

Menuju Aparatur Sipil Negara (ASN) Bertaraf Internasional

Rofik Fauzan

Magister Administrasi Publik Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Jawa Tengah

Korespondensi penulis : rofikfauzan@gmail.com*

Abstract. *The purpose of writing this paper is to discuss efforts towards achieving international standard State Civil Service (ASN) status. The quality and capabilities of ASN are very important to achieve national development goals, because ASN is an important component in carrying out government functions and providing public services. In the era of globalization and global competition, increasing ASN competency is a demand that cannot be ignored. This research explores the challenges and opportunities faced in creating international standard ASN. One of the things that will be discussed is the importance of training and education to improve ASN capabilities; use of ICT to improve public administration performance; and the importance of ethics and integrity in ASN work. In addition, this paper will present several case studies from countries that have succeeded in achieving high achievements in developing international standard ASN. By comparing the various strategies and approaches that have been implemented, this paper will present recommendations and guidelines for other countries wishing to improve the quality and credibility of their ASN. This research uses qualitative descriptive analysis with literature analysis and case studies. Relevant data is collected from reliable sources, including scientific journals, government reports, and current academic publications. The research results show that achieving international ASN status requires synergy between various parties, including government, academics and the private sector. Changes are needed in the ASN education and training system, with an emphasis on developing competencies that are relevant to global demands. Apart from that, ASN's competitiveness in facing the digital era will be strengthened by the intelligent and sustainable application of information and communication technology. However, the process towards international standard ASN must also be accompanied by the application of high ethics and integrity at all levels of government organizations. An attitude of integrity and professionalism will shape public trust in ASN and strengthen its position as an important pillar in the implementation of transparent and accountable government, such as in the implementation of e-government. This paper increases understanding of the strategies and actions that can be taken to achieve international standard ASN. It is hoped that improving the quality of ASN will increase government effectiveness and increase public satisfaction with good public services.*

Keywords: *bureaucratic reform, e-government, public services*

Abstrak. Tujuan penulisan makalah ini ialah untuk membahas tentang upaya menuju pencapaian status Aparatur Sipil Negara (ASN) bertaraf internasional. Kualitas dan kemampuan ASN sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, karena ASN merupakan komponen penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan memberikan pelayanan publik. Dalam era globalisasi dan persaingan global, meningkatkan kompetensi ASN menjadi tuntutan yang tidak dapat diabaikan. Penelitian ini mengeksplorasi tantangan dan peluang yang dihadapi dalam menciptakan ASN bertaraf internasional. Salah satu hal yang akan dibahas adalah pentingnya pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan ASN; penggunaan TIK untuk meningkatkan kinerja administrasi publik; dan pentingnya etika dan integritas dalam pekerjaan ASN. Selain itu, makalah ini akan menyajikan beberapa studi kasus dari negara-negara yang telah berhasil mencapai prestasi tinggi dalam mengembangkan ASN bertaraf internasional. Dengan membandingkan berbagai strategi dan pendekatan yang telah diterapkan, makalah ini akan menyajikan rekomendasi dan panduan bagi negara-negara lain yang ingin meningkatkan kualitas dan kredibilitas ASN mereka. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan analisis literatur dan studi kasus. Data-data yang relevan dikumpulkan dari sumber-sumber terpercaya, termasuk jurnal ilmiah, laporan pemerintah, dan publikasi akademis terkini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencapaian status ASN bertaraf internasional memerlukan sinergi antara berbagai pihak, termasuk pemerintah, akademisi, dan sektor swasta. Diperlukan perubahan dalam sistem pendidikan dan pelatihan ASN, dengan penekanan pada pengembangan kompetensi yang relevan dengan tuntutan global. Selain itu, daya saing ASN dalam menghadapi era digital akan diperkuat dengan penerapan teknologi informasi dan komunikasi yang cerdas dan berkesinambungan. Namun, proses menuju ASN bertaraf internasional juga harus diiringi dengan penerapan etika dan integritas yang tinggi dalam semua tingkatan organisasi pemerintahan. Sikap integritas dan profesionalisme akan membentuk kepercayaan masyarakat terhadap ASN dan mengukuhkan posisinya sebagai pilar penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel seperti halnya dalam pelaksanaan e-government. Makalah ini meningkatkan pemahaman tentang strategi dan tindakan yang dapat diambil untuk mencapai ASN bertaraf

* Rofik Fauzan, rofikfauzan@gmail.com

internasional. Peningkatan kualitas ASN ini diharapkan akan meningkatkan efektivitas pemerintahan dan meningkatkan kepuasan masyarakat dengan layanan publik yang baik.

Kata kunci: reformasi birokrasi, e-pemerintahan, pelayanan publik

PENDAHULUAN

Keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kualitas dan kemampuan yang unggul menjadi sangat penting di era globalisasi saat persaingan internasional semakin meningkat. ASN memainkan peran penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Sebagai garda terdepan dalam pelaksanaan kebijakan negara, ASN bertanggung jawab untuk melaksanakan program pembangunan dan memberikan pelayanan publik yang efisien dan berkualitas tinggi kepada masyarakat. Upaya negara untuk memenuhi kebutuhan dasar dan hak-hak sipil atas barang dan jasa serta pelayanan administrasi yang diberikan oleh penyelenggaraan pelayanan publik dikenal sebagai penyelenggaraan pelayanan publik. (Croley, 2014)

Kinerja ASN dalam memberikan pelayanan publik di Indonesia menunjukkan bahwa semakin banyak orang yang berkomentar negatif atau tidak puas dengan pelayanan publik. Hal ini terkait dengan kinerja ASN yang kurang efektif dalam organisasi. Kinerja yang kurang efektif ini menghambat pencapaian tujuan organisasi publik dalam memberikan pelayanan, yang mengakibatkan keterlambatan pertumbuhan organisasi dan ketidaksiuksesan dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan. (Nugraha et al., 2020)

Seiring berjalannya waktu, ASN sering diabaikan atau dianggap sebagai administrasi yang stagnan dan tidak inovatif. Namun, pandangan ini telah berubah seiring berjalannya waktu. Saat ini, peran ASN semakin kompleks dan mendalam dan diakui sebagai komponen penting dalam mencapai visi dan misi pemerintahan. ASN harus terus berkembang untuk memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan yang cepat, transparan, dan berkualitas, serta tuntutan global akan kemajuan teknologi. (Robert & Brown, 2004a)

