
juPentingnya Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Menuju Era Smart ASN Bangsa Melayani

Cicha Ramadani Siti Rahmah Tursina¹

¹Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

cicharamadani@rocketmail.com

Abstrak

Digitalisasi mulai ditekankan dalam kegiatan pemerintahan, seperti tujuan mencapai SMART ASN. Melalui upaya reformasi birokrasi, pemerintah berupaya mewujudkannya. Untuk meningkatkan semua aparatur pemerintah ke standar internasional, studi ini berupaya memahami keadaan birokrasi federal. Karena adanya variasi regional dalam kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), sangat penting untuk meningkatkan kemampuan ASN guna menghadapi perubahan dan kemajuan dunia yang semakin cepat. Sumber daya manusia suatu perusahaan dianggap sebagai penentu utama keberhasilannya. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, khususnya dalam upaya menyusun administrasi pemerintahan, strategi baru yang lebih fleksibel harus dikembangkan untuk memenuhi tuntutan birokrasi modern dan memperhitungkan perubahan dalam lingkungan strategis. Untuk mengembangkan ASN yang berintegritas, profesionalisme, inovatif, dan orisinal, bangsa ini membutuhkan lebih banyak ASN cerdas dari bakat-bakat luar biasa yang harus diasah dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi yang diakui secara internasional. Dengan menggunakan tinjauan pustaka sebagai panduan untuk bahan analisis, penelitian ini menggunakan pendekatan analitis deskriptif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pendekatan yang relevan untuk melatih sumber daya manusia untuk masa depan smart ASN. Dalam rangka mewujudkan Smart ASN yang berintegritas, berwawasan kebangsaan, profesional, berwawasan global, menguasai teknologi informasi dan bahasa asing, berkepribadian dalam bidang perhotelan, berjejaring, dan berjiwa kewirausahaan, hasil kajian ini memaparkan rencana pembangunan sumber daya aparatur negeri sipil melalui bakat, kompetensi, dan ketahanan.

Kata kunci: Sumber Daya; Aparatur Sipil Negara; Smart ASN; Bangsa Melayani

Abstract

Digitalization is beginning to be emphasized in government activities, such as the goal of achieving SMART ASN. Through attempts at bureaucratic reform, the government is attempting to make this a reality. In order to raise all government employees to international standards, this study attempts to comprehend the state of the federal bureaucracy. Due to regional variations in State Civil Apparatus (ASN) competency, it is vital to enhance ASN capabilities to meet the world's ever-increasingly quick changes and advances. A company's human resources are thought to be the primary determinant of its success. Given the significance of human resources, particularly in attempts to structure government administration, a new, more flexible strategy must be developed in order to meet the demands of the modern bureaucracy and account for shifts in the strategic environment. In order to develop ASNs with integrity, professionalism, innovation, and originality, the nation needs more intelligent ASNs from exceptional talents who must be properly sharpened through high-quality, internationally recognized education and training. Using literature reviews as a guide for analysis materials, this study employs a descriptive analytical approach. The study's goal is to identify pertinent approaches for training human resources for the Smart ASN future. In order to create Smart ASN with integrity, nationalism, professionalism, global insight, proficiency in information technology and foreign languages, hospitality, networking, and entrepreneurship, the study's findings describe a plan for building civil servant resources through talent, competence, and resilience..

Keywords: Resources; State Civil Apparatus; Smart ASN; Proud to Serve

Pendahuluan

Unsur yang paling krusial dan menentukan dalam suatu korporasi adalah sumber daya manusianya. Kemampuan organisasi untuk maju atau mundur ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sebagus apapun sistem yang dirancang dan dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi, berbagai sarana dan prasarana tersebut tidak akan berarti banyak bagi eksistensi organisasi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas yang memadai. Dengan sumber daya manusia, sistem sarana dan prasarana dalam organisasi juga dapat ditingkatkan sesuai dengan perkembangan kebutuhan untuk mempercepat penyelesaian tugas. (Ottay et al., 2022)

Dalam konteks organisasi, salah satu langkah dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah pengalaman belajar yang membantu pertumbuhan jangka panjang orang atau karyawan. Dalam sebuah perusahaan, pengembangan sumber daya manusia secara umum diyakini sebagai proses peningkatan potensi, kemampuan, kompetensi, dan karier karyawan. Dimensi kompetensi meliputi unsur-unsur berikut: pengetahuan, kemampuan, konsep diri, motivasi, dan sifat motif. Komponen pengembangan juga mencakup peningkatan rasio potensi (berpikir, logika, IQ, dan kompetensi) serta etika dan moral, atau kecerdasan spiritual (SQ) (Tanjung, 2022).

Peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM), termasuk pengembangan SDM, diakui menjadi perhatian penting. Hal ini tercermin dalam prioritas pembangunan nasional jangka menengah 4 tahun 2020–2024 yang menitikberatkan pada peningkatan kualitas SDM. Pembangunan di sektor aparatur difokuskan pada pencapaian birokrasi yang unggul. ASN yang SMART atau ASN dengan kualitas dan atribut berikut ini, mendefinisikan birokrasi kelas dunia: kejujuran, profesionalisme, jaringan keramahan, kewirausahaan, wawasan global, dan keterampilan dalam bahasa asing dan TI. (Rumengan et al., 2019) Setiap ASN harus didasarkan pada prestasi, sesuai dengan kualifikasi latar belakang (seperti pendidikan, pengalaman, dan pelatihan), kompeten (sesuai kompetensi teknis, manajerial, dan sosial budaya), menunjukkan kinerja yang sesuai, dan mematuhi etika kerja (nilai-nilai inti ASN, dan kode etik ASN) agar dapat dianggap profesional. Setiap ASN harus mengamalkan prinsip-prinsip tersebut dalam pekerjaannya, selain membangun Branding ASN dan nilai-nilai inti, yaitu "bangga melayani" dan prinsip-prinsip moral berorientasi pada pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, harmoni, loyalitas, kolaborasi, dan adaptabilitas. (Riani, 2022) Kriteria utama untuk mengevaluasi keberhasilan dalam organisasi dan lembaga pemerintah adalah kepuasan layanan publik. Alasannya, layanan publik merupakan hal yang paling terlihat. Publik dapat mengevaluasi kinerja pemerintah secara langsung berdasarkan apa yang diterimanya. Oleh karena itu, evaluasi kepuasan berlaku untuk birokrasi pemerintah maupun bisnis (korporasi). (Denny Elyasa, 2022) Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan pemenuhan tanggung jawab serta tugas instansi pemerintah. Oleh karena itu, aparatur sipil negara (ASN) harus dididik agar menjadi aparatur yang amanah, kompeten, profesional, serta mampu melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya (Wahyono, 2024).

ASN harus mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang tepat sesuai dengan perannya agar kompeten dalam menjalankan tugas dan memenuhi harapan perusahaan atau instansi. Selain meningkatkan rasio potensi (berpikir, logika, IQ, kompetensi), dimensi pertumbuhan juga mencakup peningkatan kecerdasan spiritual (SQ), atau etika dan moralitas. Pengetahuan, kemampuan, konsep diri, motivasi, dorongan, dan sifat merupakan komponen yang membentuk dimensi kompetensi. Kompetensi ini, atau kapasitas untuk melakukan pekerjaan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan, merupakan salah satu unsur yang membentuk seorang profesional (Tupan et al., 2017).

Pekerjaan dan pelayanan ASN difokuskan pada tujuan nasional yang meliputi berbagai tugas, termasuk penyelenggaraan pelayanan publik, pemerintahan, dan pembangunan tertentu. Penyediaan barang, jasa, dan/atau dukungan administratif oleh ASN merupakan pelaksanaan tugas pelayanan publik. Sementara itu, kegiatan pemerintahan dilaksanakan dalam rangka perencanaan operasi pemerintahan umum, seperti administrasi, keaparaturan, dan pemberdayaan kelembagaan. (Mulyadi et al., 2022) Sementara itu, pembangunan nasional (pembangunan budaya dan politik) dan pembangunan ekonomi dan sosial (pembangunan ekonomi dan sosial) digunakan untuk melaksanakan tugas pembangunan tertentu yang dimaksudkan untuk meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan seluruh masyarakat. Oleh karena itu, agar sumber daya manusia ASN dianggap kompeten di bidang yang digelutinya, ia harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang benar-benar mumpuni. Dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab pelayanan yang diberikan, ASN, baik secara sendiri maupun bersama-sama, akan mampu memberikan kontribusi yang penting dan berarti bagi masyarakat dan pemerintah (Budiaji et al., 2023).

