

## Revormasi Birokrasi Aplikasi SMART Aparatur Sipil Negara Menggunakan HOFSTEDE menuju era Dijital 4.0.

Muhammad Abdi Siregar

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam,  
Email: [2010mozamoza@gmail.com](mailto:2010mozamoza@gmail.com)

### Abstrak

Persaingan global saat ini masuk dalam ranah digital, termasuk pada sistem pemerintahan. Indonesia, mau tidak mau, juga ikut dalam arus revolusi industri 4.0 tersebut. Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dipaksa untuk adaptif terhadap teknologi agar kinerja pelayanan lebih cepat, akurat, dan efisien. Digitalisasi birokrasi untuk pelayanan yang optimal, adalah hal yang tak bisa disanggah. Adanya keterbatasan keahlian serta kurangnya bimbingan dan kebijakan dari pimpinan dan lemahnya pengaturan dalam menggunakan SMART ASN menyebabkan rendahnya kesadaran pegawai dalam menggunakan SMART ASN. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi. Hasil evaluasi karakteristik individu dalam organisasi menggunakan metode Hofstede. Berdasarkan pengukuran menggunakan Hofstede, diketahui bahwa Organisasi ASN termasuk kedalam dimensi Indulgence vs Restraint Index yang relatif tinggi ini menunjukkan terhadap sikap sosial pegawai. Hasil akhir dari penelitian ini adalah berupa rekomendasi langkah strategis menggunakan Eight Imperative yang bertujuan bagaimana membuat rencana tentang pengembangan SMART ASN dan memelihara sarana IT yang sudah ada.

**Kata Kunci:** *Bimbingan Kelompok, Metode Diskusi, Keterampilan Komunikasi*

### Abstrak

This study is prompted by the lack of communication skills of students and counselor who have not created a model of a group guidance service design based on the student needs assessment. The aim of this research is to describe: 1. Assessment of students' communication skills; 2. Implementation of guidelines through the discussion technique to improve communication skills in schools. 3 The group guidance design approach to improve students' communication abilities via discussion. This study was carried out utilizing a mixed approach. The study population included 33 pupils. For data analyses utilizing percentages and data reduction, data presentation, conclusion drafts or verification, the sampling method was employed intentionally with 33 participants. The tools were questionnaires and interviews.

1) The student's communication skills profile is frequently in the poor category. 2) Bk teachers have not delivered maximal results on the implementation of group leadership services in developing student communication skills, because so far, Bk teachers have not offered a variety of ways so that the communication skills of the students are poorly categorized. 3) Guidance Service Design Groups to Improve Children's Communication Skills

**Keywords :** *Revormasi Birograsi, Eight Imperatives, Hofstede*

### PENDAHULUAN

Indonesia berada di peringkat ke-77 dari 119 negara dalam Global Talent Competitiveness Index, dengan nilai 38,04. Untuk memperbaiki indeks tersebut, pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menerapkan Human Capital Management Strategy menuju Smart ASN 2024. Persaingan global saat ini masuk dalam ranah digital, termasuk pada sistem pemerintahan. Indonesia, mau tidak mau, juga ikut dalam arus revolusi industri 4.0 tersebut. Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dipaksa untuk adaptif terhadap teknologi agar kinerja pelayanan lebih cepat, akurat, dan efisien. Digitalisasi birokrasi untuk pelayanan yang optimal, adalah hal yang tak bisa disanggah.

Deputi bidang SDM Aparatur Kementerian PANRB Setiawan Wangsaatmaja

mengatakan, pemerintah memiliki program yang dinamakan 6P, yang masuk dalam Human Capital Management Strategy. Program 6P itu melingkupi perencanaan; perekrutan dan seleksi; pengembangan kapasitas; penilaian kinerja dan penghargaan; promosi, rotasi, dan karier; serta peningkatan kesejahteraan. "Ini strategi mempersiapkan talenta ASN menghadapi era digital, Optimalisasi strategi 6P adalah jalan utama untuk mencapai birokrasi Indonesia berkelas dunia. Setiawan menekankan, tahun 2019 adalah tahun terakhir RPJMN ke-3 dimana sistem merit menjadi fokus pembangunan ASN. Artinya, setiap instansi pemerintah sudah tidak asing dengan sistem ini, dan harus benar-benar menerapkan sistem merit dalam setiap seleksi. Perlu diingat, sistem merit adalah kebijakan dan manajemen SDM aparatur negara yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar. Adil dan wajar berarti tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan.