Untuk memenuhi kewajiban memberikan pelayanan publik, aparatur pemerintah harus memperhatikan kepentingan publik. Mereka juga harus bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan produk layanannya sesuai dengan tuntutan publik. Proses pembangunan digerakkan oleh aparatur pemerintah. Maju mundurnya pembangunan sangat bergantung pada kinerja pemerintah, yang bergantung pada tingkat pelayanan publik yang diberikan. Pemerintah harus berubah untuk menyesuaikan diri dengan situasi dan perkembangan masyarakat. Dengan kata lain, penetapan praktik publik yang sesuai dengan situasi dan tahapan kehidupan masyarakat. (Marice, 2020)

Pencapaian status ASN bertaraf internasional menandai perubahan paradigma dalam manajemen kepegawaian dan pembangunan sumber daya manusia. Transformasi ini berfokus pada upaya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN, sehingga mereka dapat lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan, serta mampu bersaing di tingkat internasional. Dalam hal ini, pendidikan dan pelatihan menjadi kunci utama dalam mengembangkan potensi ASN. (Hayes, 2017)

Secara umum, ada beberapa tantangan yang dihadapi dalam menciptakan ASN bertaraf internasional. Tantangan pertama adalah adanya kesenjangan kualitas ASN di berbagai negara. Negara-negara maju dan berkembang cenderung memiliki perbedaan signifikan dalam kualitas dan kompetensi ASN mereka. Oleh karena itu, negara-negara yang tertinggal perlu meningkatkan upaya untuk mengejar ketertinggalan tersebut. Tantangan kedua adalah kecepatan perubahan dalam lingkungan global. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang pesat serta perubahan dalam tata kelola global menjadi tantangan besar bagi ASN. ASN yang tidak mampu beradaptasi dengan cepat akan tertinggal dan sulit bersaing dalam persaingan internasional.

Selain itu, kerjasama antarnegara dalam bidang pendidikan dan pelatihan juga dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kualitas ASN. Program pertukaran pelajar atau tenaga kerja antarnegara dapat memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan keterampilan, serta memperluas wawasan ASN tentang realitas global. Reformasi birokrasi adalah suatu keniscayaan dalam membangun birokrasi kelas dunia, terutama dalam mempersiapkan langkah strategis yang terukur untuk memastikan perbaikan tata kelola pemerintahan yang akan menopang jalan pembangunan nasional dan meningkatkan daya saing nasional. Dengan perbaikan tata kelola pemerintahan, diyakini akan mampu berperan menjadi faktor pengungkit dalam mendukung kelancaran dan kesuksesan pelaksanaan program pembangunan. Dengan kata lain, kecepatan kemajuan suatu negara berkorelasi positif dengan kualitas manajemennya. Peta jalan untuk fase ketiga reformasi birokrasi mengutamakan empat asas utama: fokus, prioritas, implementatif, dan kolaboratif. Diharapkan bahwa empat asas ini akan berfungsi sebagai pilar utama untuk menjamin bahwa pengelolaan reformasi birokrasi dilakukan secara akuntabel dan terukur. Diharapkan bahwa antara tahun 2020 dan 2024, instansi pemerintah pada berbagai tingkatannya dapat menetapkan tujuan untuk reformasi birokrasi yang disesuaikan dengan "reformasi berdasarkan permintaan", dengan harapan dapat berkontribusi pada pembentukan pemerintah berkelas dunia. (Ambarisiwi et al., 2021)

Makalah ini akan mengeksplorasi lebih dalam tentang upaya menuju ASN bertaraf internasional, termasuk strategi dan langkah-langkah yang dapat diambil oleh pemerintah dan lembaga terkait dalam meningkatkan kompetensi ASN. Makalah ini juga akan menganalisis studi kasus dari beberapa negara yang telah berhasil mencapai prestasi tinggi dalam mengembangkan ASN bertaraf internasional.

Dengan menguraikan tantangan dan peluang yang dihadapi serta menyajikan solusi yang konkret, diharapkan makalah ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan panduan bagi negara-negara lain yang ingin meningkatkan kualitas dan kredibilitas ASN mereka. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya ASN bertaraf internasional, diharapkan peran ASN dapat semakin dihargai dan dihormati sebagai mitra strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional dan menghadapi tantangan global di masa depan.

Untuk menjadi ASN bertaraf internasional, reformasi birokrasi dalam sumber daya manusia telah dilakukan. Ini termasuk perencanaan kebutuhan pegawai, perbaikan sistem rekrutmen pegawai, seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi, peningkatan sistem aplikasi manajemen kepegawaian, dan evaluasi kompetensi pegawai. Ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang mencakup penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian, dan sebagainya. Namun, masih ada beberapa masalah yang menghambat proses menuju ASN yang berkualitas internasional. Problem tersebut dapat berasal dari individu ASN itu sendiri atau dari lingkungan atau instansi tersebut. (Mahardhika & Werdiningsih, 2021)

Tantangan dalam Pengembangan Kompetensi dan Kapabilitas ASN pun beragam, salah satu permasalahan utama dalam upaya menuju ASN bertaraf internasional adalah meningkatkan kompetensi dan kapabilitas ASN agar sejajar dengan standar internasional. (Maria Dimova & Stirk, 2019) Proses pendidikan dan pelatihan yang belum optimal, kurangnya sumber daya, dan kesenjangan dalam program pengembangan keterampilan dapat menghambat perbaikan dalam kualitas ASN. Ketimpangan Kualitas dan Kompetensi ASN di Berbagai Daerah dimana terdapat perbedaan kualitas dan kompetensi ASN di berbagai daerah atau wilayah dalam suatu negara. Beberapa daerah mungkin lebih maju dalam mengembangkan ASN bertaraf internasional, sementara daerah lain masih menghadapi kesulitan dalam meningkatkan kualitas dan kapabilitas ASN. (William L, 1975)

Perkembangan teknologi menjadi tantangan tersendiri dalam mengadopsi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Era digital dan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menghadirkan tantangan baru bagi ASN menuju standar internasional.

Penggunaan TIK yang efektif dan cerdas dalam pengelolaan pemerintahan menjadi penting, namun kurangnya literasi digital di kalangan ASN dapat menghambat kemajuan menuju ASN bertaraf internasional. (Pasch & Norsworthy, 2001) Etika dan integritas menjadi isu penting dalam mengembangkan ASN bertaraf internasional. ASN harus memiliki moralitas dan integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan publik. Perilaku tidak etis, korupsi, dan penyalahgunaan kekuasaan dapat menghambat kepercayaan masyarakat dan mencoreng reputasi ASN.

