

# KONSEP PEMBANGUNAN SMART APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MENUJU WORLD CLASS BUREAUCRACY TAHUN 2045

Agus Fiadi, S.IP., M.Si  
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi  
E-mail: agus.fiadi01@gmail.com

## ABSTRAK

**Konsep Pembangunan Smart Aparatur Sipil Negara (ASN) Menuju *World Class Bureaucracy* Tahun 2045.** Persaingan global saat ini masuk dalam ranah digital, termasuk pada sistem pemerintahan. Indonesia, tak terkecuali, juga ikut dalam arus revolusi industri 4.0 tersebut. Setiap ASN dalam hal ini dipaksa untuk adaptif terhadap teknologi agar kinerja pelayanan lebih cepat, akurat, dan efisien. Sementara, Indonesia saat ini berada di peringkat ke-77 dari 119 negara dalam Global Talent Competitiveness Index, dengan nilai 38,04. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengembangan sumber daya aparatur melalui orientasi, pemberdayaan, pendidikan dan pelatihan serta mengembangkan faktor-faktor yang memengaruhi untuk membangun smart aparatur sipil negara menuju birokrasi berkelas dunia. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang memaparkan dan bertujuan untuk memberikan gambaran serta penjelasan variabel yang diteliti. Teknik analisis data menggunakan teknik Maththew B. Miles dan Michael Huberman, (2007: 16), yang terdiri dari 4 komponen: pengumpulan data: reduksi data, penyajian dan pengambilan simpulan. Hasilnya menunjukkan bahwa: (1) Aparatur Sipil Negara harus menguasai teknologi, bahkan berkemampuan merekayasa berbagai aplikasi untuk informasi pelayanan kepada masyarakat; (2) memiliki rasa nasionalisme kebangsaan dan mampu mengimplementasikan asas-asas umum pemerintahan yang baik; (3) memiliki rasa empati dan tanggung jawab; (4) perlu faktor pendukung dalam pengembangan sumber daya aparatur secara berkelanjutan dan komprehensif; (5) mampu merumuskan visi dan nilai-nilai yang dapat mendesain ulang pekerjaan untuk seleksi dan penilaian dalam melakukan penempatan sesuai dengan penerapan sistem manajemen kinerja.

**Kata Kunci:** pembangunan, aparatur sipil negara, berkelas internasional.

## ABSTRACT

***The Concept Of Smart Development Of State Civil Apparatus (Asn) Towards World Class Bureaucracy In 2045.*** Global competition is currently entering the digital realm, including the government system. Indonesia, is no exception, also participates in the flow of the 4.0 industrial revolution. Every ASN in this case is forced to be adaptive to technology so that service performance is faster, more accurate, and efficient. Meanwhile, Indonesia is currently ranked 77th out of 119 countries in the Global Talent Competitiveness Index, with a score of 38.04. The purpose of this study is to find out the development of apparatus resources through orientation, empowerment, education and training and develop influencing factors to build smart state civil apparatus towards world-class bureaucracy. In this study, the author uses a type of descriptive research, namely research that presents and aims to provide an overview and explanation of the variables under study. Data analysis techniques used the techniques of Maththew B. Miles and Michael Huberman, (2007: 16), which consisted of 4 components: data collection: data reduction, presentation and conclusion. The results show that: (1) the State Civil Apparatus must master technology, and even be able to engineer various applications for information services to the public; (2) having a sense of nationalism and being able to implement general principles

*of good governance; (3) have a sense of empathy and responsibility; (4) necessary supporting factors in developing apparatus resources in a sustainable and comprehensive manner; (5) able to formulate a vision and values that can redesign work for selection and assessment in conducting placements in accordance with the implementation of a performance management system.*

**Keywords:** *world class, development, civil apparatus.*

## PENDAHULUAN

Pada tahun 2045, Indonesia akan mendapatkan bonus demografi yaitu jumlah penduduk Indonesia 70%-nya dalam usia produktif (15-64 tahun), sedangkan sisanya 30% merupakan penduduk yang tidak produktif (usia dibawah 14 tahun dan diatas 65 tahun) pada periode tahun 2020-2045. Bonus demografi harus di manfaatkan dengan optimal sebagai kunci untuk menuju Indonesia Emas di tahun 2045.

Undang-undang No 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 mengamanatkan bahwa pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk mendukung keberhasilan pembangunan bidang lainnya. Sementara dalam Perpres Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010 – 2014 pemerintah telah menetapkan reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan menjadi prioritas utama sebagai wujud komitmen nasional untuk melakukan reformasi birokrasi.

