

Menelisik Usaha Pemerintah Dalam Memajukan Aparatur Sipil Negara Bertaraf Internasional

AGUNG WAHYONO^{1*}

¹Prodi Administrasi Publik, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

*Korespondensi: wahyonoagung330@gmail.com

Diterima: 05 November, 2014

Direvisi: 15 Desember, 2023

Disetujui: 20 Januari, 2024

ABSTRAK

Latar Belakang: Pola pikir dan paradigma manusia yang berubah akibat perkembangan teknologi berpengaruh pada pengembangan kompetensi pekerja pemerintah. Pekerjaan di pemerintahan mulai berfokus pada digitalisasi, seperti keinginan untuk mewujudkan *SMART ASN*. Pemerintah berupaya mewujudkan tersebut melalui upaya reformasi birokrasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami kondisi birokrasi pemerintahan yang bertujuan memajukan setiap pekerja pemerintahan agar bertaraf Internasional. **Metode:** Penelitian menggunakan metode pendekatan *desk study* dengan data sekunder yang berasal dari buku, literatur berupa prosiding dan/atau jurnal, serta laporan laporan terpilih lainnya yang dianalisis melalui pendekatan deskriptif analitis. Data primer penelitian ini adalah hasil pengamatan secara langsung yang nantinya akan dianalisis secara penafsiran dan deskriptif. **Temuan:** Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan birokrasi pemerintah yang profesional, berintegritas tinggi, pelayanan masyarakat, dan abdi Negara. Langkah yang dilakukan oleh pemerintah ini cukup beragam, seperti usaha *e-government* dengan tujuan memajukan akses digitalisasi dan komunikasi antar pegawai pemerintah dan masyarakat. **Kesimpulan:** Pemerintah Indonesia telah memasuki fase usaha memajukan pemerintahan lokal melalui berbagai pegadaan kebijakan. Kebijakan *e-government* yang berlanjut dengan jaringan telekomunikasi, portal pelayanan publik, organisasi untuk mengelola dan mengolah informasi, dan infrastruktur dan aplikasi dasar merupakan pilihan pemerintah Indonesia. Dengan kata lain pemerintah telah berusaha mengembangkan pemerintahan bertaraf Internasional.

KATA KUNCI: aparatur sipil negara, birokrasi, internasional, pemerintah.

ABSTRACT

Background: The changing mindset and human paradigm due to technological development affects the competency development of government workers. Work in government is starting to focus on digitalization, such as the desire to realize *SMART ASN*. The government seeks to realize this through bureaucratic reform efforts. This study aims to understand the conditions of government bureaucracy that aims to advance every government worker to international standards. **Methods:** The research uses a desk study approach with secondary data derived from books, literature in the form of proceedings and/or journals, as well as other selected reports analyzed through an analytical descriptive approach. The primary data of this research is the result of direct observation which will be analyzed interpretatively and descriptively. **Findings:** The research conducted aims to realize good governance with a professional government bureaucracy, high integrity, community service, and servants of the State. The steps taken by this government are quite diverse, such as *e-government* efforts with the aim of advancing access to digitization and communication between government employees and the public. **Conclusion:** The Indonesian government has entered a phase of efforts to promote local governance through various policies. *E-government* policies that continue with telecommunication networks, public service portals, organizations to manage and process information, and basic infrastructure and applications are the choice of the Indonesian government. In other words, the government has attempted to develop international governance.

Cara Pengutipan:

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>

Copyright: © 2024 dari Penulis. Dikirim untuk kemungkinan publikasi akses terbuka berdasarkan syarat dan ketentuan dari the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



KEYWORDS: *state civil apparatus, bureaucracy, international, government.*

1. Pendahuluan

Menurut GDRB 2010–2025, tujuan reformasi birokrasi adalah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan birokrasi pemerintah yang profesional, berintegritas tinggi, berkhidmat kepada masyarakat, dan berkhidmat kepada negara (INDONESIA, n.d.). Diharapkan bahwa birokrasi seperti itu akan memberikan kontribusi yang signifikan pada pencapaian kinerja pemerintahan dan pembangunan baik di tingkat nasional maupun lokal. Tujuan utama Reformasi Birokrasi adalah untuk mencapai visinya untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia (Sukowati, 2010).

