
Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Kota Tangerang

Jimmy Kristovel Sisworo Frederik Balajery¹, Zulhisa Lanapan A², Wisnu Nurhadi³

Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

E-mail: jimmyksfbatlajery@gmail.com, zulhisaarmain@gmail.com, wisnunurhadi8@gmail.com

Article History:

Received: 20 Mei 2024

Revised: 05 Juni 2024

Accepted: 08 Juni 2024

Keywords: SMART

ASN, Pengembangan SDM,
Pendidikan Dan Pelatihan

Abstract: Artikel ini menjelaskan tentang implementasi pengembangan sumber daya manusia cerdas pada lembaga Aparatur Sipil Negara (ASN) menuju birokrasi kelas dunia, pengelolaan sumber daya manusia khususnya penugasan seseorang pada suatu jabatan hendaknya didasarkan pada persyaratan kompetensi jabatan, dengan terlebih dahulu menganalisis dan mengukur aspek-aspek yang dapat mempengaruhi keberhasilan pada suatu jabatan. Oleh karena itu, dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan terlebih dahulu bagaimana pengelolaan kompetensi sumber daya manusia melalui berbagai macam tahapan perencanaan sumber daya manusia, penempatan sumber daya manusia dan tahap penilaian kinerja. Pengelolaan aparatur jika diterapkan secara baik dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Penelitian ini mempunyai goals untuk mendeskripsikan bagaimana mengembangkan keberadaan pegawai melalui kegiatan orientasi, empowerment, pendidikan dan pelatihan serta untuk mendeskripsikan yang menjadi faktor dalam mempengaruhi pembangunan organisasi pegawai negeri sipil nasional yang cerdas untuk mencapai birokrasi kelas dunia. Sehingga jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. yang bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel yang diteliti serta memberikan gambaran dan penjelasan mengenai hasil penelitiannya. Teknik untuk menjawab permasalahan terkait dengan pengembangan sumber daya aparatur sebagai sumber daya manusia digunakan konsep dari Miles dan Huberman. Dengan menggunakan interaktif model triangulasi dengan penyajian data hasil dari hasil reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitiannya memberikan suatu informasi: (1) Seorang aparatur pemerintah perlu menguasai teknologi dan

mengembangkan aplikasi pelayanan informasi dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik, (2) rasa nasionalisme merupakan hal yang menjadi prioritas yang dimiliki oleh aparatur pemerintah serta mampu menerapkan prinsip good governance, (3) Mempunyai rasa tanggung jawab dan berempati, (4) Perlu untuk mengembangkan sumber daya aparatur secara berkelanjutan dan komprehensif, dan (5) Sejalan dengan penerapan sistem manajemen kinerja, dapat dirumuskan visi dan nilai-nilai untuk merancang ulang seleksi dan evaluasi jabatan dalam pelaksanaan pekerjaan.

PENDAHULUAN

Persaingan global kini merambah ke digitalisasi dalam berbagai sektor pemerintahan, sehingga Indonesia juga perlu menerapkan revolusi Industri 4.0. Setiap pegawai pemerintahan dipaksa beradaptasi dengan teknologi digital sebagai upaya memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Tidak dapat disangkal perlunya memanfaatkan perkembangan teknologi dalam birokrasi untuk memberikan pelayanan prima. Indonesia menempati peringkat 77 dengan skor 38,04. Untuk meningkatkan indikator tersebut, pemerintah melalui Kementerian Penguatan Kelembagaan dan Reformasi Birokrasi Nasional (PANRB) meluncurkan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia ASN Cerdas atau lebih dikenal dengan Smrat ASN 2024. ASN yang smart siap beradaptasi dengan disrupsi dan tantangan di dunia yang semakin rumit.

Seorang pegawai yang smart selalu mempunyai kemampuan untuk beradaptasi terhadap perkembangan teknologi akan *carry out* menuju Birokrasi 4.0 sebagai cerminan dari revolusi industri 4.0. Digitalisasi pelayanan publik perlu berjalan seiring dengan keamanan digital yang baik. Cara bekerja revolusi 4.0 yang dapat diukur oleh pamater kecepatan layanan, efisiensi layanan, ketepatan layanan, kondisional kerja, dan dampak sosial. Dalam bekerja pegawai mempunyai fleksibilitas sehingga tidak harus setiap waktu bekerja di kantor. Kedepannya, cara bekerja bisa menggunakan *smartphone*, tentunya untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi birokrasi.

