dapat berasal dari eksternal seperti kondisi geografis yang sulit, infrastruktur yang belum memadai, termasuk dari sisi masyarakat itu sendiri baik yang tinggal di pedalaman dengan adat kebiasaan atau sikap masyarakat yang kolot, ataupun yang tinggal di perkotaan dengan kebutuhan yang dinamis dan senantiasa berubah. Tantangan yang berasal dari internal penyelenggara pelayanan publik dapat berupa anggaran yang terbatas, kurangnya jumlah SDM yang berkompeten, termasuk belum terbangunnya sistem pelayanan yang baik. Namun, Pemerintah berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat serta mengatasi berbagai hambatan yang ada.

Dalam lingkungan pemerintahan banyak faktor yang mempengaruhi tumbuh dan berkembangnya inovasi pelayanan publik, diantaranya komitmen dari pimpinan, adanya budaya inovasi, dan dukungan regulasi. Adanya kolaborasi antara pemerintah, partisipasi masyarakat, dan stakeholders terkait lainnya perlu dibangun sebagai strategi untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya inovasi.

B. AKUNTABEL (Modul 2)

- 1. Konsep Akuntabel secara Konseptual-Teroritis yang bertanggungjawab atas Kepercayaan yang diberikan**

a. Pengertian Akuntabilitas

Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan tanggung jawab atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Tanggung jawab adalah kewajiban untuk bertanggung jawab yang berangkat dari moral individu, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab kepada seseorang/organisasi yang memberikan amanat. Dalam konteks ASN Akuntabilitas adalah kewajiban untuk mempertanggungjawabkan segala tindak dan tanduknya sebagai pelayan publik kepada atasan, lembaga pembina, dan lebih luasnya kepada publik (Matsiliza dan Zonke, 2017)

b. Aspek – aspek Akuntabilitas

- 1) Akuntabilitas adalah sebuah hubungan (*Accountability is a relationship*)
Hubungan dua pihak antara individu/kelompok/institusi dengan negara dan masyarakat
- 2) Akuntabilitas berorientasi pada hasil (*Accountability is results-oriented*)
Perilaku aparat pemerintah yang bertanggung jawab, adil dan inovatif.
- 3) Akuntabilitas membutuhkan adanya laporan (*Accountability requires reporting*)
Laporan kinerja adalah perwujudan dari akuntabilitas.
- 4) Akuntabilitas membutuhkan adanya laporan (*Accountability requires reporting*)
Laporan kinerja adalah perwujudan dari akuntabilitas.
- 5) Akuntabilitas memperbaiki kinerja (*Accountability improves performance*)
Memperbaiki kinerja ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

c. Pentingnya Akuntabilitas

Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu

- 1) Untuk menyediakan kontrol demokratis (peran demokrasi)
- 2) Untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional)
- 3) Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar).

d. Tingkatan Akuntabilitas

- 1) Akuntabilitas Personal (paling Bawah)
Akuntabilitas personal mengacu pada nilai-nilai yang ada pada diri seseorang seperti kejujuran, integritas, moral dan etika.

2) Akuntabilitas Individu

Akuntabilitas individu mengacu pada hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yaitu antara PNS dengan instansinya sebagai pemberi kewenangan. Pemberi kewenangan bertanggungjawab untuk memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan sumber daya serta menghilangkan hambatan kinerja, sedangkan PNS sebagai aparatur negara bertanggung jawab untuk memenuhi tanggung jawabnya.

3) Akuntabilitas Kelompok

pembagian kewenangan dan semangat kerjasama yang tinggi antar berbagai kelompok yang ada dalam sebuah institusi memainkan peranan yang penting dalam tercapainya kinerja organisasi yang diharapkan.

4) Akuntabilitas Organisasi

Akuntabilitas organisasi mengacu pada hasil pelaporan kinerja yang telah dicapai, baik pelaporan yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi/institusi maupun kinerja organisasi kepada stakeholders lainnya.

5) Akuntabilitas Stakeholder

masyarakat umum, pengguna layanan, dan pembayar pajak yang memberikan masukan, saran, dan kritik terhadap kinerjanya. Jadi akuntabilitas stakeholde adalah tanggungjawab organisasi pemerintah untuk mewujudkan pelayanan dan kinerja yang adil, responsif dan bermartabat.

2. Panduan Perilaku (Kode Etik Akuntabel)

a. Akuntabilitas dan Integritas

Akuntabilitas dan Integritas adalah dua konsep yang diakui oleh banyak pihak menjadi landasan dasar dari sebuah Administrasi sebuah negara (Matsiliza dan Zonke, 2017). Kedua prinsip tersebut harus dipegang teguh oleh semua unsur pemerintahan dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Aulich (2011) bahkan mengatakan bahwa sebuah sistem yang memiliki integritas yang baik akan mendorong terciptanya Akuntabilitas, Integritas itu sendiri, dan Transparansi.

b. Integritas dan Anti Korupsi

- c. Integritas adalah salah satu pilar penting dalam pemberantasan korupsi. Secara harafiah, integritas bisa diartikan sebagai bersatunya antara ucapan dan perbuatan. Jika ucapan mengatakan antikorupsi, maka perbuatan pun demikian. Dalam bahasa sehari-hari di masyarakat, integritas bisa pula diartikan sebagai kejujuran atau

ketidakmunafikan. Bangsa besar adalah bangsa yang meneladani integritas para tokoh bangsanya.

Setidaknya, mereka membuktikan bahwa negeri ini pernah memiliki pemimpin-pemimpin yang amanah, jujur, sederhana, dan sangat bertanggung jawab. Mereka adalah fakta bahwa bangsa kita tidaklah memiliki budaya korupsi sejak lama. Dari mereka, kita bisa optimistis, menjadi pribadi berintegritas dan Amanah. Sebagai individu, Kita, dapat melakukan gerakan pemberantasan korupsi yang dimulai dari diri sendiri. Walaupun diakui kadang sulit melakukannya dalam sistem di mana semua orang melakukan hal-hal yang koruptif, paling tidak, Kita bisa memulainya untuk diri Kita sendiri.

d. Mekanisme Akuntabilitas

Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi:

- 1) Akuntabilitas kejujuran dan hukum (*accountability for probity and legality*).
kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang diterapkan
- 2) Akuntabilitas proses (*process accountability*).
pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah. Pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas proses dilakukan untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme
- 3) Akuntabilitas program (*program accountability*).
Akuntabilitas ini dapat memberikan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, dan Apakah ada alternatif program lain yang memberikan hasil maksimal dengan biaya minimal.
- 4) Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*)
pertanggungjawaban pemerintah atas kebijakan yang diambil terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

e. Menciptakan Lingkungan Akuntabel

- 1) Kepemimpinan

Lingkungan yang akuntabel tercipta dari atas ke bawah dimana pimpinan memainkan peranan yang penting dalam menciptakan lingkungannya. Pimpinan mempromosikan lingkungan yang akuntabel dapat dilakukan dengan memberikan contoh pada orang lain (*lead by example*), adanya komitmen yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sehingga memberikan efek positif bagi pihak lain untuk

berkomitmen pula, terhindarnya dari aspek- aspek yang dapat menggagalkan kinerja yang baik yaitu hambatan politis maupun keterbatasan sumber daya, sehingga dengan adanya saran dan penilaian yang adil dan bijaksana dapat dijadikan sebagai solusi.

2) Transparansi

Tujuan dari adanya transparansi adalah:

- a) Mendorong komunikasi yang lebih besar dan kerjasama antara kelompok internal dan eksternal.
- b) Memberikan perlindungan terhadap pengaruh yang tidak seharusnya dan korupsi dalam pengambilan keputusan.
- c) Meningkatkan akuntabilitas dalam keputusan-keputusan d) Meningkatkan kepercayaan dan keyakinan kepada pimpinan secara keseluruhan

3) Integritas

Dengan adanya integritas menjadikan suatu kewajiban untuk menjunjung tinggi dan mematuhi semua hukum yang berlaku, undang-undang, kontrak, kebijakan, dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya integritas institusi, dapat memberikan kepercayaan dan keyakinan kepada publik dan/atau stakeholders.

4) Tanggung Jawab (*Responsibilitas*)

Responsibilitas institusi dan responsibilitas perseorangan memberikan kewajiban bagi setiap individu dan lembaga, bahwa ada suatu konsekuensi dari setiap tindakan yang telah dilakukan, karena adanya tuntutan untuk bertanggungjawab atas keputusan yang telah dibuat. Responsibilitas terbagi dalam responsibilitas perorangan dan responsibilitas institusi.

a) Responsibilitas Perseorangan

- Adanya pengakuan terhadap tindakan yang telah diputuskan dan tindakan yang telah dilakukan.
- Adanya pengakuan terhadap etika dalam pengambilan keputusan.
- Adanya keterlibatan konstituen yang tepat dalam keputusan

b) Responsibilitas Institusi

- Adanya perlindungan terhadap publik dan sumber daya.
- Adanya pertimbangan kebaikan yang lebih besar dalam pengambilan keputusan.

- Adanya penempatan PNS dan individu yang lebih baik sesuai dengan kompetensinya

5) Keadilan

Keadilan adalah landasan utama dari akuntabilitas. Keadilan harus dipelihara dan dipromosikan oleh pimpinan pada lingkungan organisasinya. Oleh sebab itu, ketidakadilan harus dihindari karena dapat menghancurkan kepercayaan dan kredibilitas organisasi yang mengakibatkan kinerja akan menjadi tidak optimal.

6) Kepercayaan

Rasa keadilan akan membawa pada sebuah kepercayaan. Kepercayaan ini yang akan melahirkan akuntabilitas. Dengan kata lain, lingkungan akuntabilitas tidak akan lahir dari hal-hal yang tidak dapat dipercaya.

7) Keseimbangan

Untuk mencapai akuntabilitas dalam lingkungan kerja, maka diperlukan adanya keseimbangan antara akuntabilitas dan kewenangan, serta harapan dan kapasitas. Setiap individu yang ada di lingkungan kerja harus dapat menggunakan kewenangannya untuk meningkatkan kinerja. Adanya peningkatan kerja juga memerlukan adanya perubahan kewenangan sesuai kebutuhan yang dibutuhkan. Selain itu, adanya harapan dalam mewujudkan kinerja yang baik juga harus disertai dengan keseimbangan kapasitas sumber daya dan keahlian (skill) yang dimiliki.

8) Kejelasan

Kejelasan juga merupakan salah satu elemen untuk menciptakan dan mempertahankan akuntabilitas. Agar individu atau kelompok dalam melaksanakan wewenang dan tanggungjawabnya, mereka harus memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang menjadi tujuan dan hasil yang diharapkan. Dengan demikian, fokus utama untuk kejelasan adalah mengetahui kewenangan, peran dan tanggungjawab, misi organisasi, kinerja yang diharapkan organisasi, dan sistem pelaporan kinerja baik individu maupun organisasi.

9) Konsistensi

Konsistensi menjamin stabilitas. Penerapan yang tidak konsisten dari sebuah kebijakan, prosedur, sumber daya akan memiliki konsekuensi terhadap

tercapainya lingkungan kerja yang tidak akuntabel, akibat melemahnya komitmen dan kredibilitas anggota organisasi.

f. Konflik Kepentingan

Ada 2 tipe konflik Kepentingan yaitu :

1. Keuangan

Penggunaan sumber daya lembaga (termasuk dana, peralatan atau sumber daya aparatur) untuk keuntungan pribadi. Contoh :

- Menggunakan peralatan lembaga/unit/divisi/bagian untuk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi
- Menggunakan peralatan lembaga/unit/divisi/bagian untuk memproduksi barang yang akan digunakan atau dijual secara pribadi
- Menerima hadiah atau pembayaran mencapai sesuatu yang diinginkan
- Menerima dana untuk penyediaan informasi pelatihan dan / atau catatan untuk suatu kepentingan
- Menerima hadiah pemasok atau materi promosi tanpa otoritas yang tepat.

2. Non-Keuangan Penggunaan posisi atau wewenang untuk membantu diri sendiri dan / atau orang lain. Contoh:

- Berpartisipasi sebagai anggota panel seleksi tanpa menggunakan koneksi, asosiasi atau keterlibatan dengan calon.
- Menyediakan layanan atau sumber daya untuk klub, kelompok asosiasi atau organisasi keagamaan tanpa biaya.
- Penggunaan posisi yang tidak tepat untuk memasarkan atau mempromosikan nilai-nilai atau keyakinan pribadi

g. Pengelolaan Gratifikasi yang Akuntabel.