Ditetapkan delapan area perubahan sebagai bagian dari program Reformasi Birokrasi. Ini adalah mentalitas ASN, pengawasan, akuntabilitas, kelembagaan, tata laksana, peraturan perundangan, dan pelayanan publik (Woods & Gilchrist, 2020). Hasil yang beragam dihasilkan dari evaluasi capaian Reformasi Birokrasi fase pertama dan kedua di kedelapan area perubahan. Namun, masih menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi tidak signifikan. Sektor akuntabilitas pemerintah, di mana sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) dibangun, tampaknya merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang sangat penting (Darmawan & Cristiani, 2021a). Walaupun beberapa perubahan telah terjadi di bidang pelayanan publik, seperti pembangunan mal dan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan, bidang ini masih menjadi fokus perubahan (Franco et al., 2002).

Data tentang seberapa baik pemerintah, terutama pemerintah daerah kabupaten/kota yang bertanggung jawab atas pelayanan publik, mengikuti peraturan perundangan (UU No 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik) (Putra, 2019). Program dan gaung dari area perubahan yang terkait dengan mentalitas aparatur sipil negara (ASN) bahkan tidak terlihat. Selain itu, banyak orang masih mempertanyakan kredibilitas dan kredibilitas ASN. Studi tentang perubahan kelembagaan dan tata laksana (dalam hal elektronik pemerintahan) juga menunjukkan hasil yang memprihatinkan (Rohayati et al., 2022). Salah satu hasil dari penilaian pelaksanaan e-government di Indonesia adalah bahwa sistem e-government kurang terhubung satu sama lain, baik dalam satu kementerian, lembaga, dan daerah maupun antar kementerian, lembaga, dan daerah. Peraturan perundangan dan pengawasan tetap menjadi bidang transformasi yang paling memprihatinkan.

Melihat banyaknya "pekerjaan rumah" yang tersisa dari reformasi birokrasi, Indonesia harus mengantisipasi era keterbukaan global yang semakin luas, yang akan memberinya kemampuan untuk bersaing untuk menarik calon investor yang percaya. Banyak kota besar Indonesia, seperti Jakarta, telah terkena dampak perubahan iklim yang signifikan. Nama "reformasi" mengacu pada perubahan suatu sistem yang telah ada sebelumnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), reformasi adalah suatu perubahan yang terjadi secara signifikan yang bertujuan untuk meningkatkan aspek sosial, politik, agama, dan ekonomi suatu negara atau masyarakat (Priatmoko, 2018).

"Birokrasi" berasal dari dua kata: "*createin*" dari bahasa Yunani, yang berarti mengatur, dan "*bureau*" dari bahasa Prancis, yang berarti kantor atau meja tulis. Hierarki dan peraturan formal adalah dua komponen utama birokrasi. Oleh karena itu, birokrasi dapat digambarkan sebagai kekuasaan yang bersifat formal yang didasarkan pada undang-undang dan prinsip-prinsip dasar yang digunakan untuk menjalankan organisasi.

Dari perspektif ini, reformasi birokrasi dapat didefinisikan sebagai perubahan cara berpikir (*mindset*) dan budaya kerja (*culture set*) aparatur negara. Reformasi birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan besar pada sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam hal kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (bisnis proses), dan sumber daya manusia (sumber daya manusia). Oleh karena itu, dalam proses pemerintahan, istilah "reformasi birokrasi" telah menjadi "sakti". Menurut pengalaman di negara lain, pengelolaan birokrasi yang efektif adalah kunci keberhasilan pembangunan suatu negara. Reformasi birokrasi adalah proses yang

digunakan dalam penyelenggaraan pelayanan publik untuk menyediakan berbagai jenis layanan yang menangani semua hal yang diperlukan oleh masyarakat, seperti menjaga hak-hak sipil dan memenuhi kebutuhan dasar manusia (Rondinelli et al., 1983)

Pada kenyataannya, pemerintah menghadapi sejumlah masalah ketika mengelola pelayanan publik. Kebijakan pelayanan, sumber daya manusia, dan kekurangan fasilitas untuk mendukung proses pelayanan publik kepada masyarakat adalah beberapa masalah ini. Ada berbagai cara yang digunakan untuk mengatasi masalah ini dan sekaligus mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih. Untuk memberikan pelayanan publik dan melaksanakan tugas dan fungsi organisasi pemerintah, sumber daya manusia (SDM) sangat penting. Akibatnya, pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dikembangkan untuk menjadi pegawai yang jujur, profesional, mahir, dan mampu berkinerja sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi mereka.