Metode

Metodologi atau jenis penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian yang menyelidiki dan memahami signifikansi orang atau kelompok dalam masalah kehidupan sosial dikenal sebagai penelitian kualitatif. (Ferdian et al., 2021) Penulis menggunakan metode studi pustaka, yang memerlukan pengumpulan informasi dan data melalui analisis dan evaluasi data sekunder. Karena pekerjaan ini hanya bergantung pada tinjauan pustaka dan tidak melibatkan penelitian lapangan langsung, penulis menggunakan metodologi ini. Peneliti akan memeriksa bagaimana isu, penelitian yang relevan, dan teori kontekstual saling berhubungan melalui tinjauan pustaka. Metode penelitian dari perpustakaan akan digunakan untuk mendapatkan data untuk penelitian ini. Proses penggunaan data perpustakaan sebagai bahan untuk diperiksa dan dievaluasi untuk memberikan temuan yang tidak bias dikenal sebagai penelitian perpustakaan. Peneliti secara eksklusif melihat literatur terkait penelitian selama fase pengumpulan data, termasuk buku, jurnal ilmiah, dokumen birokrasi lembaga pemerintah, dan media.

Hasil dan Pembahasan

Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Berbasis Talenta

Secara umum, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan untuk: 1) membentuk orang berdasarkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap mereka; 2) memajukan karier mereka; 3) mengatur dan mengembangkan orang sebagai subsistem organisasi melalui program perencanaan dan penilaian seperti perencanaan tenaga kerja, evaluasi kinerja, analisis pekerjaan, dan klasifikasi pekerjaan; 4) memperoleh SDM sesuai dengan kategorisasi kebutuhan organisasi dan perangkat organisasi yang ditujukan untuk perbaikan dan peningkatan; dan 5) memodifikasi sistem dan kebijakan organisasi sebagai pertahanan terhadap risiko dan pengaruh luar. (Nur Syahiroh et al., 2024)

Dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi pemerintahan dan mempercepat pembangunan di tingkat instansi dan nasional, Manajemen Talenta ASN merupakan sistem manajemen karier yang meliputi pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan sasaran berdasarkan potensi dan tingkat kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu secara efektif dan berkelanjutan. Lima (lima) langkah penerapan manajemen talenta meliputi penempatan talenta, pengembangan talenta, retensi talenta, akuisisi talenta, dan monitoring atau evaluasi. Peta jabatan, profil talenta, standar dan metode penilaian kompetensi, standar penilaian kinerja riil, pola karier, tim manajemen talenta, program pengembangan talenta, panitia seleksi, pangkalan data sumber daya manusia, sistem informasi manajemen talenta, dan anggaran yang memadai juga merupakan contoh infrastruktur yang harus ada.

Secara khusus, sebagaimana tercantum dalam Pasal 69 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terdapat tiga kompetensi atau talenta yang harus dimiliki dan dikuasai oleh ASN, antara lain: kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural. (Nur Syahiroh et al., 2024) Setiap Aparatur Sipil Negara harus memiliki ketiga kompetensi tersebut guna mendukung perannya sebagai pelayan masyarakat, perekat dan pemersatu bangsa dan negara, serta pelaksana kebijakan publik. Kompetensi teknis merupakan tahapan awal dalam proses penerimaan Aparatur Sipil Negara, yang ditentukan oleh kompetensi bidang dan ujian kompetensi dasar. Untuk mendukung perannya dalam mengelola manajemen, termasuk fungsi pokok, pengelolaan anggaran, dan sumber daya manusia di unit kerjanya, setiap pegawai juga harus memiliki pemutakhiran pengembangan kompetensi yang

terkait dengan bidang tugasnya sesuai dengan pola manajemen personalia dan karier Aparatur Sipil Negara. Hal ini terutama penting bagi pejabat struktural. Sementara itu, pembinaan ketentraman dan pengurangan potensi konflik yang dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi tidak diragukan lagi merupakan fungsi penting kompetensi sosial budaya (Ayuningtyas, 2022).

Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Untuk ASN

Pelatihan dan pendidikan merupakan upaya untuk mengatasi berbagai permasalahan secara tepat waktu dan akurat, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi atau lembaga secara keseluruhan serta kinerja masing-masing ASN. Pemerintah pusat dan pemerintah daerah kabupaten/kota mengkoordinasikan program pendidikan dan pelatihan ASN, yang kemudian didesentralisasikan pelaksanaannya oleh pemerintah daerah. Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk memperkecil atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan ASN dengan tujuan organisasi. Karena berbagai permasalahan yang timbul di tempat kerja, upaya organisasi untuk menutup kesenjangan tersebut melalui pendidikan dan pelatihan mungkin tidak selalu menghasilkan kinerja pekerja yang lebih baik, sehingga menyulitkan peserta pelatihan untuk menyerap pelaksanaan pelatihan dengan baik (Taba et al., 2021).

Komponen terpenting dari sebuah organisasi adalah pendidikan. Hanya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Namun, pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai hal juga dapat dikaitkan dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu, salah satu persyaratan dalam seluruh upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memperhatikan pendidikan pegawai. Tidak mungkin untuk memisahkan peran pendidikan dan pelatihan dalam pendidikan dari upaya organisasi untuk meningkatkan pendidikan. (Marharani et al., 2022) Sumber daya manusia suatu organisasi adalah alat yang berharga ketika berhadapan dengan dinamika kerja yang terus berkembang dan canggih. Karena manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi kemampuan organisasi pendidikan untuk berhasil mencapai tujuannya, pelatihan dan pendidikan saling terkait erat. Untuk meningkatkan profesionalisme dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan melibatkan perubahan perilaku, sikap, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian (Maryadi et al., 2021).

Diperlukan lebih dari sekadar pendidikan formal untuk membentuk sikap seseorang. Hal ini dikarenakan pendidikan formal menekankan pada ilmu-ilmu tertentu, seperti ilmu

sosial dan sains. Ilmu pelayanan jarang diajarkan di luar sekolah kesehatan masyarakat, pendidikan, dan pariwisata. Oleh karena itu, baik melalui lokakarya, seminar, atau cara lain, ASN harus mendapatkan instruksi tentang gagasan memberikan layanan pelanggan yang luar biasa. Selain itu, tindakan ini perlu dilakukan secara konsisten (Denny Elyasa, 2022).

Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Dalam Bidang Kompetensi

Kompetensi merupakan kualitas dasar seseorang yang menentukan bagaimana bertindak atau berpikir dalam berbagai situasi dan bertahan lama. Ada lima dimensi kompetensi menurut (Destiana, 2023), yaitu:

- a. Pengetahuan. ASN dengan pengetahuan yang memadai akan meningkatkan efisiensi perusahaan karena pengetahuan mereka juga mempengaruhi seberapa baik mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Di sisi lain, ASN dengan pengetahuan yang tidak memadai akan memberikan pekerjaan yang terhenti.
- b. *Skills*. Istilah "keterampilan" mengacu pada kecakapan seseorang dalam suatu aktivitas tertentu. Mirip dengan bagaimana ASN dengan kemampuan kerja yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan lembaga, ASN yang kurang pengalaman akan memperlambat pencapaian tujuan tersebut. Keterampilan tambahan diperlukan bagi ASN baru atau staf dengan tanggung jawab baru untuk menyelesaikannya.
- c. Sikap, nilai, dan citra diri seseorang dianggap sebagai bagian dari konsep diri dan nilai-nilainya. Sikap atau perilaku kerja ASN harus diperhitungkan selain pengetahuan dan kemampuannya. ASN secara alami akan mengerjakan semua tugas yang diberikan kepada mereka seefektif mungkin jika mereka memiliki sifat-sifat yang membantu lembaga dalam mencapai tujuannya.
- d. Ciri fisik seseorang serta reaksinya yang konsisten terhadap peristiwa atau informasi dianggap sebagai ciri pribadi. Ciri pribadi yang disebutkan di atas menunjukkan kemampuan ASN untuk melakukan pekerjaan dan aktivitas dengan mudah atau sulit, berhasil atau tidak.
- e. Emosi, keinginan, kebutuhan psikologis, atau faktor lain yang mendorong tindakan dikenal sebagai motif. Lebih jauh, motif adalah faktor yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan kinerjanya.