Menyambut tahun 2020, Indonesia masuk ke dalam Grand Design Pembangunan ASN 2020-2024. Kementerian PANRB gencar memperbaiki kinerja ASN mulai dari tahap rekrutmen yang kini sudah menggunakan sistem digital. Harapannya, dengan sistem rekrutmen yang berhasil menekan angka kecurangan, pemerintah bisa mendapatkan orang-orang terpilih yang akan menggerakkan sistem pemerintahan Indonesia. Mereka yang terpilih dengan sistem ini, diharapkan bisa menjadi Smart ASN 2024 untuk membawa birokrasi Indonesia berkelas dunia. Smart ASN memiliki profil yang disiapkan untuk menghadapi era disrupsi dan tantangan dunia yang semakin kompleks. Profil Smart ASN meliputi integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, berjiwa hospitality, berjiwa entrepreneurship, dan memiliki jaringan luas. Di tahun 2024, Indonesia ingin mendapatkan anak-anak dengan profil (Smart ASN). Dengan itu akan mendapat digital talent dan digital leader.

Smart ASN yang tidak gagap teknologi atau gaptak akan menggiring sistem pemerintahan Indonesia ke birokrasi 4.0, yang tentu beriringan dengan revolusi industri 4.0. Semua jenis layanan publik yang diselenggarakan pemerintah akan berbasis digital dan terintegrasi. Tentu, digitalisasi sistem pemerintahan ini juga diimbangi dengan keamanan siber yang mumpuni. Birokrasi 4.0 memiliki empat indikator. Indikator tersebut adalah percepatan layanan, efisiensi layanan, akurasi layanan, fleksibilitas kerja, dan berdampak sosial. Dengan fleksibilitas waktu kerja ASN, pekerjaan tidak harus dikerjakan di kantor. Di masa mendatang, beberapa pekerjaan bisa dikerjakan melalui smartphone, yang tentu akan lebih efisien dan memperpendek alur birokrasi.

Sistem itu tidak dalam waktu dekat. Perlu sistem dan regulasi yang matang untuk mengatur sistem kerja yang mirip dengan perusahaan startup tersebut. Ada fleksibilitas dalam kerja sedang merencanakan. Bisa kerja dari rumah, tinggal nanti di sesuaikan dengan aturannya bahwa dalam ide yang terus dikembangkan tersebut, ASN bisa bekerja di rumah dengan ukuran kinerja yang jelas dan disepakati serta dilakukan secara selektif bagi ASN yang telah terbukti berkinerja baik (sebagai reward atau penghargaan). Pemerintah juga tengah menggodok sistem manajemen talenta nasional. Dengan manajemen talenta, semua kompetensi ASN per-individu akan terpetakan. Struktur ideal ASN perlu didukung manajemen talenta nasional yang dikembangkan untuk menempatkan talenta terbaik pada jabatan strategis. Manajemen talenta institusional dari seluruh instansi diintegrasikan untuk membentuk talent pool nasional, untuk kemudian diselaraskan dengan manajemen talenta korporasi. Sehingga memungkinkan mobilisasi talenta lintas sektor, baik publik maupun privat, yang fokus dan prioritas mengungkit pembangunan pusat maupun daerah.

Terwujudnya tata pemerintahan yang baik (good governance) adalah cita-cita bangsa Indonesia. Pemerintah Republik Indonesia dalam mewujudkan good governance adalah dengan berupaya melakukan reformasi di segala kegiatan pemerintahan salah satunya melalui pemanfaatan teknologi informasi (e-government). E-Government di Indonesia, mulai diterapkan dan diperkenalkan pada tanggal 24 April Tahun 2001 melalui Intruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2001 tentang Telematika (Telekomunikasi, Media dan Informatika), Inpres ini menjelaskan bahwa Aparatur Pemerintah harus menggunakan teknologi informasi dan telematika dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan mempercepat proses demokrasi.

## METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian dengan menggunakan literature review penulis harus memiliki etika dalam melakukan penelitiannya yaitu harus menjunjung asas kejujuran dan obyektivitas ilmiah. Hal-hal yang bertentangan dengan asas kejujuran dan obyektifitas yaitu dengan memanipulasi data yang tidak sesuai atau tidak ada, mengubah data terutama untuk mendukung simpulan yang diinginkan oleh peneliti, dan melakukan plagiat atau mengambil kata-kata atau kalimat orang lain tanpa memberikan kutipan yang sesuai.

### 1. Menghormati atau menghargai

Menghormati terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan tidak merubah atau memalsukan hasil penelitian yang sudah tercantum dalam artikel jurnal (Masturoh, 2018). Peneliti telah melakukan pengecekan plagiarisme menggunakan aplikasi Turnitin dengan hasil 4%.

### 2. Manfaat

Dalam melaksanakan penelitian diharapkan akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat baik bagi peneliti maupun untuk pembaca. oleh karenanya desain penelitian yang dipilih harus bersifat ilmiah serta mampu dilaksanakan dengan baik (Masturoh, 2018).

### 3. Keadilan

Prinsip keadilan dalam penelitian yaitu tidak membedakan subjek yang akan diteliti serta harus bersikap adil (Masturoh, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem yang digunakan di Penelitian ini adalah SMART ASN. Sistem ini adalah perkembangan dari sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) yang ada sejak tahun 2008 seiring perkembangan dan peningkatan kebutuhan user terhadap sistem tersebut. Sistem ini terus mengalami perubahan secara bertahap guna melakukan suatu perbaikan dan penyempurnaan dalam hal memenuhi kebutuhan user terhadap sistem ini.

Adapun proses bisnis penggunaan *SMART DATA* pada aplikasi *SMART ASN* adalah sebagai berikut:

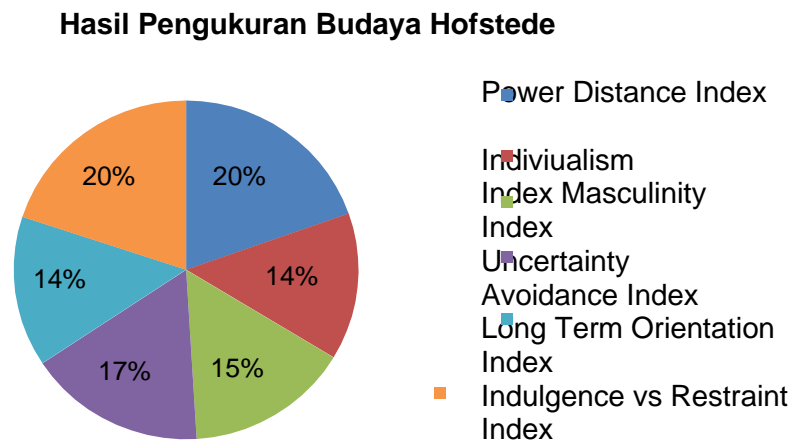
1. Setiap ASN harus mempunyai akun SMART untuk pendataan kepegawaian.
2. Pegawai menginput data di SMART.
3. Pegawai menyerahkan berkas penunjang untuk proses verifikasi data kepegawaian.
4. Admin Pengguna memverifikasi data kepegawaian sesuai dengan berkas yang diberikan.
5. Data yang telah diverifikasi kemudian diberi *barcode* dan *qrcode*.
6. Kemudian dilakukan proses scanning data yang sudah diberi *barcode* dan *qrcode*

Hasil pengukuran Budaya Hofstede dapat dilihat pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1. Rumus Perhitungan Index VSM**

