



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 11042-11052

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Evaluasi Kompetensi Terhadap Peningkatan Komitmen dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Yusuf Zam Zam

Universitas Winaya Mukti

Email: yusufzamzam88@gmail.com 

Abstrak

Kajian ini bertujuan agar mengetahui bagaimana evaluasi kompetensi kepada peningkatan komitmen dan kinerja aparatur sipil negara (ASN). Terdapat beberapa faktor yang diduga berpengaruh kepada kinerja ASN yaitu: Pendidikan dan pelatihan, didiplin, motivasi dalam bekerja, dan kemampuan sumber daya manusia (SDM). Metode yang dilakukan dalam penelitian ini ialah menggunakan kajian literatur review dari jurnal yang bereputasi tahun 2014-2024 bersama kriteria inklusi dan eksklusi. Berdasarkan beberapa kajian riset telaah literature review bisa disimpulkan jika tidak seluruhnya aparatur sipil negara (ASN) yang ada di Indonesia mampu beradaptasi bersama program-program jam pelajaran agar meningkatkan kompetensi mereka bisa dirasakan manfaatnya. hal tersebut disebabkan setiap daerah mempunyai kesulitan dan tingkat tantangan pengembangan SDM yang berbeda-beda agar meingkatkan komitmen dan kinerja pegawai ASN. Agar memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran pertahun tersebut maka yang harus dilakukan ialah: 1) diperluimendesainisistem pembelajaran terintegrasi melalui model 702010 yaitu 70% pelatihanisaat bekerja, 20% pelatihan ditempat kerja dan 10% pelatihan dilembaga diklat. 2) membuatisistem monitoring pelaksanaan pengembangan ASN secara otomatis.

Kata Kunci: *Kompetensi, Komitmen, Kinerja*

Abstract

This study aims to determine the competency evaluation of increasing ASN commitment and performance. There are several factors that are thought to influence the performance of civil servants, namely; education and training, work discipline, work motivation, and HR capabilities. The method used in this research is to use literature reviews from reputable journals from 2014-2024 with inclusion and exclusion criteria. Based on several research studies reviewing the literature review, it can be concluded that not all state civil servants (ASN) in Indonesia are able to adapt to lesson time programs to increase their competency so that the benefits can be felt. This is because each region has different difficulties and levels of challenges in developing human resources to increase the commitment and performance of ASN employees. To meet the need for competency development of 20 hours of lessons per year, what must be done is: 1) need to design an integrated learning system through the 702010 model, namely 70% on-the-job training, 20% on-the-job training and 10% training at training institutions. 2) create an automatic monitoring system for the implementation of ASN development..

Keywords: *Competence, Commitment, Performance*

PENDAHULUAN

Revolusi industry sudah merubah segala aspek dalam kehidupan manusia. Seiring berkembangnya kehidupan manusia dan meningkatnya populasi manusia, kondisi pemerintahan menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan yang kompleks dan sering terjadi di sekitarnya. Hal tersebut berakibat pada asosiasi pemerintah yang harus melakukan adaptasi bersama perubahan yang ada baik didalam maupun diluar organisasi dan berusaha menjamin asset yang mereka miliki agar digunakan secara tepat dan efektif. Sehingga setiap asosiasi dalam pemerintahan bisa bersaing dalam hal pengembangan potensi mereka. Salah satu kesulitan yang dihadapi pemerintah bisa dilihat pada komponen SDM. Pada umumnya, SDM merupakan komponen penting yang menentukan kemajuan suatu asosiasi atau organisasi suatu negara.

Kekayaan alam yang melimpah, namun tidak seimbang dengan keterbatasan sumber daya manusia, tidak menjadikannya sebagai penentu fundamental kemakmuran suatu bangsa itu sendiri (Ismawaty, 2022). Penelitian terdahulu yang berjudul yang dilakukan oleh Sumanti (2018) menyimpulkan jika terdapat permasalahan pengembangan kompetensi pegawai PNS merupakan salah satu persoalan yang dihadapi pemerintah dalam melakukan manajemen sumber daya manusia. Gambaran aparatur sumber daya manusia pusat belum menunjukkan kapasitas dan kompetensi Potret SDM aparatur pusat belum menunjukkan kapasitas dan kompetensi sesuai bersama yang diharapkan. Beberapa temuan yang menjadi penyebabnya adalah komitmen pimpinan yang masih kurang, belum adanya standar dan pengukuran kompetensi jabatan, sarana prasarana dan sistem kediklatan yang masih belum

memadai termasuk di dalamnya adalah lemahnya komitmen anggaran di masing-masing instansi dalam kebijakan pengembangan pegawai