Secara sederhana, makna reformasi birokrasi adalah perubahan besar dan

mendasar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan Indonesia. Atas dasar makna reformasi birokrasi itu pula muncul beberapa keinginan dari para pemerhati, antara lain sebagai upaya menata ulang proses birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistik, sungguh-sungguh, berfikir di luar kebiasaan/rutinitas yang ada, dan dengan upaya luar biasa; upaya merevisi dan membangun berbagai regulasi, memodernkan berbagai kebijakan dan praktek manajemen pemerintah pusat dan daerah, dan menyesuaikan tugas fungsi instansi pemerintah dengan paradigma dan peran baru. Kesemuanya itu menginginkan adanya perbaikan pelayanan dan perbaikan tata kelola birokrasi, sebagai upaya menciptakan pemerintahan yang bersih (*clean government*) dan pemerintahan yang baik (*good governance*). Secara prinsip birokrasi adalah aparatur pemerintahan yang diangkat berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang dalam pemerintahan. Dengan perkataan lain birokrat adalah pegawai pemerintah. Maka untuk mengawali tulisan membangun smart ASN (Aparatur Sipil Negara) dirasa perlu

mengulas sedikit tentang filosofi pemerintahan. Pemerintahan yaitu proses pemahaman yang sedalam-dalamnya dan rasakan setajam-tajamnya bagaimana melaksanakan, mengatur, mengaktualisasikan, mengawasi, mempertanggungjawabkan dan mengkoordinasikan berbagai peristiwa dan gejala hubungan antara masyarakat, kelompok masyarakat, pebisnis, pelaku usaha secara baik dan benar sampai pada terwujudnya seluruh substansi makna UUD 1945.

Aparatur negara sebagai abdi masyarakat, sekaligus merupakan pelaksana dari semua kebijakan pemerintahan guna meningkatkan kehidupan bangsa dan negara menuju masyarakat adil dan makmur.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 6 menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari dua jenis, yakni pegawai pemerintah yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kontrak (P3K). Pegawai pemerintah mempunyai peranan untuk mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi dan integritas yang diindikasikan melalui sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan

ketaatan kepada negara dan bangsa, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Aparatur Sipil Negara (ASN) disebut juga sebagai asset negara, dalam konteks tanggung jawab tugas dan fungsi, sehingga mereka harus mampu memosisikan diri sebagai abdi negara di satu sisi dan sebagai pelayan masyarakat di sisi lainnya. Sejalan dengan tugas tersebut aparatur sipil negara juga harus menjalankan tanggung-jawabnya sebagai hamba Tuhan. Untuk itu dapat dikatakan “bahwa tugas pemerintah itu adalah mampu menuntun kehidupan bersama dalam suatu negara menuju kebahagiaan dunia dan akhirat dengan tidak merugikan pihak mana pun secara illegal” (Erliana Hasan 2010: 47). Sebagai rasa tanggung jawab di hadapan Tuhan YME, aparatur sipil negara seyogyanya memiliki integritas tinggi karena memahami secara sadar bahwa apa yang mereka lakukan di dunia akan diminta perhitungannya di hadapan Yang Maha Kuasa. dengan menanamkan sifat-sifat yang baik.

ASN yang khususnya beragama Islam harus mampu mengikuti, melaksanakan dan menduplikasi sifat kepemimpinan Rasulullah SAW, yaitu menanamkan sifat Sidiq (Jujur), Tabhligh (Terbuka), Amanah (Tidak Berkhianat),

Fathanah (Cerdas/Kompetens). ASN wajib menjalankan sebagian dari roda pemerintahan, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku juga harus menjaga dan mematuhi UUD 1945 dan Pancasila sebagai ideologi nasional. Membangun Pegawai Negeri Sipil (ASN) yang kuat membutuhkan sumber daya pegawai yang profesional, kompeten, dan jujur. Namun demikian, upaya tersebut bukanlah perkara yang mudah dan menuntut perubahan sistematis dalam pengelolaan ASN. Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) membuka peluang bagi pemerintah untuk mengembangkan kebijakan dan manajemen ASN dengan basis sistem merit.

Ada banyak peluang untuk mendukung pengembangan ASN berbasis kinerja, seperti akses pegawai negeri sipil tanpa gender, pendidikan pegawai yang lebih tinggi, dan perubahan sistem evaluasi kinerja. Namun, ada juga beberapa tantangan, seperti kemungkinan rekrutmen dan pengembangan karir karena kepentingan politik dan gender, dan sistem gaji yang belum berdampak pada kinerja. Saran yang dapat diajukan adalah pengembangan ASN yang berbasis merit harus didukung oleh lembaga independen dalam rekrutmen dan pengawasan kepengurusan ASN.

