

Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Menghadapi Era Globalisasi

Yuliana

Universitas Udayana, Denpasar, Indonesia
e-mail : yuliana@unud.ac.id

Abstrak. Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) menghadapi era globalisasi adalah hal yang sangat penting. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan manajemen sumber daya manusia secara lebih efektif. Tulisan ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pengembangan kompetensi aparatur sipil negara untuk menghadapi era globalisasi. Metode yang digunakan adalah narrative literature review. Artikel diperoleh dari Science Direct dan Google Scholar. Artikel diutamakan yang terbit 10 tahun terakhir, berupa tinjauan pustaka, dan penelitian. Hasil telaah pustaka menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah bagian dari pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Pengembangan kompetensi ini dapat disesuaikan dengan bidang kerja masing-masing aparatur sipil negara. ASN memiliki bidang kerja yang berbeda, maka peningkatan kompetensi seharusnya disesuaikan dengan bidang masing-masing. Kolaborasi antara kebijakan nasional dan daerah untuk meningkatkan kompetensi ASN perlu ditingkatkan. Peningkatan kompetensi dan kualifikasi pegawai di era globalisasi ini akan meningkatkan pelayanan bagi masyarakat dan kualitas ASN itu sendiri. Kesimpulan: pengembangan kompetensi ASN menghadapi era globalisasi perlu disesuaikan dengan bidang pelayanan masing-masing ASN. Hal ini akan meningkatkan perkembangan dan manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Aparatur Sipil Negara (ASN), Globalisasi, Kompetensi, Manajemen, Sumber Daya Manusia.

Abstract, The development of the competence of the state civil apparatus/civil servant (ASN) in facing the era of globalization is very important. Human resource development planning will improve human resource management more effectively. This paper aims to explain how to develop the competence of state civil servants to face the era of globalization. The method used is a narrative literature review. Article obtained from Science Direct and Google Scholar. Preferred articles published in the last 10 years, in the form of literature reviews, and research. The results of the literature review show that human resource planning is part of developing human resource competencies. The development of this competence can be adapted to the field of work of each state civil apparatus. ASN has a different field of work, so the increase in competence should be adjusted to their respective fields. Collaboration between national and local policies to improve the competence of ASN needs to be improved. Increasing the competence and qualifications of employees in this era of globalization will improve services for the community and the quality of the ASN itself. Conclusion: the development of ASN competence in facing the era of globalization needs to be adjusted to the service sector of each ASN. This will improve the development and management of human resources.

Keywords: : Civil Servant, Competence, Globalization, Human Resources, Management

1. PENDAHULUAN

Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) menghadapi era globalisasi adalah hal yang sangat penting. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan manajemen sumber daya manusia secara lebih efektif. Peningkatan kompetensi ASN perlu disesuaikan dengan bidang kerjanya masing-masing (Rahayu & Atmojo, 2019).

Sistem pemerintahan diupayakan untuk selalu berkembang ke arah yang lebih baik demi kemajuan masyarakat. Berbagai masalah dapat timbul saat ASN dianggap kurang terampil dan cekatan, juga kurang dapat memenuhi aspirasi masyarakat. Masyarakat menganggap sering terjadi korupsi, kolusi, dan nepotisme di lingkungan pemerintahan. Padahal kondisi tersebut tidak selalu benar adanya (Rahayu & Atmojo, 2019).

Rendahnya tingkat pendidikan ASN di instansi tertentu kadang juga menyebabkan kurangnya kualitas pelayanan masyarakat yang dapat diberikan. Hal ini umumnya terjadi di daerah terpencil. Penelitian yang dilakukan oleh Sudarman di Biak Numfor, Papua, menunjukkan bahwa perkembangan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan harus ditingkatkan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik (Sudarman, 2018).

Pendapat yang sering beredar di kalangan akademisi maupun masyarakat umum adalah manajemen sumber daya manusia di lingkungan ASN kurang efisien dan efektif. Pandangan ini akan berakibat pada menurunnya performa di sektor terkait karena ASN menjadi kurang percaya diri. Apalagi ditambah dengan publikasi negatif mengenai hal tersebut. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat mengatasi hal ini. Tentunya harus disertai dengan pengetahuan di bidang organisasi sehingga dapat mengakomodasi dan aktualisasi ke sistem yang ada secara lebih efektif (Nyameh & James, 2013).