Pemerintah Indonesia juga perlu mengimbangi Revolusi Industri Keempat karena persaingan global di ranah digital saat ini semakin ketat; oleh karena itu, semua ASN harus beradaptasi dengan teknologi dalam pekerjaan mereka untuk memberikan layanan yang lebih cepat, akurat, dan efisien (Ellitan, 2020). Salah satu upaya pemerintah untuk memperbaiki birokrasi adalah dengan melakukan reformasi organisasi pegawai negeri sipil yang sejalan dengan Grand Design Reformasi Birokrasi yang tertuang dalam Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010, dengan tujuan untuk "mewujudkan pemerintahan kelas dunia". Sebagai bagian dari upaya mewujudkan pemerintahan berkelas dunia, Kementerian PANRB membangun ASN yang cerdas karena pentingnya peran ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan dan membantu meningkatkan kinerja birokrasi.

Oleh karena itu, untuk memenuhi permintaan masyarakat akan layanan publik yang andal, efektif, dan efisien sesuai dengan era digital saat ini, ada kebutuhan untuk memastikan bahwa personil aparatur sipil negara dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan profesionalisme profesional yang diperlukan untuk melaksanakan layanan tersebut (lihat Priatmoko, 2018). Menurut Pasal 4 Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara, semua pegawai negeri sipil memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam pengembangan kompetensi seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara (Yustisia, 2015). Menurut UU Aparatur Sipil Negara, pengembangan kapasitas dapat dilakukan melalui pelatihan, penataran, kursus, dan seminar (Hayat, 2014).

Namun demikian, terdapat beberapa tantangan dan masalah dalam proses menciptakan ASN bertaraf internasional selama pelaksanaannya, seperti integritas ASN yang buruk, kinerja ASN yang buruk, penempatan ASN yang tidak sesuai dengan kompetensinya, keinginan ASN untuk mengembangkan kompetensinya rendah, dan pelatihan ASN masih dianggap sebagai beban anggaran daripada investasi. (Hakim & Mustari, 2019). Dari penjelasan di atas, jelas bahwa ASN memiliki banyak peluang untuk meningkatkan kemampuan meskipun masih ada masalah dengan pengaturan staf ASN. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan strategi dalam menyelesaikan persoalan di ruang lingkup ASN pemerintahan.

2. Metode

Penelitian terkait Aparatur Sipil Negara ini adalah penelitian berbasis literatur (kualitatif) dengan pendekatan kepustakaan melalui pengumpulan data sekunder yang berasal dari buku, artikel ilmiah, dan berbagai bacaan lain. Data primer pada penelitian ini berasal dari proses pengamatan kondisi lapangan sekitar peneliti, yaitu tempat kerja dan lingkungan. Kedua data penelitian yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis berdasar penafsiran pemahaman menggunakan metode deskriptif analisis.

3. Hasil dan Pembahasan

Studi Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi (GDRB) 2010–2025 memulai program Reformasi Birokrasi yang terbagi dalam tiga fase. Fase pertama (2010-2014) diawasi oleh Presiden SBY, sedangkan fase kedua (2015-2019) dan ketiga (2020-2024) diawasi oleh Presiden Joko Widodo. Menurut GDRB 2010–2025, tujuan reformasi birokrasi adalah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dengan birokrasi yang profesional, berintegritas tinggi, dan melayani masyarakat serta negara. Reformasi ini bertujuan mencapai pemerintahan kelas dunia atau ASN bertaraf internasional.

Untuk memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi berjalan dengan baik, pemerintah harus membuat perencanaan dan tata kelola yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh semua pihak dan stakeholder yang berkepentingan. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 menetapkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 yang dibagi menjadi tiga fase: 2010–2014, 2015–2019, dan 2020–2021 (Thoha, 2007).

Saat ini, Reformasi Birokrasi berada di tahap ketiga atau terakhir dari Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional, yang diharapkan menghasilkan birokrasi berkelas dunia dengan pelayanan publik yang lebih baik dan tata kelola yang lebih efisien dan efektif. Reformasi ini bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel, yang dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, dan bebas dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Ini sesuai dengan pernyataan Presiden Joko Widodo bahwa reformasi birokrasi memerlukan birokrasi yang akuntabel, efektif, dan efisien dengan kecepatan melayani.

