

Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintahan Kota Padang

Faizah Laila Hanum¹, Ilham Mahyudi², Melani Putri³, Mutia Fazilla⁴, Syinri Rahman⁵, Rahmadhona Fitri Helmi⁶

¹²³⁴⁵⁶Universitas Negeri Padang

Email: faizahlailahanum2121@gmail.com, ilhammahyudi04@gmail.com,
melaniputri494@gmail.com, mutiafazilla61@gmail.com,
syinrirahman@gmail.com, rahmadhonafh@fis.unp.ac.id

Abstrak

Pengembangan karir Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mendukung reformasi birokrasi di tingkat daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Padang dalam pengelolaan pengembangan karir ASN, serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dan implikasinya terhadap efektivitas organisasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif, berfokus pada analisis kebijakan, program pelatihan, dan sistem evaluasi kinerja ASN. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pejabat struktural serta staf BKD yang terlibat dalam program pengembangan karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BKD Kota Padang telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan, seperti Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III, IV, dan bimbingan teknis tematik, yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi ASN. Namun, terdapat kesenjangan dalam implementasi program, seperti keterbatasan fasilitas pelatihan, kurangnya dukungan kepemimpinan, dan tantangan dalam menghadapi transformasi digital. Selain itu, hanya sebagian kecil ASN yang memiliki rencana karir terstruktur, dan kompetensi digital ASN masih berada pada tingkat yang rendah. Implikasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan sistem pengelolaan karir yang berkelanjutan dan adaptif terhadap kebutuhan zaman. BKD perlu meningkatkan kolaborasi, memperluas cakupan pelatihan berbasis teknologi, dan memperkuat sistem evaluasi kinerja untuk mengoptimalkan potensi ASN. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme ASN dan mendukung pencapaian tata kelola pemerintahan yang efektif.

Kata Kunci: *Pengembangan Karir ASN, BKD Kota Padang, Evaluasi Kinerja, Reformasi Birokrasi, Pelatihan Berbasis Kompetensi.*

Abstract

Career development of the State Civil Apparatus (ASN) has a strategic role in improving the quality of public services and supporting bureaucratic reform at the regional level. This research aims to explore the role of the Regional Personnel Agency (BKD) of Kota Padang in managing ASN career development, as well as identifying the challenges faced and their implications for organizational effectiveness. The research approach used is qualitative with descriptive methods, focusing on policy analysis, training programs, and ASN performance evaluation systems. Data were obtained through in-depth interviews, observation, and documentation of structural officials and BKD staff involved in the career development program. The results showed that BKD Kota Padang has implemented various training programs, such as Level II, III, IV Leadership Training, and thematic technical guidance, designed to improve ASN competencies. However, there are gaps in program implementation, such as limited training facilities, lack of leadership support, and challenges in dealing with digital transformation. In addition, only a small proportion of ASNs have a structured career plan, and ASN digital competence is still at a low level. The implications of this study highlight the importance of developing a career management system that is sustainable and adaptive to the needs of the times. BKD needs to increase collaboration, expand the scope of technology-based training, and strengthen the performance evaluation system to optimize ASN potential. These efforts are expected to improve ASN professionalism and support the achievement of effective governance.

Keywords: *ASN Career Development, BKD Kota Padang, Performance Evaluation, Bureaucratic Reform, Competency-Based Training*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang berperan vital dalam memberikan pelayanan publik dan mendukung pelaksanaan kebijakan negara (Rahmawati & Arieffiani, 2024). Seiring dengan berkembangnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang lebih efisien dan transparan, pengembangan karir ASN menjadi isu strategis yang harus diperhatikan (Suryani & Diniawaty, 2024). Pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu ASN, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas organisasi pemerintahan secara keseluruhan. Dalam hal ini, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) memiliki peranan sentral sebagai pengelola sumber daya manusia yang bertanggung jawab atas kebijakan dan implementasi pengembangan karir di tingkat daerah (Suryani & Diniawaty, 2024).