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan menggunakan semua perangkat dari model metode bersama baik agar mencapai tujuan atau target dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Dapat kita lihat bahwa pentingnya kirja agar setiap perangkat umum negara maka kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting. Kinerja ialah hasil pelatihan dan kemampuan kerja individu dalam suatu organisasi, yang dikendalikan oleh beberapa elemen agar mencapai tujuan hirarkis agar jangka waktu tertentu. Selain itu, jelas jika definisi kinerja tidak hanya mencakup kinerja individu tetapi juga kinerja kelompok dan organisasi, yang pada dasarnya ialah kinerja individu.

Mengawasi SDM di suatu instansi tidaklah mudah sebab mencakup komponen yang berbeda, yaitu perintis, staf (perwakilan) dan kerangka kerja yang sebenarnya. Perpaduan ketiga hal tersebut diharapkan bisa mewujudkan tempat kerja yang saling mendukung, sehingga kedua wakil/perwakilan atau perintis tersebut bisa melakukan tugasnya bersama baik sehingga sifat administrasi dan pelaksanaan berfokus pada aset perangkat pegawai ASN.

Aparatur sipil negara berdasarkan fungsi dan perannya wajib melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah, serta ASN sebagai aparatur negara, abdi masyarakat, dan abdi negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sebab mereka harus mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, UUD NRI 1945, Negara, Pemerintah dan Masyarakat sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna (Prasetia, 2019). Komitmen merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu Organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan (Satria, 2022).

Upaya peningkatan SDM Aparatur Sipil Negara perlu melalui beberapa hal, yang harus dilakukan agar saat ini yaitu adanya kegiatan pendidikan, pelatihan dan motivasi. Yang artinya pada setiap kantor harus melakukan kegiatan tersebut agar nantinya ketika ada permasalahan baru yang muncul para pegawai bisa memecahkan permasalahan bersama

mudah dan tepat. Persyaratan agar latihan sekolah dan persiapan ialah agar mencoba menunjukkan kepada anggota bagaimana melakukan latihan atau pekerjaan tertentu. Dalam pendidikan dan pelatihan, iklim dibuat di mana perwakilan bisa mengamankan atau mempelajari perspektif, kapasitas, kemampuan, pengetahuan, dan cara berperilaku yang eksplisit terkait bersama pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan biasanya berpusat pada memberikan perwakilan bersama kemampuan eksplisit atau membantu mereka memperbaiki kekurangan pameran mereka. Sedangkan inspirasi mempersoalkan bagaimana mendukung semangat kerja bawahan, sehingga mereka harus benar-benar bekerja keras bersama mengerahkan seluruh kemampuan dan kemampuannya agar mendukung tujuan organisasi. Oleh sebab itu telaah literatur review ini difokuskan pada Evaluasi Kompetensi Kepada Peningkatan Komitmen Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

METODE PENELITIAN

Tinjauan sistematis yang dilakukan bersama menggunakan telaah literatur review. Sehingga artikel review ini merupakan kajian konseptual yang mendasarkan pada review artikel jurnal bereputasi tahun 2014-2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2021) mendefinisikan pengembangan sebagai suatu proses, cara, atau perbuatan mengembangkan. Pengembangan ialah suatu upaya agar meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai bersama kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2016). Konsep pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi, pada dasarnya dilakukan agar meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai bersama cara meningkatkan pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai, serta sikap dan tanggung jawab pegawai kepada pelaksanaan tugasnya (Syarief, 2022).