Reformasi birokrasi juga mendorong kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah untuk memberikan manfaat langsung kepada masyarakat. Reformasi birokrasi mengharuskan kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah untuk terus meningkatkan pelayanan publik untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Agar reformasi birokrasi berhasil, perubahan cara pandang dan budaya harus terus didorong.

Presiden Joko Widodo sering menekankan bahwa birokrasi harus menjadi lebih gesit, lebih sederhana, lebih fleksibel, lebih inovatif, lebih efektif, dan lebih efisien. Seperti yang dinyatakan dalam berbagai arahan presiden, reformasi birokrasi harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Semua kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah di Indonesia harus menyadari bahwa reformasi birokrasi harus dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai visi Indonesia yang berkemajuan.

Untuk mencapai tujuan reformasi birokrasi, kita perlu meningkatkan kinerja dari sisi sumber daya kelembagaan dan mengembangkan kapasitas pegawai negeri sipil. Untuk organisasi pemerintah dapat beroperasi dan berkembang, investasi pada kinerja ASN sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan mereka (Gungor, 2011). ASN adalah aset krusial dalam birokrasi pemerintah, bertanggung jawab memberikan akuntabilitas kepada masyarakat atas segala upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan negara. Kinerja ASN merupakan indikator keahlian dan kualitas karyawan (Berkinerja & Ateh, n.d.).

Keunggulan kompetitif dalam layanan organisasi berorientasi aparatur berasal dari kinerja ASN (Luthans dan Stajkovic, 1999; Pfeffer, 1994). Kinerja pegawai pemerintahan menjadi kunci dalam mengembangkan sistem pelayanan pemerintahan untuk masyarakat. Hal ini terlihat ketika kinerja pegawai pemerintah (ASN) cukup baik, penilaian masyarakat akan meningkat. Dengan kata lain kinerja pegawai pemerintah (ASN) berpengaruh pada pandangan publik (Van de Walle, 2003).

ASN harus berdedikasi, disiplin, dan berperilaku baik sebagai teladan bagi masyarakat untuk terus menampilkan kinerja terbaik mereka. Perilaku ASN akan dinilai atau evaluasi berdasarkan SKP (sasaran kinerja pegawai). Perilaku Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN telah mewajibkan setiap instansi pemerintah melakukan evaluasi kerja secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 juga menetapkan kebijakan Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku 360 derajat untuk ASN. Kebijakan ini mengukur kinerja, sikap, dan perilaku ASN sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, pengembangan kompetensi, dan pemberian penghargaan. Penilaian ini dilakukan kepada atasan, rekan kerja, dan dilakukan dua kali setahun, yaitu pada bulan Juni dan Desember.

Tujuan dari Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku 360 adalah untuk mendapatkan umpan balik dari atasan, rekan kerja setingkat atas, dan bawahan langsung. Ini dilakukan melalui survei tertutup dan berkala yang melibatkan instrumen pengukuran seperti Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan, Nasionalisme, dan Anti Korupsi. Selain itu, ini menilai Inovasi, Program Unggulan, dan Prestasi Kerja untuk mengukur pencapaian.

Diharapkan bahwa penjelasan tentang Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku 360 akan memengaruhi penataan ASN ke dalam lingkungan ASN yang responsif, ahli, kinerja, dan integritas. Hal ini juga diharapkan dapat menyelesaikan masalah seperti kinerja dan integritas ASN yang buruk.

Kompetensi terbagi menjadi dua kategori: "kompetensi batas" dan "kompetensi diferensiasi". Kompetensi batas adalah karakteristik utama yang diperlukan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaannya. Namun, kemampuan diferensiasi adalah komponen yang membedakan antara orang yang berkinerja baik dan buruk.

Kompetensi terdiri dari dua komponen: kemampuan atau perilaku karyawan dan hubungannya dengan tujuan pekerjaan tertentu. Ellstrom (1997) menunjukkan kompetensi sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk berhasil mengendalikan situasi tertentu atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. Namun, Vakola (dalam Op De Beeck, 2010), Boyatzis (dalam OECD, 2010), Sparrow (dalam OECD, 2010), dan Spencer (dalam OECD, 2010) menyatakan bahwa, pada pasal 4 ayat (1) Peraturan Nomor 10 tahun 2018 menyatakan bahwa setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi adalah klasik atau non-klasik.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) dan metode pengembangan kompetensi lainnya seharusnya memungkinkan ASN menjadi adaptif dan kompeten mengingat tingginya kebutuhan akan pengembangan kompetensi. Namun, fokus pengembangan kompetensi masih pada pengembangan kompetensi klasik. Dengan paradigma baru seperti Smart ASN, pengeluaran dan waktu diperlukan untuk pengembangan kompetensi yang lebih besar.