Pendekatan tradisional yang menempatkan ASN sebagai alat kelengkapan birokrasi telah diubah dengan pendekatan modern yang menempatkan ASN sebagai kunci penting dalam proses pembangunan nasional. Oleh karena itu, pengembangan ASN di masa yang akan datang menurut UU ASN didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar, tanpa dengan membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan. Secara normatif, UU ASN menawarkan prospek yang menjanjikan dalam pengelolaan ASN, namun pada praktik empiric yang hari ini dilakukan seringkali berhadapan dengan berbagai kendala dan persoalan.

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menjelaskan serta bertujuan untuk menyajikan gambaran dan penjelasan variabel yang diteliti. Maksud dari penelitian ini yaitu memberikan kreatifitas dari konsep dan menghimpun fakta-fakta, akantetapi tidak melaksanakan pengujian hipotesis (Singarimbun, 1989: 4). Hal ini didasarkan pada tujuan penelitian yang bermaksud menggambarkan, mendeskripsikan dan menginterpretasi masalah pembangunan smart ASN yang menjalankan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan analisis atas fakta yang terjadi di lapangan. Dengan demikian diperoleh

fokus penelitian: Pengembangan Sumber Daya Aparatur melalui: orientasi, pemberdayaan, pendidikan dan pelatihan aparatur dan faktor pendukung dalam pengembangan sumber daya ASN yang lebih berkualitas. Teknis analisis data menggunakan teknik Maththew B. Miles dan Michael Huberman, (2007:16), yang terdiri dari 4 (empat) komponen yaitu (1) Pengumpulan data yang dikumpulkan dengan beraneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman), dan yang biasanya diproses sebelum siap digunakan melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan atau alih tulis. (2) Reduksi data yaitu sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar“ yang muncul dari catatan yang tertulis di lapangan, (3) Penyajian data yaitu penyusunan informasi dengan cara tertentu sehingga diperlukan pemeriksaan simpulan. (4) Penarikan simpulan yaitu meliputi pemberian makna data yang lebih sederhana dan disajikan dalam pengujian data dengan mencatat keteraturan polapola penjelasan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksi hubungan kausalitas melalui hukum-hukum empiris yang dikaji.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **ASN diwajibkan Menguasai dan Memiliki Kepribadian yang Kuat**

Mengimplementasikan konsep berkepribadian yang kuat untuk Pegawai Negeri Sipil (ASN) yang merupakan salah satu bagian dari konsep sistem pembinaan pegawai dalam pengelolaan kepegawaian Indonesia,

diperlukan batasan pengertian terlebih dahulu terkait job deskcription ASN itu. Dalam setiap unit organisasi pemerintah kedudukan dan peranan ASN sangatlah menentukan, sebab ASN dapat diartikan dengan saka guru pemerintahan dalam mengimplementasikan fungsifungsi pelayanan, pengayoman, pemberdayaan, dan pengawasan, bahkan bila perlu ASN harus mempunyai fungsi pendampingan atau pembinaan.

Dalam Pasal 3 ayat 1 UndangUndang No.43 Tahun 1999 tentang PokokPokok Kepegawaian diterangkan mengenai tugas dan kedudukannya yang mulia, yaitu Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan negara.

Pada pasal tersebut terkandung makna dan tuntutan terhadap ASN untuk selalu berpegang teguh dan mengimplementasikan sikap serta sifat kepemimpinan Rasulullah SAW, yaitu menanamkan sifat Sidiq (Jujur), Tabhligh (Terbuka), Amanah (Tidak Berkhianat), Fathanah (Cerdas/Kompetens). Dalam hal ini yaitu professional, jujur, adil-merata, selalu memenuhi janji, tegas, disiplin, mencintai profesinya, dan berakhlak mulia/bermoral. Untuk maksud membentuk sosok seorang ASN seperti ini diperlukan upaya penyadaran terkait berkepribadian yang kuat bagi ASN.

Dengan demikian adanya amanah tersebut tugas dan kedudukan bagi ASN seperti tertera dalam Pasal 3 ayat 1 tersebut diatas maka