Noe dalam (Susanty, 2022) menyatakan jika pengembangan kompetensi merupakan wadah bagi SDM secara terencana dan berkesinambungan agar meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Pengembangan kompetensi PNS dilakukan sebagai upaya dalam memenuhi kebutuhan kompetensi PNS bersama standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir (LAN, 2020). Hal ini senada diungkapkan oleh Setiadi putra, (2017), yang menyatakan jika pengembangan kompetensi dilakukan agar mengisi kesenjangan (gap) antara kompetensi yang dimiliki pegawai bersama standar kompetensi jabatan. Standar Kompetensi Jabatani (SKJ) memuat

deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang merupakan persyaratan minimal yang wajib dimiliki seorang aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya (Menpan, 2017). Program pengembangan kompetensi pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, jika program pengembangan kompetensi yang dilakukan organisasi sudah berdasarkan pada Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (Ataunur & Ariyanto, 2016). Agar itu, program pengembangan kompetensi bagi PNS harus dilaksanakan sesuai bersama kebutuhan dan tujuan yang diharapkan, serta mempertimbangkan aspek integritas dan moralitas (LAN, 2020). Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 dan Peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2020 salah satunya ialah mengenai pengembangan kompetensi ASN dimana dikatakan jika setiap PNS mempunyai hak dan kesempatan agar diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran se tahun.

Pemberian tugas belajar maupun izin belajar pada pendidikan formal bersama mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Sementara pelatihan bagi PNS, bisa berupa pelatihan klasikal maupun non klasikal. Bentuk dan jalur pengembangan kompetensi PNS berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, bisa diuraikan sebagai berikut: 1) Pendidikan, dilakukan melalui proses belajar agar meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan tinggi formal bersama jenjang diploma/S1/S2/S3. 2) Pelatihan, dilakukan melalui pembelajaran klasikal dan non klasikal. Secara lebih terperinci, bentuk pengembangan kompetensi pada pelatihan klasikal dan non klasikal bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Pelatihan Peningkatan Kompetensi ASN

Pelatihan Klasikal	Pelatihan Non-Klasikal
1. Pelatihan struktural kepemimpinan	1. <i>Coaching</i>
2. Pelatihan manajerial	2. <i>Mentoring</i>
3. Pelatihan teknis	3. <i>E-learning</i>
4. Pelatihan fungsional	4. Pelatihan jarak jauh
5. Pelatihan sosial kultural	5. Deta sering
6. Seminar/konferensi/sarasehan	6. Outbond
7. Workshop/Lokakarya	7. Benchmarking
8. Kursus	8. Pertukaran PNS bersama pegawai swasta/BUMN/BUMD
9. Penataran	9. Belajar mandiri
10. Bimbingan teknis	10. Komunitas belajar
11. Sosialisasi	11. Magang

Sumber: (LAN,2018)

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, sedangkan pelatihan non klasikal menekankan pada proses pembelajaran di luar kelas. Pada pelatihan non klasikal, salah satu bentuk pengembangan kompetensi bisa dilakukan secara e-learning. Pengembangan kompetensi secara e-learning bertujuan agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pengembangan kompetensi, bisa memperluas akses bagi pegawai agar mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan dan bisa membantu mempercepat peningkatan kinerja organisasi. Terkait hal tersebut, LAN mengeluarkan Peraturan LAN Nomor 8 tahun 2018 mengenai pedoman penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang memungkinkan ASN agar bisa melakukan pengembangan kompetensi melalui aktivitas non klasikal. Program pengembangan kompetensi secara e-learning memperoleh hak dan pengakuan yang sama bersama pengembangan kompetensi secara klasikal. Penyelenggaraan e-learning dilaksanakan bersama memanfaatkan media teknologi dan informasi, yang bisa dilaksanakan secara mandiri (dilaksanakan secara individual) dan fasilitas (dilaksanakan bersama dukungan pihak lain meliputi tutor, kelompok belajar, rekan belajar atau lembaga terkait) (LAN, 2018).