Kurangnya kualitas sumber daya manusia umumnya berkaitan dengan kurangnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Di era globalisasi ini, ketrampilan penguasaan teknologi amat penting. Dimensi daya saing pada sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi akan meningkatkan daya saing di era globalisasi. Hal ini juga berlaku bagi para pegawai ASN (Khalik et al., 2020).

Adanya peraturan Reformasi Birokrasi yang ditetapkan sebagai Peraturan Presiden nomor 81 tahun 2010 telah menjadi dasar utama untuk implementasi reformasi birokrasi bagi semua tingkat pemerintahan. Berbagai masalah dalam pemerintahan salah satunya dari manajemen sumber daya manusia yang belum optimal dalam hal kualitas dan kuantitasnya (Rahayu & Atmojo, 2019). Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengembangan kompetensi ASN terlebih di era globalisasi seperti ini. Tulisan ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pengembangan kompetensi aparatur sipil negara untuk menghadapi era globalisasi.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah *narrative literature review*. Artikel diperoleh dari *Science Direct* dan *Google Scholar*. Artikel diutamakan yang terbit 10 tahun terakhir, berupa tinjauan pustaka, dan penelitian. Artikel yang berupa komentar pendek dan

abstrak dieksklusikan. Artikel dibaca sebanyak dua kali untuk menghindari bias. Pilihan artikel yang diperoleh dirangkum dan dinarasikan dalam bentuk tinjauan pustaka secara deskriptif. Artikel yang didapatkan berasal dari Indonesia seperti daerah Yogyakarta, Sumatera, Sulawesi (Makasar, Enrekang), Papua, dan luar negeri misalnya Anambra, Croatia, dan Nigeria untuk mendapatkan gambaran yang luas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil telaah pustaka menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah bagian dari pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Pengembangan kompetensi ini dapat disesuaikan dengan bidang kerja masing-masing aparatur sipil negara. ASN memiliki bidang kerja yang berbeda, maka peningkatan kompetensi seharusnya disesuaikan dengan bidang masing-masing. Kolaborasi antara kebijakan nasional dan daerah untuk meningkatkan kompetensi ASN perlu ditingkatkan. Peningkatan kompetensi dan kualifikasi pegawai di era globalisasi ini akan meningkatkan pelayanan bagi masyarakat dan kualitas ASN itu sendiri (Rahayu & Atmojo, 2019).

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi karena organisasi pada dasarnya dibentuk untuk memenuhi kebutuhan manusia. Visi dan misi organisasi juga dipenuhi oleh manusia dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, sumber daya manusia harus memiliki manajemen yang kuat. Manajemen bagi sumber daya manusia meliputi perencanaan, organisasi, pengaturan staf, kepemimpinan, dan kontrol. Manajemen sumber daya manusia tidak bisa dilepaskan dari perkembangan ilmu pengetahuan. Di era globalisasi ini, perkembangan kultur organisasi memerlukan inovasi dan fleksibilitas. Dimensi penting dalam manajemen sumber daya manusia meliputi analisis pekerjaan, proses rekrutmen, perkembangan kompetensi, manajemen kinerja, sistem penghargaan, dan hubungan perkerjaan. Setiap pekerjaan memiliki tanggungjawab dan kompetensinya masing-masing sesuai bidangnya (Dewi & Winarsih, 2011).

Sebuah penelitian di Yogyakarta menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan sumber daya manusia pada pegawai ASN diperlukan untuk instansi-instansi. Pertimbangan kualitas pegawai yang cukup baik diperlukan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kebutuhan organisasi akan pegawai yang memiliki kemampuan harus disesuaikan dengan peningkatan pengembangan kualitas pegawai (Rahayu & Atmojo, 2019).

Pegawai yang pensiun setiap tahun perlu digantikan oleh pegawai yang lebih kompeten. Dalam suatu institusi, sering terjadi ketidakseimbangan antara jumlah pegawai yang pensiun dengan pegawai yang baru. Hal ini menimbulkan kesenjangan kompetensi. Kesejahteraan ASN yang baru dilantik umumnya belum sebaik yang sudah senior. Kondisi ini akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Keluhan sering diutarakan masyarakat saat posisi kerja dan kualitas pelayanan kurang optimal dibandingkan sebelumnya. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi ASN perlu ditingkatkan (Rahayu & Atmojo, 2019).