Proses menuju ASN bertaraf internasional seringkali memerlukan perubahan budaya organisasi yang kuat. Budaya kerja yang kaku, resistensi terhadap perubahan, dan keengganan untuk beradaptasi dengan praktik-praktik baru dapat menjadi tantangan dalam menghadapi transformasi ini. Kurangnya Keterlibatan dalam Jaringan Internasional: Keterlibatan aktif dalam jaringan internasional dan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan kolaborasi menjadi aspek penting dalam mencapai status ASN bertaraf internasional. Namun, kurangnya partisipasi dalam kegiatan internasional dapat menghambat ASN untuk memperoleh wawasan dan pemahaman tentang praktik-praktik terbaik di tingkat global. (Djani & Lino, 2020)

Kurangnya Dukungan Kebijakan Pemerintah seringkali terjadi, dukungan penuh dari pemerintah dalam mengembangkan ASN bertaraf internasional menjadi penting. Namun, kurangnya dukungan dan kebijakan yang konsisten dari pemerintah dapat menghambat upaya ASN untuk mencapai tujuan tersebut.

Seperti halnya gaji, pengakuan dan Penghargaan menjadi salah satu tujuan bagi ASN dalam bekerja, Pengakuan dan penghargaan atas prestasi ASN bertaraf internasional menjadi hal yang penting sebagaimana reward atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Namun, kurangnya apresiasi dan penghargaan dari pihak terkait dapat mengurangi motivasi ASN untuk berusaha mencapai standar internasional. Ketidakjelasan Standar dan Kriteria Pencapaian ASN Bertaraf Internasional perlu dibuat dasar yang jelas, sehingga dengan karena Kekurangan standar dan kriteria yang jelas untuk mencapai status ASN bertaraf internasional dapat menyebabkan ketidakjelasan dan ketidaksepakatan dalam mengukur kemajuan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan tersebut. Meningkatkan kapabilitas dan kompetensi ASN menuju standar internasional membutuhkan dukungan fasilitas dan sumber daya yang memadai. Namun, beberapa negara mungkin menghadapi kendala dalam menyediakan infrastruktur pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, serta sumber daya manusia dan keuangan yang cukup untuk mencapai tujuan tersebut. (Schrag, 2001)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dan informasi dideskripsikan sesuai dengan kenyataan yang ditemukan di lapangan dan disajikan dalam bentuk kalimat narasi kemudian disimpulkan. Dengan metode kualitatif, ini penelitian akan fleksibel atau dapat diadaptasi perubahan yang ada (Afifah & Yuningsih, 2016). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, studi kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mencapai tujuan Grand Design Reformasi Birokrasi dan mencapai ASN yang bertaraf internasional, diperlukan solusi komprehensif untuk mengatasi berbagai masalah. Pelaksanaannya harus terintegrasi dan sungguh-sungguh, dengan dukungan penuh dari Top Manager hingga individu ASN itu sendiri. Jika pemecahan masalah ini hanya dilakukan oleh satu pihak, hasilnya tidak akan optimal dan proses ASN yang berkualitas internasional tidak akan tercapai. Untuk menjadikan ASN bertaraf internasional diperlukan dukungan dari semua pihak, termasuk peraturan yang jelas dan kesadaran individu ASN. Peningkatan kinerja dan pengembangan kompetensi sangat penting untuk mencapai tujuan ini, karena kinerja dan kompetensi ini akan menjadi dasar untuk pelaksanaan pelayanan publik yang semakin berkualitas sesuai dengan tujuannya.

Untuk memastikan bahwa tata kelola pemerintahan menjadi lebih baik, reformasi birokrasi harus dilakukan. Pembangunan nasional bergantung pada tata kelola pemerintahan yang baik. Kinerja tata kelola pemerintahan sangat memengaruhi bagaimana program pembangunan nasional dijalankan. Semakin baik manajemen pemerintahan suatu negara, semakin cepat pertumbuhannya. Pemerintah harus membuat perencanaan dan tata kelola Reformasi Birokrasi dalam sebuah dokumen yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pihak dan stakeholder yang berkepentingan untuk memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi berjalan dengan baik. Dalam hal ini, Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 menetapkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025. Ini dibagi menjadi tiga periode Road Map Reformasi Birokrasi Nasional: 2010–2014, 2015–2019, dan 2020–2024. Saat ini, Reformasi Birokrasi telah masuk ke fase ketiga atau terakhir dari Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional. Pada tahap akhir, Reformasi Birokrasi diharapkan akan menghasilkan birokrasi kelas dunia (*world class bureaucracy*) dengan kualitas pelayanan publik yang lebih baik dan tata kelola yang lebih efisien dan efektif..

Sebagaimana tercermin dalam tiga sasaran utama program Reformasi Birokrasi, hasil yang diharapkan dari Reformasi Birokrasi adalah pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel akan dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, dan bebas dari praktik

Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN). Ini sepenuhnya sesuai dengan pernyataan Presiden Joko Widodo bahwa terwujudnya Reformasi Birokrasi bergantung pada birokrasi yang akuntabel, efektif, dan efisien dengan cepat.

Reformasi birokrasi pemerintah menjadi langkah penting dan strategis dalam mencapai tujuan menuju ASN bertaraf internasional. Birokrasi yang efisien, transparan, inovatif, dan responsif terhadap tuntutan global akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan ASN yang kompeten dan profesional. Menuju ASN bertaraf internasional memerlukan upaya untuk meningkatkan kompetensi, kapabilitas, dan profesionalisme ASN agar sejalan dengan standar internasional. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan ini adalah pendidikan dan pelatihan yang optimal bagi ASN. Namun, dalam beberapa negara, pendidikan dan pelatihan ASN belum mencapai tingkat optimal, sehingga menyulitkan upaya mencapai status ASN bertaraf internasional.

Pelayanan publik yang ideal akan sulit dicapai tanpa komitmen. Selama bertahun-tahun, telah ada banyak aturan yang telah menjadi standar untuk memberikan pelayanan. Misalnya, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah adalah peraturan yang digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi tingkat kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu, data dari indeks kepuasan masyarakat yang dikumpulkan. (Fahri, 2021)

Kecenderungan fokus pada infrastruktur fisik dan mengabaikan kebutuhan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, termasuk ASN memberikan dampak pada program pelatihan yang memadai dan peningkatan kompetensi ASN tidak mendapatkan perhatian yang cukup, dan anggaran yang dialokasikan untuk pendidikan ASN mungkin terbatas. Pemerintah dan lembaga terkait harus memberikan prioritas yang lebih tinggi pada pendidikan dan pelatihan ASN dengan mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk mengembangkan program pelatihan yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan ASN dalam mencapai standar internasional. (Fathony et al., 2023)

Adaptasi yang kurang terhadap kurikulum pendidikan ASN untuk mencerminkan perkembangan terkini dan kebutuhan global. Hal ini dapat menyebabkan kesenjangan antara kompetensi ASN dengan standar internasional yang berkembang pesat. Peningkatan kurikulum pendidikan ASN harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan tuntutan global.