Dalam konteks reformasi birokrasi, pengembangan karir ASN menjadi semakin penting untuk mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang modern dan adaptif (Faedlulloh et al., 2020). Transformasi digital yang terus berkembang menuntut ASN untuk menguasai teknologi sebagai bagian dari profesionalisme kerja (Firdaus et al., 2021). Namun, penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi digital ASN di

berbagai daerah, termasuk di Kota Padang, masih rendah. Selain itu, hanya sebagian kecil ASN yang memiliki rencana karir yang jelas dan terstruktur. Kondisi ini mengindikasikan adanya celah antara kebijakan pengembangan karir yang dirancang dengan pelaksanaannya di lapangan.

BKD Kota Padang telah berupaya menjawab tantangan tersebut melalui berbagai program pelatihan, seperti Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III, dan IV, serta bimbingan teknis berbasis tematik (Ali, 2021). Program-program ini dirancang untuk meningkatkan kapasitas ASN, baik di level strategis maupun operasional (Saifuddin, 2021). Namun, pelaksanaan program tersebut menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan fasilitas pelatihan, kurangnya dukungan dari pimpinan, dan minimnya pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran. Kendala-kendala ini menghambat pencapaian tujuan pengembangan karir ASN yang optimal.

Penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada analisis kebijakan pengembangan karir ASN di tingkat nasional, dengan sedikit perhatian pada dinamika di tingkat daerah (Harsasto, 2020). Padahal, konteks lokal memiliki karakteristik unik yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan program pengembangan karir (Iswahyudi et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara mendalam peran BKD Kota Padang dalam pengelolaan pengembangan karir ASN. Fokus penelitian ini adalah pada kebijakan pelatihan, sistem evaluasi kinerja, dan tantangan yang dihadapi dalam implementasi program.

State of the art penelitian ini terletak pada pendekatan yang terintegrasi, yaitu menghubungkan antara kebijakan pengembangan karir, implementasi program, dan dampaknya terhadap kinerja ASN. Penelitian ini juga menekankan pentingnya integrasi teknologi dalam pengembangan karir, yang tidak hanya relevan dalam menghadapi era digital tetapi juga mendukung efisiensi dan efektivitas program pelatihan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis sekaligus praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah.

Penelitian ini mempertegas pentingnya peran BKD sebagai katalisator dalam reformasi birokrasi, khususnya dalam mendukung pengembangan karir ASN yang berkelanjutan (Muhammad, 2022). Dengan mengidentifikasi tantangan dan peluang yang ada, penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi strategis bagi BKD Kota Padang untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan karir ASN. Selain itu, penelitian ini juga berupaya membangun pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kebijakan pengembangan karir dapat diterapkan secara adaptif sesuai dengan kebutuhan daerah.

Kontribusi penelitian ini tidak hanya terbatas pada penyediaan data empiris, tetapi juga pada pengembangan kerangka kerja yang dapat diterapkan oleh instansi lain. Dalam konteks praktis, penelitian ini memberikan panduan bagi pembuat kebijakan di tingkat daerah untuk merancang program pengembangan karir yang lebih responsif terhadap perubahan lingkungan kerja (Muktamar & Pinto, 2023). Dari sisi akademis, penelitian ini memperkaya literatur tentang pengelolaan karir ASN di Indonesia dengan pendekatan berbasis daerah (Khulaemi, 2024).

Melalui penelitian ini, diharapkan BKD Kota Padang dapat mengoptimalkan perannya dalam menciptakan ASN yang kompeten, profesional, dan adaptif terhadap tantangan zaman. Dengan memanfaatkan teknologi dan menerapkan strategi pengelolaan karir yang terstruktur, BKD Kota Padang dapat mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang lebih efektif dan memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas. Artikel ini tidak hanya relevan secara lokal, tetapi juga memberikan wawasan yang dapat diaplikasikan di berbagai daerah lain di Indonesia.