Penelitian pada ASN di Anambra menunjukkan bahwa perkembangan sumber daya manusia adalah asset terpenting untuk transformasi sosial ekonomi dan politik.

Permasalahannya adalah kurangnya pengetahuan dan ketrampilan yang memadai. Pelatihan juga kurang optimal. Program pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Hal ini juga terkait dengan motivasi, produktivitas pegawai, kualitas pekerjaan, dan moral pekerja. Pelatihan secara teratur harus diupayakan untuk meningkatkan ketrampilan (Dike & Onyekwelu, 2011). Hal yang serupa didapatkan oleh Marcetic dan Prelec di Croatia. Sistem penghargaan kinerja, edukasi, dan training amat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan profesionalisme. Sistem rekrutmen, penghargaan, dan remunerasi harus dibenahi supaya dapat mengembangkan kompetensi ASN (Marcetic & Prelec, 2013).

Penelitian yang dilakukan di Provinsi Sumatera Utara dengan total responden sebanyak 119 orang pegawai ASN menunjukkan bahwa elemen pengembangan sumber daya manusia ini akan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan usaha untuk meningkatkan peran dan kinerja pegawai secara konsisten. Pemerintah hendaknya berusaha meningkatkan profesionalitas pegawai dengan mengurangi birokrasi yang kurang perlu untuk meningkatkan pelayanan paripurna bagi masyarakat. Pelatihan secara konsisten dan berkesinambungan perlu ditingkatkan oleh pemerintah (Muda & Rafiki, 2014).

Beberapa program yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi ASN seperti yang dilakukan di Biak Numfor antara lain bimbingan mental dan spiritual (BIMTA), program Jumat bersih lingkungan (JUMAT BELI), kepemimpinan, dan pelatihan. Seminar dan latihan bisa diberikan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi, termasuk peningkatan kemampuan berbahasa dan berkomunikasi. Hal yang tidak boleh dilewatkan adalah kompetensi sosial budaya. Kemampuan ini penting untuk meningkatkan rasa kebangsaan dan menghargai agama, etnis, serta budaya lain. Komunikasi efektif, ketrampilan beradaptasi, dan rasa empati sangat diperlukan di era globalisasi ini (Sudarman, 2018). Ketrampilan komunikasi dua arah perlu terus diterapkan dan dilatih demi memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat (Budi et al., 2015).

Pelatihan pada organisasi penting untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai. Kompetensi ini penting untuk meningkatkan daya saing dan kesuksesan di masa yang akan datang. Kesuksesan tidak datang secara instan. Oleh karena itu, kemampuan sumber daya manusia harus terus diasah. Manajemen sumber daya manusia yang baik senantiasa harus sejalan dengan tujuan organisasi (Al-khaled & Chung, 2021). Manajemen talenta dapat digunakan untuk mengidentifikasi perkembangan sumber daya manusia. Kemampuan dalam kepemimpinan penting untuk ditekankan demi meningkatkan ketrampilan manajemen dalam organisasi (Bradley, 2016). Lembaga pemerintahan dan swasta menginvestasikan sejumlah besar uang untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas (Bell et al., 2017).

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia berkaitan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Mekanisme remunerasi dapat diberikan sebagai bentuk apresiasi atas usaha yang telah dilakukan. Proses yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan relevan untuk diterapkan di era globalisasi saat ini adalah dengan sistem kontrol, pelatihan, edukasi, pengembangan, pengembangan relasi humanis, sistem

penghargaan, dan negosiasi untuk kondisi kerja (Rivai, 2021). Modal intelegensi adalah modal penting di dalam keberhasilan suatu organisasi (Garba et al., 2021).