* Rofik Fauzan, rofikfauzan@gmail.com

Lembaga pendidikan harus melakukan kajian mendalam tentang perkembangan terbaru di bidang pelayanan publik dan pemerintahan, serta mengintegrasikannya ke dalam kurikulum untuk memastikan relevansi dan kebermanfaatan bagi ASN. Pendekatan yang kurang inovatif dapat menghambat potensi ASN untuk berkembang dan beradaptasi dengan tuntutan global yang terus berubah. Penerapan teknologi dan metode pembelajaran inovatif dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pendidikan dan pelatihan ASN. Penggunaan platform e-learning, pelatihan praktis, simulasi, dan diskusi kelompok dapat diterapkan untuk memperkaya pengalaman belajar ASN.

Menuju ASN bertaraf internasional adalah tujuan ambisius bagi setiap negara untuk memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas, profesional, dan mampu bersaing di tingkat global. Namun, dalam realitasnya, terdapat ketimpangan kualitas dan kompetensi ASN di berbagai daerah atau wilayah dalam suatu negara. Permasalahan ketimpangan ini mempengaruhi kemampuan negara untuk mencapai standar internasional dalam pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan. (Mukrimaa et al., 2016)

Ketimpangan kualitas dan kompetensi ASN dapat berasal dari beberapa faktor yang meliputi:

- a. Ketersediaan Sumber Daya: Daerah atau wilayah yang memiliki keterbatasan sumber daya, baik manusia maupun finansial, cenderung mengalami kesulitan dalam menyediakan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas bagi ASN. Akibatnya, ASN di daerah tersebut mungkin tidak memiliki akses yang sama terhadap kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri.
- b. Kualitas Institusi Pendidikan dan Pelatihan: Kurangnya lembaga pendidikan dan pelatihan yang berkualitas di beberapa daerah dapat mempengaruhi kualitas dan kompetensi ASN. Daerah dengan kurangnya institusi yang menyediakan program pelatihan yang relevan dan up-to-date mungkin tidak mampu menghasilkan ASN yang berkualitas dan siap bersaing di tingkat internasional.
- c. Ketersediaan Fasilitas dan Teknologi: Daerah yang memiliki keterbatasan dalam infrastruktur dan teknologi mungkin kesulitan dalam menyediakan fasilitas dan akses teknologi yang diperlukan untuk mendukung pembelajaran dan pengembangan kompetensi ASN.
- d. Perbedaan Kebijakan Pemerintah Daerah: Perbedaan kebijakan pemerintah daerah terkait pendidikan dan pengembangan ASN juga dapat menyebabkan ketimpangan kualitas dan kompetensi ASN di berbagai daerah. Kebijakan yang tidak konsisten dan kurangnya dukungan dari pemerintah daerah dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di wilayah tersebut.

Ketimpangan kualitas dan kompetensi ASN dapat menyebabkan beberapa implikasi negatif, antara lain:

- a. Kesenjangan Kualitas Pelayanan Publik: Daerah dengan ASN yang memiliki kualitas dan kompetensi yang rendah mungkin menghadapi tantangan dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakadilan dan ketidakmerataan dalam akses masyarakat terhadap pelayanan publik yang memadai.
- b. Keterbatasan Pembangunan Daerah: Ketimpangan kualitas dan kompetensi ASN juga dapat mempengaruhi kemajuan pembangunan di berbagai daerah. Daerah dengan ASN yang berkualitas tinggi mungkin lebih mampu menghadapi tuntutan pembangunan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.
- c. Meningkatkan Ketidaksetaraan: Ketimpangan kualitas dan kompetensi ASN dapat meningkatkan kesenjangan sosial dan ekonomi di berbagai daerah. Daerah dengan ASN yang berkualitas rendah mungkin mengalami kesulitan dalam mengurangi kesenjangan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakatnya.

Untuk mengatasi ketimpangan kualitas dan kompetensi ASN, beberapa langkah dapat diambil diantaranya;

- a. Pemerataan Akses Pendidikan dan Pelatihan
Pemerintah harus berupaya untuk memastikan bahwa akses pendidikan dan pelatihan yang berkualitas tersedia secara merata di seluruh wilayah. Program pendidikan jarak jauh, pelatihan on-the-job, atau pelatihan daring dapat diimplementasikan untuk meningkatkan akses ASN di daerah terpencil.
- b. Peningkatan Kualitas Institusi Pendidikan dan Pelatihan
Peningkatan kualitas lembaga pendidikan dan pelatihan di daerah-daerah tertentu harus menjadi prioritas. Pemerintah harus memberikan dukungan dan insentif untuk meningkatkan kualitas institusi ini, termasuk kolaborasi dengan institusi pendidikan dan pelatihan internasional untuk memastikan program-program yang relevan dengan tuntutan global.
- c. Dukungan dan Pengawasan dari Pemerintah Pusat
Pemerintah pusat harus memberikan dukungan dan pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di daerah-daerah dengan ketimpangan kualitas dan kompetensi ASN. Pemerintah pusat dapat memberikan bantuan teknis, sumber daya, dan pembinaan untuk memastikan program-program tersebut berjalan dengan baik.

d. Penyediaan Infrastruktur dan Teknologi

Pemerintah harus berupaya untuk menyediakan infrastruktur dan teknologi yang diperlukan untuk mendukung pembelajaran dan pengembangan kompetensi ASN. Dukungan dalam bentuk akses internet, perangkat lunak, dan perangkat keras yang memadai akan membantu meningkatkan kualitas dan efisiensi pembelajaran.

Pemanfaatan teknologi menjadi kunci utama dalam upaya menuju ASN bertaraf internasional. Dalam era digital yang terus berkembang, teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah mengubah cara kita bekerja dan berinteraksi. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, pemanfaatan teknologi menjadi penting untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pelayanan publik serta tata kelola pemerintahan.

Pemanfaatan teknologi dapat secara signifikan meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam administrasi publik. Penggunaan sistem informasi dan aplikasi berbasis teknologi dapat mengotomatisasi tugas-tugas rutin, mengurangi beban administratif ASN, dan memungkinkan fokus lebih besar pada tugas-tugas yang memerlukan analisis dan pengambilan keputusan. Seperti penggunaan sistem e-government untuk mengelola dan memproses berbagai permohonan secara elektronik, penggunaan aplikasi manajemen proyek untuk memantau kemajuan inisiatif pemerintah, dan penggunaan platform kolaborasi untuk memfasilitasi kerja tim yang efektif di antara ASN.

Pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di sektor pemerintahan. Dengan sistem yang terotomatisasi dan terdokumentasi dengan baik, tindakan dan keputusan ASN dapat dilacak dan diverifikasi dengan lebih mudah. Ini membantu meningkatkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan ASN, karena tindakan-tindakan mereka dapat dipertanggungjawabkan secara lebih terbuka. Penerapan sistem informasi keuangan yang terintegrasi untuk memantau pengeluaran pemerintah, penggunaan teknologi blockchain untuk meningkatkan integritas dan keamanan data, dan pembuatan portal transparansi untuk mempublikasikan informasi terbuka tentang kinerja pemerintah. (Kuat & Bersih, 2021)

Teknologi memainkan peran penting dalam meningkatkan akses informasi bagi masyarakat dan memungkinkan partisipasi publik yang lebih aktif. Penerapan pelayanan publik secara digital dapat memfasilitasi akses yang lebih mudah dan cepat untuk informasi dan layanan pemerintah. Media sosial dan platform partisipasi publik online juga dapat digunakan untuk menggalang opini dan masukan dari masyarakat tentang kebijakan dan program pemerintah.

Pemanfaatan teknologi analitik dan big data dapat membantu ASN dalam pengambilan keputusan yang lebih informasional dan berbasis data. Dengan memanfaatkan data besar dan

analisis canggih, pemerintah dapat mengidentifikasi pola dan tren yang relevan, memprediksi potensi masalah, dan merancang kebijakan yang lebih efektif dan tepat sasaran. Seperti penerapan sistem analitik kinerja pemerintah untuk mengukur pencapaian target dan sasaran, penggunaan teknologi analitik untuk mengidentifikasi pola penyebaran wabah penyakit atau kejahatan, dan penggunaan big data untuk mengelola keberlanjutan lingkungan dan sumber daya.

Pemanfaatan teknologi dalam penyediaan pelayanan publik dapat meningkatkan efisiensi dan responsivitas pemerintah terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan memanfaatkan teknologi, pemerintah dapat memberikan layanan yang lebih cepat, akurat, dan mudah diakses oleh masyarakat. Penggunaan aplikasi seluler untuk layanan kesehatan atau pendidikan, sistem reservasi online untuk layanan administratif, dan chatbot untuk membantu menjawab pertanyaan masyarakat secara real-time.

Dalam upaya menuju ASN bertaraf internasional, etika dan integritas menjadi elemen penting yang harus diutamakan. Etika mencakup nilai-nilai moral dan norma-norma yang mengatur perilaku ASN dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pelayan publik. Sementara itu, integritas mencakup kualitas kejujuran, keterbukaan, dan keteguhan hati ASN dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

Etika dan integritas yang tinggi dalam perilaku ASN menjadi kunci dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. ASN adalah pelayan publik yang harus mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi. Dengan mempraktikkan etika dan integritas yang baik, ASN dapat meyakinkan masyarakat bahwa keputusan dan tindakan pemerintah didasarkan pada pertimbangan yang adil dan berdasarkan kebutuhan masyarakat. (Hughes, 1994)

Etika dan integritas yang kuat adalah kunci dalam pencegahan dan penanggulangan korupsi di lingkungan pemerintahan. ASN yang menjunjung tinggi etika akan menolak tawaran suap dan praktek korupsi lainnya yang merugikan kepentingan publik. Dengan menerapkan etika dan integritas yang baik, ASN dapat menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan berintegritas sehingga korupsi dapat diminimalisasi dan diatasi dengan lebih efektif. (Marianata & Hardayani, 2022)

ASN bertaraf internasional harus menjadi teladan dalam menunjukkan nilai-nilai moral yang tinggi dalam pelayanan publik. Etika dalam memberikan pelayanan yang adil, ramah, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat adalah landasan bagi kualitas pelayanan yang

* Rofik Fauzan, rofikfauzan@gmail.com

unggul. Integritas dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan juga mencerminkan komitmen ASN untuk mengutamakan kepentingan publik di atas segalanya.

ASN bertaraf internasional seringkali dihadapkan pada tantangan etika dan konflik kepentingan. Mereka harus menghadapi situasi di mana tuntutan moral mungkin bertentangan dengan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Etika dan integritas membantu ASN untuk mengatasi konflik kepentingan dengan berpegang pada prinsip-prinsip moral yang lebih tinggi dan memberikan keputusan yang terbaik untuk kepentingan publik. (Iriyanti et al., 2022)

Prinsip-prinsip *good governance*, seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan aturan hukum, juga erat kaitannya dengan etika dan integritas. ASN bertaraf internasional harus mengimplementasikan prinsip-prinsip ini dalam setiap aspek tugas dan tanggung jawabnya. Melalui penerapan *good governance* yang baik, ASN dapat menciptakan sistem pemerintahan yang lebih responsif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik. (Shafritz, 1997)

Etika dan integritas juga memainkan peran penting dalam mempertahankan reputasi pemerintah dan ASN di tingkat nasional dan internasional. ASN yang berintegritas dan menjunjung tinggi etika memiliki reputasi yang baik di mata masyarakat dan komunitas internasional. Reputasi yang baik dapat membuka peluang kolaborasi, investasi, dan dukungan internasional yang lebih besar bagi negara. (Ashal, 2021)

Budaya organisasi menjadi elemen penting dalam upaya menuju ASN bertaraf internasional. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang mendefinisikan cara kerja dan perilaku ASN dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pembentukan budaya organisasi yang kuat dan progresif menjadi kunci dalam mencapai standar internasional dalam pelayanan publik dan manajemen pemerintahan. Membentuk Budaya Inovasi dan Kreativitas. ASN perlu mendorong inovasi dan kreativitas dalam mencari solusi terbaik untuk menghadapi tantangan kompleks dan beragam dalam pelayanan publik. Budaya yang mendorong dan menghargai ide-ide baru akan membuka peluang untuk perubahan yang positif dan peningkatan dalam kualitas pelayanan. Kolaborasi yang efektif memungkinkan ASN untuk bekerja bersama dalam menghadapi permasalahan kompleks yang memerlukan pendekatan lintas sektor. Kolaborasi juga dapat meningkatkan efisiensi dan mencegah tumpang tindih dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Kepemimpinan yang berintegritas menjadi teladan bagi ASN lainnya dalam menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepemimpinan yang berintegritas akan menciptakan lingkungan kerja yang bersih, transparan, dan akuntabel. (Berlinda Ayu Adeti & Charis Christiani, 2022)

ASN perlu menyadari bahwa mereka adalah pelayan publik yang harus mengutamakan kepentingan dan kesejahteraan masyarakat di atas kepentingan pribadi atau kelompok. Budaya organisasi yang berfokus pada pelayanan publik akan menciptakan ASN yang lebih responsif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. (Sugiyanto, 2022) ASN harus siap untuk menghadapi perubahan lingkungan, teknologi, dan tuntutan masyarakat dengan cepat dan responsif. Budaya organisasi yang mendorong perbaikan berkelanjutan akan memastikan bahwa ASN terus mengembangkan diri untuk tetap relevan dan kompetitif di tingkat internasional.