terjadi beberapa kemungkinan dalam pelaksanaannya. ASN bisa saja melakukan hal yang menyimpang dari peraturan yang berlaku dan tertulis dan dapat menimbulkan kerugian bagi warga masyarakat (Contoh: melakukan tindak pidana Korupsi, Kolusi dan Nepotisme). Kemudian beberapa kemungkinan yang lain, bahwa ASN sudah melaksanakan tindakan sesuai prosedur hukum yang berlaku dan tertulis, tetapi hukum yang bersangkutan belum bisa diterima atau masih ditentang oleh warga negara/masyarakat, maka yang seperti itu tetap akan meresahkan masyarakat. (Contoh kasus kejadian pada tahun 1992, Pemberlakuan Undang-Undang No. 14/1992 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, yang kemudian akhirnya ditunda 1 (satu) tahun untuk pemberlakuannya karena ditolak publik/masyarakat). Kemungkinan berikutnya juga yaitu warga negara (kelompok tertentu) sudah tidak memberikan justifikasi dan legitimasi hukum terhadap peraturan perundang undangan tertentu. (Contoh: tuntutan pencabutan dan tuntutan amendemen terhadap peraturan perundang-undangan yang direncanakan atau yang diberlakukan). Untuk mengantisipasi beberapa kemungkinan-kemungkinan munculnya kasus kejadian tersebut di atas, teristimewa untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, berwibawa, bebas KKN (UU No.28/1999), efisien, efektif dan mampu melaksanakan seluruh tugas umum pelayanan, pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya, dilandasi semangat dan sikap pengabdian pada negara dan bangsa, maka perlu adanya kepribadian khusus dalam pengabdiannya seorang ASN. Sampai saat ini

secara khusus visi itu belum dituangkan dalam suatu peraturan perundang undangan, akantetapi implisit sudah ada di beberapa peraturan perundangan secara otonom di daerah. Integritas ASN mewajibkan setiap pegawai negeri setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. (Pasal 4 UU tentang Pokok Pokok Kepegawaian). Komitmen ASN adalah sumpah/ janji demi Allah yang diperuntukkan bagi setiap calon ASN pada saat pengangkatannya menjadi ASN untuk selalu komit (bersumpah dan janji):

- 1) Akan setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara, dan Pemerintah;
- 2) Akan menaati segala peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
- 3) Akan menjaga kehormatan dan martabat negara, pemerintah dan ASN, dan akan mengutamakan kepentingan negara;
- 4) Akan memegang rahasia negara, dan;
- 5) Akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat demi negara. (Pasal 26 UU tentang Pokok-Pokok Kepegawaian).

Dengan demikian integritas Pegawai Negeri Sipil (ASN) menuntut kekuatan dalam setiap sosok ASN untuk mampu membedakan antara yang benar dengan salah atau antara yang baik dengan buruk yang akan menjadi ukuran sikap,

perilaku, kepribadian dalam kedudukannya sebagai ASN yang berkewajiban dalam melaksanakan tugas pemerintahan, negara, dan melayani masyarakat dengan jujur, bermoral tinggi, menepati janji, mempertahankan keutuhan korps dan menjaga nama baiknya, dan mampu bersinergi (Tap MPR Nomor VI/MPR/2001). Jadi sikap integritas ASN sebagai suatu indikator untuk menentukan baik buruknya sikap perilaku seorang ASN dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam pemerintahan. ASN dituntut selalu ingat akan sumpah dan janjinya, sehingga tidak sampai melalaikan tugas yang menjadi kewajibannya, dan tidak melakukan sesuatu hal yang bertentangan dengan tugas dan kewajibannya dalam pemerintahan khususnya di Indonesia.

Dalam Pasal 3 dan interpretasi dari Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, jo Pasal 20 dan penjelasannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, telah diatur pula mengenai asas-asas umum pemerintahan yang baik sebagai pedoman bagi setiap Penyelenggara Negara (ASN) berintegritas dan berkomitmen, sebagai berikut:

1) Asas Kepastian Hukum, yaitu asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggara negara;

2) Asas Tertib Penyelenggaraan Negara, yaitu asas yang menjadi landasan keteraturan, keserasian, dan keseimbangan dalam pengendalian penyelenggaraan negara,

3) Asas Kepentingan Umum, yaitu asas yang mendahulukan kesejahteraan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif, dan selektif;

4) Asas Keterbukaan, yaitu asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memerhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara;

5) Asas Proporsionalitas, yaitu asas yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Penyelenggara Negara;

6) Asas Profesionalitas, yaitu asas yang mengutamakan keahlian berdasarkan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

7) Asas Akuntabilitas, yaitu asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Penyelenggara Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

8) Asas Efisiensi, (Pasal 20 UU No.32/2004), yaitu asas yang menghemat pengeluaran anggaran (dana), tenaga, dan waktu;

9) Asas Efektivitas, (Pasal 20 UU No.32/2004), yaitu asas yang dalam hasil capaian kinerjanya minimal mencapai target yang telah ditentukan atau bahkan melampauinya.