Gratifikasi merupakan salah satu bentuk tindak pidana korupsi. Dalam konteks nilai barang dan uang, ataupun konteks pegawai/pejabat negara, gratifikasi bisa dikategorikan sebagai gratifikasi netral dan ilegal, sehingga harus memutuskan, dilaporkan atau tidak dilaporkan. Ketika harus dilaporkan, menurut Pasal 12C UU Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Pemberantasan 41 Tindak Pidana Korupsi, Anda punya waktu hingga 30 hari sejak menerimanya. Namun dalam konteks pola pikir, gratifikasi kerap memberikan dampak sangat buruk, yang tidak ter pikirkan, oleh Kita sebagai pemberi atau penerima

h. Membangun Pola Fikir Anti Korupsi

- ASN harus dapat memastikan kepentingan pribadi atau keuangan tidak bertentangan dengan kemampuan mereka untuk melakukan tugas- tugas resmi mereka dengan tidak memihak
- Ketika konflik kepentingan yang timbul antara kinerja tugas publik dan kepentingan pribadi atau personal, maka PNS dapat berhati-hati untuk kepentingan umumASN memahami bahwa konflik kepentingan sebenarnya, dianggap ada atau berpotensi ada di masa depan. Situasi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, meliputi:
 - Hubungan dengan orang-orang yang berurusan dengan lembaga-lembaga yang melampaui tingkat hubungan kerja profesional;
 - Menggunakan keuangan organisasi dengan bunga secara pribadi atau yang berurusan dengan kerabat seperti:
 - Memiliki saham atau kepentingan lain yang dimiliki oleh ASN di suatu perusahaan atau bisnis secara langsung, atau sebagai anggota dari perusahaan lain atau kemitraan, atau melalui kepercayaan

i. Apa yang diharapkan dari seorang ASN

Perilaku Individu (Personal Behaviour)

- ASN bertindak sesuai dengan persyaratan legislatif, kebijakan lembaga dan kode etik yang berlaku untuk perilaku mereka
- ASN tidak mengganggu, menindas, atau diskriminasi terhadap rekan atau anggota masyarakatKebiasaan kerja ASN, perilaku dan tempat kerja pribadi dan profesional hubungan berkontribusi harmonis, lingkungan kerja yang aman dan produktif;
- ASN memperlakukan anggota masyarakat dan kolega dengan hormat, penuh kesopanan, kejujuran dan keadilan, dan memperhatikan tepat untuk kepentingan mereka, hak-hak, keamanan dan kesejahteraan; PNS membuat keputusan adil, tidak memihak dan segera, memberikan pertimbangan untuk semua informasi yang tersedia, undang-undang dan kebijakan dan prosedur institusi tersebut
- ASN melayani Pemerintah setiap hari dengan tepat waktu, memberikan masukan informasi dan kebijakan.

3. Akuntabel dalam kontes Organisasi Pemerintah

a. Transparansi dan Akses Informasi

Seperti bunyi Pasal 3 UU Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik, tercantum beberapa tujuan, sebagai berikut:

- 1) Menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan public
 - 2) Mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik;
 - 3) Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik dan pengelolaan Badan Publik yang baik
 - 4) Mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik, yaitu yang transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan
- Mengetahui alasan kebijakan publik yang mempengaruhi hajat hidup orang banyak

Prinsip Keterbukaan Informasi Publik

- 1) *Maximum Access Limited Exemption* (MALE)

Pada prinsipnya semua informasi bersifat terbuka dan bisa diakses masyarakat. Suatu informasi dapat dikecualikan hanya karena apabila dibuka, informasi tersebut dapat merugikan kepentingan publik. Pengecualian itu juga harus bersifat terbatas, dalam arti : (i) hanya informasi tertentu yang dibatasi; dan (ii) pembatasan itu tidak berlaku permanen.

- 2) Permintaan Tidak Perlu Disertai Alasan.

Akses terhadap informasi merupakan hak setiap orang. Konsekuensi dari rumusan ini adalah setiap orang bisa mengakses informasi tanpa harus disertai alasan untuk apa informasi tersebut diperlukan. Seorang pengacara publik tidak perlu menjelaskan secara detail untuk apa ia membutuhkan informasi tentang suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap

- 3) Mekanisme yang Sederhana, Murah, dan Cepat

Nilai dan daya guna suatu informasi sangat ditentukan oleh konteks waktu. Seorang wartawan misalnya, terikat pada deadline saat ia meminta informasi yang berkaitan dengan berita yang sedang dia tulis. Dalam kasus lain, seorang penggiat hak asasi manusia membutuhkan informasi yang cepat, murah, dan sederhana dalam aktivitasnya

- 4) Informasi Harus Utuh dan Benar

Informasi yang diberikan kepada pemohon haruslah informasi yang utuh dan benar. Jika informasi tersebut tidak benar dan tidak utuh, dikhawatirkan menyesatkan pemohon

5) Informasi Proaktif

Badan publik dibebani kewajiban untuk menyampaikan jenis informasi tertentu yang penting diketahui publik. Misalnya, informasi tentang bahaya atau bencana alam wajib disampaikan secara proaktif oleh Badan Publik tanpa perlu ditanyakan oleh masyarakat

b. Praktek kecurangan dan Perilaku Korup

1. Perilaku Berkaitan dengan Transparansi dan Akses Informasi (Transparency and Official Information Acces

- ASN tidak akan mengungkapkan informasi resmi atau dokumen yang diperoleh selain seperti yang dipersyaratkan oleh hukum atau otoritas yang diberikan oleh institusi.
- ASN tidak akan menyalahgunakan informasi resmi untuk keuntungan pribadi atau komersial untuk diri mereka sendiri atau yang lain. Penyalahgunaan informasi resmi termasuk spekulasi saham berdasarkan informasi rahasia dan mengungkapkan isi dari surat-surat resmi untuk orang yang tidak berwenang.
- ASN akan mematuhi persyaratan legislatif, kebijakan setiap instansi dan semua arahan yang sah lainnya mengenai komunikasi dengan menteri, staf menteri, anggota media dan masyarakat pada umumnya.

2. Faktor terjadinya FRAUD

Pada umumnya fraud terjadi karena tiga hal yang dapat terjadi secara bersamaan, yaitu:

- a) Insentif atau tekanan untuk melakukan fraud. Beberapa contoh pressure dapat timbul karena masalah keuangan pribadi. Sifat-sifat buruk seperti berjudi, narkoba, berhutang berlebihan dan tenggat waktu dan target kerja yang tidak realistis
- b) Sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan fraud. Hal ini terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktifitasnya yang mengandung fraud. Pada umumnya para pelaku fraud meyakini atau merasa bahwa tindakannya bukan merupakan suatu kecurangan tetapi adalah suatu yang

memang merupakan haknya, bahkan kadang pelaku merasa telah berjasa karena telah berbuat banyak untuk organisasi. Dalam beberapa kasus lainnya terdapat pula kondisi dimana pelaku tergoda untuk melakukan fraud karena merasa rekan

C. KOMPETEN (Modul 3)

1. Konteks Tantangan Lingkungan Strategis

Situasi dunia saat ini dengan cirinya yang disebut dengan “Vuca World”, yaitu dunia yang penuh gejolak (*Volatility*) disertai penuh ketidakpastian (*Uncertainty*). Demikian halnya situasinya saling berkaitan dan saling mempengaruhi (*Complexity*) serta ambiguitas (*Umbiguity*). Pada sisi lain implikasi VUCA menuntut diantaranya penyesuaian proses bisnis, karakter dan tuntutan keahlian baru. Berdasarkan dinamika global (VUCA) dan adanya tren keahlian baru di atas, perlunya pemutakhiran keahlian ASN yang relevan dengan orientasi pembangunan nasional dan aparatur

Upaya untuk mewujudkan visi tersebut dilakukan melalui 9 (sembilan) Misi Pembangunan yang dikenal sebagai Nawacita Kedua, yaitu:

- 1) Peningkatan kualitas manusia Indonesia;
- 2) Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
- 3) Pembangunan yang merata dan berkeadilan;
- 4) Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
- 5) Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa
- 6) Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya
- 7) Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada setiap warga
- 8) pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya;
- 9) Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan

untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, antara lain, perlu didukung profesionalisme ASN, dengan tatanan nilai yang mendukungnya. Sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tanggal 26 Agustus 2021 telah ditetapkan ASN branding, yakni: Bangga Melayani Bangsa, dengan nilai-nilai dasar operasional BerAkhlaq meliputi :

- 1) Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat
- 2) Akuntabel, yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
- 3) Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

- 4) Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan;
- 5) Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara
- 6) Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan

2. Memahami Kebijakan Aparatur (ASN)

a. Merit Sisetem

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. Perlakuan yang adil dan objektif tersebut di atas meliputi seluruh unsur dalam siklus manajemen ASN, yaitu:

- 1) Melakukan perencanaan, rekrutmen, seleksi, berdasarkan kesesuaian kualifikasi dan kompetensi yang bersifat terbuka dan kompetitif.
- 2) Memperlakukan ASN secara adil dan setara untuk seluruh kegiatan pengelolaan ASN lainnya.
- 3) Memberikan remunerasi setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang juga setara, dengan menghargai kinerja yang tinggi.

b. Pembangunan Aparatur RPJMN

Tahap Pembangunan Aparatur Rencana pembangunan Jangka Menengah Nasional

- 1) RPJM 1 (2005-2009) – Good Governance
- 2) RPJM 2 (2010-2014) – Reformasi Birokrasi
- 3) RPJM 3 (2015-2019) – Sistem Merit
- 4) RPJM 4 (2020-2024) – Birokrasi Berkelas Dunia

Terbentuklah Profil SMART ASN yaitu :

- Integritas
- Nasionalisme
- Profesionalisme
- Wawasan Global
- IT & bahasa Asing
- Hospitality
- Networking
- Entrepreneurship

c. Karakter ASN

1) Fungsi ASN

- a) Pelaksana kebijakan public
- b) Pelayan public
- c) Perekat dan pemersatu bangsa

4) Peran ASN

- a) Penyelenggaraan tugas umum pemerintahan.
- b) Pelaksana pembangunan nasional melalui Yanlik yang professional.
- c) Bebas dari intervensi politik,
- d) Bersih dari praktik KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme)

3) Kode Etik ASN

- a) Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi
- b) Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin.
- c) Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan.
- d) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
- e) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan.
- f) Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara.
- g) Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien.
- h) Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.
- i) Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan.
- j) Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain.
- k) Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN.

- 1) Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin
- 4) Nilai Dasar ASN
 - a) Memegang teguh ideologi Pancasila.
 - b) Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah.
 - c) Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia.
 - d) Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak.
 - e) Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian.
 - f) Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif.
 - g) Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur.
 - h) Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik.
 - i) Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah.
 - j) Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun.

d. Pengembangan Kompetensi

1. Konsep Kompetensi

Kompetensi menurut Kamus Kompetensi Loma (1998) dan standar kompetensi dari International Labor Organization (ILO), memiliki tiga aspek penting berkaitan dengan perilaku kompetensi meliputi 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
Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
- 2) Kompetensi Manajerial
Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
- 3) Kompetensi Sosial Kultural

2. 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 setiap pemegang Jabatan, untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan

Prinsip Pengembangan Kompetensi ASN

- a) Upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan organisasi maupun individu melalui proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai.
- b) Setiap ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.
- c) Diarahkan pada pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan jabatan.
- d) Pengembangan kompetensi sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan kari

3. Rencana Pengembangan Kompetensi

- a) Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang dituangkan dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi.
- b) Perencanaan pengembangan kompetensi untuk mewujudkan profesionalitas ASN dengan mempertimbangkan kebutuhan individu pegawai dan kebutuhan umum organisasi dengan sistem perencanaan yang rasional, holistik (terintegrasi), terarah, efektif dan efisien.

e. Perilaku Kompoten

1. Berkinerja dan BerAkhlak

- a) Setiap ASN sebagai profesional sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.
- b) ASN terikat dengan etika profesi sebagai pelayan publik (pasal 4 dan 5 UU ASN)
- c) Perilaku etika profesional secara operasional tunduk pada perilaku BerAkhlak (SE MenpanRB 22 Tahun 2021

2. Meningkatkan Komptensi Diri

- a) Merubah mindset: aktif meningkatkan kompetensi diri adalah keniscayaan, merespons tantangan lingkungan yang selalu berubah, dengan paradigma: *Learn, Unlearn dan Relearn*.

- Learn

Sebagai ASN biasakan belajarlal halhal yang benar-benar baru, dan lakukan secara terus - menerus. Proses belajar ini dilakukan dimana pun, dalam peran apa apun, sudah barang tentu termasuk di tempat pekerjaannya masing-masing.