Dimensi	Rumus Perhitungan Indeks Skala VSM	Perhitungan Indeks Skala VSM	Hasil
PDI	$PDI = 35(m_{07} - m_{02}) + 25(m_{20} - m_{23}) + C(pd)$	$PDI = 35(2,7-2,3) + 25(2,9-2,3) + 51$	80 <i>Large</i>
IDV	$IDV = 35(m_{04} - m_{01}) + 35(m_{09} - m_{06}) + C(ic)$	$IDV = 35(2,2-2,0) + 35(2,1-1,8) + 51$	68,5 <i>Individualism</i>
MAS	$MAS = 35(m_{05} - m_{03}) + 35(m_{08} - m_{10}) + C(mf)$	$MAS = 35(1,7-1,8) + 35(2,0-2,1) + 51$	44 <i>Feminism</i>
LTO	$LTO = 40(m_{13} - m_{14}) + 25(m_{19} - m_{22}) + C(ls)$	$LTO = 40(2,9-2,3) + 25(4,2-1,9) + 51$	132,5 <i>Long Term Orientation</i>
IVR	$IVR = 40(m_{12} - m_{11}) + 25(m_{17} - m_{16}) + C(ir)$	$IVR = 40(2,6-2,5) + 25(3,5-2,2) + 51$	87,5 <i>Indulgence</i>

Dari tabel 4.1 maka akan diketahui arah dimensi Budaya Organisasi Hofstede. Kesimpulan dari Tabel 4.1 dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie seperti terlihat pada gambar 4.2



Gambar 2 Dimensi Budaya Hofstede

Berdasarkan diageram pie tersebut, dimensi budaya *Indulgence vs RestraintIndex* memiliki point tertinggi Hal ini menunjukkan bahwa ASN menganut budaya *Indulgence*, Dimensi ini berfokus sikap sosial, sehingga dapat merefleksikan pegawai yang dalam tatanan sosialnya sangat mentoleransi pengekspresian hasrat dan perasaan, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan waktu luang, mencari hiburan bersama rekan pegawai lainnya.

### ***Eight Imperative***

#### 1. Imperative 1

Pada imperative 1 ini memfokuskan pada bagaimana IT dapat membentuk ulang pekerjaan dan strategi-strategi sektor Publik. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 1 ini pada (studi kasus Pemerintah Kota Batam ) adalah, dimana pimpinan harus lebih tegas dalam pemberian kebijakan penggunaan aplikasi *SMART ASN* dengan mengharuskan seluruh pegawai yang memiliki account *SMART ASN* dan meninggalkan sistem manual agar tercapainya suatu sistem kinerja yang cepat dan tepat dalam perencanaan strategi yang lebih baik kedepannya demi kelangsungana suatu organisasi.

#### 2. Imperative 2

Pada imperative yang ke 2 ini pengguna IT harus memiliki inovasi strategis, bukan hanya otomasi taktis. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 2 ini pada (studi kasus Pemerintah Kota Batam ) adalah, dalam hal ini organisais dapat menggunkan aplikasi untuk menjalankan aktivitas pekerjaan yaitu dengan mengusahakan proses rekap data pegawai bekerja secara *remote* atau melalui perangkat *mobile* agar dapat meningkatkan kualitas dan kemudahan dalam akses informasi kapanpun dan dimanapun agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

#### 3. Imperative 3

Pada Imperative ke 3 ini mengacu kepada penggunaan praktek terbaik untuk mengimplementasikan inisiatif-inisiatif IT. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 3 ini pada (studi kasus Pemerintah Kota Batam ) adalah, instansi dapat membentuk tim pengembangan *SMART ASN* yang akan meningkatkan kualitas pekerjaan dan pendelegasian pekerjaan yang lebih jelas. Tempatkan ketua yang memiliki kemampuan yang baik berkaitan dengan penggunaan *SMART ASN* pada setiap bidang sehingga dapat mempermudah pegawai untuk berdiskusi ketika terjadi masalah dalam penggunaan *SMART ASN*.