### **ASN Wajib Memiliki Jiwa dan Spirit Nasionalisme**

Memiliki jiwa dan spirit nasionalisme sangat krusial dimiliki oleh setiap pegawai negeri sipil atau ASN. Sehingga tidak hanya

sekedar pemikiran saja tetapi mampu untuk mengaktualisasikan jiwa dan spirit nasionalisme dalam menjalankan job deskripsi sebagai ASN merupakan hal yang sangat penting.

Pengharapan dari jiwa dan spirit nasionalisme yang kuat, setiap ASN memiliki orientasi berpikir secara objektif dan subjektif dalam mementingkan kepentingan publik. Nilai-nilai yang berorientasi pada kepentingan publik menjadi nilai awal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai ASN. Pegawai ASN dapat juga mempelajari bagaimana cara mengaktualisasi sila-sila setiap butir Pancasila agar kemudian memiliki karakter yang kuat dengan jiwa dan spirit nasionalisme serta wawasan kebangsaan yang unggul.

Spirit dan Jiwa Nasionalisme dalam makna sederhana merupakan sifat dan sikap yang meninggikan bangsanya sendiri. Dalam makna global, jiwa dan spirit nasionalisme berarti pemikiran tentang rasa cinta yang wajar terhadap bangsa dan negara, sekaligus menghormati bangsa lain. Nasionalisme Pancasila merupakan pandangan atau pemahaman kecintaan masyarakat Indonesia terhadap bangsa dan tanah airnya yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila sebagai ideology negara.

Ada lima indikator dari nilai-nilai dasar jiwa dan spirit nasionalisme yang harus diperhatikan, yaitu:

**1) Sila pertama: Ketuhanan Yang Maha Esa**

Ketuhanan YME menjadikan Indonesia bukan sebagai negara sekuler yang kemudian membatasi ras dan agama dalam ruang privat. Pancasila justru mendorong

dan mengarahkan kepada nilai-nilai ketuhanan yang menjadi dasar kehidupan masyarakat Indonesia dalam berpolitik. Nilai-nilai ketuhanan itulah yang mengkehendaki Pancasila sebagai nilai-nilai ketuhanan yang positif, digali dari nilai-nilai keagamaan yang terbuka (inklusif), membebaskan dan menjunjung tinggi keadilan dan persaudaraan. Dengan berpegang teguh pada nilai-nilai ketuhanan yang diharapkan mampu memperkuat pembentukan karakter dan kepribadian dan melahirkan spirit kerja yang positif serta memiliki kepercayaan diri untuk mengembangkan sayap potensi diri dan kesejahteraan alam yang diberikan Tuhan untuk kemakmuran masyarakat Indonesia.

**2) Sila kedua: Kemanusiaan yang Adil dan Beradab**

Sila kedua ini yang kemudian memiliki efektifitas ke dalam dan ke luar yang berarti Ke dalam adalah menjadikan pedoman negara dalam memuliakan nilai-nilai kemanusiaan dan hak asasi manusia. Ini berarti negara mengaplikasikan fungsi “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa”.

**3) Sila ketiga: Persatuan Indonesia**

Spirit kebangsaan berarti mengakui manusia dalam keragaman yang kemudian terbagi menjadi beberapa golongan-golongan. Keberadaan bangsa Indonesia ini terjadi karena seluruh masyarakat Indonesia memiliki satu nyawa, satu asal akal yang tumbuh dalam jiwa dan spirit rakyat

sebelumnya, yang menjalani satu kesatuan riwayat, yang membangkitkan persatuan karakter dan ras untuk hidup bersama dalam suatu wilayah geopolitik nyata. Selain itu kehendak hidup bersama, keberadaan bangsa Indonesia juga didukung penuh oleh semangat gotong royong yang tibul dari persatuan antar golongan. Dengan kegotongroyongan itulah, Indonesia harus mampu dalam melindungi segenap bangsa dan tumpah darah Indonesia, bukan membela atau mendiamkan suatu golongan atau unsur masyarakat dan bagian tertentu dari territorial Indonesia. Tujuan nasionalisme yang mau didasari dari semangat gotong royong yaitu ke dalam dan ke luar.

**4) Sila keempat: Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/Perwakilan.**

Demokrasi atau permusyawaratan mempunyai dwi fungsi. Fungsi pertama yaitu, badan permusyawaratan/perwakilan bisa menjadi alat dan ajang memperjuangkan aspirasi beragam golongan yang ada di masyarakat Indonesia. Fungsi kedua yaitu, spirit permusyawaratan bisa menguatkan negara persatuan yang di dalamnya banyak keanekaragaman, bukan negara untuk satu golongan atau perorangan. Permusyawaratan dengan landasan kekeluargaan dan hikmat kebijaksanaan diharapkan mampu mencapai titik kesepakatan yang membawa kemaslahatan bagi semua lapisan masyarakat.