- Unlearn

lupakan/tinggalkan apa yang telah diketahui berupa pengetahuan dan atau keahlian. Proses ini harus terjadi karena apa yang ASN ketahui ternyata tidak lagi sesuai atau tak lagi relevan

- Relearn

kita benar-benar menerima fakta baru. Ingat, proses membuka perspektif terjadi dalam unlearn.

- b) Mengembangkan mandiri secara heutagogik atau “net-centric”, berbasis sumber pembelajaran utama dari Internet (jembatan belajar yang lebih personal)
- c) Memanfaatkan sumber keahlian pakar/konsultan, yang mungkin dimiliki unit kerja/instansi tempat bekerja atau tempat lain.
- d) Melakukan jejaring formal/informal (network), yang mengatur diri sendiri dalam interaksi dengan pegawai lain dalam dan atau luar organisasi

3. Membantu Orang Lain Belajar

- a) Aktif dalam “pasar pengetahuan” atau forum terbuka (Knowledge Fairs and Open Forums) (Thomas H.& Laurence, 1998).
- b) Memanfaatkan dokumen kerja seperti laporan kerja, materi presentasi, artikel, dan memasukkannya ke dalam repositori, di mana ia dapat dengan mudah disimpan dan diambil (Knowledge Repositories).
- c) Aktif mengakses dan mentransfer Pengetahuan (Knowledge Access and Transfer), dalam bentuk: melibatkan dalam jejaring ahli (experts network); mendokumentasikan pengalaman/pengetahuan; dan menuliskan pengetahuan bersumber dari refleksi pengalaman (lessons learned) (Thomas H.& Laurence, 1998).
- d) Sosialisasi informal seperti morning tea/coffee (sering kali menjadi ajang transfer pengetahuan).

D. HARMONIS (Modul 4)

1. Keanekaragaman Bangsa dan Budaya Indonesia dan Tantangannya

a. Keanekaragaman Bangsa Indonesia

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 budaya nya. Kekayaan sumber daya alam berupa mineral dan tambang, kekayaan hutan tropis dan kekayaan dari lautan diseluruh Indonesia

Keanekaragaman suku bangsa dan budaya membawa dampak terhadap kehidupan yang meliputi aspek aspek sebagai berikut:

- Kesenian
- Religi
- Sistem Pengetahuan
- Organisasi social
- Sistem ekonomi
- Sistem teknologi
- Bahasa

b. Nasionalisme

1) Semboyan Bhinneka Tunggal Ika pertama kali diungkapkan oleh Mpu Tantular dalam kitabnya, kakawin Sutasoma. Dalam bahasa Jawa Kuno kakawin artinya syair. Kakawin Sutasoma ditulis pada tahun 1851 dengan menggunakan aksara Bali, namun berbahasa Jawa Kuno. Kutipan frasa 'Bhinneka Tunggal Ika' terdapat pada pupuh 139 bait 5**Konsep Nasionalisme**

- a) Perspektif modernis melihat bahwa bangsa merupakan hasil dari modernisasi dan rasionalisasi seperti di contohkan dalam Negara Birokratis, ekonomi industry, dan konsep sekuler tentang otonomi manusia.
- b) Aliran Primordialis dengan tokohnya Clifford Geertz (1963) melihat bahwa bangsa merupakan sebuah pemberian historis, yang terus hadir dalam sejarah manusia dan memperlihatkan kekuatan inheren pada masa lalu dan generasi masa kini.

- c) Perspektif perenialis dengan tokohnya Adrian Hastings (1997) melihat bahwa bangsa bisa ditemukan di pelbagai zaman sebelum periode modern.

2) Potensi dan Tantangan dan Keanekaragaman

a) Jenis Konflik yang ada di Indonesia

- 1) Konflik antarsuku yaitu pertentangan antara suku yang satu dengan suku yang lain. Perbedaan suku seringkali juga memiliki perbedaan adat istiadat, budaya, sistem kekerabatan, norma sosial dalam masyarakat. Pemahaman yang keliru terhadap perbedaan ini dapat menimbulkan konflik dalam masyarakat.
- 2) Konflik antaragama yaitu pertentangan antarkelompok yang memiliki keyakinan atau agama berbeda. Konflik ini bisa terjadi antara agama yang satu dengan agama yang lain, atau antara kelompok dalam agama tertentu.
- 3) Konflik antarras yaitu pertentangan antara ras yang satu dengan ras yang lain. Pertentangan ini dapat disebabkan sikap rasialis yaitu memperlakukan orang berbeda-beda berdasarkan ras.

3) Mewujudkan Suasana Harmonis Dalam Lingkungan Bekerja Dan Memberikan Layanan Kepada Masyarakat

Harmoni adalah kerja sama antara berbagai faktor dengan sedemikian rupa hingga faktor-faktor tersebut dapat menghasilkan suatu kesatuan yang luhur. Suasana harmoni dalam lingkungan bekerja akan membuat kita secara individu tenang, menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk saling kolaborasi dan bekerja sama, meningkatkan produktifitas bekerja dan kualitas layanan kepada pelanggan

A. .Etika Publik ASN dalam Mewujudkan Suasana Harmonis

- 1) Kode Etik adalah aturan-aturan yang mengatur tingkah laku dalam suatu kelompok khusus, sudut pandanganya hanya ditujukan pada hal-hal prinsip dalam bentuk Modul Harmonis 26 ketentuanketentuan tertulis. Adapun Kode Etik Profesi dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku/etika suatu kelompok

2) pok khusus dalam masyarakat melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan dapat dipegang teguh oleh sekelompok profesional tertentu. Penegakan Etika ASN

- Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi.
- Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin.
- Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan.
- Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan.
- Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara.
- Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien.
- Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.

3) Etika ASN sebagai Individu, dalam Organisasi, dan Masyarakat

a) Perubahan Mindset

- Pertama, berubah dari penguasa menjadi pelayan.
- Kedua, merubah dari 'wewenang' menjadi 'peranan'.
- Ketiga, menyadari bahwa jabatan publik adalah amanah, yang harus dipertanggung jawabkan bukan hanya di dunia tapi juga di akhirat.

b) Sikap perilaku ini bisa ditunjukkan dengan

- Toleransi.
- Empati.
- Keterbukaan terhadap perbedaan

E. LOYAL (Modul 5)

1. Konsep Loyal

a. Makna Loyal dan Loyalitas

Secara etimologis, istilah “loyal” diadaptasi dari bahasa Prancis yaitu “Loial” yang artinya mutu dari sikap setia. Secara harfiah loyal berarti setia, atau suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul tanpa adanya paksaan, tetapi timbul dari kesadaran sendiri pada masa lalu. 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).

b. Urgensi Loyalitas Bagi ASN

Nilai “Loyal” dianggap penting dan dimasukkan menjadi salah satu *core values* (BerAKHLAK) yang harus dimiliki dan diimplementasikan dengan baik oleh setiap ASN.

Faktor yang terjadi dalam Nilai Loyalitas

1) Faktor Internal

Sifat dan sikap loyal terhadap bangsa dan negara dapat diwujudkan dengan sifat dan sikap loyal ASN kepada pemerintahan yang sah sejauh pemerintahan tersebut bekerja sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku, karena ASN merupakan bagian atau komponen dari pemerintahan itu sendiri. Karena pentingnya sifat dan sikap ini, maka banyak ketentuan yang mengatur perihal loyalitas ASN ini diantaranya yang terkait dengan bahasan tentang :

- Kedudukan dan Peran ASN.
- Fungsi dan Tugas ASN Modul Loyal.
- Kode Etik dan Kode Perilaku ASN.
- Kewajiban ASN.
- Sumpah/Janji PNS.
- Disiplin PNS.

2) Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar diri ASN itu Sendiri seperti Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dapat digunakan oleh ASN untuk mendukung Implementasi Keterbukaan Informasi Publik (KIP), selain itu juga semakin besar peluang masuknya budaya dan ideologi alternatif dari luar ke dalam segenap sendi-sendi bangsa melalui media informasi yang dapat dijangkau oleh seluruh anak bangsa yang berpotensi merusak tatanan budaya dan ideologi bangsa.

c. Loyal dalam Core Values ASN

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 sebagai berikut:

- 1) **Komitmen** yang bermakna perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu atau hubungan keterikatan dan rasa tanggung jawab akan sesuatu.
- 2) **Dedikasi** yang bermakna pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha yang mempunyai tujuan yang mulia, dedikasi ini bisa juga berarti pengabdian untuk melaksanakan cita-cita yang luhur dan diperlukan adanya sebuah keyakinan yang teguh.
- 3) **Kontribusi** yang bermakna keterlibatan, keikutsertaan, sumbangsih yang diberikan dalam berbagai bentuk, baik berupa pemikiran, kepemimpinan, kinerja, profesionalisme, finansial atau, tenaga yang diberikan kepada pihak lain untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dan efisien.
- 4) **Nasionalisme** yang bermakna suatu keadaan atau pikiran yang mengembangkan keyakinan bahwa kesetiaan terbesar mesti diberikan untuk negara atau suatu sikap cinta tanah air atau bangsa dan negara sebagai wujud dari cita-cita dan tujuan yang diikat sikap-sikap politik, ekonomi, sosial, dan budaya sebagai wujud persatuan atau kemerdekaan nasional dengan prinsip kebebasan dan kesamarataan kehidupan bermasyarakat dan bernegara.
- 5) **Pengabdian** yang bermakna perbuatan baik yang berupa pikiran, pendapat, ataupun tenaga sebagai perwujudan kesetiaan, cinta, kasih sayang, hormat, atau satu ikatan dan semua itu dilakukan dengan ikhlas.

d. Membangun Perilaku Loyal

- 1) Konteks Umum

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

- a) Meningkatkan Kesejahteraan
- b) Memenuhi Kebutuhan Rohani
- c) Memberikan Kesempatan Peningkatan Karir.
- d) Melakukan Evaluasi secara Berkala.

2) Memamfaatkan wawasan Kebangsaan

ASN yang 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 langkahlangkah konkrit, diantaranya melalui pemantapan Wawasan Kebangsaan.

3) Meningkatkan Nasionalisme

Prinsip nasionalisme bangsa Indonesia dilandasi nilai-nilai Pancasila yang diarahkan agar bangsa Indonesia senantiasa :

- a) menempatkan persatuan dan kesatuan, kepentingan serta keselamatan bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi atau kepentingan golongan.
- b) Menunjukkan sikap rela berkorban demi kepentingan bangsa dan negara;
- c) Bangsa sebagai bangsa Indonesia dan bertanah air Indonesia serta tidak merasa rendah diri;
- d) mengakui persamaan derajat, persamaan hak dan kewajiban antara sesama manusia dan sesama bangsa;
- e) menumbuhkan sikap saling mencintai sesama manusia.
- f) Mengembangkan sikap tenggang rasa.

2. Panduan Perilaku Loyal

1. Panduan perilaku Loyal

a. Memegang Teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Setia kepada NKRI serta Pemerintahan yang Sah.

ASN sebagai profesi, salah satunya berlandaskan pada prinsip Nilai Dasar sebagaimana termuat pada Pasal 4 UU ASN. Beberapa Nilai-Nilai Dasar ASN yang dapat diwujudkan dengan Panduan Perilaku Loyal yang pertama ini diantaranya:

- 1) Memegang teguh ideologi Pancasila.
- 2) Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah.
- 3) Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia.
- 4) Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah

Kewajiban pegawai ASN yang disebutkan dalam Pasal 23 UU ASN yang dapat diwujudkan dengan Panduan Perilaku Loyal yang pertama ini diantaranya:

- 1) Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah.
- 2) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa
- 3) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- 4) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 5) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

b. Menjaga Nama Baik Sesama ASN, Pimpinan Instansi dan Negara

1. Nilai-Nilai Dasar ASN yang dapat diwujudkan dengan Panduan Perilaku Loyal yang kedua ini diantaranya:
 - a) Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
 - b) Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
 - c) Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
 - d) Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;

- e) Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun
 - f) Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi
 - g) Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama
 - h) Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
 - i) Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan;
 - j) Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan
2. Kode Etik dan Kode Perilaku ASN yang dapat diwujudkan dengan Panduan Perilaku Loyal yang kedua ini diantaranya:
- a) Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
 - b) Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN.
 - c) Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin.
 - d) Melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan mengenai disiplin Pegawai ASN.
 - e) Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Kewajiban ASN yang dapat diwujudkan dengan Panduan Perilaku Loyal yang kedua ini diantaranya:
- a) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
- Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan

2. Sikap Loyal ASN Melalui Aktualisasi Kesadaran Bela Negara

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. Pasal 27 Ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara. Bela Negara merupakan 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 sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 UU No 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumberdaya Nasional untuk Pertahanan Negara.