Perencanaan pelatihan harus disusun secara matang. Pertama yang perlu dilakukan adalah perencanaan jenis pelatihan yang terorganisasi dan multidimensional. Kerangka kerja perlu dibuat lebih spesifik. Waktu untuk tercapainya sasaran harus dituliskan dengan jelas, demikian pula luaran dan indikator yang diharapkan. Kompensasi untuk kurangnya pengetahuan, ketrampilan, dan keahlian sumber daya manusia adalah meningkatkan pelatihan dengan indikator yang dapat terukur. Modul, *e-learning*, sertifikasi, evaluasi, umpan balik, dan proses akreditasi dapat dilakukan untuk menghasilkan pelatihan yang representatif (Papadakis, 2016).

4. KESIMPULAN

Pengembangan kompetensi ASN menghadapi era globalisasi perlu disesuaikan dengan bidang pelayanan masing-masing ASN. Hal ini akan meningkatkan perkembangan dan manajemen sumber daya manusia. Kemampuan sumber daya manusia harus terus diasah. Manajemen sumber daya manusia yang baik senantiasa harus sejalan dengan tujuan organisasi. Pelatihan dan bimbingan yang bisa diberikan antara lain bimbingan mental dan spiritual, bersih lingkungan, kepemimpinan, dan ketrampilan berbahasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-khaled, A. A., & Chung, J. F. (2021). The Significance of Training in Organizations on The Performance. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 5(2), 109–117.
- Bell, B. S., Ford, J. K., Tannenbaum, S. I., Noe, R. A., & Kraiger, K. (2017). 100 Years of Training and Development Research: What We Know and Where We Should Go. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 305–323. <https://doi.org/10.1037/apl0000142>
- Bradley, A. P. (2016). Talent management for universities. *Australian Universities' Review*, 58(1), 13–19.
- Budi, R., Akib, H., Malago, J. D., & Dirawan, G. D. (2015). Public information management services in South Sulawesi PUBLIC INFORMATION MANAGEMENT SERVICES. *IJABER*, 13(4), 1803–1813.
- Dewi, U., & Winarsih, A. S. (2011). Career Path Development for Indonesian Public Servant. *ICONPO International Conference on Public Organization*, 1–15.
- Dike, E. E., & Onyekwelu, R. U. (2011). Human Resource Development and Public Service Delivery in Nigeria; A Study Of Anambra State Civil Service (2007 -2011). *SSRN*, 45–59.
- Garba, M., Salleh, F., & Hafiz, U. A. (2021). Intellectual Capital as a Panacea to Sustainability in Small and Medium-Scale Enterprises. *Gestao, Inovacao e Tecnologias*, 11(3), 49–62.
- Khalik, M. F., Asbar, A., & Elihami, E. (2020). The quality of human resource in enrekang district. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(1), 63–71.
- Marcetic, G., & Prelec, D. (2013). Development of a Human Resources Development Strategy in Croatian Civil. *Croatian International Relations Review*, June 2011, 41–56.
- Muda, I., & Rafiki, A. (2014). Human Resources Development and Performance of Government Provincial Employees: A Study in North Sumatera , Indonesia. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 6(2), 152–162. <https://doi.org/10.22610/jebis.v6i2.478>
- Nyameh, J., & James, A. N. (2013). Human Resource Management , Civil Service and Achieving Management Objectives. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(4), 68–73.
- Papadakis, N. E. (2016). Human Resource Development within Public Administration : Civil
- 2021©Kybernan-ISSN: 2684-9836. All rights reserved

- Servants ' Capacity Building-Reskilling towards an Ethical Behavior and an Effective Daily Practice in PA 1. *Asian Journal of Humanities and Social Studies*, 3(6), 502–514.
- Rahayu, R., & Atmojo, M. E. (2019). Human Resources Planning of Civil Servant in Special Religion of Yogyakarta's Government 2017. *Logos Journal*, 2(1), 75–90.
- Rivai, N. I. (2021). The Strategy of Developing the Competence of Human Resources of the State Civil Apparatus of Barru Regency Government. *Pinisi Discretion Review*, 4(2), 267–276.
- Sudarman, F. (2018). Development of Socio-Cultural Competence of the Government Employees at the State Civil Service and Human Resource Development Agency of Biak Numfor Regency Papua Province. *Jurnal Bina Praja*, 10(2), 221–230. <https://doi.org/10.21787/jbp.10.2018.221-230>