Budaya organisasi yang inklusif dan mendorong keberagaman akan memastikan partisipasi aktif dari seluruh ASN tanpa memandang latar belakang dan identitas pribadi mereka. Lingkungan kerja yang inklusif akan menciptakan rasa saling menghargai dan memperkuat kerjasama di antara ASN dengan latar belakang dan keahlian yang berbeda-beda. (Ajung, 2021)

Di era globalisasi dan keterhubungan yang semakin kuat, kolaborasi dan pertukaran informasi dengan pihak-pihak internasional menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan. Keterlibatan dalam jaringan internasional memberikan kesempatan bagi ASN untuk mengakses informasi dan pengetahuan terkini dari berbagai negara dan lembaga internasional. Melalui pertukaran informasi dan pengalaman, ASN dapat memperoleh wawasan baru tentang praktik terbaik, teknologi mutakhir, dan tren terbaru dalam pelayanan publik dan manajemen pemerintahan. Hal ini akan membantu meningkatkan kapabilitas ASN dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan beragam di tingkat internasional. (Eni, 1967)

Keterlibatan dalam jaringan internasional memungkinkan ASN untuk berkolaborasi dengan para ahli dan praktisi dari berbagai negara dalam menyelesaikan masalah global. Misalnya, kolaborasi dengan negara-negara lain dalam mengatasi perubahan iklim, keamanan siber, atau krisis kesehatan dapat memberikan pandangan yang komprehensif dan solusi yang lebih efektif dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut.

Kerjasama dengan lembaga pemerintah, organisasi non-pemerintah, atau lembaga internasional lainnya dapat membuka peluang kolaborasi dalam proyek-proyek berskala besar, program pengembangan kapabilitas, atau pertukaran pegawai. Hal ini akan memperkaya pengalaman dan pengetahuan ASN serta memperluas kesempatan untuk berkontribusi pada skala internasional. Kolaborasi yang berhasil dan kontribusi yang positif dalam jaringan internasional akan meningkatkan kepercayaan dan pengakuan terhadap pemerintah dan ASN

* Rofik Fauzan, rofikfauzan@gmail.com

dalam memberikan pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang unggul. Reputasi yang baik di tingkat internasional juga dapat membuka peluang baru untuk kerjasama ekonomi dan politik dengan negara-negara lain. Partisipasi aktif dalam forum-forum internasional, konferensi, atau kompetisi dapat menjadi ajang untuk mempresentasikan inovasi atau program unggulan pemerintah. Pengakuan atas prestasi tersebut akan memberikan motivasi bagi ASN untuk terus berinovasi dan memberikan kontribusi yang berarti bagi masyarakat dan negara. (Robert & Brown, 2004b)

Dalam upaya menuju ASN bertaraf internasional, dukungan kebijakan pemerintah memainkan peran krusial. Kebijakan pemerintah yang tepat dan mendukung akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan ASN yang berkualitas, profesional, dan mampu bersaing di tingkat global. Artikel ini akan membahas pentingnya dukungan kebijakan pemerintah dalam menuju ASN bertaraf internasional dan berbagai aspek kebijakan yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan ini.

Salah satu aspek penting dari dukungan kebijakan pemerintah adalah pengembangan kebijakan pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan kapabilitas ASN. Kebijakan pendidikan dan pelatihan yang tepat akan memastikan ketersediaan program-program yang relevan dan sesuai dengan tuntutan global di bidang pelayanan publik dan manajemen pemerintahan. Kebijakan ini dapat mencakup peningkatan akses dan kesempatan bagi ASN untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, peningkatan dana dan sumber daya untuk fasilitas pendidikan dan pelatihan, serta pemberian insentif bagi ASN yang berhasil menyelesaikan program pelatihan dengan prestasi yang baik.

Melalui penerapan kebijakan meritokrasi dan penghargaan bagi ASN yang berprestasi, dukungan kebijakan pemerintah juga dapat terlihat. Meritokrasi mengacu pada sistem pengakuan dan penghargaan yang berdasarkan kinerja dan prestasi, bukan pada aspek non-kinerja seperti koneksi atau nepotisme. Pemerintah dapat menerapkan kebijakan penghargaan berupa promosi, kenaikan pangkat, atau bonus khusus bagi ASN yang telah menunjukkan prestasi unggul dalam pelaksanaan tugas dan kinerja pelayanan publik. Kebijakan ini akan memberikan insentif bagi ASN untuk berkinerja tinggi dan memberikan kontribusi terbaik bagi negara.

Dukungan kebijakan pemerintah juga mencakup kebijakan yang mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi ASN. Kebijakan ini dapat mencakup fleksibilitas dalam jam kerja, cuti yang wajar, atau program dukungan kesehatan mental dan fisik bagi ASN. Kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan akan membantu

meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas ASN, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik. Kebijakan pemerintah yang kuat dalam pencegahan dan penanggulangan korupsi juga penting dalam mendukung ASN bertaraf internasional. Penerapan kebijakan anti-korupsi yang tegas dan transparansi dalam proses kebijakan dan pengambilan keputusan akan menciptakan lingkungan kerja yang bersih, akuntabel, dan dapat dipercaya. Kebijakan ini dapat mencakup penerapan sistem pelaporan dugaan korupsi, pembentukan lembaga anti-korupsi yang independen, dan penggunaan teknologi untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pemerintah.

Dukungan kebijakan pemerintah dalam meningkatkan akses pada Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) akan membantu meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pelayanan publik dan manajemen pemerintahan. Pemerintah dapat menerapkan kebijakan yang mendorong penggunaan TIK dalam administrasi pemerintahan, seperti sistem e-government, aplikasi pelayanan publik, atau platform kolaborasi. Kebijakan ini juga harus memastikan bahwa ASN memiliki akses pada infrastruktur TIK yang memadai dan mendapatkan pelatihan yang tepat dalam penggunaan teknologi tersebut.

