A. Nilai-Nilai Dasar CPNS

Guna menegakkan amanat Pasal 4 dan Pasal 5 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pemerintah menyelaraskan nilai-nilai dasar ASN. Keseragaman nilai ini juga menjadi strategi kunci dalam membangun budaya kerja yang unggul dan mentransformasi pengelolaan ASN ke arah *world class government*. Sebagai realisasinya, Presiden RI memperkenalkan nilai-nilai ASN BerAKHLAK serta brand "Bangga Melayani Bangsa" pada tanggal 27 Juli 2021.

a. Berorientasi Pelayan

Nilai tersebut mewajibkan ASN untuk berkomitmen dalam memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan sikap yang ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan, serta terus melakukan perbaikan tiada henti.

b. Akuntabel

Nilai Akuntabel dicerminkan dengan melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi; menggunakan kekayaan negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; serta tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

c. Kompeten

Nilai Kompeten dapat diwujudkan dengan terus meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan, membantu orang lain dalam proses belajar, dan senantiasa melaksanakan setiap tugas dengan kualitas terbaik.

d. Harmonis

Harmonis bisa dilakukan dengan menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, bersuka hati menolong orang lain, dan secara aktif berkontribusi untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif dan positif.

e. Loyal

Dengan memegang teguh ideologi Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan pemerintahan yang sah; menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara; serta menjaga rahasia jabatan dan negara berarti ASN sudah mengimplementasikan nilai Loyal.

f. Adaptif

ASN memiliki kemampuan untuk cepat menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, serta bertindak secara proaktif dalam setiap situasi.

g. Kolaboratif

Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, bersikap terbuka dalam kerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, serta menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya demi mencapai tujuan bersama merupakan tujuan dari nilai Kolaboratif.

B. Kedudukan dan Peran PNS untuk Mendukung Terwujudnya Smart Governance

Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia mengalami transformasi fundamental dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Sebagai payung hukum utama, UU ini memperkuat fondasi Sistem Merit secara menyeluruh dengan menetapkan pengawasan yang lebih ketat, menata ulang status tenaga honorer, menegaskan batas usia pensiun yang berbeda berdasarkan jenjang jabatan, serta memperjelas komposisi ASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Keberadaan UU ini menuntut penyesuaian dalam peraturan pelaksana di bawahnya untuk memastikan keselarasan dalam implementasi, termasuk dalam hal manajemen teknis kepegawaian.

Penyesuaian tersebut telah dimulai sebelumnya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. PP ini berperan sebagai instrumen teknis untuk menyempurnakan operasionalisasi manajemen ASN dengan mengatur hal-hal spesifik seperti pendelegasian wewenang, mutasi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, dan yang terpenting, penyesuaian Batas Usia Pensiun (BUP) untuk Pejabat Fungsional. Dengan demikian, PP No. 17 Tahun 2020 berfungsi sebagai jembatan yang menerjemahkan prinsip-prinsip strategis dalam UU ASN ke dalam langkah-langkah operasional yang dapat dilaksanakan oleh instansi pemerintah.

Harmonisasi antara kerangka strategis UU ASN dan instrumen teknis PP No. 17 Tahun 2020 pada akhirnya bermuara pada terwujudnya Smart ASN, yang merupakan agenda digitalisasi manajemen ASN. Transformasi digital ini mencakup seluruh siklus manajemen ASN, mulai dari rekrutmen, penggajian, penilaian kinerja, hingga pengembangan kompetensi, yang bertujuan untuk menciptakan tata kelola ASN yang lebih transparan, akuntabel, dan efisien. Melalui Smart ASN, prinsip-prinsip Sistem Merit yang diamanatkan oleh UU ASN dan dioperasionalkan oleh berbagai Peraturan Pemerintah dapat diterapkan secara lebih objektif dan terukur, sehingga pada akhirnya melahirkan birokrasi yang profesional dan berorientasi pada pelayanan publik yang prima.

C. Analisis Penetapan Isu

Analisis penetapan isu merupakan proses mengidentifikasi isu, mendeskripsikan isu dan menetapkan isu. Selama kurang lebih dua bulan kami bekerja di lingkungan Disminpersau, kami menemukan beberapa isu yang dijelaskan pada tabel di bawah.

1. Identifikasi Isu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Tugas dan Fungsi | Kondisi Saat Ini | Kondisi yang Diharapkan | Rumusan Isu |
| 1 | Unit kerja | Ada kendala ketika mencari arsip dokumen disposisi | Tidak ada kendala ketika mencari arsip dokumen disposisi | Belum ada arsip digital dari dokumen disposisi di lingkungan Sudbisminbata |
| Bukti Pendukung | | | | |
| Foto | | | | |
| 2 | Unit kerja | Data personel Disminpersau yang belum sinkron | Data personel Disminpersau sudah sinkron satu sama lain | Belum optimalnya data personel di lingkungan Disminpersau |
| Bukti Pendukung | | | | |
| Foto | | | | |
| 3 | Unit kerja | Takah tidak bisa diketahui keberadaannya | Keberadaan takah bisa diketahui | Kendala pemantauan dalam proses perjalanan takah di lingkungan Disminpersau |
| Bukti Pendukung | | | | |
| Foto | | | | |
| 4 | Unit Kerja | Pencatatan surat dan telegram masih menggunakan buku | Pencatatan surat dan telegram sudah menggunakan Excel | Belum ada pencatatan secara digital untuk surat dan telegram masuk di Bagum Disminpersau |
| Bukti Pendukung | | | | |
| Foto | | | | |

2. Penetapan *Core Issue*

a. Metode APKL

D. Gagasan Pemecahan Isu

E. Matrik Rancangan Aktualisasi

F. Timeline Rancangan Aktualisasi