Tahapan penyelenggaraan pembelajaran e-learning di berbagai lembaga pelatihan terdiri dari 3 (tiga) tahapan, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Perencanaan, dimulai bersama penyiapan bahan secara akademik (kurikulum, mata pelatihan, bahan ajar dan instrumen evaluasi) maupun secara administratif (Rincian Anggaran Biaya dan penjadwalan), penyiapan Sumber Daya Manusia (fasilitator, penyelenggara, mentor dan pengelola), serta penyiapan dari segi sarana dan prasarana yang mendukung pembelajaran e-learning. Pelaksanaan, proses belajar mengajar dalam jaringan termasuk pendistribusian bahan pembelajaran kepada peserta. Tahap akhir yaitu evaluasi, yang dilakukan kepada peserta pelatihan maupun evaluasi kepada penyelenggaraan maupun fasilitator. Pembinaan penyelenggaraan e-learning dilakukan oleh LAN sebagai instansi Pembina secara terintegrasi melalui sistem informasi yang telah ditetapkan oleh LAN. Lembaga penyelenggara pelatihan berkewajiban menyampaikan rencana dan laporan penyelenggaraan kepada LAN, agar kemudian LAN melaksanakan monitoring dan evaluasi kepada berbagai Lembaga pelatihan. Hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh LAN berisi rekomendasi yang bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan peningkatan kualitas penyelenggaraan e-learning. Budhianto, (2020) mengungkapkan jika perkembangan pembelajaran e-learning terjadi seiring bersama bersama perkembangan

teknologi dan informasi. Terbisa berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran e-learning terdiri dari 3 (tiga) faktor. Pertama, faktor terkait sistem yang digunakan termasuk infrastruktur pendukungnya. Kedua, faktor terkait materi yang disampaikan oleh fasilitator. Dan ketiga, faktor terkait kompetensi dan kesiapan diri pengguna sistem, termasuk manajemen dan staf yang mendukung berjalannya sistem. Berbagai faktor tersebut tentunya harus diimbangi bersama kesiapan institusi selama pembelajaran daring (Budhianto, 2020).

Pemerintah Indonesia secara konsisten menawarkan bantuan dalam pertumbuhan pengelolaan sumber daya peralatan di Indonesia. Dukungan pemerintah terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kemampuannya terlihat dari bagaimana pedoman pembinaan ASN berkembang dari waktu ke waktu (Oktavia & Izzatusholekha, 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama dan terpenting serta memberikan pengaruh yang besar bagi perkembangan suatu organisasi, karena mereka menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia pada sektor pemerintahan disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Saat ini telah terjadi perubahan paradigma dalam pengelolaan pegawai ASN. Jika perspektif lama memandang pegawai hanya sebagai faktor produksi, maka dengan pendekatan human capital yang saat ini dianut, pegawai dipandang sebagai aset organisasi. Pembangunan SDM Unggul termasuk bagian dalam mewujudkan ASN yang memiliki kompetensi tinggi, mencapai kinerja terbaik serta berintegritas untuk mendukung birokrasi yang bersih dan melayani (Adnyana & Ajeng Gemellia, 2021).

Penelitian terkait bersama evaluasi kompetensi aparatur sipil negara kepada peningkatan komitmen dan kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Susanty, (2022) dalam artikel penelitiannya membahas tentang evaluasi program pengembangan kompetensi berdasarkan model evaluasi Kirkpatrick level 1 dan level 2, hasil temuan yang dilakukannya menunjukkan jika tingkat kepuasan peserta kepada program pengembangan kompetensi berada pada kategori memuaskan. Pengembangan program kekompetensi ini dirasakan oleh para pegawai agar meningkatkan komitmen mereka dalam organisasi dan juga meningkatkan kinerja mereka. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Sawaluddin & Muhammad, (2020) jika evaluasi bisa dilaksanakan tepat waktu yang diharapkan dan hasilnya tepat guna dan tepat arah. Kegiatan Program pengembangan kompetensi ini memberikan manfaat positif dan signifikan agar peserta sebab mampu memahami konsep berpikir teoritis tentang manajemen kompetensi kepada peningkatan komitmen dan kinerja ASN. Hal tersebut

sesuai dengan fungsi dari ASN dalam pasal 10 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 dijelaskan bahwa Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Adapun tugas dari ASN adalah: 1. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; 2. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan 3. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Zulaikah, 2020).