Paradigma manajemen sumber daya manusia mengarah pada kesadaran bahwa kinerja karakteristik atau perilaku tertentu yang dapat dimiliki suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh membedakan kinerja rata-rata dan kinerja kapital, seperti finansial, mesin, dan unggul. Vakola (dalam Op De Beeck, 2010) menambahkan bahwa kompetensi adalah pola perilaku yang mengarah pada kinerja yang efektif atau unggul baik di tingkat individu maupun kelompok, serta dalam kesatuan maupun kerja interpersonal. Pada akhirnya, kompetensi memberi kontribusi pada perusahaan dengan keuntungan kompetitif yang berkelanjutan.

Kompetensi dilihat dengan cara yang berbeda oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN memperhatikan gagasan rencana karier yang jelas, dan kompetensi dianggap sebagai cara yang adil dan jelas untuk mencapai jenjang karier. Menurut Peraturan Lembaga Teknologi, modal tetap dan modal tidak tangible terutama dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM). Ini mengarah pada paradigma manajemen sumber daya sebagai sumber daya manusia. Paradigma sumber daya manusia ini berdampak pada pengembangan kompetensi di sektor publik. Standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier diterapkan dalam UU No. 5 Tahun 2014 dan PP No. 11 Tahun 2017.

Untuk menghadapi persaingan yang ketat di masa mendatang, ASN harus mampu menjawab tantangan di seluruh dunia sesuai dengan dinamika perubahan masyarakat dan global. Untuk mewujudkan Road Map Reformasi Birokrasi tahun 2010–2015, yang bertujuan untuk menjadikan pemerintah Indonesia menjadi pemerintahan yang berkelas

dunia, peningkatan kompetensi dan kinerja ASN harus menjadi prioritas utama. ASN harus mendukung upaya ini. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi ASN harus dilakukan secara strategis. UU No. 5 Tahun 2014 menjamin hak setiap ASN untuk memperoleh pengembangan kompetensi. PP No. 11 Tahun 2017 menjelaskan lebih lanjut tentang hak ASN untuk memperoleh pengembangan kompetensi. ASN harus memiliki tiga kompetensi yang diperlukan: kompetensi teknis, kompetensi sosial kultural, dan kompetensi manajerial. Kompetensi teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja dengan kompetensi teknis dan kompetensi fungsional. Kompetensi sosial kultural diukur dari pengalaman kerja dengan masyarakat yang beragam dalam hal agama, suku, dan budaya, sehingga dapat seimbang.

Pengembangan kompetensi dalam perubahan paradigma berikutnya terkait dengan perubahan persaingan global, yang dimulai dengan revolusi digital dan industri 4.0. Hal ini menjadi tantangan bagi ASN untuk tetap konsisten dengan kemajuan zaman. Karena itu, ASN memiliki kemampuan untuk memanfaatkan perubahan lingkungan untuk memberikan pelayanan dan kebijakan yang lebih baik. (Aris, 2018)

Untuk mengatasi hal ini, pemerintah memiliki program 6P, yang merupakan bagian dari Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Program ini mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan kapasitas, penilaian dan penghargaan kinerja, promosi, rotasi, dan karier, serta peningkatan kesejahteraan. Optimalisasi strategi 6P adalah cara utama untuk mencapai birokrasi Indonesia berkelas dunia di mana sistem merit akan menjadi pusat pembangunan ASN. Adil dan wajar berarti tidak membedakan orang berdasarkan ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan apa pun.

Dengan Grand Design Pembangunan ASN 2020–2024, pemerintah berharap dapat meningkatkan kinerja ASN, mulai dari tahap rekrutmen, di mana sistem digital sekarang digunakan, sehingga mengurangi kecurangan dan intervensi dalam proses perekrutan. Dengan demikian, pemerintah dapat mendapatkan ASN yang benar-benar dipilih sesuai dengan kompetensi yang diharapkan dan mewujudkan Smart ASN 2024.