Dalam pasal 7-nya dirumuskan Nilai-Nilai Dasar Bela Negara sebagai berikut:

1) Cinta Tanah Air

- Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah.
- Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia

2) Sadar Berbangsa dan Bernegara

- Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak.
- Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian.
- Memegang teguh prinsip netralitas ASN dalam setiap kontestasi politik, baik tingkat daerah maupun di tingkat nasional

3) Setia pada Pancasila sebagai Ideologi Negara

- Memegang teguh ideologi Pancasila.
- Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif.
- Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur.
- Menjadi agen penyebaran nilai-nilai Pancasila di tengah-tengah masyarakat.

4) Rela Berkorban untuk Bangsa dan Negara

- Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun.
- Bersedia mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk kemajuan bangsa dan Negara sesuai tugas dan fungsi masing-masing.
- Bersedia secara sadar untuk membela bangsa dan negara dari berbagai macam ancaman

5) Kemampuan Awal Bela Negara

- Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah.
- Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi.

- Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai

3. Loyal dalam Konteks Organisasi Pemerintah

a. Komitmen pada Sumpah/Janji sebagai Wujud Loyalitas PNS

Dalam pasal 66 UU ASN disebutkan bahwa Setiap calon PNS pada saat diangkat menjadi PNS wajib mengucapkan sumpah/janji.

Petikan bunyi Sumpah/Janji PNS :

"Demi Allah/Atas Nama Tuhan Yang Maha Esa, saya bersumpah/berjanji:

- 1) Bahwa saya, untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara, dan pemerintah;
- 2) Bahwa saya, akan mentaati segala peraturan perundangundangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 3) Bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat pegawai negeri sipil, serta Setelah mempelajari
- 4) Materi Pokok 3 ini, peserta mampu mengaktualisasikan Loyal Dalam Konteks Organisasi Pemerintah. Modul Loyal 50 akan senantiasa mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan saya sendiri, seseorang atau golongan

b. Penegakkan Disiplin sebagai Wujud Loyalitas PNS

ketentuan-ketentuan kedisiplinan untuk ASN

1. PNS Wajib

- a) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- b) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c) Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;

2. PNS Dilarang

- a) Menyalahgunakan wewenang;

- b) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan.
- c) Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
- d) Bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- e) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah.

c. Pelaksanaan Fungsi ASN sebagai Wujud Loyalitas PNS

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.

1) ASN Sebagai Pelaksana Kebijakan Publik

- a) ASN harus mengutamakan kepentingan publik dan masyarakat luas dalam mengimplementasikan kebijakan public.
- b) ASN harus mengutamakan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan public
- c) ASN harus berintegritas tinggi dalam menjalankan tugasnya. Yaitu yang memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran sebagai wujud keutuhan prinsip moral dan etika bangsa dalam kehidupan bernegar

2) ASN sebagai Pelayan Publik

Fungsi ASN yang kedua adalah sebagai pelayan publik untuk memberikan pelayanan publik tersebut. Agar fungsi yang kedua ini dapat terlaksana dengan baik, maka seorang ASN harus senantiasa berorientasi kepada kepentingan publik dan memiliki kapasitas untuk memberikan pelayanan kepada publik sebagai bagian dari unit kerja publik untuk memenuhi kepentingan masyarakat umum atau segala sesuatu yang berkaitan dengan hajat hidup orang banyak dengan merujuk pada Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Dengan demikian seorang ASN harus profesional, kompeten,

berorientasi pelayanan publik dan berintegritas sebagai perwujudan loyalitasnya kepada bangsa dan negara

3) ASN sebagai Perekat dan Pemersatu Bangsa

Fungsi ASN yang ketiga adalah sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Agar ASN dapat melaksanakan fungsi ini dengan baik maka seorang ASN harus mampu bersikap netral dan adil. Netral dalam artian tidak memihak kepada salah satu kelompok atau golongan yang ada. Adil, berarti PNS dalam melaksanakan tugasnya tidak boleh berlaku diskriminatif dan harus obyektif, jujur, transparan. Dengan bersikap netral dan adil dalam melaksanakan tugasnya, ASN akan mampu menciptakan kondisi yang aman, damai, dan tentram di lingkungan kerja dan masyarakatnya sehingga dapat mempererat persatuan dan kesatuan bangsa dan negara.

F. ADAPTIF (Modul 6)

1. Mengapa Adaptif

Adaptasi adalah suatu proses yang menempatkan manusia yang berupaya mencapai tujuan-tujuan atau kebutuhan untuk menghadapi lingkungan dan kondisi sosial yang berubah-ubah agar tetap bertahan (Robbins, 2003). 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

- a) Perubahan Lingkungan Strategis Lingkungan strategis di tingkat global, regional maupun nasional yang kompleks dan terus berubah adalah tantangan tidak mudah bagi praktek-praktek administrasi publik, proses-proses kebijakan publik dan penyelenggaraan pemerintahan ke depan.
- b) Kompetisi di Sektor Publik atmosfer persaingan antar pelaku usaha adalah sesuatu yang lumrah terjadi. Dengan situasi kompetisi, maka pelaku usaha dipaksa untuk menghasilkan kinerja dan produktivitas terbaik, agar mampu

bertahan hidup dari konsekuensi perubahan zaman. Pelaku usaha dengan daya saing tinggi akan terus bertahan dan memenuhi permintaan atau selera pasar. Sebaliknya pelaku usaha yang tidak mampu bersaing akan mengalami kebangkrutan atau mati pada akhirnya.

- c) Komitmen Mutu Dalam hubungan itu, maka efektivitas, efisiensi, inovasi dan mutu menjadi kata kunci bagi ASN agar berkomitmen dalam memberikan pelayanan yang terbaik.

2. Memahami Adaptif

a. Definisi Adaptif

Adaptif adalah karakteristik alami yang dimiliki makhluk hidup untuk bertahan hidup dan menghadapi segala perubahan lingkungan atau ancaman yang timbul. Dengan demikian adaptasi merupakan kemampuan mengubah diri sesuai dengan keadaan lingkungan tetapi juga mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan (keinginan diri).

b. Kreativitas dan Inovasi

Adapun dimensi-dimensi kreativitas dikenal melingkupi antara lain:

- 1) *Fluency* (kefasihan/kelancaran)
yaitu kemampuan untuk menghasilkan banyak ide atau gagasan baru karena kapasitas/wawasan yang dimilikinya.
- 2) *Flexibility* (Fleksibilitas)
yaitu kemampuan untuk menghasilkan banyak kombinasi dari ide-ide yang berbeda.
- 3) *Elaboration* (Elaborasi).
yaitu kemampuan untuk bekerja secara detail dengan kedalaman dan komprehensif.
- 4) *Originality* (Orisinalitas)
yaitu adanya sifat keunikan, novelty, kebaruan dari ide atau gagasan yang dimunculkan

c. Organisasi Adaptif

Fondasi organisasi adaptif dibentuk dari tiga unsur dasar yaitu lanskap (*landscape*), pembelajaran (*learning*), dan kepemimpinan (*leadership*).

d. Adaptif sebagai Nilai dan Budaya ASN

Learning Organization (Peter Senge):

- a) Pegawainya harus terus mengasah pengetahuannya hingga ke tingkat mahir (personal mastery);
- b) Pegawainya harus terus berkomunikasi hingga memiliki persepsi yang sama atau gelombang yang sama terhadap suatu visi atau cita - cita yang akan dicapai bersama (shared vision)
- c) Pegawainya memiliki mental model yang mencerminkan realitas yang organisasi ingin wujudkan (mental model)

G. KOLABORATIF (Modul 7)

1. Konsep Kolobartiof

a. Definisi Kolaboratif

Berkaitan dengan definisi, akan dijelaskan mengenai beberapa definisi kolaborasi dan collaborative governance menurut para ahli yaitu :

- Dyer and Singh (1998, dalam Celik et al, 2019) mengungkapkan bahwa kolaborasi adalah “ value generated from an alliance between two or more firms aiming to become more competitive by developing shared routines”.
- Gray (1989). Collaboration is a process though which parties with different expertise, who see different aspects of a problem, can constructively explore differences and find novel solutions to problems that would have been more difficult to solve without the other’s perspective
- Lindeke and Sieckert (2005). Collaboration is a complex process, which demands planned, intentional knowledge sharing that becomes the responsibility of all parties

b. Kolaborasi Pemerintahan (Collaborative Governance)

1. Pengertian Kolaborasi menurut para ahli :

- Irawan (2017) mengungkapkan bahwa “ Collaborative governance “sebagai sebuah proses yang melibatkan norma bersama dan interaksi saling menguntungkan antar aktor governance.
- A governing arrangement where one or more public agencies directly engage non-state stakeholders in a collective decision-making process that is formal, consensus-oriented, and deliberative and that aims to

make or implement public policy or manage public programs or assets.
Ansen dan gash (2012)

- “A governing arrangement where one or more public agencies directly engage non-state stakeholders in a collective decisionmaking process that is formal, consensus-oriented, and deliberative and that aims to make or implement public policy or manage public programs or assets”
(Ermaya Suradinata, 1998)
2. kriteria penting untuk kolaborasi menurut Ansel dan Gash (2007:544) membangun yaitu:
 - a) Forum yang diprakarsai oleh lembaga publik atau lembaga;
 - b) Peserta dalam forum termasuk aktor nonstate.
 - c) Peserta terlibat langsung dalam pengambilan keputusan dan bukan hanya “dikonsultasikan” oleh agensi public.
 - d) Forum secara resmi diatur dan bertemu secara kolektif.
 3. Tahapan yang dapat dilakukan dalam melakukan assessment terhadap tata kelola kolaborasi menurut Ratner (2012) yaitu :
 - a) Mengidentifikasi permasalahan dan peluang.
 - b) Merencanakan aksi kolaborasi.
 - c) Mendiskusikan strategi untuk mempengaruhi.
- c. Whole of Government (WoG); Kongkretisasi Kolaborasi Pemerintahan
1. Definisi WoG
 2. 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 bersama dalam bidang pembangunan kebijakan, manajemen program dan pelayanan publik. Pentingnya WoG
 - a) Adanya faktor-faktor eksternal seperti dorongan publik dalam mewujudkan integrasi kebijakan, program pembangunan dan pelayanan agar tercipta penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik.
 - b) Faktor-faktor internal dengan adanya fenomena ketimpangan kapasitas sektoral sebagai akibat dari adanya nuansa kompetisi antar sektor dalam pembangunan

- c) Khususnya dalam konteks Indonesia, keberagaman latar belakang nilai, budaya, adat istiadat, serta bentuk latar belakang lainnya mendorong adanya potensi disintegrasi bangsa

AGENDA III

KEDUDUKAN DAN PERAN ASN DALAM NKRI

A. SMART ASN (Modul 1)

1. Literasi Digital

a. Percepatan Transformasi Digital

Menurut Vial (2019), transformasi digital memberikan lebih banyak informasi, komputasi, komunikasi, dan konektivitas yang memungkinkan berbagai bentuk kolaborasi baru di dalam jaringan dengan aktor yang terdiversifikasi. Realitas baru ini menawarkan potensi luar biasa untuk inovasi dan kinerja dalam organisasi

Di Indonesia, percepatan transformasi digital didukung sepenuhnya oleh pemerintah. Dalam visi misi Presiden Jokowi tahun 2019-2024, disebutkan bahwa masa pemerintahan yang kedua berfokus pada pembangunan SDM sebagai salah satu visi utama.

5 visi Presiden untuk Indonesia:

- 1) Pembangunan infrastruktur.
- 2) Pembangunan SDM.
- 3) Keterbukaan Investasi.
- 4) Reformasi Birokrasi.
- 5) Penggunaan APBN fokus & tepat sasaran.

5 arahan presiden untuk percepatan transformasi digital:

- 1) Perluasan akses dan peningkatan infrastruktur digital.
- 2) 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.
- 3) Percepat integrasi Pusat Data Nasional sebagaimana sudah dibicarakan.
- 4) Persiapkan kebutuhan SDM talenta digital.
- 5) Persiapan terkait dengan regulasi, skema-skema pendanaan dan pembiayaan transformasi digital dilakukan secepat-cepatnya (Oktari, 2020)

b. Pengertian Literasi Digital

- Ruang digital adalah lingkungan yang kaya akan informasi. Keterjangkauan (affordances) yang dirasakan dari ruang ekspresi ini mendorong produksi,

berbagi, diskusi, dan evaluasi opini publik melalui cara tekstual (Barton dan Lee, 2013).