Pengembangan Sumber Daya Ketahanan Aparatur Sipil Negara

Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dengan baik harus dilaksanakan

untuk menjamin bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) menjunjung tinggi kejujuran, akuntabilitas, dan integritas dalam kaitannya dengan tanggung jawab sehari-hari. Pengembangan sumber daya manusia ASN dimulai sejak mereka diangkat menjadi aparatur dan berlangsung hingga mereka meninggalkan pemerintahan. Sebelum melakukan upaya rekrutmen, analisis jabatan dan persyaratan harus diikuti. Hal ini memungkinkan ASN yang terpilih menjadi pelamar terbaik setelah melalui prosedur perekrutan yang tidak memihak dan transparan. Pendidikan dan pelatihan merupakan fase selanjutnya dalam proses pengembangan sumber daya manusia ASN. Seperti yang telah dilakukan di militer, mereka harus mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara berkala di semua jenjang. Mengingat pentingnya pelatihan, upaya untuk meningkatkan mutu aparatur negeri sipil di Indonesia sangat bergantung pada pendidikan dan pelatihan. Namun, pendidikan dan pelatihan (diklat) tidak hanya difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Komponen utama dari program pengembangan sumber daya manusia pemerintah selalu membentuk sikap dan perilaku ASN dan menjamin kesetiaan politik mereka terhadap inisiatif pemerintah (Sidabutar, 2020).

Salah satu unsur terpenting yang mempengaruhi kinerja aparatur adalah pendidikan dan pelatihan aparatur. Capaian kinerja aparatur akan sesuai dengan tujuan perusahaan apabila pendidikan dan pelatihan berjalan dengan baik. Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*) merupakan dua (2) bentuk pendidikan dan pelatihan yang dapat dilakukan. Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) atau yang dikenal juga dengan pelatihan kerja langsung merupakan jenis pelatihan yang dilakukan oleh aparatur saat mereka bekerja secara langsung di suatu profesi tertentu. Pendekatan ini biasanya dilakukan ketika terjadi keadaan darurat atau ketika pekerja tersebut telah memiliki pengalaman di bidang tersebut. Sedangkan pelatihan di luar tempat kerja merupakan jenis pelatihan yang dilakukan sebagai respon terhadap kebutuhan aparatur di luar organisasi atau instansi. Tujuan dari pendidikan dan pelatihan prajabatan adalah untuk mempersiapkan calon ASN agar memahami tanggung jawab yang akan dibebankan kepada mereka di masa mendatang. Berikut ini adalah komponen-komponen pendidikan dan pelatihan dalam jabatan: (a) Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, yang meliputi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV, tingkat III, tingkat II, dan tingkat I, merupakan pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan oleh aparatur negeri sipil pada jabatan struktural dengan jenjang eselon yang

pernah diembannya. (b) Pendidikan dan pelatihan teknis dimaksudkan untuk memberikan ASN kemampuan yang secara langsung relevan dengan pelaksanaan tanggung jawab utama lembaga, dan (c) Pendidikan dan pelatihan fungsional dimaksudkan untuk memenuhi kriteria kompetensi tertentu sesuai dengan fungsinya (Pratiwi et al., 2022).

Pentingnya Penguatan Capacity Building Melalui Pendidikan dan Pelatihan ASN

Mengembangkan cara untuk membangun responsivitas kinerja pemerintah yang efektif dan efisien merupakan tujuan dari pengembangan kapasitas. Reaktivitas adalah proses penyesuaian persyaratan dan kemampuan dengan tujuan; efisiensi adalah jumlah waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai hasil; dan efektivitas adalah kesesuaian upaya dengan hasil yang diinginkan. Menurut definisi ini, pengembangan kapasitas merupakan upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia suatu organisasi. Hal ini mendorong pengembangan suasana kerja yang positif (Khumaidi & Fani, 2024).

Membangun kapasitas merupakan langkah krusial dalam proses manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) suatu negara. Peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan ASN merupakan tujuan utama agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya dengan lebih sukses dan efisien. Pengembangan kapasitas ASN mencakup sejumlah elemen, termasuk manajemen, pengembangan kepemimpinan, pelatihan, dan pendidikan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua aspek krusial dalam pengembangan kapasitas ASN. Pelatihan harus diberikan kepada setiap ASN sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. (Sulasiah et al., 2019) Pelatihan teknis, pelatihan manajemen, pelatihan kepemimpinan, dan pelatihan dalam domain spesialis seperti administrasi publik, hukum, atau keuangan merupakan contohnya. Menemukan dan membina pemimpin masa depan dalam ASN merupakan hal krusial, dan ini dapat dicapai melalui pelatihan kepemimpinan, pendampingan, dan inisiatif pengembangan. Sistem evaluasi kinerja yang efektif dapat digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan ASN sebagai bagian dari proses pengembangan kapasitas. Hal ini krusial untuk mengatur pertumbuhan pribadi yang sesuai. Komponen penting dari pengembangan kapasitas adalah manajemen SDM yang efisien. Hal ini mencakup penyelesaian sengketa, perencanaan suksesi, dan perencanaan karier. Kebijakan dan proses harus menjadi landasan bagi pengembangan kapasitas ASN. Kebijakan dan prosedur yang ditetapkan dan diatur dengan baik dapat menjadi panduan bagi ASN dan menjamin kepatuhan mereka terhadap hukum dan peraturan yang relevan (Budianto et al., 2023).