4. Imperative 4  
Pada imperative ke 4 ini melakukan peningkatan penganggaran dan pembiayaan untuk inisiatif-inisiatif IT yang menjanjikan. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 4 ini pada (studi kasus Pemerintah Kota Batam ) adalah, pegawai diharapkan focus terhadap suatu diskusi anggaran yang penting dalam IT, yaitu menambah anggota pegawai dalam bidang *budget analyst, executive leader* dan sejenisnya yang mengerti akan bagaimana cara menilai resiko IT, khususnya anggaran mengenai penerapan *SMART ASN* yang dapat memperhitungkan biaya sosial serta memikirkan berbagai perangkat pendanaan diluar perkiraan.
5. Imperative 5  
Pada imperative ke 5 ini melakukan peningkatan penganggaran dan pembiayaan untuk inisiatif-inisiatif IT yang menjanjikan. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 5 ini pada (studi kasus Pemerintah Kota Batam ) adalah, dalam hal ini perlindungan privasi dan keamanan untuk mengatur hak akses setiap pegawai yang ada di masing-masing unit kerja terkait dengan adanya sistem informasi yang terintegrasi dan keamanan jaringan secara keseluruhan. Kemudian melakukan sosialisasi penggunaan dan pengelolaan IT yang baik pada seluruh pegawai.
6. Imperative 6  
Pada imperative ke 6 ini dipaparkan tentang membentuk hubungan kerja sama yang berkaitan dengan IT untuk menstimulasi pengembangan ekonomi. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 6 ini pada (studi kasus Pemerintah Kota Batam ) adalah, dalam hal ini Instansi diharapkan dapat menyediakan layanan informasi yang unggul, baik untuk kepentingan didalam maupun diluar instansi. Kemudian program-program pelatihan yang sudah dilaksanakan saat ini harus diusahakan untuk dapat lebih baik lagi dengan mendayagunakan dukungan teknologi informasi yang terbaru.
7. Imperative 7  
Pada imperative ke 7 ini dipaparkan tentang penggunaan IT untuk mempromosikan kesempatan yang sama dan komunitas yang sehat. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 7 ini pada (studi kasus Pemerintah Kota Batam ) adalah, dalam hal ini Instansi diharapkan untuk meningkatkan penerapan *SMART ASN* dalam jangka panjang untuk dunia digital agar dapat digunakan secara sempurna dan sesuai dengan kegunaan *SMART ASN* tersebut.
8. Imperative 8  
Pada Imperative ke 8 ini dipaparkan tentang mempersiapkan diri untuk demokrasi digital. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 8 ini pada (studi kasus Pemerintah Kota Batam ) adalah, dalam hal ini diharapkan instansi dapat menyediakan dukungan teknologi informasi yang cerdas yang dapat digunakan untuk menyebarluaskan usaha untuk memperluas informasi dan pelayanan secara resmi dan mudah diakses. Dan dimana terdapat perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat memungkinkan untuk mengembangkan instansi menjadi instansi digital.

## KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini didapat bahwa berdasarkan pengukuran Budaya Organisasi menggunakan Hofstede, diketahui bahwa Organisasi memiliki Indulgence vs Restraint Index yang relatif tinggi Ini menunjukkan bahwa Organisasi menganut budaya Indulgence, dimensi ini berfokus pada sikap sosial, sehingga dapat merefleksikan ASN yang dalam tatanan sosialnya sangat mentoleransi pengekspresian hasrat dan perasaan, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan waktu luang, mencari hiburan bersama rekan pegawai lainnya. Adapun usul langkah strategis dari penelitian ini menggunakan Eight Imperatives yang berupa langkah-langkah yang menitikberatkan pada bagaimana teknologi informasi dapat membentuk ulang pekerjaan, TI digunakan sebagai

kerja bukan sekedar otomasi taktis, mengembangkan kemampuan dan wawasan IT, membangun layanan yang mendukung proses bisnis instansi memelihara sarana IT yang telah tersedia dan meningkatkan akses jaringan baik dari segi sarana maupun prasarana.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya, Bayu Rima, 2015. " Perencanaan Strategis Sistem Informasi Berdasarkan Budaya Organisasi Dan 8 Komando Pimpinan (studi kasus: Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom) Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia. ISSN: 2302-3805. 6-8 Februari 2015
- ASN Riau. <https://asn.riau.go.id>Diakses (1 November 2017).
- Geert Hofstede. <https://geert-hofstede.com>Diakses (5 November 2017).
- Republik Indonesia. 1999. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dengan memanfaatkan jaringan internet
- Riani, Asri Laksimi " Budaya Organisasi". Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta. 2011
- Sutrisno. "Budaya Organisasi". Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta. 2011