*Abraham Lincon* mengartikan demokrasi sebagai “pemerintahan dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat”. Yang kemudian menimbulkan tiga prasyarat dalam pemerintahan yang demokratis, yaitu:

- a) Kekuasaan pemerintah berasal dari rakyat yang diperintah;
- b) Kekuasaan itu harus dibatasi; dan
- c) Pemerintah harus berdaulat, artinya harus cukup kuat untuk dapat menjalankan pemerintahan secara efektif dan efisien. Secara garis besar, terdapat dua model demokrasi, yaitu: majoritarian democracy, demokrasi yang fokus utamanya yaitu suara mayoritas dan consensus democracy, demokrasi yang memfokuskan consensus atau musyawarah. Sehingga pilihan demokrasi consensus berupa demokrasi permusyawaratan ialah pilihan yang bisa membawa kemaslahatan bagi bangsa Indonesia.

**5) Sila kelima: Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia**

Untuk mewujudkan keadilan sosial, para founding fathers yang merumuskan Pancasila menyatakan bahwa Negara merupakan organisasi masyarakat yang bertujuan menyelenggarakan keadilan. Keadilan sosial juga merupakan perwujudan imperatif etis dari amanat Pancasila dan UUD 1945.

**Kreasi dan Inovasi dalam Pengembangan Sumber Daya Aparatur**

Mewujudkan keinginan smart ASN memerlukan sistem manajerial organisasi dan memperkuat sumber daya manusia agar

organisasi dapat berjalan secara sistematis dan efisien. Faktanya, sistem manajemen sumber daya aparatur yang menyeluruh masih terdapat sub-sub sistem yang kadaluarsa atau belum berkembang ke sistem yang modernisasi, padahal pengembangan sumber daya aparatur merupakan sesuatu hal yang sangat krusial dalam organisasi untuk menanggapi dengan baik dan tepat perubahan gelombang zaman yang terjadi pada lingkungan eksternal organisasi. Daya adaptabilitas organisasi pada perubahan lingkungan eksternal dapat dikembangkan melalui beberapa hal berikut.

**Orientasi Aparatur.** 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 yaitu pengembangan dan training awal bagi para karyawan baru yang akan memberi informasi bagi perusahaan, pekerjaan, maupun kelompok kerja baik di kedinasan atau swasta. Pengenalan dan orientasi perlu diprogramkan karena adanya sejumlah aspek khas yang timbul pada saat seseorang memasuki ruang lingkup yang baru.

Berdasarkan hasil analisis penelitian di lapangan bahwa doktrin di dalam orientasi

adanya aparatur baru yang masuk kedalam struktural dimaksudkan akan membawa pemikiran yang dianggap “negatif” oleh sebagian aparatur lama. Bahkan sering di diskriminasi, apalagi ketika pegawai baru mencoba melakukan progresifitas yang mengganggu kenyamanan pegawai lama. Selain itu dari sisi lain, kemungkinan tidak jarang program orientasi ini tidak termanaj dengan baik sehingga kurang memberikan informasi yang jelas. Akibatnya membuat pegawai yang baru tidak paham harus berbuat apa untuk ikutserta dalam instansi tersebut. Sedangkan proses orientasi sudah berjalan secara tidak formal melainkan informal melalui sistem dan mekanisme pengenalan setelah pengangkatan dan rekrutmen CPNS dan Pegawai Honor sehingga orientasi lebih menekankan kepada pihak senioritas, dinilai sebagai tindakan awal dalam proses orientasi dalam mengenalkan lingkungan secara bertahap, namun secara lebih terperinci kegiatan orientasi hanya disampaikan ketika seorang pegawai baru mulai menanyakan kondisi kebutuhan yang tidak ada di bagian unit itu.

**Manajemen Pemberdayaan Sumberdaya Manusia.** Pemberdayaan SDM dalam pemerintahan merupakan suatu hal yang wajib. Pemberdayaan ini berestafet dan berlaku mulai dari tingkat junior operasional maupun tingkat senior atau pimpinan tertinggi dalam suatu organisasi. Adanya pemberdayaan aparatur ini, diharapkan akan lahir peningkatan progresifitas kinerja dan kreatifitas yang dihasilkan semakin besar, hal ini