- Menurut Gilster (1997) literasi digital mengacu kepada kemampuan untuk memahami, mengevaluasi dan mengintegrasikan ke dalam berbagai format (multiple formats) dalam bentuk digital. Titik berat dari literasi digital adalah untuk mengevaluasi dan menginterpretasi informasi yang ada.
- Lankshear dan Knobel (dalam Bawden, 2008) mendefinisikan literasi digital sebagai analisis praktik sosial yang mengidentifikasi poin-poin penting untuk pembelajaran yang efektif.
- Buckingham (2010) menambahkan bahwa literasi digital lebih dari sekadar masalah fungsional belajar bagaimana menggunakan komputer dan keyboard, atau cara melakukan pencarian secara daring. Literasi digital juga mengacu pada mengajukan pertanyaan tentang sumber informasi, kepentingan produsennya, dan cara-cara di mana ia merepresentasikan realita di dunia; dan memahami bagaimana perkembangan teknologi ini terkait dengan kekuatan sosial, politik dan ekonomi yang lebih luas.
- Menurut definisi UNESCO dalam modul UNESCO Digital Literacy Framework (Law, dkk., 2018) 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.
- literasi informasi dan literasi media.

c. Peta jalan Literasi Digital

1) International Telecommunication Union (ICT Development Index)

- ICT Development Index (IDI) menggunakan pendekatan 3 kategori (ICT Access, ICT Skills, ICT Use) dan 11 kriteria indikator.
- Pada tahun 2017, peringkat ICT Development Index Indonesia berada di posisi 7 dari 11 negara di Asia Tenggara. Meskipun demikian, Indonesia mencatat kenaikan skor yang cukup tinggi (+0,47) dalam waktu 1 tahun.

- Laporan ini belum diperbarui di tahun 2018-2019 karena data kurang memadai
- 2) Institute of International Management Development (IMD Digital Competitiveness Ranking)
- IMD Digital Competitiveness menggunakan 3 kategori (Technology, Knowledge, Future Readiness) dengan 9 sub-faktor dan 52 kriteria indikator.
 - Peringkat Indonesia menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya, namun masih lebih rendah dibandingkan dengan negara lain di kawasan Asia Tenggara seperti Singapura, Thailand, dan Malaysia.
 - Pada tahun 2020, peringkat Indonesia ada di peringkat 56 dari 63 negara
- 3) Status Literasi Digital Indonesia Survei di 34 Provinsi (Katadata Insight Center)
- Survei ini dilakukan untuk mengukur tingkat literasi digital dengan menggunakan kerangka “A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills” (UNESCO, 2018).
 - Melalui survei ini, responden diminta untuk mengisi 28 pertanyaan yang disusun menjadi 7 pilar, 4 sub-indeks menjadi sebuah Indeks Literasi Digital

d. Lingkup Literasi Digital

Dalam mencapai target program literasi digital, perlu diperhitungkan estimasi jumlah masyarakat Indonesia yang telah mendapatkan akses internet berdasarkan data dari APJII dan BPS. Identifikasi Target User dan Total Serviceable Market penting untuk menentukan target spesifik program literasi digital

e. Implementasi Literasi Digital

Kerangka kerja literasi digital untuk kurikulum terdiri dari digital skill, digital culture, digital ethics, dan digital safety. Kerangka kurikulum literasi digital digunakan sebagai metode pengukuran tingkat kompetensi kognitif dan afektif masyarakat dalam menguasai teknologi digital.

f. Kerangka Kurikulum Literasi Digital

1) Digital Skill

Kemampuan mengetahui, memahami, dan menggunakan perangkat keras dan piranti lunak TIK serta sistem operasi digital dalam kehidupan sehari-hari

2) Digital Culture

Kemampuan membaca, menguraikan, membiasakan, memeriksa, dan membangun wawasan kebangsaan, nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika dalam keseharian dan digitalisasi kebudayaan melalui pemanfaatan TIK

3) Digital Ethics

Kemampuan menyadari, mencontohkan, menyesuaikan diri, merasionalkan, mempertimbangkan, dan mengembangkan tata kelola etika digital (netiquette) dalam kehidupan sehari-hari.

2. Pilar Literasi Digital

a. Etika Bermedia Digital

Media digital digunakan oleh siapa saja yang berbeda latar pendidikan dan tingkat kompetensi. Karena itu, dibutuhkan panduan etis dan kontrol diri (self-controlling) dalam menghadapi jarak perbedaan-perbedaan tersebut dalam menggunakan media digital, yang disebut dengan Etika Digital. Empat prinsip etika tersebut menjadi ujung tombak self-control setiap individu dalam mengakses, berinteraksi, berpartisipasi, dan berkolaborasi di ruang digital, sehingga media digital benar-benar bisa dimanfaatkan secara kolektif untuk hal-hal positif. Tiga tantangan dalam menimbang urgensi penerapan etika bermedia digital :

- 1) Penetrasi internet yang sangat tinggi dalam kehidupan sehari-hari masyarakat Indonesia. Bukan hanya jumlah dan aksesnya yang bertambah, durasi penggunaannya pun meningkat drastis.
- 2) Perubahan perilaku masyarakat yang berpindah dari media konvensional ke media digital. Karakter media digital yang serba cepat dan serba instan, menyediakan kesempatan tak terbatas dan big data, telah mengubah perilaku masyarakat dalam segala hal, mulai dari belajar, bekerja, bertransaksi, hingga berkolaborasi.
- 3) Intensitas orang berinteraksi dengan gawai semakin tinggi. Situasi pandemi COVID-19 yang menyebabkan intensitas orang berinteraksi dengan gawai semakin tinggi, sehingga memunculkan berbagai isu dan gesekan. Semua ini tak lepas dari situasi ketika semua orang berkumpul di media guna melaksanakan segala aktivitasnya, tanpa batas.

Etika Berinteraksi di Dunia Digital :

- 1) Jejaring Pertemanan

- 1) Bertemanlah dengan orang yang kita kenal sebelumnya.
 - 2) Apabila teman baru, lebih baik kita telusuri dahulu informasi tentang dia melalui browser atau dari teman kita lainnya
 - 3) Apabila mencari teman baru, sebaiknya teman tersebut memiliki kesamaan.
 - 4) pertemanan atau minat dengan kita.
 - 5) Bertemanlah dengan orang yang menggunakan identitas asli
- 2) Aplikasi Percakapan
- Menjaga privasi satu sama lain, tidak memberikan nomor orang lain kepada siapapun tanpa izin
 - Apabila mengontak orang lain yang belum mengenal kita sebelumnya sebaiknya didahului dengan memperkenalkan diri dan menyebutkan mendapatkan nomor kontak orang tersebut dari siapa.
 - Apabila membuat grup atau akan memasukkan seseorang ke dalam grup, maka sebaiknya menanyakan terlebih dahulu kesediaannya untuk bergabung dalam grup.
 - Jangan meneruskan pesan bila pesan tersebut bila belum dapat dipastikan • Kebenarannya.

Etika Bertransaksi di Dunia Digital

- 1) Bertransaksi
 - Daftarkan diri baik penjual dan pembeli sesuai dengan ketentuan yang disyaratkan platform belanja daring yang diinginkan.
 - Kenali dengan baik seluruh fitur yang tersedia. Fitur-fitur utama yang perlu dipelajari adalah kebijakan penjualan, detail produk, keamanan akun, proses pembayaran dan pengembalian produk yang dijual, pengiriman produk
 - Pastikan perangkat digital yang digunakan untuk transaksi daring sudah aman.
 - Baik penjual maupun pembeli sebaiknya memberikan dan dapat mengakses layana
- 2) Sebagai Pelapak
 - Jadilah penjual/pelapak barang/jasa yang tidak melanggar hukum.

- Jujur mendeskripsikan Informasi mengenai produk yang dijual (tulisan, gambar/foto).
- Informasi mengenai harga produk yang akan dijual sesuai dengan aslinya.
- Selalu berusaha membalas calon pembeli yang bertanya atau memberi kome
- Melakukan unggahan dengan katakata sopan dan tidak mengandung SARA.
- Balasan terhadap komen tetap sopan dan tidak menyinggung

3) Sebagai pembeli

- Melihat keprofesionalan lapak dan profil penjual.
- Membaca respon dan tanggapan di barang yang akan dikonsumsi.
- Melihat latar belakang dan riwayat berjualan.
- Mempelajari variasi cara transaksi dan pembayaran.
- Membaca testimoni atau komentar pelanggan sebelumnya.
- Mengecek statusnya apakah keanggotaan sudah diverifikasi.
- Melihat apakah ada dukungan dan rekomendasi dari pihak lain.

b. Budaya Bermedia Digital

Kemampuan individu dalam membaca, menguraikan, membiasakan, memeriksa, dan membangun wawasan kebangsaan, nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika dalam kehidupan sehari-hari.

1. Dasar berbudaya Digital :

- a) Dasar 1 - Pengetahuan dasar akan Pancasila dan Bhineka Tunggal Ika sebagai landasan kehidupan berbudaya, berbangsa dan berbahasa Indonesia.
- b) Dasar 2 - Pengetahuan dasar membedakan informasi mana saja yang tidak sejalan dengan nilai Pancasila di mesin telusur, seperti perpecahan, radikalisme, dll.
- c) Dasar 3 - Pengetahuan dasar menggunakan Bahasa Indonesia baik dan benar dalam berkomunikasi, menjunjung nilai Pancasila, Bhineka Tunggal Ika.

- d) Dasar 4 - Pengetahuan dasar yang mendorong perilaku konsumsi sehat, menabung, mencintai produk dalam negeri dan kegiatan produktif lainnya.

2. Pengamalam Pancasila dalam Literasi Digital.

a) Ketuhanan yang maha Esa

Di ruang digital, kecakapan budaya digital terkait nilai Ketuhanan Yang Maha Esa dimulai dengan kemampuan untuk mengakses, mengeksplorasi dan sekaligus menyeleksi informasi tentang agama dan kepercayaan dari sumber yang kredibel, dan memungkinkan adanya kajian multi perspektif

b) Kemanusiaan yang Adil dan Beradab

Di ruang digital, kecakapan budaya digital terkait nilai Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab dimulai dengan kesadaran bahwa setiap kita adalah setara. Tidak ada perbedaan jenis kelamin, ras, agama, status sosial, kelompok politik, disabilitas fisik dan perbedaan lainnya dalam hal akses Smart ASN 61 memperoleh informasi di ruang digital. Kita diharapkan memiliki pengetahuan yang cukup tentang definisi konten yang berisi penghinaan, perendahan, pengucilan, perundungan terhadap kelompok tertentu.

c) Persatuan Indonesia

Di ruang digital, kecakapan budaya digital terkait nilai Persatuan Indonesia dimulai dengan kesadaran untuk bangga menjadi warga negara Indonesia. Kita harus mampu mengakses, mengeksplorasi, menyeleksi dan mengelaborasi pengetahuan tentang Indonesia. Hal ini ditujukan agar pemahaman tentang Indonesia yang kita miliki menumbuhkan rasa cinta kepada Tanah Air. Kita juga diharapkan memiliki pengetahuan yang cukup tentang batasan ujaran kebencian (hate speech) yang memprovokasi polarisasi/perpecaha

d) Kerkayatan yang dipimpin oleh Hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan

Di ruang digital, kecakapan budaya digital terkait nilai Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan Perwakilan, dimulai dengan kesadaran untuk mengetahui,

mengeksplorasi, menyeleksi dan mengelaborasi informasi publik yang berhak Smart ASN 62 diakses dari lembaga publik sebagai pertanggungjawaban transparansi dan akuntabilitasnya. Demokrasi digital juga menjamin adanya prinsip egaliter, sehingga kita harus belajar untuk memberi ruang bagi setiap orang untuk bebas berekspresi.

e) Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia

Di ruang digital, kecakapan budaya digital terkait nilai Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia, dimulai dengan kesadaran untuk memahami regulasi dan kebijakan tentang ranah digital, di Indonesia ditetapkan UU ITE yang telah mengalami revisi di tahun 2016, juga UU Kebebasan Memperoleh Informasi. Selain itu di ruang digital kita harus memahami netiquette, sebuah panduan etika berperilaku sebagai warga negara digital.