Dengan meningkatnya era teknologi digital, pemerintah telah melakukan reformasi birokrasi di seluruh aspek tata kelola pemerintah. Untuk meningkatkan layanan publik dan mempercepat sistem manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia, program pengembangan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) kini menjadi prioritas utama pemerintah. Tidak diragukan lagi, dengan e-Government, diharapkan seluruh sistem layanan pemerintah dapat diselesaikan dengan cepat, mudah, dan singkat untuk memberikan layanan terbaik untuk kesejahteraan bersama.

Perkembangan e-Government dapat membantu dan meningkatkan kinerja layanan publik pemerintah. Saat ini, banyak negara telah mengembangkan e-Government, baik negara maju maupun negara berkembang. Karena kebutuhan informasi yang cepat, tepat,

dan akurat menjadi sangat penting di segala bidang, perkembangan teknologi di Indonesia saat ini tidak dapat dihindari. Teknologi berbasis web, atau internet, adalah salah satu teknologi yang paling berkembang. Banyak industri, termasuk bisnis, pemerintahan, kesehatan, pendidikan, dan lain-lain, telah menggunakan teknologi ini. (Shkarlet et al., 2020)

Beberapa hal berikut merupakan bagian dari peningkatan publik yang dimaksud. Pertama, jaringan informasi dan transaksi layanan publik yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja; kedua, program tanpa kertas yang membuat biaya transaksi layanan publik semakin terjangkau. Ketiga, hubungan antara pemerintah dan dunia usaha menjadi lebih dinamis dan terkini. Keempat, lembaga pemerintah yang saling terkait harus dapat berkomunikasi dengan lebih mudah untuk meningkatkan fasilitas publik. Terakhir, memastikan bahwa kinerja pemerintah jelas dan efektif.

E-government adalah proses menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan operasi pemerintahan. Oleh karena itu, ada dua ide utama tentang pengelolaan e-di atas. Yang pertama adalah peningkatan efisiensi pemerintahan melalui penggunaan teknologi informasi, dengan internet sebagai alat bantu. E-government bukan berarti mengganti hubungan pemerintah dengan masyarakat. E-pengawasan adalah penggunaan teknologi informasi yang dapat meningkatkan hubungan antara pemerintah dan masyarakat karena

masyarakat masih dapat berkomunikasi dengan pemerintah melalui telepon, pos, atau surat. Jadi, e-government adalah upaya untuk membuat penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik dengan cara yang efisien dan efektif untuk meningkatkan layanan publik. (Sosiawan, 2015)

Pergeseran ke e-government dari model konvensional pasti memiliki tantangan tersendiri, terutama di awal. Karena kekurangan tenaga kerja dan sumber daya alam, pemerintah sering bingung harus memulai dari mana. Namun, tindakan cepat harus diambil, seperti menampilkan tempat wisata potensial di sekitarnya, memberikan informasi umum tentang pemerintahan, seperti foto dan nama gubernur, alamat kantor dinas, dan informasi bisnis, seperti harga cabai saat ini. Selain itu, penting untuk menyampaikan informasi pendidikan seperti profil sekolah, jam belajar, dan informasi lainnya (Aritonang, 2017).

E-government di Indonesia digunakan dalam berbagai bentuk seperti pengadaan barang dan jasa, perpajakan, dan penerbitan lisensi. Kerangka kerja arsitektur *e-government* terdiri dari empat tingkat struktural, yaitu akses ke situs web untuk layanan publik melalui telekomunikasi dan internet, portal layanan publik yang menggabungkan pemrosesan dan pengelolaan dokumen elektronik dari berbagai organisasi terkait, situs web milik pemerintah yang menyediakan layanan publik tertentu, dan infrastruktur dan aplikasi inti yang meliputi perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan untuk mengelola dan menyampaikan informasi dengan cara yang andal, aman, dan dapat dipercaya. Dalam membangun *e-government*, pemerintah Indonesia mengembangkan enam strategi, yaitu mengembangkan sistem pelayanan yang handal, terpercaya, dan terjangkau, membentuk portal informasi pemerintahan, meningkatkan jaringan komunikasi wilayah, serta kualitas untuk mendukung adaptasi pemerintah dan masyarakat terhadap teknologi informasi dan komunikasi, dengan fokus pada keamanan transaksi, peran dunia usaha dalam e-government, dan peningkatan literasi elektronik serta kapasitas sumber daya manusia di sektor pemerintahan dan masyarakat luas.