dikarenakan adanya sense of belong dari setiap aparatur. Komponen output merupakan hasil dari kegiatan proses yang meliputi output mind (knowledge, sciences & 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 dari outcome ini cenderung mengarah kepada sifat output yang objektif. 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 melahirkan kecenderungan yang bersifat output subjektif. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa aparatur pemerintah perlu dibekali dengan knowledge dan kemampuan yang menunjang dalam job description. Akantetapi yang harus diperhatikan adalah potensi yang dimiliki dan dikembangkan pada setiap aparatur tentunya berbeda satu dengan lainnya, dan potensi itu dapat diarahkan dan dikembangkan menjadi lebih baik. Sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan maka aparatur harus diberikan ruang dan diharuskan bisa untuk melakukannya. Namun semua visi itu dibutuhkan adanya pemberdayaan dalam aparatur pemerintah, yang bukan saja harus tetapi sudah sangat dana mat penting. Berdasarkan hasil analisis dan penelitian di lapangan bahwa pemberdayaan dalam aparatur pemerintah ini hanya akan tercapai

apabila ada dukungan dari pimpinan dan sistem yang mengatur, juga tidak ketinggalan dukungan dari organisasi. Dari semua cara dalam memberdayakan aparatur yang baru dan yang lama, ini dilakukan secara privat atau kelompok bagi yang ingin melengkapi kesempurnaan sesuai kebutuhan job discription yang diberikan oleh organisasi.

*Personnel Education and Training.* Kesiadaan aparatur dalam pembelajaran dan pelatihan tersebut menjadi satu persyaratan bagi pengangkatan dalam jabatan struktural tertentu. Karena jabatan dalam struktural pada dasarnya bukan sesuatu yang dapat diminta atau dituntut, melainkan merupakan penugasan yang lebih, maka keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan bukan pula hal yang dapat diminta atau dituntut. Oleh karenanya Personnel Education and Training stuktural tersebut berjenjang atau bertahap, maka salah satu persyaratan untuk mengikuti jenjang Personnel Education and Training yang lebih tinggi, kepada dasarnya dipersyaratkan telah lulus dalam jenjang Personnel Education and Training di bawahnya. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan struktural, sejatinya memiliki arah kebijaksanaan, dalam rangka konsistensi progresifitas kinerja.

*Personnel Education and Training* tersebut mencakup dua fungsi. Pertama; yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan arti yang tidak dapat putus. Seseorang ASN hanya dapat diangkat dalam jabatan tertentu setelah memenuhi persyaratanpersyaratan

yang telah ditetapkan jabatan tersebut. Salah satu persyaratannya yaitu telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jabatan yang akan diamanahkannya. Kedua; Pendidikan dan Pelatihan ini memberikan bekal kemampuan dalam bidang administrasi dasar sehingga para aparatur bisa mengenali kedudukan organisasi dan persoalan instansi masing-masing dalam pemerintahan negara, serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari secara lebih baik.

Salah satu langkah yang layak ditempuh untuk memberdayakan suatu lembaga, yakni dengan memberikan keleluasaan yang lebih besar kepadanya dalam proses pengambilan keputusan (Rasyid, 2006: 182). Keleluasaan dimaksud, menurut Rasyid (2006: 184), akan menjamin terbukanya peluang-peluang untuk menggali dan mengembangkan gagasan-gagasan yang mendorong lahirnya prakarsa dan kreativitas yang tinggi dan dinikmati oleh suatu lembaga dalam mengembangkan visi misinya merupakan faktor pendorong utama bagi tercapainya kemajuan dan keberhasilan. Di samping aspek keleluasaan, ada upaya mengatasi indikator kelemahan yang menyertai keberadaan dan peran suatu lembaga.

#### **Indikator Penunjang dalam Manajemen Sumber Daya Aparatur**

Beberapa indikator penunjang yang mempengaruhi pengembangan sumber daya aparatur, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Adapun beberapa indikator

penunjang yang digambarkan menjadi beberapa gagasan yakni sebagai berikut:

- 1) Merefitalisasi vision dan values lembaga karena perkembangannya akan melahirkan dampak yang krusial, kehilangan arah dan orientasi.
- 2) Perumusan Ulang Pekerjaan (job description) karena dampak dari pekerjaan dalam pengembangan yang baik dan jelas. Suatu pekerjaan akan dikerjakan oleh lebih sedikit orang tetapi dengan hasil yang setara bahkan lebih maksimal. Institusi perlu melakukan perumusan ulang pekerjaannya, memenuhi kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan, yakni pengetahuan (knowledge), perilaku, dan keahlian serta faktor kecocokan dan motivasi (motivationfit) melalui serangkaian tes kompetensi dasar dan tes kompetensi bidang yang akan menentukan kecocokan pribadi dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukan;
- 3) ASN melakukan Seleksi dan Penilaian; setelah mengetahui dimensi kompetensi yang dibutuhkan suatu lembaga yang telah didesain, maka tahap berikutnya mencari orang-orang yang mempunyai dimensi yang cocok dengan pekerjaan tersebut dengan melakukan seleksi dan penilaian pada calon aparatur yang dibutuhkan tersebut dalam lingkungan ASN;
- 4) ASN melakukan penempatan, setelah melakukan seleksi dan penilaian terhadap aparatur, maka akan diperoleh aparatur yang cocok dengan desain

pekerjaan sehingga bidangbidang di Bappeda bisa diisi oleh aparatur yang sesuai dengan perilaku pribadi yang baik dan kemampuan pengetahuan yang mumpuni;