Sumber Daya ASN di Era Smart ASN

UU ASN bertujuan untuk menetapkan sejumlah penyesuaian mendasar dalam pengelolaan SDM. Pertama, pengelolaan sumber daya manusia yang memandang sumber daya manusia sebagai aset negara yang perlu dikelola, dihargai, dan dikembangkan secara tepat, menggantikan pendekatan administrasi keaparaturan yang hanya berupa pencatatan administrasi keaparaturan. Kedua, sistem karier terbuka yang menekankan pada kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan akan menggantikan pendekatan sistem karier tertutup yang sangat menekankan pada senioritas dan kepangkatan. Selain itu, menurut UU ASN, aparatur ASN diharuskan untuk mematuhi standar layanan profesional, prinsip dasar, perilaku profesional dan kode etik, pendidikan dan pengembangan profesi, dan organisasi profesi yang mampu menegakkan nilai-nilai inti profesi. (Ayuningtyas, 2022)

SMART ASN pertama kali dikenal masyarakat pada tahun 2019 dan pemerintah secara aktif telah menggalakkannya sebagai sebuah ide dan nilai baru yang harus dianut oleh para profesional SDM di lingkungan birokrasi Indonesia. Generasi Smart ASN dibangun sesuai dengan grand design reformasi birokrasi nasional dan prioritas pengembangan SDM. Dengan profil nasionalisme, kejujuran, pemahaman global, keramahtamahan, networking, teknologi informasi, bahasa asing, dan kewirausahaan, Smart ASN merupakan perangkat yang mendukung transformasi birokrasi di Indonesia dengan berperan sebagai pemimpin dan talenta digital. Sasaran program reformasi birokrasi Indonesia adalah terwujudnya Smart ASN pada tahun 2024. Pengembangan nilai-nilai Aparatur Sipil Negara tahun 2024 atau BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) juga sejalan dengan pencapaian Smart ASN 2024. Ketujuh parameter tersebut dinilai penting untuk mewujudkan apa yang disebut sumber daya aparatur Smart ASN. (Mulyadi et al., 2022)

Secara lebih spesifik, Kementerian Komunikasi dan Informatika mencantumkan empat (4) keterampilan literasi digital yang perlu dikuasai aparatur pemerintah dalam rangka penerapan Smart ASN. Keterampilan tersebut meliputi:

1. Etika Digital: kemampuan individu untuk mengenali, mencontohkan, mengadaptasi, merasionalisasi, merenungkan, dan membudayakan tata kelola etika digital (netiquette) dalam kehidupan sehari-hari;
2. Keterampilan Digital: kemampuan individu untuk mengetahui, memahami, dan

menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak teknologi informasi dan komunikasi serta sistem operasi digital;

- Keamanan digital, yang mengacu pada kapasitas pengguna untuk mengidentifikasi, mengkategorikan, menerapkan, mengevaluasi, dan meningkatkan kesadaran terhadap keamanan digital dan perlindungan data pribadi dalam kehidupan sehari-hari;

Budaya Digital: penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendigitalkan budaya dan kemampuan masyarakat untuk membaca, mendeskripsikan, mengakrabkan, menyelidiki, dan mengembangkan pemahaman kebangsaan, nilai-nilai Pancasila, dan Bhinneka Tunggal Ika dalam kehidupan sehari-hari. (Ayuningtyas, 2022)

Kesimpulan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan komponen kunci dalam mewujudkan aparatur sipil negara yang berkualitas dan mampu bersaing di kancah global. Hal ini merupakan implementasi dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memandang aparatur sebagai aset penting dalam mendukung mutu keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan mengacu pada tiga (tiga) aspek, yaitu talenta, kompetensi, dan daya tahan. Ketiga aspek tersebut bersinergi untuk membentuk aparatur sipil negara yang sesuai dengan kualifikasi smart ASN, yang meliputi integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, penguasaan teknologi informasi dan bahasa asing, keramahmatan, jejaring, dan kewirausahaan.