3. Menjadi Warga Digital yang Pancasilais, yaitu

- a) Berpikir kritis; Berpikir kritis melatih kita untuk tidak sekedar sharing, namun mempertimbangkan apakah konten yang akan kita produksi dan distribusikan selaras dengan nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika.
- b) Meminimalisir Unfollow, Unfriend dan Block untuk menghindari Echo Chamber dan Filter Bubble: Sangat penting kiranya melatih kematangan bermedia. Salah satunya adalah dengan belajar untuk tidak mudah memutuskan pertemanan (unfollow, unfriend, block atau blokir) di media sosial dan media percakapan online
- c) Gotong Royong Kolaborasi Kampanye Literasi Digital: Menjadi warga digital yang Pancasilais berarti memiliki inisiatif untuk berpartisipasi dan berkolaborasi aktif dalam aktivitas dan komunitas digital.

c. Aman Bermedia Digital

Kompetensi keamanan digital merupakan kecakapan individual yang bersifat formal dan mau tidak mau bersentuhan dengan aspek hukum positif.

- 1) Area kecakapan keamanan digital yang wajib dimiliki oleh pengguna media digital.
 - a) Koginitif

Memahami berbagai konsep dan mekanisme proteksi baik terhadap perangkat digital (lunak maupun keras) maupun terhadap identitas digital dan data diri.

b) Afektif

Empati agar pengguna media digital punya kesadaran bahwa keamanan digital bukan sekadar tentang perlindungan perangkat digital sendiri dan data diri sendiri, melainkan juga menjaga keamanan pengguna lain sehingga tercipta sistem keamanan yang kuat.

c) Konatif atau Behavioral

Langkah-langkah praktis untuk melakukan perlindungan identitas digital dan data diri.

2) Indikator atau kompetensi yang perlu ditingkatkan dalam membangun area kompetensi keamanan digital, yaitu :

- a) Pengamanan perangkat digital
- b) Pengamanan identitas digital
- c) Mewaspadaai penipuan digital
- d) Memahami rekam jejak digital
- e) Memahami keamanan digital bagi anak

d. Cakap Bermedia Digital

Berdasarkan data survei indeks literasi digital nasional 2020 (34 provinsi), akses terhadap internet kian cepat, terjangkau, dan tersebar hingga ke pelosok (Kominfo, 2020). Dalam survei tersebut juga terungkap bahwa literasi digital

- masyarakat Indonesia masih berada pada level sedang (Katadata Insight Center & Kominfo, 2020).
- Adapun indeks literasi digital yang diukur dibagi ke dalam 4 subindeks, subindeks tertinggi adalah subindeks informasi dan literasi data serta
- kemampuan teknologi (3,66), diikuti dengan subindeks komunikasi dan kolaborasi (3,38), serta informasi dan literasi data (3,17) (Kominfo, 2020).
- Data tersebut nyatanya selaras dengan laporan indeks pembangunan teknologi informasi dan komunikasi (ICT Development Index) per tahun 2017. Indonesia menempati posisi 114 dunia atau kedua terendah di G20 setelah India dalam rilis tersebut (Jayani, 2020).

- Data-data tersebut menunjukkan masih terdapat ruang pengembangan untuk meningkatkannya. Salah satunya adalah kecakapan digital sebagai salah satu area kompetensi literasi digital bagi setiap individu di era digital

3. Implementasi Literasi Digital dan Implikasinya

a. Lanskap Digital Dunia Maya

- Lanskap digital merupakan sebutan kolektif untuk jaringan sosial, surel, situs daring, perangkat seluler, dan lain sebagainya.
- Fungsi perangkat keras dan perangkat lunak saling berkaitan sehingga tidak bisa lepas satu sama lain. Kita tidak bisa mengakses dunia digital tanpa fungsi dari keduanya.
- Komputer yang paling dekat dengan kehidupan kita adalah komputer pribadi. Komputer merupakan istilah yang digunakan untuk menyebut komputer yang didesain untuk penggunaan individu (Wempen, 2015).

b. Kategori mesin Komputer

1) Komputer

Terdiri dari kotak besar yang disebut unit sistem yang berisi berbagai komponen penting agar komputer ini dapat bekerja. Kelebihan komputer desktop ini adalah kita meningkatkan performa dan fungsi komputer dengan mudah.

2) Notebook

Merupakan istilah lain dari laptop yang didesain agar bisa dilipat dan mudah dibawa kemana-mana. Dalam perangkat keras ini sudah terdapat monitor, keyboard, dan keypad yang merangkai jadi satu dengan unit sistemnya.

3) Netbook

Merupakan singkatan dari internet notebook. Biasanya lebih kecil ukurannya dan kemampuannya tidak sehandal notebook. Sehingga membuat netbook mungkin tidak dapat mengoperasikan perangkat lunak tertentu. Dari segi harga, netbook lebih terjangkau

4) Tablet

Komputer portabel yang terdiri dari layar sentuh dengan komponen komputer di dalamnya. Perangkat keras ini sangat simpel dan mudah dibawa kemana-mana. Namun, perangkat ini biasanya tidak dapat

mengoperasikan beberapa aplikasi perangkat lunak tertentu karena keterbatasan kemampuannya.

5) Telepon Pintar

Perangkat telepon yang memiliki kemampuan untuk mengoperasikan berbagai aplikasi perangkat lunak dan mengakses internet. Sama seperti tablet, telepon pintar biasanya dilengkapi dengan layar sentuh. Telepon pintar dapat mengoperasikan berbagai perangkat lunak namun tidak sehandal komputer desktop atau notebook.

c. Tahapan kerja Mesin Pencari Informasi

1) Penelusuran (crawling),

yaitu langkah ketika mesin pencarian informasi yang kita akses menelusuri triliunan sumber informasi di internet. Penelusuran tersebut mengacu pada kata kunci yang diketikkan.

2) Pengindeksan (indexing)

yakni pemilahan data atau informasi yang relevan dengan kata kunci yang kita ketikkan.

3) Pemeringkatan (ranking)

yaitu proses pemeringkatan data atau informasi yang dianggap paling sesuai dengan yang kita cari

d. Cara penggunaan Pencarian Informasi

1) Mengetik kata kunci (keyword) di kolom pencarian, kata kunci dapat berupa satu kata atau lebih.

2) Klik enter, maka berbagai hasil pencarian yang relevan akan muncul. Jika belum menemukan informasi yang dibutuhkan, maka kita dapat mengubah kata kunci yang lebih sesuai. Cara Penggunaan Mesin Pencarian Informasi.

3) Menggunakan karakter tanda hubung (-) untuk menghilangkan kata khusus yang tidak diinginkan, misalnya kita ingin mencari informasi resep masakan selain ayam. Maka setelah mengetik 'resep masakan -ayam', seluruh resep selain masakan berbahan ayam akan muncul.

4) Menggunakan karakter tanda petik (" ") untuk mencari kata atau frasa yang lebih spesifik. Misalnya, kita ingin mencari informasi resep masakan soto ayam. Maka setelah mengetik 'resep "soto ayam"', seluruh resep berbagai

soto ayam akan muncul, bukan seluruh masakan yang mengandung kata 'soto' maupun 'ayam'saja.

- 5) Menggunakan istilah OR untuk menemukan salah satu informasi yang dibutuhkan. Misalnya, kita mengetik 'soto ayam OR soto daging', maka resep yang muncul adalah soto ayam dan soto daging.
- 6) Menggunakan sinonim dari kata kunci. Ketika kita masih ragu dengan istilah yang digunakan, kita dapat menggunakan sinonim dari kata tersebut dengan diawali tanda baca tilde (~). Misalnya, kita ingin mencari gula merah namun tidak yakin apakah harus mencari gula merah atau gula kelapa, maka dapat menuliskan 'gula ~kelapa', maka hasil yang muncul juga akan menampilkan sinonim kata tersebut.
- 7) Mencari dalam sebuah situs. Misalnya kita ingin mencari informasi mengenai status gizi balita Indonesia, agar data tersebut valid maka kita ingin mencari dari Kementerian Kesehatan RI, maka kita dapat mengetik 'site:kemkes.go.id status gizi balita indonesia' dan seluruh data yang relevan dari situs Kemenkes RI akan muncul.
- 8) Menggunakan tanda bintang (*) untuk informasi yang tidak lengkap. Sebagai contoh, kita lupa bagian dari sebuah pribahasa, maka kita dapat mencarinya dengan mengetik 'sekali * dua tiga pulau terlampaui.
- 9) Mencari informasi diantara dua nilai menggunakan simbol dua titik (..) dan diakhiri dengan spasi. Contohnya, ketika ingin mencari sejarah Indonesia dari tahun 1945 hingga 1980 maka kita dapat menuliskan 'sejarah RI tahun 1945.. 1980' dan hasilnya akan menunjukkan berbagai peristiwa sejarah Republik Indonesia dalam periode tersebut

e. Aplikasi percakapan dan Media Sosial

- Aplikasi percakapan dan media sosial adalah salah satu bagian dari perkembangan teknologi yang disebut sebagai tolok ukur yang sangat menarik yang memiliki kaitan dengan berbagai aspek (Sun, 2020).
- Menurut data Hootsuite & We Are Social pada bulan Oktober 2020, aplikasi pesan terbesar masih dikuasai oleh WhatsApp.

f. Empat Dimensi Persiapan

- Akses terhadap internet. Aplikasi percakapan dan media sosial bagaimanapun adalah platform digital yang membutuhkan internet agar bisa beroperasi.
- Syarat dan ketentuan penggunaan aplikasi. Sangat penting untuk membaca syarat dan ketentuan yang diberikan oleh aplikasi sebelum menekan tombol setuju (Monggilo dkk., 2020).
- Membuat dan/atau membuka akun. Mendaftarkan akun membutuhkan data-data pribadi, misalnya nama lengkap, nomor telepon, surel, dan lainnya. Proses inilah yang harus diwaspadai, terutama bila data-data pribadi tersebut terhubung dengan data bank maupun dompet digital.
- Metode akses. Umumnya dua metode dalam mengakses sebuah aplikasi, yaitu melalui aplikasi mobile yang dipasang ke perangkat kita dan/atau browser

g. Aplikasi Dompet Digital, Loka Pasar (marketplace), dan Transaksi Digital

- Dompet digital hadir sebagai upaya dalam mewujudkan metode pembayaran nontunai untuk berbagai keperluan ataupun kebutuhan.
- Tahun 2007, DOKU ID hadir sebagai perusahaan penyedia layanan pembayaran elektronik pertama di Indonesia. Sekarang, sekurangnya terdapat lima dompet digital yang populer dan digemari oleh masyarakat Indonesia, yaitu ShopeePay, OVO, GoPay, Dana, dan LinkAja.
- Mengacu laporan Populix, pemenuhan kebutuhan konsumsi hari meningkat menggunakan dompet digital sebanyak 29,67% selama pandemi COVID-19 (Jati, 2020)

h. Etika Berinternet (Nettiquette)

- a) Etika merupakan sistem nilai dan norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau sekelompok orang dalam mengatur tingkah lakunya K.Bertens (2014: 470).

Etika Berinternet :

- Jangan menggunakan huruf besar/kapital
- Apabila mengutip dari internet, kutiplah seperluanya
- Memperlakukan email sebagai pesan pribadi
- Berhati-hati dalam melanjutkan email ke orang lain

- Noasakan menggunakan format plain text dan jangan sembarangan menggunakan Html
 - Jangan kirim file berukuran besar ke attachment tanpa zin terlebih dahulu ke penerima
- b) Etiket yang didefinisikan sebagai tata cara individu berinteraksi dengan individu lain atau dalam masyarakat (Pratama, 2014: 471).

Etiket Berinternet :

- Menulis email dengan ejaan yang benar dan kalimat sopan.
 - Tidak menggunakan huruf kapitl semua
 - Membiasakan menggunakan subject email untuk mempermudah penerima pesan
 - Menguunakan BCC (Blin Carbon Copy) bukannya CC (Carbon Copy) untuk menghindari trsebarnya email milik orang lain
 - Tidak mengirim email berpa spam, surat berantai, surat promosi dan surat lainnya yang tidak berhubungan dengan mailing text
 - Menghargai hak cipta orang lain.
 - Menghargai privasi orang lain
 - Janganmenggunakan kata-kata jorok dan vulgar.
- c) Jadi, etiket berlaku jika individu berinteraksi atau berkomunikasi dengan orang lain. Sementara etika berlaku meskipun individu sendirian. Hal lain yang membedakan etika dan etiket ialah bentuknya, etika pasti tertulis, misal kode etik Jurnalistik, sedangkan etiket tidak tertulis (konvensi).
- i. **Informasi Hoax, Ujaran Kebencian, Pornografi, Perundungan, dan Konten Negatif Lainnya**

a) HOAKS

- 1) KBBI mengartikan hoaks sebagai informasi bohong • Masyarakat Telematika (2017) mengungkapkan bahwa dari 1.146 responden, 44,3% menerima hoaks setiap hari. Sedangkan 17,2% menerima lebih dari satu kali dalam sehar.
- 2) Tips Melindungi Diri dari Hoaks (LibGuides at University of West Florida, 2021)
 - Evaluasi, Evaluasi, Evaluasi Gunakan kriteria berikut ini untuk mengevaluasi sumber: 1) Currency (keterbaruan informasi) 2)

Relevance (relevansi) 3) Authority (penulis) 4) Accuracy (akurasi/ketepatan) 5) Purpose (tujuan).