Pemerintah juga sedang mengupayakan sistem pengelolaan sumber daya manusia nasional dengan *talent management*, seluruh kompetensi ASN dipetakan secara individual. Struktur ASN yang ideal harus didukung dengan pengelolaan pegawai yang dirancang untuk menempatkan pegawai terbaik pada posisi strategis. Seluruh pengelolaan pegawai diintegrasikan ke dalam sistem kepegawaian dan kemudian dicocokkan dengan pengelolaan pegawai pemerintahan. Hal tersebut agar terciptanya pengelolaan pegawai yang berfokus pada pembangunan daerah.

Keberhasilan pemerintah bergantung pada kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal masing-masing instansi. Dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, lingkungan berubah dengan cepat, sehingga diperlukan kemampuan untuk memahami berbagai fenomena perubahan, menganalisis dampaknya terhadap organisasi, dan mempersiapkan diri untuk merespons perubahan lingkungan organisasi. Melihat kenyataan tersebut, maka peran pegawai dalam organisasi tidak hanya bersifat administratif saja, namun juga terfokus pada pengembangan potensi kultur inovatif oleh pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai pada hakikatnya merupakan sumber penggerak untuk memperoleh

pengetahuan, dan mendapatkan keterampilan. Sebagai pilar organisasi, kemampuan tersebut senantiasa disempurnakan dan dikembangkan untuk menjamin produktivitas tinggi yang konsisten dalam mendukung pencapaian tujuan. Ketika persaingan menjadi semakin ketat akibat perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang dinamis di semua bidang kehidupan manusia, lembaga pemerintah membutuhkan personel yang berbakat untuk memberikan layanan kelas dunia. Dengan cara ini, organisasi dapat mengejar produktivitas tenaga kerja yang tinggi, karena tidak hanya memberikan layanan yang memuaskan, tetapi juga berfokus pada nilai dan kinerja untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

LANDASAN TEORI

SMART ASN

Di era dinamisnya global dan tuntutan kemajuan berkelanjutan, sistem pelayanan yang diberikan oleh aparatur sipil di Indonesia sedang mengalami perubahan paradigma untuk meningkatkan kualitas. Pegawai yang cerdas menjadi sebuah tonggak penting untuk mengupayakan pembangunan dalam berbagai sektor. Dalam hal tersebut menjadi suatu kebutuhan mendesak akan pegawai yang memiliki kompetensi, kinerja, profesionalisme, dan kemampuan cepat beradaptasi terhadap perubahan yang tinggi, dan menjadi suatu landasan penting untuk mencapai tujuan dalam pengembangan sumber daya manusia di pemerintahan.

A. Integritas membangun

Integritas adalah pondasi dari keberhasilan seorang SMART ASN. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seorang pegawai harus memelihara kejujuran, etika, dan moralitas, menciptakan kepercayaan dan keyakinan masyarakat.

B. Nasionalisme

Nasionalisme merupakan semangat pengabdian yang dalam kepada tanah air. Seorang SMART ASN tidak hanya melihat tugasnya sebagai pekerjaan, melainkan sebagai panggilan untuk mendukung pembangunan negara Indonesia dengan memberikan yang terbaik.

C. Penganjutan standar layanan

Pegawai SMART ASN selalu mempertahankan standar tinggi dalam setiap aspek pekerjaannya. Mereka melibatkan diri dalam pelayanan publik dengan dedikasi, mengutamakan kebutuhan masyarakat, serta menjaga integritas dan kompetensi profesional mereka.

D. Bisa beradaptasi

Di dunia yang semakin terhubung, ASN yang SMART perlu memiliki pengetahuan mendalam mengenai isu-isu global. Mereka harus siap mengatasi tantangan dunia dengan solusi lokal yang cerdas dan memastikan bahwa setiap langkah yang mereka ambil memberikan dampak positif di seluruh dunia. Dengan kata lain, tidak perlu takut dengan perkembangan AI, ASN yang Smart harus bisa memanfaatkannya untuk mempermudah tugas sehari-hari.