Daftar Pustaka

- Ayuningtyas, A. (2022). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Menuju Era Smart Asn. *Thejournalish: Social And Government*, 3(4).
- Budiaji, R., Ginting, R., & Asropi. (2023). Implementasi Kebijakan Dan Capaian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Jenderal Dpr Ri. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 14(2).
- Budianto, I., Fatimah, A. S., Rosmajudi, A., Yppt, S., & Tasikmalaya, P. (2023). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Aparatur Sipil Negara Kecamatan Di Kabupaten Tasikmalaya. *Indonesian Journal Of Education And Humanity*, 3.
- Denny Elyasa, M. (2022). Membentuk Pola Pikir Asn Dalam Memberikan Pelayanan Publik (Shape Asn Mindset In Providing Public). *Jurnal Andragogi* |, 10.
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1). <https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762>
- Ferdian, K. J., Faedlulloh, D., & Ibrahim, I. (2021). Birokrasi, Disrupsi, Dan Anak Muda: Mendorong Birokrat Muda Menciptakan Dynamic Governance. *Jurnal Transformativ*, 7(1), 112–127. <https://doi.org/10.21776/Ub.Transformativ.2021.007.01.5>

- Khumaidi, & Fani, H. (2024). Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Desa Sentul Purwodadi Pasuruan. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 4(12).
- Marharani, D., Abdurachman Saleh Situbondo Muhammad Yahya Arief, U., Abdurachman Saleh Situbondo Riska Ayu Pramesti, U., & Abdurachman Saleh Situbondo, U. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Asn Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rsd Besuki Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (Jme) Feb Unars*, 1(9), 1939–1950.
- Maryadi, K., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal Of Applied Management And Business Research (Jambir)*, 1(3).
- Mulyadi, A., Dwisasti, T. A., & Rahmanasari, C. (2022). Mewujudkan Pemerintahan Berkelas Dunia Melalui Rekrutmen Smart Asn Berakhlak Di Era 4.0. *Musamus Journal Of Public Administration*.
- Nur Syahiroh, Syira Alega Putri Fatekhah, Jovan Dwi Prasetyo, & Mu'Allimin Mu'Allimin. (2024). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat Dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(4), 79–92. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v2i4.434>
- Ottay, D., Rorong, A., & Tampongangoy, D. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Di Kecamatan Sario Kota Manado. *Jap*, 8(115).
- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. In *Nusantara Innovation Journal (Vol. 1, Issue 1)*.
- Riani, N. K. (2022). Harmonisasi Menuju Pelayanan Publik Yang Smart. *Hospitality*, 11(1).
- Rumengan, I., Lumenta, A., & Paturusy, S. (2019). Pembelajaran Daring Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Papua Barat. *Jurnal Teknik Informatika*, 14(3).
- Sidabutar, V. T. P. (2020). Kajian Penerapan Corporate University Dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 46(1), 255–270. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v46i1.814>
- Sulasiah, F., Pemprov, B., Jakarta, D., Abdul, J., Nomor, M., & Pusat, J. (2019). Strategi Penguatan Kapasitas Kepemimpinan Aparatur Melalui Diklat Capacity Building Di Dki Jakarta Strategy For Strengthening Capacity Of Aparatur Leadership Through The Capacity Building Training In Dki Jakarta. 1(2), 97–108. <https://bkddki.jakarta.go.id/>
- Taba, M., Maryadi, & Harniati, H. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Asn Pada Badan Kepegawaian Dan Pelatihan Daerah (Bkppd) Kabupaten Kepulauan Selayar. *Massaro: Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(2).
- Tanjung, R. (2022). Pengembangan Kompetensi Pelayanan Publik Asn Melalui Jalur Magang Di Kabupaten Karawang . *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3).
- Tupan, T., Lengkong, F., & Kiyai, B. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*.
- Wahyono, A. (2024). Menelisik Usaha Pemerintah Dalam Memajukan Aparatur Sipil Negara Bertaraf Internasional. *Green Governance: Exploring Politics, Social Justice, And The Environment*, 1(1), 32–41. <https://doi.org/10.61511/Gg.v1i1.2024.928>