- Google It! Jika kita menemukan sesuatu melalui media sosial, cobalah untuk mencari di mesin pencari informasi, seperti google, terlebih dahulu! Cobalah telusuri apakah mesin pencari menunjukkan tiga hal berikut: 1) Ada/tidaknya situs berita terkemuka lainnya melaporkan hal yang sama 2) Ada/tidaknya situs web cek fakta telah membantah klaim tersebut 3) Jika hanya oknum tertentu yang melaporkan klaim tersebut, maka dalam kasus ini, mungkin diperlukan lebih banyak penggalan.
- Dapatkan Berita dari Sumber Berita: buka langsung situs web berita yang kredibel mengenai berita tersebut.
- Bedakan Opini dengan Fakta: opini sekarang banyak digunakan dalam sumber berita. Kita mungkin setuju dengan pendapat yang disajikan atau penulis mungkin hanya mengkontekstualisasikan fakta.

b) Perundungan di Dunia Maya (*Cyberbullying*).

1) Definisi Cyberbullying

Cyberbullying merupakan tindakan agresif dari seseorang atau sekelompok orang terhadap orang lain yang lebih lemah (secara fisik maupun mental), dengan menggunakan media digital. Tindakan ini bisa dilakukan terus menerus oleh yang bersangkutan (UNICEF, n.d.).

2) Cara Membedakan Candaan dengan Cyberbullying

Jika suatu ujaran membuat kita merasa sakit hati dan membuat orang lain menertawai kita (bukan kita ikut serta tertawa bersama mereka) maka candaan tersebut telah melewati batas. Ketika kita meminta lawan bicara untuk berhenti namun mereka tetap mengutarakan candaan tersebut kita merasa tidak nyaman, artinya ini tergolong bullying. Sementara jika hal tersebut terjadi di dunia maya, maka disebut sebagai cyberbullying.

3) Bentuk Cyberbullying

- Doxing (membagikan data personal seseorang ke dunia maya).

- Cyberstalking (mengintip dan memata-matai seseorang di dunia maya).
- Revenge porn (membalas dendam melalui penyebaran foto/video intim/vulgar seseorang). Selain balas dendam, perundungan ini juga dapat bertujuan untuk memeras korban. Perundungan ini bisa memunculkan rasa takut si korban, bahkan dapat terjadi kekerasan fisik di dunia nyata/offline (Dhani, 2016).

4) Urgensi Menghentikan Cyberbullying

- Menurut Polda Metro Jaya, tahun 2018 di Indonesia tercatat 25 kasus perundungan ini muncul di dunia maya.
- Komisi Perlindungan Anak Indonesia menyatakan terdapat 22,4% anak korban perundungan. Ditengarai hal ini terjadi karena tingginya penggunaan internet (Putra, 2019).
- Perundungan di dunia maya berpotensi semakin tinggi jika dibiarkan mengingat semakin tingginya penggunaan internet, di Indonesia dari tahun ke tahun. Literasi digital diperlukan ke masyarakat, khususnya anak-anak dan remaja untuk meminimalisir kejadian.

5) Tips Menghadapi Cyberbullying

- a) Kita dapat melaporkan posting tersebut di sosial media karena seluruh media sosial berkewajiban menjaga penggunaanya tetap nyaman berinteraksi.
- b) Jika perundungan tersebut membahayakan, segeralah menghubungi polisi.
- c) Cobalah mengambil gambar (screen capture) bukti perundungan jika sewaktu-waktu dibutuhkan saat melapor

c) Ujaran Kebencian (Hate Speech)

Ujaran kebencian atau hate speech adalah ungkapan atau ekspresi yang menganjurkan ajakan untuk mendiskreditkan, menyakiti seseorang atau sekelompok orang dengan tujuan membangkitkan permusuhan, kekerasan, dan diskriminasi kepada orang atau kelompok tersebut.

- j. Pengetahuan Dasar Berinteraksi, Partisipasi, dan Kolaborasi di Ruang Digital yang Sesuai dengan Kaidah Etika Digital dan Peraturan yang Berlaku.

- 1) Partisipasi Partisipasi merupakan proses terlibat aktif dalam berbagi data dan informasi yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Proses ini berakhir pada menciptakan konten kreatif dan positif untuk menggerakkan lingkungan sekitar.
- 2) Kolaborasi Kolaborasi merupakan proses kerjasama antar pengguna untuk memecahkan masalah bersama (Monggilo, 2020). Kompetensi ini mengajak peserta untuk berinisiatif dan mendistribusikan informasi yang jujur, akurat, dan etis dengan bekerja sama dengan kelompok masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya (Kurnia, 2020).
 - Bank Indonesia (Ridhoi, 2020) mencatat volume dan nilai transaksi uang elektronik di Indonesia terus meningkat dalam lima tahun ke belakang. Lonjakan tertinggi tercatat dalam rentang 2017- 2018.
 - Secara volume, pertumbuhan sebesar 209,8% dari 943,3 juta transaksi menjadi 2.922,7 miliar. Nominalnya tumbuh 281,4% dari Rp 12,4 triliun menjadi Rp 47,2 triliun.
 - Kemudian berdasarkan data yang iPrice dan Jakpat kumpulkan, 26% dari total 1000 responden menyebutkan mereka memilih untuk menggunakan e-wallet/e-money sebagai metode pembayaran saat melakukan online shopping di e-commerce (Devita, 2020)
- 3) Pengguna media digital harus bijak dan waspada dalam bertransaksi, karena dapat berdampak negatif bagi kita ketika melakukan transaksi daring di sosial media. Media sosial memiliki lima karakteristik yakni (Banyumurti, 2019):
 - a) Terbuka. Siapapun dapat memiliki akun media sosial dengan batasan tertentu, seperti usia.
 - b) Memiliki halaman profil pengguna. Tersedia menu profil yang memungkinkan setiap pengguna menyajikan informasi tentang dirinya sebagai pemilik akun.
 - c) User Generated Content. Terdapat fitur bagi setiap pengguna untuk bisa membuat konten dan menyebarkannya melalui platform media sosial.
 - d) Tanda waktu di setiap unggahan. Sehingga bisa diketahui kapan unggahan tersebut dibuat.

e) Interaksi dengan pengguna lain. Media sosial menyediakan fitur agar kita dapat berinteraksi dengan pengguna lainnya.

k. Transaksi Elektronik/Transaksi Daring. Berdasarkan UU ITE No 11 tahun 2008, transaksi elektronik adalah dengan menggunakan komputer, jaringan komputer, dan media elektronik lainnya. • Alat transaksi daring adalah metode pembayaran saat kita melakukan pembelian daring. Jenis pembayaran atau transaksi daring diantaranya ialah transfer bank, dompet digital/emoney, COD (Cash on Delivery) atau pembayaran di tempat, pembayaran luring, kartu debit, kartu kredit

l. Keunggulan Internet Untuk Transaksi

- Biaya operasional murah
- Potensi pasar lebih luas hingga ke internasional/global
- Tidak memerlukan toko offline/toko fisik untuk memasarkan produknya
- Toko dapat beroperasi 24 jam/hari selama 7 hari/minggu
- Katalog produk bisa selalu up to date
- Modal lebih kecil untuk memulai usaha
- Dapat dengan mudah mengenali kompetitor

m. Alat transaksi Daring

- 1) Transfer Bank
- 2) Dompet Digital/Emoney
- 3) Pembayaran Luring
- 4) Kartu Debit
- 5) Kartu kredit

n. Prinsip Praktik Digital

- 1) Menyediakan pelayanan inklusif dan responsif yang mendorong pekerjaan digital maupun aktivitas pembelajaran
- 2) Menyertakan aspek kesejahteraan digital dalam kebijakan yang sudah ada, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan aksesibilitas dan inklusi.
- 3) Menyediakan lingkungan fisik dan daring yang aman. Prinsip ini termasuk penyediaan pencahayaan ruangan yang memadai, akses WiFi, dsb dan memastikan setiap individu mematuhi peraturan mengenai kesehatan dan keselamatan.

- 4) Mematuhi petugas yang bertanggung jawab mengenai aktivitas digital (misalnya penanggung jawab aktivitas digital di kantor maupun dalam aktivitas belajar di sekolah).
 - 5) Penuhi tanggung jawab etik dan hukum yang berhubungan dengan aksesibilitas, kesehatan, kesetaraan, dan inklusi (misalnya peraturan ketenagakerjaan mengenai lembur, UU ITE, dsb).
 - 6) Menyediakan pelatihan, kesempatan belajar, pendampingan, dan bantuan partisipasi dalam kegiatan digital (misalnya peningkatan kapasitas kemampuan digital bagi pekerja maupun siswa).
 - 7) Memahami potensi dampak positif maupun negatif dari aktivitas digital pada kesejahteraan individu.
 - 8) Menyediakan sistem, perlengkapan, dan konten digital yang inklusif dan mudah diakses
- o. Hak & Kewajiban dalam Dunia Digital (Council of Europe, n.d)**
- 1) Akses dan tidak diskriminatif
 - 2) Kebebasan berekspresi dan mendapatkan informasi.
 - 3) Kebebasan berkumpul, berkelompok, dan partisipasi.
 - 4) Perlindungan privasi dan data.
 - 5) Pendidikan dan literasi.
 - 6) Perlindungan terhadap anak.
 - 7) Hak mendapatkan pertolongan terhadap pelanggaran hak asasi

B. MANAJEMEN ASN (Modul 2)

1. Kedudukan, Peran, Hak, Kewajiban dan Kode Etik ASN

a. Kedudukan 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.

Menurut UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan jenisnya, Pegawai ASN terdiri atas :

1) PNS (Pegawai Negeri Sipil)

PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina

kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, memiliki nomor induk pegawai secara nasional

2) PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja)

PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

b. Peran ASN

1) Fungsi ASN dalam menjalankan kedudukannya adalah sebagai berikut :

a) Pelaksana kebijakan public

ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk itu ASN harus mengutamakan kepentingan publik dan masyarakat luas dalam menjalankan 11 Manajemen ASN fungsi dan tugasnya tersebut. Harus mengutamakan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan publik

b) Pelayan public

ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas. Pelayanan publik merupakan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai peraturan perundang-undangan bagi setiap warganegara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelayanan publik dengan tujuan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu ASN dituntut untuk professional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

c) Perekat dan pemersatu bangsa

ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. ASN senantiasa dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. ASN senantiasa menjunjung tinggi martabat ASN serta senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan.

2) Tugas Pegawai ASN yaitu :

- a) Melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b) Memberikan pelayanan public yang professional dan berkualitas, dan
- c) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

c. Hak dan kewajiban ASN

1) Hak ASN

Hak adalah suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum, suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum, baik pribadi maupun umum. Dapat diartikan bahwa hak adalah sesuatu yang patut atau layak diterima

a) Hak PNS yang diatur dalam UU ASN yaitu PNS berhak memperoleh :

- gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- cuti;
- jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- perlindungan; dan
- pengembangan kompetensi pengembangan kompetensi

b) Sedangkan PPPK berhak memperoleh

- gaji dan tunjangan;
- cuti
- perlindungan;
- Pengembangan Kompetensi

Selain hak sebagaimana disebutkan di atas, berdasarkan pasal 70 UU ASN disebutkan bahwa Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan 13 Manajemen ASN kompetensi. Berdasarkan Pasal 92 UU ASN Pemerintah juga wajib memberikan perlindungan berupa: 1). jaminan kesehatan; 2) jaminan kecelakaan kerja; 3) jaminan kematian; dan 4) bantuan hukum.

2) Kewajiban ASN

kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya diberikan Kewajiban pegawai ASN yang disebutkan dalam UU ASN adalah:

- a) setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b) menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c) melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d) menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e) melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f) menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g) menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

d. Kode Etik dan Kode perilaku ASN

Kode etik dan kode perilaku berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN:

- 1) melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggungjawab, dan berintegritas tinggi;
- 2) melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
- 3) melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
- 4) melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 5) melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
- 6) menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara.
- 7) menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien.
- 8) menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.