E. Mempunyai kompetensi dalam memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Teknologi informasi dan komunikasi dan penguasaan bahasa menjadi syarat utama pegawai. Penguasaan digitalisasi dan komunikasi akan memungkinkan pegawai dapat berinteraksi secara efektif pada lingkungan global.

F. Mempunyai jiwa melayani melalui sikap ramah dan menghargai masyarakat sebagai penerima layanan

Jiwa melayani merupakan ciri utama ASN SMART. Ciptakan lingkungan yang positif dan inklusif dengan bersikap baik hati, sabar, dan penuh hormat dalam semua interaksi dengan masyarakat.

G. Membangun jiwa wirausaha melalui inovasi dan kreativitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik

ASN yang SMART dapat mewakili kewirausahaan dalam pelayanan publik. Mereka terus melakukan inovasi dan kreativitas untuk memecahkan masalah yang kompleks, memberikan nilai tambah bagi individu dan masyarakat, dan mengembangkan solusi baru yang menjadikan layanan pribadi dan publik lebih efektif dan efisien.

H. Membangun jaringan yang luas melalui kerjasama

ASN SMART menyadari pentingnya networking yang luas. Kolaborasi dan kemitraan dengan rekan kerja, organisasi dan institusi lainnya adalah kunci keberhasilan. Melalui kolaborasi yang kuat, ASN SMART menciptakan sinergi dan kolaborasi dalam pembangunan diberbagai sektor.

Parameter dari smart pegawai diatas merupakan syarat penting untuk menciptakan sumber daya aparatur yang mempunyai kapasitas untuk mewujudkan the gold Indonesia 2045, tentunya hal tersebut dapat tercipta apabila didukung oleh stakeholders yang melakukan kolaborasi sesuai dengan fungsinya masing-masing dalam mengembangkan sumber daya aparatur yang berkualitas atau dikenal juga dengan smart aparatur sipil negara.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara

Membangun aparatur yang cerdas memerlukan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi penting untuk merespon perubahan lingkungan eksternal organisasi secara tepat dan tepat. Kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal dipupuk oleh:

1. Orientasi Sumber Daya Manusia

Menurut (Simamora, 2006:274), Orientasi dapat berupa pengenalan sederhana dengan karyawan lama, atau dapat merupakan proses panjang, yang meliputi pemberian informasi mengenai kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia (kondisi kerja, upah, dan jaminan sosial) prosedur kerja, gambaran umum/sejarah, sifat perusahaan, dan manfaat-manfaat yang diperoleh karyawan baru, yang dimaksud orientasi disini adalah pengembangan dan pelatihan awal bagi para karyawan baru yang memberi informasi bagi perusahaan/instansi, pekerjaan, maupun kelompok kerja. Pengenalan dan orientasi perlu diprogramkan karena adanya sejumlah aspek khas yang muncul pada saat seseorang memasuki lingkungan kerja baru.

2. Empowerment pegawai

Empowerment pegawai perlu dilakukan kepada kepada setiap pegawai yang ada di pemerintahan tanpa perkecualian. Dengan adanya pemberdayaan aparatur, diharapkan peningkatan kinerja dan hasil semakin besar karena adanya rasa tanggung jawab dari setiap aparatur. Komponen output merupakan hasil dari kegiatan proses yang meliputi out of mind (knowledge, science & skill) dan output material (barang, bangunan, konsep kebijakan). Sedangkan komponen outcome adalah komponen dari hasil output yang melepaskan diri dari keterkaitan dengan komponen lainnya. Wujud outcome ini cenderung bersifat output yang nyata.

Dan yang terakhir adalah komponen umpan balik yang merupakan komponen hasil dari output yang terkait dengan komponen lainnya sehingga keberadaannya dalam suatu sistem kembali kepada input. Komponen dari umpan balik ini wujudnya lebih cenderung bersifat output yang tidak nyata. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa aparatur pemerintah perlu dibekali dengan pengetahuan dan kemampuan yang menunjang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Hanya saja yang harus diingat bahwa potensi yang dimiliki setiap aparatur tentunya berbeda satu dengan lainnya, dan potensi itu dapat diarahkan dan dikembangkan. Agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan maka aparatur harus diberikan kesempatan dan dimampukan untuk melakukannya. Namun semua itu dibutuhkan adanya pemberdayaan aparatur pemerintah, yang bukan saja harus tetapi sudah sangat krusial. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa pemberdayaan aparatur pemerintah ini hanya akan terwujud bila ada dukungan dari pimpinan, dan juga dukungan dari organisasi. Berbagai cara dalam memberdayakan aparatur yang baru dan yang lama, ini dilakukan secara personal atau kelompok bagi yang ingin melengkapi kemampuan sesuai kebutuhan job discription yang diberikan kantor.