Untuk mencapai tujuan ASN yang bertaraf internasional, diperlukan tindakan sistematis untuk menyelesaikan masalah. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan melaksanakan *e-government* dengan sistematis dan tepat. Tujuan akhir dari penerapan *e-government* untuk memajukan sistem pemerintahan berbasis elektronik melalui peningkatan layanan publik (Mahardhika et al., 2021). Sistem elektronik yang diterapkan dalam pemerintahan akan menciptakan Aparatur Sipil Negara dengan kualitas maju dan berbibit unggul.

4. Kesimpulan

Program Reformasi Birokrasi bertujuan untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan birokrasi yang profesional, berintegritas tinggi, dan melayani masyarakat serta negara. Program ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pemerintahan dan pembangunan nasional serta daerah, dengan roadmap yang dibagi menjadi tiga periode: 2010-2014 dipimpin oleh Presiden SBY, dan 2015-2019 serta 2020-2024 dipimpin oleh Presiden Joko Widodo. Implementasi E-Government menjadi strategi utama dalam meningkatkan kualitas dan integritas layanan publik serta mempercepat proses pengambilan kebijakan yang efektif. Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi kunci keberhasilan reformasi ini, yang bergantung pada peningkatan kompetensi ASN dan penilaian kinerja mereka. ASN harus mampu beradaptasi dengan tantangan global dan revolusi industri 4.0. Meski ada tantangan dalam penerapan E-Government, langkah awal perlu diambil, seperti digitalisasi informasi wisata, pemerintahan, dan bisnis. Pengembangan kompetensi ASN melalui strategi 6P (Perencanaan, Perekrutan, Pengembangan Kapasitas, Penilaian dan Penghargaan Kinerja, Promosi dan Rotasi, serta Peningkatan Kesejahteraan) sangat penting. Arsitektur e-government terdiri dari empat lapisan: akses jaringan telekomunikasi, portal pelayanan publik, organisasi pengelolaan informasi, dan infrastruktur serta aplikasi dasar. Strategi pemerintah mencakup enam rencana utama, yaitu membangun sistem pelayanan yang

handal, mengintegrasikan sistem dan proses pemerintah, mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi, meningkatkan kualitas dan aksesibilitas data, meningkatkan kemampuan ASN, serta meningkatkan kolaborasi antarlembaga. Dengan reformasi birokrasi dan e-government yang tepat, Indonesia diharapkan menjadi pemerintahan yang lebih responsif, efisien, dan mampu menyediakan pelayanan publik yang lebih baik, sehingga mencapai tujuan menjadi pemerintahan kelas dunia.

Kontribusi Penulis

Penulis berkontribusi penuh dalam penelitian.

Pendanaan

Penelitian ini tidak mendapat sumber dana dari manapun.

Pernyataan Dewan Peninjau Etis

Tidak berlaku.

Pernyataan *Informed Consent*

Tidak berlaku.

Pernyataan Ketersediaan Data

Tidak berlaku.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

Akses Terbuka

©2024. Artikel ini dilisensikan di bawah Lisensi Internasional Creative Commons Attribution 4.0, yang mengizinkan penggunaan, berbagi, adaptasi, distribusi, dan reproduksi dalam media atau format apa pun. selama Anda memberikan kredit yang sesuai kepada penulis asli dan sumbernya, berikan tautan ke lisensi Creative Commons, dan tunjukkan jika ada perubahan. Gambar atau materi pihak ketiga lainnya dalam artikel ini termasuk dalam lisensi Creative Commons artikel tersebut, kecuali dinyatakan lain dalam batas kredit materi tersebut. Jika materi tidak termasuk dalam lisensi Creative Commons artikel dan tujuan penggunaan Anda tidak diizinkan oleh peraturan perundang-undangan atau melebihi penggunaan yang diizinkan, Anda harus mendapatkan izin langsung dari pemegang hak cipta. Untuk melihat salinan lisensi ini, kunjungi: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Daftar Pustaka

- Aris, S. (2018). Bureaucracy and disruption reform policy. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 81(9), 37–51.
- Aritonang, D. M. (2017). The impact of e-government system on public service quality in Indonesia. *European Scientific Journal, ESJ*, 13(35), 99–111.
- Berkinerja, P. S. D. M. A. S. N., & Ateh, M. Y. (n.d.). Peran Sakip Dalam Membangun ASN Berkinerja. *Pendayagunaan Aparatur Negara*, 5.