- 9) memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan.
- 10) tidak menyalahgunakan informasi intern Negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain.
- 11) memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan
- 12) melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

Fungsi Kode Etik dalam Birokrasi dan penyelenggara pemerintahan

- 1) Sebagai pedoman, panduan birokrasi public/aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas dan kewenangan agar tindakannya dinilai baik.
- 2) Sebagai standar penilaian sifat, perilaku, dan tindakan birokrasi public/aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas dan kewenangannya

2. Konsep sistem Merit dalam Pengelolaan ASN

a. Pengantar

Untuk mendapatkan profil pegawai yang produktif, efektif dan efisien tersebut diperlukan sebuah sistem pengelolaan SDM yang mampu memberikan jaminan „keamanan“ dan „kenyamanan“ bagi individu yang bekerja didalamnya. Sebuah sistem yang efisien, efektif, adil, terbuka/transparan, dan bebas dari kepentingan politik/individu/kelompok tertentu. Kondisi ini memberikan lingkungan yang kondusif bagi pegawai untuk bekerja dan berkinerja karena merasa dihargai dan juga diperhatikan oleh organisasi.

b. Konsep sistem Merit dalam Pengelolaan ASN

1) Konsep Sistem Merit

Pasal 1 UU ASN ttg Ketentuan Umum SISTEM MERIT “Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecatatan

Mamfaat sistem merit bagi pegawai :

- a) Menjamin keadilan dandan ruang keterbukaan dalam perjalanan karir seseoerng

b) Memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kualitas diri

Mamfaat sistem Merit bagi Organisasi

a) Mendukung keberadaan penerapan prinsip Akuntabilitas dapat mengarahkan SDM untuk dapat mempertanggung jawabkan tugas dan Fungsinya

b) Isntasnsi pemerintah mendapat pegawai tetap yang berintegritas dan untuk mencapai visi dan misinya

2) Pengelolaan Sistem Merit ASN

Pelaksanaan Sistem Merit Dalam Pengelolaan Sdm

a) Perencanaan

- Perencanaan kebutuhan pegawai
- Pegawai ASN terpilih
- Pegawai ditempatkan sesuai dengan perencanaan

b) Monitoring, Penilaian dan Pengembangan

- pangkat dan jabatan
- pengembangan karir
- mutasi pegawai
- penilaian kinerja.

c. Kelembagaan dan Jaminan sistem Merit dalam Pengelolaan ASN

a) Komisi ASN

Mempunyai kewenangan untuk melakukan MONEV pelaksanan kebijakan dan manajemen AS

b) Kemenpan RB (Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi)

Memberikan bimbingan pertimbangan pada proses penindakan pejabat yg berwenang dan Pejabat Pembina Kepegawaian atas penyimpangan pelaksanaan Sistem Merit dalam pengelolaan ASN

3. Mekanisme Pengelolaan ASN

a. Manejemen PNS dan PPPK

1) Manejemen PNS

a) Penyusunan dan penetapan Kebutuhan

Pasal 56 dan 57 UU ASN tahun 2014. “Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis

jabatan dan analisis beban kerja. Dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dengan rincian per 1 (satu) tahun

b) Pengadaan

Merencanakan pelaksanaan pengadaan PNS Pasal 58-67 UU ASN 2014 2. Mengumumkan secara terbuka kepada masyarakat 3. Setiap WNI mempunyai kesempatan yg sama untuk melamar menjadi PNS setelah memenuhi persyaratan 4. Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS terdiri dari 3 (tiga) tahap.

c) Pangkat dan jabatan

Kompetesi, Kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan.

d) Pengembangan karir, pola karir

Pasal 69-70 UU ASN 2014 meliputi : a). Kualifikasi, b). Kompetensi (Teknis, Manajerial, Sosial Kultural), c). Penilaian kinerja, d). kebutuhan instansi, e). kompetensi, f). Integritas (Kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan, peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara) dan g). Moralitas (penerapan pengamalan nilai etika, agama, budaya, sosial dan kemasyarakatan)

e) Promosi

Pasal 71 UU ASN 2014 meliputi : a). Pola karir PNS terintegrasi secara nasional, b). Disusun sesuai kebutuhan berdasarkan pola karir nasional

f) Mutasi

Pasal 73 UU AsN meliputi : a). 1 instansi, b). Antar instansi pusat, c). 1 (satu) instansi daerah, d). Antar instansi daerah, e). Perwakilan NKRI di Luar Negeri

g) Penilaian kinerja

Pasal 74 UU ASN meliputi: a). Objektivitas Pembinaan PNS, b). Memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS, c). Disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS, serta dijadikan sebagai persyaratan.

h) Penggajian dan tunjangan

Pasal 79-81 UU ASN meliputi : Gaji, Tunjangan Kinerja, Tunjangan Kemahalan

i) Penghargaan dan perlindungan

Pasal 82-85 UU ASN meliputi : a). Tanda Kehormatan, b). Kenaikan pangkat, c). Kesempatan prioritas untuk pengembangan, d). kompetensi, Kesempatan menghadiri acara resmi atau kenegaraan

j) Jaminan pensiun dan jamina hari tua

Pasal 92 UU ASN Jaminan Kesehatan Jaminan Kecelakaan kerja
Jaminan Kematian Bantuan Hukum

k) Disiplin

Pasal 86 UU ASN meliputi : a). Tata Tertib, b). Hukuman Disiplin

l) Pembehentian

a) PNS diberhentikan dengan hormat karena:

- meninggal dunia
- atas permintaan sendiri;
- mencapai batas usia pensiun;
- perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
- tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban

b) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

- melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

c) PNS diberhentikan sementara, apabila:

- diangkat menjadi pejabat negara;

- diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural;
- ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

d) Batas usia pensiun yaitu:

- 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi;
- 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
- sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan bagi Pejabat Fungsional.

m) Perlindungan

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa

- jaminan kesehatan;
- jaminan kecelakaan kerja;
- jaminan kematian; dan
- bantuan hukum.

2) Manajemen PPPK

a) Penetapan Kebutuhan

Diatur dalam pasal 94 UU ASN meliputi : Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK ditetapkan dengan Keputusan Menteri

b) Pengadaan

Diatur dalam pasal 95-96 UU ASN meliputi : a). Perencanaan b). Pengumuman Lowongan, c). Pelamaran)Seleksi Pengumuman Hasil Seleksi, Pengangkatan menjadi PPPK)

c) Penilaian Kinerja

Diatur dalam pasal 100 UU ASN meliputi : a). Objektivitas Prestasi Kerja b). Memperhatikan Target, Sasaran, Hasil, Manfaat yang dicapai, dan Perilaku Pegawai PPPK, c). Dilakukan secara objektif, terukur, Akuntabel, Partisipatif, dan Transparan.

d) Penggajian dan Tunjangan

Diatur dalam pasal 101 UU ASN meliputi Gaji dan Tunjangan

e) Pengembangan Kompetensi

Diatur dalam pasal 102 UU ASN meliputi : a). Kesempatan untuk pengembangan kompetensi direncanakan setiap tahun oleh instansi pemerintah, b). Dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya

f) Pemberian Penghargaan

Diatur dalam pasal 100 UU ASN meliputi : a). Tanda Kehormatan b). Kesempatan Prioritas untuk, c). Pengembangan Kompetensi Kesempatan menghadiri acara resmi/ kenegaraan

g) Disiplin

Diatur dalam pasal 104 UU ASN meliputi : a).Tata Tertib dan b). Hukuman

h) Pemutusan Hubungan Perjanjian kerja

Diatur dalam pasal 105 UU ASN Pemutusan Perjanjian Kerja PPPK meliputi:

1) Pemutusan Perjanjian Kerja PPPK dengan Hormat :

- Jangka Waktu Perjanjian Kerja Berakhir
- Meninggal Dunia Pemutusan Perjanjian Kerja PPPK.
- Atas Permintaan Sendiri
- Perampangan Organisasi
- Tidak cakap Jasmani dan atau rohani.
- Dihukum penjara dgn pidana penjara paling singkat 2 tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana
- Melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat Tidak memenuhi kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.

2) Pemutusan Perjanjian Kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat

- Penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD 1945.
- Tindak pidana kejahatan yg berhubungan dgn jabatan.
- Menjadi anggota dan atau pengurus partai politi

i) Perlindungan

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa: 1. jaminan hari tua; 2. jaminan kesehatan; 3. jaminan kecelakaan kerja; 4. jaminan kematian; dan 5. bantuan hukum.

b. Pengelolaan jabatan dan Pimpinan Tinggi

1) Pengisian Jabatan Tinggi

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.

- a) Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya dilakukan pada tingkat nasional.
- b) Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif.
- c) Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
- d) Jabatan pimpinan tinggi utama dan madya tertentu dapat berasal dari kalangan non-PNS dengan persetujuan Presiden yang pengisiannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif serta ditetapkan dalam Keputusan Presiden.
- e) Jabatan Pimpinan Tinggi dapat diisi oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia setelah mengundurkan diri dari dinas aktif apabila dibutuhkan dan sesuai
- f) dengan kompetensi yang ditetapkan melalui proses secara terbuka dan kompetitif.
- g) Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah tertentu dapat diisi oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan kompetensi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi Instansi Pemerintah. Dalam membentuk panitia seleksi Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan KASN.

- i) Panitia seleksi menjalankan tugasnya untuk semua proses seleksi pengisian jabatan terbuka untuk masa tugas yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

2) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Instansi Pusat

Untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan/atau madya, panitia seleksi Instansi Pemerintah memilih 3 (tiga) nama calon untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan. Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi utama dan/atau madya yang terpilih disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Presiden. Presiden memilih 1 (satu) nama dari 3 (tiga) nama calon yang disampaikan untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi utama dan/atau madya.

3) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Instansi Daerah

Pengisian jabatan pimpinan tinggi madya di tingkat provinsi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi. Panitia seleksi memilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi madya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan. Tiga calon nama pejabat pimpinan tinggi madya yang terpilih disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Manajemen ASN 58 Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi madya kepada Presiden melalui menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri. Presiden memilih 1 (satu) nama dari 3 (tiga) nama calon yang disampaikan untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi madya. Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi. Panitia seleksi memilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan. Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang. Pejabat Pembina Kepegawaian memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk ditetapkan dan dilantik sebagai pejabat pimpinan tinggi pratama. Khusus untuk pejabat

pimpinan tinggi pratama yang memimpin sekretariat daerah kabupaten/kota sebelum ditetapkan oleh bupati/walikota dikoordinasikan dengan gubernur.

4) Penggantian Pejabat Pimpinan Tinggi

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

5) Pengawasan dalam Proses Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi

Dalam melakukan pengawasan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan jabatan pimpinan tinggi madya di Instansi Pusat dan jabatan pimpinan tinggimadya di Instansi Daerah KASN berwenang memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal:

- a) pembentukan panitia seleksi.
- b) pengumuman jabatan yang lowong.
- c) pelaksanaan seleksi;
- d) pengusulan nama calon.

Dalam melakukan pengawasan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama di Instansi Pusat dan Instansi Daerah KASN berwenang memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal:

- a) pembentukan panitia seleksi;
- b) pengumuman jabatan yang lowong;
- c) pelaksanaan seleksi;
- d) pengusulan nama calon;
- e) penetapan calon; dan
- f) pelantikan.

6) Pegawai ASN yang menjadi Pejabat

Pegawai ASN dapat menjadi pejabat negara. Pejabat negara yaitu:

- a) Presiden dan Wakil Presiden;
- b) Ketua, wakil ketua, dan anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c) Ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Daerah;

- d) Ketua, wakil ketua, ketua muda dan hakim agung pada Mahkamah Agung serta ketua, wakil ketua, dan hakim pada semua badan peradilan kecuali hakim ad hoc;
- e) Ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi;
- f) Ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan;
- g) Ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial;
- h) Ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi

c. Organisasi

Pegawai ASN berhimpun dalam wadah korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia. Tujuan Korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia

- menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN
- mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa
- pembinaan dan pengembangan profesi ASN
- memberikan perlindungan hukum dan advokasi kepada anggota korps profesi ASN
- memberikan rekomendasi kepada majelis kode etik Instansi Pemerintah terhadap pelanggaran kode etik profesi dan kode perilaku profess

d. Sistem Informasi ASN

Riwayat Pendidikan Dan Latihan meliputi “

- Riwayat Jabatan Dan Kepangkatan
- Riwayat Hidup
- Riwayat Gaji
- Riwayat Pengalaman Berorganisasi
- Riwayat Penghargaan, Tanda Jasa, Atau Tanda Kehormatan
- Riwayat Pendidikan Formal Dan Non Formal

e. Penyelesaian Sengketa

- Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif.
- Keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan,
- Upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administrative
- Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif dan badan pertimbangan ASN diatur dengan Peraturan