- 5) Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja; untuk meningkatkan kinerja ASN. Orang-orang yang menempati pekerjaan baru harus dikembangkan terus sehingga mencapai keunggulan kompetitif yang diharapkan organisasi. Dengan menerapkan sistem kinerja yang ada dan terus berusaha meyakinkan bahwa semua desain yang dilakukan dalam pengembangan dapat dilaksanakan semestinya sampai pada periode selanjutnya;
- 6) Untuk menjalankan proses pengembangan sumber daya aparatur ialah masih mengikuti pola lama yakni one job system yang menyesuaikan dengan kebutuhan aparatur. One job system merupakan sistem yang berproses dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pembaharuan.

## **KESIMPULAN**

Persaingan global saat ini masuk dalam ranah digital, termasuk pada sistem pemerintahan. Indonesia, tak terkecuali, juga ikut dalam arus revolusi industri 4.0 tersebut. Setiap ASN dalam hal ini dipaksa untuk adaptif terhadap teknologi agar kinerja pelayanan lebih cepat, akurat, dan efisien. Sementara, Indonesia saat ini berada di peringkat ke-77 dari 119 negara dalam Global Talent Competitiveness Index, dengan nilai 38,04. Pada tahun 2045,

Indonesia akan mendapatkan bonus demografi yaitu jumlah penduduk Indonesia 70%-nya dalam usia produktif (15-64 tahun), sedangkan sisanya 30% merupakan penduduk yang tidak produktif (usia dibawah 14 tahun dan diatas 65 tahun) pada periode tahun 2020-2045. Bonus demografi harus di manfaatkan dengan optimal sebagai kunci untuk menuju Indonesia Emas di tahun 2045.

Sehingga persiapan dalam Konsep Pembangunan Smart Aparatur Sipil Negara (ASN) Menuju World Class Bureaucracy Tahun 2045, aparatur sipil negara (ASN) harus memiliki jiwa dan spirit nasionalisme dan melaksanakan dasar-dasar umum pemerintahan yang baik. Selain itu diperlukan indikator penunjang pada setiap potensi sumber daya aparatur. ASN harus merefitalisasi vision dan values yang dapat merumuskan ulang job description. Untuk membuahkan kualitas yang unggul, ASN perlu melakukan seleksi dan penilaian dalam penempatan sesuai dengan penerapan sistem manajemen kinerja.

Demi mencapai hasil Smart Aparatur Sipil Negara (ASN) Menuju World Class Bureaucracy Tahun 2045 perlu diperhatikan hal sebagai berikut. Sistem manajemen pengembangan Sumber daya aparatur harus mengikuti perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi serta menerapkan sistem kinerja yang modern berlandaskan asas-asas umum pemerintahan yang baik sehingga ASN mampu bersaing secara internasional.

Aparatur yang sudah mengikuti proses Personnel Education and Training agar dapat segera mengimplementasikan ilmu dan pengalamannya kepada aparatur yang belum

mengikuti Personnel Education and Training tersebut. Pendidikan dan pelatihan harus lebih bisa memanfaatkan hasilnya sehingga pengukuran perubahan proses diklat dapat diubah mengikuti pola yang ada dan menjadikan sarana tersebut menjadi sebuah tantangan untuk berbeda menuju profesionalisme kinerja serta mengadakan evaluasi dalam organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

Anonim. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka.

Handyaningrat, Soerwono, 2002. *Negara: Pemerintahan dan Aparaturnya*. Bogor: CV. Ananda.

Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, 2002. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta. UI Press.

Agustino, Leo 2014. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.

Al Fatih, Andy. 2010, Implementasi Kebijakan dan Pemberdayaan Masyarakat, Bandung. Universitas Padjajaran Press.

Purwanto, Agus Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media.

Silalahi, Uber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.

Nasution. 2011. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Norma M. Riccucci dan K.C. Naff. 2007. *Personnel Management in Government: Politics and Process*. United States: CRC Press, hlm. 331.

Sakdiah. (2016). “*Karakteristik Kepemimpinan dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah*”, Jurnal AlBayan, Vol. 22, No. 33, Januari Juni.

Yaumi, Muhammad. (2014). *Pendidikan Karakter*. Jakarta: Kencana.