Komitmen pegawai pada organisasi dipahami sebagai keberpihakan dan loyalitas dari pegawai kepada tujuan yang hendak dicapai organisasi (Marnisah et al., 2022). Menurut Riwu Kore, (2020), komitmen pegawai bisa ditinjau dari 3 bentuk, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif merupakan keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi sebab adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri (Riwukore, 2023). Selanjutnya, komitmen berkelanjutan merupakan komitmen agar bertahan di organisasi sebab gaji yang sesuai bersama keperluan hidupnya. Komitmen normative terkait bersama perasaan agar tetap loyal kepada organisasi akibat nilai-nilai yang dimiliki (Ramalho Luz et al., 2018). Penilai kinerja sangat diperhitungkan sebagai sasaran pencapaian tujuan organisasi. Menurut Thesman, & Rai Utama, (2015), penilaian kinerja ini dimaksudkan agar mengelolah operasional organisasi yang efektif dan efisien, pengambilan keputusan, evaluasi kebutuhan eksisting dari pengembangan organisasi, *feed back* persepsi penilaian kinerja antara atasan ke bawahan, dan kebutuhan pemberlakukan *punishment and reward*. Berdasarkan uraian yang adaimaka bisa disintesa jika sangat penting agar meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai melalui sebuah intuisi pengembangan model evaluasi dari aspek pengelolaan manajemen sumber daya manusia ASN.

Namun ide tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Enny Habibah, (2022) dalam artikel penelitiannya tentang evaluasi implementasi pengembangan kompetensi pegawai provinsi kepulauan bangka belitung bersama model CIIP yang menyatakan jika pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran dalam setahun agar semua ASN belum terimplementasi sepenuhnya sehingga berdampak pada rendahnya IP ASN yang berada di Bangka Belitung. Agar memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran pertahun tersebut maka yang harus dilakukan ialah: 1) perlu mendesain

sistem pembelajaran terintegrasi melalui model 702010 yaitu 70% pelatihan saat bekerja, 20% pelatihan ditempat kerja dan 10% pelatihan dilembaga diklat. 2) membuat sistem monitoring pelaksanaan pengembangan ASN secara otomatis (Setiawati et al., 2024). Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh (Riwukore, 2023) yang menyatakan jika Hasil identifikasi awal melalui observasi langsung ditemukan beberapa hal, yaitu: (1) rendahnya ketrampilan ASN agar menggunakan fasilitas kantor secara baik dan benar, terutama pelayanan publik yang memakai komputer (*hardware*) dan program aplikasi (*software*); (2) terlihat ada pegawai yang santai saat jam kantor, meja kerja tanpa petugas, datang terlambat ke kantor, berkeliaran saat jam kerja, dan mangkir dari kerja berdasarkan presensi kehadiran; (3) pemimpin yang meninggalkan ruang kerja tanpa pemberitahuan yang jelas; dan (4) terlihat pegawai yang melaksanakan kerja tidak menggunakan atribut kantor.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka bisa ditarik kesimpulan jika tidak seluruhnya aparatur sipil negara (ASN) yang ada di Indonesia mampu beradaptasi bersama program-program jam pelajaran agar meningkatkan kompetensi mereka bisa dirasakan manfaatnya. hal tersebut disebabkan setiap daerah mempunyai kesulitan dan tingkat tantangan pengembangan SDM yang berbeda-beda agar meingkatkan komitmen dan kinerja pegawai ASN.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai evaluasi kompetensi kepada peningkatan komitmen dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) bisa disimpulkan:

1. Tidak seluruhnya aparatur sipil negara (ASN) yang ada di Indonesia mampu beradaptasi bersama program-program jam pelajaran agar meningkatkan kompetensi mereka bisa dirasakan manfaatnya. hal tersebut disebabkan setiap daerah mempunyai kesulitan dan tingkat tantangan pengembangan SDM yang berbeda-beda agar meingkatkan komitmen dan kinerja pegawai ASN.
2. Agar memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran pertahun tersebut maka yang harus dilakukan ialah: 1) perlu mendesain sistem pembelajaran terintegrasi melalui model 702010 yaitu 70% pelatihan saat bekerja, 20% pelatihan ditempat kerja dan 10% pelatihan dilembaga diklat. 2) membuat sistem monitoring pelaksanaan pengembangan ASN secara otomatis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. M., & Ajeng Gemellia, A. D. (2021). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Siber dan Sandi Negara Tahun 2019. *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 211–235. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1387>
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Budhianto, B. (2020). Analisis perkembangan dan faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran daring (e-learning). *Jurnal AgriWidya*, 1(1), 11–29.
- Enny Habibah. (2022). 1648-Article Text-10444-1-10-20221108. *Evaluasi Implementasi Pengembangan Kompetensi*, 2(3 SEPTEMBER 2022), 1–11.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan belas*. PT. Bumi Aksara.
- Ismawaty, A. (2022). Improving the Competence of State Civil Apparatus in the Vuca Era. *Jurnal Hukum Volkgeist*, 6(2), 168–177. <https://doi.org/10.35326/volkgeist.v6i2.2144>
- Lan, H. (2020). Sinergi Kebijakan Dan Pelayanan Publik Di Era New Normal. <https://Lan.Go.Id/?P=2517>.
- Marnisah, L., Mbuik, R. R., & Riwukore, J. R. (2022). Organizational Commitment Based on Contribution from WFH, Organizational Culture, and Work Motivation at the Badan Keuangan and Aset Daerah Kota Kupang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 771–788. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1283>
- M. Sutoro, H. Lestari, T. M. Pitri, And W. Windrayani, " *Analysis Of Organizational Culture, Collegial Collective Leadership And Employee Job Satisfaction In The Secretariat Kpu Of South Tangerang City,*" *Humanis* (Humanities, Manag. Sci. Proceedings), Vol. 2, No. 1, 2021.
- Menpan. (2017). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara*.
- Oktavia, F. K., & Izzatusholekha, I. (2023). Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. ... : *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi ...*, 10, 181–190. <https://jurnal.unigal.ac.id/dinamika/article/view/10129>
- Prasetia, E. H. (2019). Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik. *Jurist-Diction*, 2(6), 2079. <https://doi.org/10.20473/jd.v2i6.15944>
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Riwu Kore, J. R. (2020). *Kepemimpinan transformasional peningkatan sumber daya manusia (F. Haba Ora (ed.); 1st ed)*. PT. Insan Cendekia Mandiri Group.
- Riwukore, J. R. (2023). Evaluasi Kompetensi terhadap Peningkatan Komitmen dan Kinerja ASN. *Jurnal Nusantara Mengabdikan*, 2(2), 67–78. <https://doi.org/10.35912/jnm.v2i2.1478>
- Satria, R. (2022). Analisis Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN). *Journal of Business and Economics (JBE)*

- UPI YPTK*, 7(2), 192–299. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.165>
- Sawaluddin, S., & Muhammad, S. (2020). Langkah-Langkah dan Teknik Evaluasi Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam. *Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 6(1). <https://doi.org/10.18592/ptk.v6i1.3793>
- Setiadiputra, R. P. Y. (2017). Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan di Lingkungan Pemerintah. *Jurnal SAWALA*, 5(1), 16–22.
- Setiawati, R., Sutisna, A., & Saefudin, Y. S. (2024). Analisis Systematic Literatur Review : Corporate University Sebagai Strategi dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15(2), 250–262.
- Sumanti, R. (2018). Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Daerah: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 08(02), 115–129.
- Susanty, Y. (2022). Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick Level 1 dan Level 2. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 172–191. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i2.111>
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Sumanti, R. (2018). Kompetensi pegawai negeri sipil (pns) di daerah: tantangan dan peluang developing the competence of civil servants: challenges and opportunities. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 08(02).
- Thesman, E., & Rai Utama, I. G. B. (2015). Analisis kinerja menggunakan Balanced Scorecard (BSC). *Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Dhyana Pura Bali*, 8(1), 1–39. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1278.7048>
- Wulandari, D. P. (2021). Strategi Peningkatan Kompetensi Dalam Menyiapkan ASN di Era Revolusi Industri 4.0. *Jejaring Administrasi Publik*, 13(2), 101–120. <https://doi.org/10.20473/jap.v13i2.31830>
- Zulaikah, S. (2020). Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Kediri. *Revitalisasi*, 8(1), 85. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v8i1.883>