3. Kegiatan Pengembangan

Keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan tersebut menjadi salah satu persyaratan bagi pengangkatan dalam jabatan struktural tertentu. Karena jabatan pada dasarnya bukan merupakan sesuatu yang dapat diminta atau dituntut, melainkan merupakan perintah dan tidak dapat meminta atau mengharuskan partisipasi dalam pelatihan pendidikan. Pelatihan terstruktur dilakukan secara bertahap, sehingga syarat untuk mendapatkan pelatihan tingkat yang lebih tinggi adalah lulus pelatihan tingkat yang lebih rendah. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara struktural harus mempunyai arah politik dalam kerangka penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang runtut.

Pendidikan dan pelatihan mencakup dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan pengertian yang tidak dapat dipisahkan. Seorang Aparatur hanya dapat diangkat dalam jabatan tertentu setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang ditetapkan jabatan tersebut. Salah satu persyaratan adalah telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jabatan yang akan dipangkunya. Pendidikan dan Pelatihan ini memberikan bekal kemampuan administrasi dasar sehingga para peserta mampu mengenali kedudukan organisasi dan persoalan instansi masing-masing dalam pemerintahan negara, serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari secara efektif dan efisien. Menurut Rasyid (2006: 182), salah satu langkah yang layak ditempuh untuk memberdayakan suatu lembaga, yakni dengan memberikan keleluasaan yang lebih besar kepadanya dalam proses pengambilan keputusan.

Keleluasaan dimaksud, menurut Rasyid (2006: 184), akan menjamin terbukanya peluang-peluang untuk menggali dan mengembangkan ide-ide dan mendorong lahirnya prakarsa dan kreativitas yang tinggi. Keleluasaan yang tinggi yang dinikmati oleh suatu lembaga dalam mengembangkan misinya merupakan faktor pendorong utama bagi tercapainya kemajuan. Disamping aspek keleluasaan, ada upaya mengatasi faktor-faktor kelemahan yang menyertai keberadaan dan peran suatu lembaga.

Faktor pendukung pengembangan pegawai

Pendukung perkembangan pegawai meliputi pendukung dari dalam dan dari luar organisasi.

1) Merumuskan kembali visi dan nilai-nilai organisasi, karena perubahan menyebabkan ketakutan, disorientasi, dan disorientasi. Oleh karena itu, visi dan nilai-nilai lembaga terlebih

dahulu harus dirumuskan kembali agar setiap organisasi fokus pada visi dan nilai-nilai lembaga tersebut.

2) Desain ulang pekerjaan. Salah satu dampak pekerjaan tersebut adalah adanya pembangunan. Tugas dan fungsi dilakukan secara efektif dan efisien, namun hasilnya akan sama atau lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu, lembaga pendidikan mendesain ulang pekerjaan untuk memenuhi persyaratan dan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut, yaitu pengetahuan, perilaku dan keterampilan, bakat dan faktor motivasi, uji lapangan untuk kesesuaian kebutuhan individu untuk melakukan pekerjaannya

3) Evaluasi pegawai dilakukan untuk melihat penempatan pegawai sesuai dengan pendidikannya. Kemudian, temukan talenta dengan ukuran yang tepat untuk pekerjaan itu dengan memilih perangkat yang mungkin perlukan dan mengevaluasi lingkungan ASN dalam organisasi.

4) ASN melakukan peralihan. Setelah pemilihan dan evaluasi peralatan, peralatan yang sesuai dengan rancangan pekerjaan diperoleh dan lembaga tersebut dikelola dengan personel.

5) Penerapan pengembangan pegawai pertumbuhan berkelanjutan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang diharapkan organisasi.

6) Melaksanakan proses pengembangan sumber daya aparatur berupaya untuk memastikan keberhasilan dengan meninggalkan pola kerja lama dengan menggantikannya oleh pola kerja baru.