- Darmawan, B., & Cristiani, C. (2021a). Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah. *Jurnal Media Administrasi*, 3(1), 27–34.
- Darmawan, B., & Cristiani, C. (2021b). Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah. *Jurnal Media Administrasi*, 3(1), 27–34.
- De la Roche, G., Alayón-Glazunov, A., & Allen, B. (2012). *LTE-advanced and next generation wireless networks: channel modelling and propagation*. John Wiley & Sons.
- Ellitan, L. (2020). Competing in the era of industrial revolution 4.0 and society 5.0. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(1), 1–12.
- Faedlulloh, D. (2021). Birokrasi, Disrupsi, dan Anak Muda: Mendorong Birokrat Muda menciptakan Dynamic Governance. *Jurnal Transformative*, 7(1), 112–127.
- Fahlevy, M. R., Saleh, M. H., & Nurmiyati, N. (2023). Eksistensi Birokrasi di Era Revolusi 4.0: Penggunaan Electronic Government dalam Optimalisasi Pelayanan: The Existence of Bureaucracy in the Revolutionary Era 4.0: The Use of Electronic Government in Service Optimization. *Journal of Government Science (GovSci): Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 42–57.
- Franco, L. M., Bennett, S., & Kanfer, R. (2002). Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework. *Social Science & Medicine*, 54(8), 1255–1266.
- Hakim, L., & Mustari, N. (2019). *Kebijakan Lelang dan Promosi Jabatan Dalam Layanan Pemerintahan*.
- Hayat, H. (2014). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Civil Service Journal*, 8(1 Juni).
- INDONESIA, P. R. (n.d.). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025*.
- Mahardhika, D. I., Karmanis, K., & Werdiningsih, R. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Menuju ASN Bertaraf Internasional. *Jurnal Media Administrasi*, 6(2), 1–16.
- Priatmoko, S. (2018). Memperkuat Eksistensi pendidikan Islam di era 4.0. *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 1(2), 221–239.
- Putra, T. M. (2019). *Pelayanan Publik, Good Governance, dan Ketahanan Nasional*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ragani, S., Rompis, A. E., & Adikancana, S. H. D. (2021). Population and Civil Registration Service of Bandar Lampung City's Digital Bureaucratic System in Realizing an Effective and Efficient Government. *Pancasila and Law Review*, 2(2), 109–120.
- Rohayati, Y., Bangkara, B. A., Fkun, E., Iskandar, A., & Jacob, J. (2022). Understanding the Roles and Challenges of Local Government in the Era of Technological Transformation in Indonesia: A Study of Public Policy Literacy. *ARISTO*, 10(3), 566–590.
- Rondinelli, D. A., Nellis, J. R., & Cheema, G. S. (1983). Decentralization in developing countries. *World Bank Staff Working Paper*, 581, 13–28.
- Shkarlet, S., Oliychenko, I., Dubyna, M., Ditkovska, M., & Zhovtok, V. (2020). Comparative analysis of best practices in e-Government implementation and use of this experience by developing countries. *Administratie Si Management Public*, 34, 118–136.
- Sosiawan, E. A. (2015). Evaluasi implementasi e-government pada situs web pemerintah daerah di Indonesia: Prespektif content dan manajemen. *Seminar Nasional Informatika (SEMNASIF)*, 1(5).
- Sukowati, P. (2010). *Akuntabilitas kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah*.
- Thoha, M. (2007). *Birokrasi pemerintah Indonesia di era reformasi*. Kencana.
- Woods, M., & Gilchrist, D. (2020). Practical action, theoretical impacts. *designing governance structures for performance and accountability*, 97.
- Yustisia, T. V. (2015). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah tentang Kepegawaian Terbaru*. VisiMedia.

Biographies of Author(s)

AGUS WAHYONO, Program Studi Administrasi Publik. Universitas 17 Agustus 1945, Semarang

- Email: wahyonoagung330@gmail.com
- ORCID: -
- Web of Science ResearcherID: -
- Scopus Author ID: -
- Homepage: -