Dalam hal lain gaji, pengakuan, dan penghargaan merupakan tiga aspek penting yang mempengaruhi motivasi dan kualitas kerja ASN dalam upaya menuju bertaraf internasional. Dalam lingkungan global yang semakin kompetitif, ASN bertaraf internasional harus mampu bersaing dengan profesional dari berbagai negara. Artikel ini akan membahas pentingnya gaji yang adil, pengakuan atas prestasi, dan penghargaan yang tepat dalam menuju ASN bertaraf internasional serta dampaknya terhadap kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan.

Gaji yang adil dan kompetitif adalah faktor krusial dalam memotivasi ASN untuk berkinerja tinggi dan memberikan kontribusi terbaik bagi pelayanan publik dan manajemen pemerintahan. ASN yang mendapatkan gaji yang sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman, dan tanggung jawabnya akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Gaji yang adil juga membantu mencegah kecenderungan korupsi dan suap di kalangan ASN, karena mereka tidak merasa tertekan untuk mencari penghasilan tambahan yang tidak sah. Sebaliknya, gaji yang adil dan kompetitif akan menjaga integritas ASN dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pelayan publik.

Pengakuan atas prestasi dan kontribusi ASN merupakan bentuk motivasi yang efektif dalam menuju bertaraf internasional. Pemerintah perlu memberikan apresiasi secara terbuka

* Rofik Fauzan, rofikfauzan@gmail.com

terhadap ASN yang telah berhasil mencapai hasil yang luar biasa dalam pelayanan publik, inovasi, atau pengembangan kapabilitas. Pengakuan dapat berupa penghargaan, sertifikat, atau kesempatan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan atau konferensi internasional. Pengakuan atas prestasi akan memberikan kebanggaan dan rasa dihargai pada ASN, serta menginspirasi ASN lainnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

Penghargaan atas dedikasi dan loyalitas ASN juga penting dalam memotivasi mereka untuk tetap berkontribusi secara konsisten dan berkelanjutan dalam pelayanan publik. ASN yang telah setia dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya selama bertahun-tahun perlu diberikan apresiasi yang sesuai. Penghargaan bisa berupa peningkatan pangkat, kenaikan tunjangan atau bonus, atau kesempatan untuk berpartisipasi dalam program pengembangan karir. Penghargaan atas dedikasi dan loyalitas akan membangun ikatan emosional antara ASN dan pemerintah serta memotivasi mereka untuk tetap setia dalam mengabdikan pada negara.

Pemerintah dapat mengembangkan kebijakan insentif dan tunjangan khusus untuk mendorong ASN menuju bertaraf internasional. Insentif dan tunjangan ini dapat berbentuk tunjangan khusus bagi ASN yang berhasil mengikuti program pelatihan atau kursus di luar negeri, insentif bagi ASN yang menghasilkan inovasi atau ide brilian dalam pelayanan publik, atau tunjangan bagi ASN yang aktif berpartisipasi dalam kolaborasi internasional. Kebijakan insentif dan tunjangan khusus ini akan menciptakan insentif tambahan bagi ASN untuk mengembangkan kapabilitas, berinovasi, dan berpartisipasi dalam jaringan internasional.

Selain kebijakan formal, pemerintah perlu membangun budaya penghargaan dan pengakuan dalam organisasi pemerintahan. Budaya yang mengapresiasi dan mengakui prestasi dan dedikasi ASN akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inspiratif. Mengadopsi budaya penghargaan dan pengakuan dalam organisasi pemerintahan akan memperkuat ikatan emosional antara ASN dengan institusi pemerintah, serta menciptakan atmosfer kerja yang lebih produktif dan bersemangat. Standar dan kriteria pencapaian yang jelas dan terukur menjadi landasan bagi ASN dalam mengevaluasi kinerja dan pengembangan kapabilitas mereka. Ketidakjelasan ini dapat menyebabkan ketidakpastian, kurangnya motivasi, dan pengukuran yang tidak akurat terhadap kualitas pelayanan publik dan kinerja ASN.

Ketidakjelasan standar dan kriteria pencapaian dapat menyebabkan ketidakpastian dalam penilaian kinerja ASN. ASN yang tidak mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dalam mencapai standar tertentu akan sulit untuk menilai sejauh mana kinerja mereka telah memenuhi ekspektasi. Hal ini dapat mengakibatkan evaluasi kinerja yang tidak konsisten dan tidak akurat. Standar dan kriteria pencapaian yang jelas akan memberikan kepastian bagi ASN tentang apa yang diharapkan dari mereka dalam melaksanakan tugas-tugas

pelayanan publik. Dengan memiliki pedoman yang jelas, ASN dapat mengarahkan upaya mereka untuk mencapai standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Ketidakjelasan standar dan kriteria pencapaian dapat mengurangi motivasi ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pengembangan kapabilitas. Jika ASN tidak mengetahui dengan pasti bagaimana kinerja mereka akan dinilai dan diukur, mereka mungkin merasa kurang termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Standar dan kriteria pencapaian yang jelas akan memberikan tujuan yang konkret bagi ASN untuk diperjuangkan. ASN akan merasa termotivasi untuk mencapai standar yang telah ditetapkan dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi masyarakat dan negara. Standar dan kriteria pencapaian yang jelas akan memastikan pengukuran yang obyektif dan akurat terhadap capaian ASN. Hal ini akan membantu mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam evaluasi kinerja ASN.

Standar dan kriteria pencapaian yang jelas juga penting dalam mengevaluasi kebutuhan pengembangan kapabilitas ASN. Dengan memiliki standar yang jelas, pemerintah dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan kapabilitas. Ketidakjelasan standar dan kriteria pencapaian dapat menyebabkan ketidakmampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kapabilitas dengan tepat. Hal ini dapat menghambat upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan profesionalisme ASN. Dampak dari standar dan kriteria pencapaian tidak jelas dapat dilihat juga pada citra pelayanan publik yang profesional. Jika standar dan kriteria pencapaian tidak jelas, masyarakat mungkin meragukan kualitas dan profesionalisme ASN dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan publik. Standar dan kriteria pencapaian yang jelas akan menciptakan citra pelayanan publik yang transparan, berorientasi pada kualitas, dan dapat dipercaya oleh masyarakat. Hal ini akan membangun kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap pemerintah dan ASN.

KESIMPULAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memainkan peran penting dalam upaya mencapai standar internasional dalam pelayanan publik dan manajemen pemerintahan. Tujuan utama dari makalah ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kemampuan ASN dalam mencapai status bertaraf internasional dan mengevaluasi dukungan kebijakan pemerintah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan ASN dalam mencapai status bertaraf internasional antara lain adalah kompetensi dan profesionalisme ASN, pendidikan dan

* Rofik Fauzan, rofikfauzan@gmail.com

pelatihan yang optimal, adaptasi kurikulum pendidikan ASN yang reflektif terhadap perkembangan terkini dan kebutuhan global, penerapan teknologi dan metode pembelajaran inovatif, serta etika dan integritas dalam perilaku ASN. Dalam konteks ini, peran penting budaya organisasi yang inklusif, progresif, dan berorientasi pada pelayanan publik sangat ditekankan. Kolaborasi dan pertukaran informasi dengan pihak internasional juga diakui sebagai faktor penting dalam menghadapi tantangan global dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pentingnya dukungan kebijakan pemerintah menjadi sorotan utama dalam makalah ini. Dukungan kebijakan ini mencakup pengembangan kebijakan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, penerapan meritokrasi dan penghargaan bagi ASN yang berprestasi, kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan, serta kebijakan anti-korupsi yang kuat.

Untuk mencapai standar internasional dalam pelayanan publik dan manajemen pemerintahan, dukungan kebijakan pemerintah menjadi kunci utama. Kebijakan yang tepat dan progresif dalam bidang pendidikan dan pelatihan akan membantu meningkatkan kompetensi dan kapabilitas ASN. Pengakuan dan penghargaan atas prestasi dan dedikasi ASN akan memberikan motivasi tambahan untuk berprestasi lebih baik lagi. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) serta keterlibatan dalam jaringan internasional akan memperluas akses pada informasi dan pengetahuan terkini serta membuka peluang kolaborasi lintas negara untuk mencari solusi terbaik bagi masalah global. Etika dan integritas menjadi pondasi yang tak tergantikan dalam membentuk ASN bertaraf internasional yang dapat dipercaya dan berintegritas. Budaya organisasi yang inklusif, inovatif, dan kolaboratif akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Sementara itu, kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan kesejahteraan ASN dan meningkatkan produktivitas dalam pelayanan publik. Secara keseluruhan, dukungan kebijakan pemerintah dalam berbagai aspek tersebut akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi ASN untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, mencapai tujuan bertaraf internasional, dan memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan negara dan kesejahteraan masyarakat.

Kesimpulannya, upaya menuju ASN bertaraf internasional merupakan agenda penting bagi pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik dan manajemen pemerintahan. ASN yang berkualitas, profesional, dan berintegritas akan menciptakan lingkungan kerja yang bersih, akuntabel, dan dapat dipercaya. Dukungan kebijakan pemerintah yang tepat dan mendukung sangat diperlukan untuk mencapai tujuan ini. Dengan kolaborasi dan pertukaran informasi antarbangsa, serta penerapan teknologi dan budaya organisasi yang

progresif, ASN bertaraf internasional dapat terwujud dan memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajung, E. (2021). Pelayanan Publik dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. 6.
- Ambarisiwi, D., Riyono, S., & Purwanto, R. (2021). Birokrasi Dengan Topik Menuju ASN Bertaraf Internasional. *Jurnal Media Administrasi*, 6(1).
- Ashal, R. A. (2021). Manajemen Konflik ASN Dalam Pelayanan Publik di Era New Normal Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Civil Service Journal*, Volume 15, 51–60. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/296>
- Berlinda Ayu Adeti, & Charis Christiani. (2022). Reformasi Administrasi dan Birokrasi Pemerintahan Daerah Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Publik di Daerah. *Jurnal Media Administrasi*, 7(1), 40–48. <https://doi.org/10.56444/jma.v7i1.62>
- Croley, S. P. (2014). Regulation and Public Interests. In *Regulation and Public Interests*. <https://doi.org/10.1515/9781400828142>
- Djani, W., & Lino, M. M. (2020). Reformasi Sistem Birokrasi Dalam Pelayanan Perizinan Di Pemerintahan Kota Kupang. *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, 6(1), 11–30. <https://doi.org/10.52447/ijpa.v6i1.4126>
- Eni. (1967). Public Sector Reform, Professional Norms and the Development Discourse. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi).
- Fahri, M. (2021). Potret Reformasi Birokrasi Pemerintahan Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Dinamika*, 1(1), 6–10. <https://doi.org/10.54895/dinamika.v1i1.767>
- Fathony, M. R., Muradi, M., & Sagita, N. I. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Talenta Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung. *Jurnal Academia Praja*, 6(1), 78–88. <https://doi.org/10.36859/jap.v6i1.1425>
- Hayes, T. (2017). The Irish Government Economic and Evaluation Service (IGEES): Selection of IGEES Output. <https://assets.gov.ie/7282/6c4906effc82447f877869b1858bfe03.pdf>
- Hughes, O. E. (1994). *Public Management and Administration, an Introduction*.
- Iriyanti, N., Hayati, R., & Rijali, S. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Barabai Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *JAPB: Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 5(1), 327–344.
- Kuat, Y., & Bersih, D. A. N. (2021). TERINTEGRASI DALAM NEW PUBLIC SERVICE (NPS) GUNA MEWUJUDKAN PEMERINTAHAN.
- Mahardhika, D. I., & Werdiningsih, R. (2021). *JMA+Vol+6+no+2+Oktober+2021+hal+01-16*. 6(2).
- Maria Dimova, C., & Stirk, P. M. R. (2019). Integritas ASN dalam Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamasa. 9–25.
- Marianata, A., & Hardayani, Y. (2022). Kajian Profesionalisme Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Konsep Pelayanan Publik yang Ideam (Studi di Kelurahan Sido Mulyo

* Rofik Fauzan, rofikfauzan@gmail.com

- Kecamatan Dading Cempaka Kota Bengkulu). *Mimbar : Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 11(1), 98–103.
- Marice, H. (2020). *Issn : 2337 - 5736*. 1(4), 1–13.
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., د. غسان, Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Nugraha, A., Aneta, A., & Mozin, S. Y. (2020). Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. *Administratin and Public Service*, 1, 57.
- Pasch, G., & Norsworthy, K. (2001). Using Internet Primary Sources to Teach Critical Thinking Skills in World Languages.
- Robert, B., & Brown, E. B. (2004a). Effectiveness and Good Governance in the Wolrd Trading System (Issue 1).
- Robert, B., & Brown, E. B. (2004b). Government and Information Rights. 1, 1–14.
- Schrag, P. G. (2001). The Flawed Government Program to Help Students Have Public Service Careers.
- Shafritz, J. M. R. E. (1997). *Introducing Public Administration*. Wesley educational Publishers. Inc.
- Sugiyanto. (2022). Peranan Reformasi Birokrasi Publik Dalam Pengelolaan Pemerintahan Yang Baik. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- William L, M. (1975). *Public administration, Politics and The Political System*.