Faktor penghambat

Penghambat pengembangan sumber daya aparatur:

- 1) Lemahnya komunikasi aparatur menimbulkan jarak dan pembagian kerja yang parsial sehingga mengakibatkan konflik antara dua perangkat atau lebih di beberapa area.
- 2) Keraguan diri pada petugas yang merasa terasing dari petugas lain karena sukuisme, rasisme, dan religiusitas.
- 3) Perasaan tidak aman dan kemunduran terhadap pejabat lain.
- 4) Ketika terjadi perbedaan pendapat, sering terjadi perbedaan pendapat, pihak yang kalah merasa terhina, rasa kesal timbul atas pendapat pihak yang menang, dan perasaan tidak aman di lingkungan ASN semakin meningkat.
- 5) Beberapa faktor penghambat di atas sebaiknya dicegah dengan menyesuaikan cara baru yang dapat dengan lebih mudah dan bertahap menghilangkan hambatan yang dirasakan perangkat, sehingga kinerja pengembangan di lingkungan ASN menjadi lebih modern dan meningkat. Dengan mencontoh hal tersebut, maka pada tahun 2024 dapat tercipta suatu perangkat yang dapat mengembangkan sumber daya manusia yang maju dan berkelas dunia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan mendeskripsikan variabel-variabel yang diteliti serta memberikan gambaran dan penjelasan mengenai. Tujuanannya untuk menjelaskan dan menafsirkan secara natural dan alamiah terkait dengan permasalahan pengembangan sumber daya aparatur sesuai dengan fakta yang ada di lapangan. Oleh karena itu, fokus penelitian adalah terkait pengembangan sumber daya perangkat adalah sebagai berikut: Unsur penunjang dalam orientasi perlengkapan, pemberdayaan, pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan sumber daya ASN. Metode analisis digunakan konsep dari Miles dan Huberman (2007: 16) dengan menggunakan model interaksi interaktif melalui triangulasi sumber dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang di rruksi, disajikan dan diambil kesimpulannya secara terus menerus sampai kepada tahapan pengambilan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMART Aparatur Sipil Negara

Integritas ASN menuntut seluruh pejabat mempunyai kewajiban untuk taat kepada konstitusi, substansinya adalah seorang ASN harus :

- 1) Beriman dan taat pada Pancasila 1945 Konstitusi, bangsa, pemerintahan.
- 2) Mematuhi semua hukum dan peraturan, melakukan yang terbaik, untuk mengabdikan kepada negara dan memberikan layanan kepada warga negara.
- 3) Menjunjung tinggi, harkat, martabat bangsa, dan kepentingan bangsa.
- 4) Melindungi apa yang dirahasiakan negara.
- 5) Mempunyai integritas dalam bekerja.

Oleh karena itu, integritas seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengharuskan setiap karakter ASN mempunyai kekuatan pikiran dan yang diperlukan untuk sikap, perilaku, dan kepribadian. Dalam kapasitas sebagai ASN, wajib menjalankan misi pemerintahan dan nasional, melayani masyarakat dengan integritas dan standar etika, menjunjung tinggi kehormatannya, serta bekerja sama. Oleh karena itu, integritas seorang ASN menjadi salah satu indikator wajib mengingat sumpah dan janjinya untuk tidak melalaikan tugasnya di pemerintahan. Sektor publik identik dengan ruang lingkup pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan fungsi ASN.

Setiap pegawai perlu memiliki rasa nasionalisme yang kuat pada kepentingan publik menjadi nilai dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai ASN. Pegawai ASN dapat mempelajari bagaimana aktualisasi sila demi sila dalam Pancasila agar memiliki karakter yang kuat dengan nasionalisme dan wawasan kebangsaannya. Nasionalisme dalam arti sempit merupakan sikap yang meninggikan bangsanya sendiri, sekaligus tidak menghargai bangsa lain sebagaimana mestinya. Dalam arti luas, nasionalisme berarti pandangan tentang rasa cinta yang wajar terhadap bangsa dan negara, sekaligus menghormati bangsa lain. Nasionalisme Pancasila merupakan pandangan atau paham kecintaan manusia Indonesia terhadap bangsa dan tanah airnya yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila.

Pengembangan Sumber Daya Aparatur

Upaya pengembangan ini dimulai dengan menilai kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian membandingkannya terhadap peta kompetensi dalam rangka menganalisis kesenjangan kemampuan pegawai dengan yang diharapkan. Berdasarkan kondisi tersebut, organisasi melakukan berbagai inisiatif terhadap pengembangan guna memastikan kualifikasi pegawai dalam menduduki jabatan tertentu telah terpenuhi.

Kompetensi merupakan landasan seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia dan mendorong penempatan pegawai sesuai dengan kualifikasinya pada posisi jabatan tertentu untuk mendapatkan keunggulan lebih dari sekedar kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. Seperti diketahui bahwa organisasi mempunyai tujuan untuk membuat suatu kerangka kualifikasi pegawai yang berbasis pada standar. Sederhananya, hanya ada dua bidang kompetensi yang ingin dibangun BKN, yakni kompetensi profesional dan kompetensi personal. Kompetensi yang sesuai dengan standar dapat memberikan kemudahan manajemen untuk menempatkan pegawai dalam posisi pada suatu jabatan tertentu. Pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan keahliannya bisa juga disebut sebagai pegawai yang profesional dalam bidang pekerjaannya. Sedangkan kompetensi pegawai mengacu pada kemampuan yang dimiliki setiap individu pegawai. Bandingkan sejauh mana keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi tersebut sesuai

dengan keterampilan masing-masing pegawai.

Manajemen talenta berbasis kompetensi efektif ketika kompetensi terus meneeru dikaitkan dengan proses manajemen kepegawaian yang bersifat strategis dan standar kinerja organisasi yang terukur. Dalam banyak proses perencanaan di lingkungan organisasi publik saat ini, diyakini bahwa penerapan keterampilan yang mendasari sistem manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi operasi publik dalam menyediakan layanan publik dan mematuhi persyaratan eksternal. Tantangan yang dihadapi memerlukan transparansi, meritokrasi, dan kinerja tinggi.

KESIMPULAN

ASN harus memiliki rasa nasionalisme dan menerapkan prinsip-prinsip umum tata kelola yang baik. Selain itu, peningkatan kapasitas pegawai pemerintah memerlukan unsur pendukung. ASN harus mampu mengartikulasikan visi dan nilai-nilai yang dapat membentuk kembali pekerjaannya. Untuk mencapai kualitas unggul, ASN harus melakukan seleksi dan evaluasi atas penerapan sistem manajemen kinerja. Lebih lanjut, ASN hendaknya meminimalisir disinsentif akibat tidak mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Miskomunikasi antar ASN yang menghambat kinerja efektif dan efisien juga harus diatasi. Untuk mewujudkan ASN yang unggul kelas dunia, diperlukan perhatian pada hal-hal berikut: Agar ASN mampu bersaing di tingkat dunia, Pengelolaan kapasitas pegawai pemerintahan perlu memperhatikan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dan menerapkan pengelolaan kualifikasi sesuai dengan standar yang berorientasi kepada tata kelola pemerintahan yang baik.

Aparatur sipil negara yang terlibat dalam proses pengembangan harus berbagi pengalamannya dengan aparatur yang tidak terlibat dalam pengembangan. Pendidikan dan pelatihan hendaknya dimanfaatkan oleh para pegawai untuk meningkatkan kapasitasnya sesuai dengan kualifikasi yang memenuhi standar kinerja sehingga dapat menjadikan pegawai sebagai pegawai yang profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan pemerintahan.

DAFTAR REFERENSI

- Handayaniingrat, Soerwono, 2002. Negara: Pemerintahan dan Aparaturnya. Bogor: CV. Ananda.
Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman 2002. Analisis Data Kualitatif. Jakarta: UI Press
Ajib Rakhmawanto (2008). Membangun Model Pengembangan SDM Aparatur Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 2, No. 1
Herman. (2011). Implementasi Manajemen SDM Berbasis Kompetensi: Solusi Proaktif Permasalahan SDM Aparatur. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 5, No. 1.
Thesalonika Macharya Pangarepan., Johannis E Kaawoan., Fanley N. Pangemanan. (2022). Implementasi Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Berbasis Elektronik Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. Jurnal Governance Vol. 2, No. 2, ISSN: 2088-2815
<https://www.menpan.go.id/>