Penelitian ini menegaskan pentingnya kolaborasi antara BKD Kota Padang dan pemangku kepentingan lainnya, termasuk BPSDM Provinsi, untuk menciptakan sistem pengembangan karir ASN yang berkelanjutan. Dengan pendekatan yang holistik dan adaptif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung reformasi birokrasi di tingkat daerah dan nasional.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam peranan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam pengembangan karir Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintahan Kota Padang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran rinci mengenai proses, kebijakan, dan faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir ASN, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif terkait topik yang diteliti. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor BKD Kota Padang, yang merupakan instansi yang bertanggung jawab langsung dalam pengelolaan pengembangan karir ASN. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi peran BKD dalam meningkatkan efektivitas kinerja ASN melalui program-program pengembangan karir.

Subjek penelitian mencakup pejabat struktural dan staf yang terlibat dalam proses pengembangan karir di BKD Kota Padang. Informan kunci terdiri dari Kepala BKD, bagian pengembangan sumber daya manusia (SDM), serta beberapa ASN yang telah mengikuti program pengembangan karir. Pemilihan subjek ini bertujuan untuk mendapatkan perspektif yang beragam, baik dari pembuat kebijakan maupun pelaksana program di lapangan. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan instrumen berupa pedoman wawancara dan panduan observasi. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali informasi terkait kebijakan, tantangan, dan dampak program pengembangan karir, dengan melibatkan pihak-pihak kunci seperti Kepala BKD dan pejabat terkait. Panduan observasi digunakan untuk mengamati secara langsung lingkungan kerja dan implementasi kebijakan pengembangan karir di BKD, sehingga dapat memperkaya data yang diperoleh dari wawancara.

Tahapan pengumpulan data dimulai dengan persiapan, yaitu menyusun pedoman wawancara dan panduan observasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Peneliti juga meminta izin resmi kepada BKD Kota Padang untuk melakukan penelitian. Selanjutnya, tahap pelaksanaan melibatkan wawancara mendalam dengan informan serta observasi terhadap kegiatan dan implementasi kebijakan di lapangan. Semua data yang diperoleh didokumentasikan secara

sistematis untuk memastikan validitas dan kemudahan analisis. Teknik analisis data mencakup pengelompokan dan penafsiran data yang diperoleh dari wawancara dan observasi, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang relevan dengan tujuan penelitian. Metode ini memberikan landasan yang kuat untuk memahami peran BKD dalam pengembangan karir ASN di Kota Padang secara menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program pengembangan kompetensi ASN oleh BKPSDM Kota Padang

BKPSDM Kota Padang memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan kompetensi dan karir Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui berbagai program pelatihan yang dirancang secara sistematis. Program pengembangan ini dirancang untuk meningkatkan profesionalisme ASN sehingga mampu memenuhi tuntutan pekerjaan di sektor pemerintahan yang terus berkembang. Salah satu fokus utama program ini adalah pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan yang terdiri dari beberapa tingkatan, yaitu Diklat Kepemimpinan Tingkat II (PIM 2), Diklat Kepemimpinan Tingkat III (PIM 3), dan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV (PIM 4).

Diklat Kepemimpinan Tingkat II (PIM 2) dirancang untuk pejabat eselon II yang memiliki tanggung jawab strategis dalam pengambilan keputusan kebijakan di level atas. Program ini bertujuan untuk membangun kompetensi kepemimpinan strategis, yang meliputi kemampuan dalam merumuskan kebijakan berbasis data, mengelola sumber daya organisasi secara efektif, dan mengambil keputusan yang berdampak luas terhadap kinerja pemerintahan. Sementara itu, Diklat Kepemimpinan Tingkat III (PIM 3) diperuntukkan bagi pejabat eselon III yang bertanggung jawab memimpin unit kerja di bawah koordinasi eselon II. Program ini fokus pada pengembangan kemampuan teknis dan manajerial, termasuk pelaksanaan program kerja secara efektif, pelaporan yang akurat, serta pengelolaan sumber daya manusia secara optimal. Adapun Diklat Kepemimpinan Tingkat IV (PIM 4) ditujukan untuk pejabat eselon IV, yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugas operasional organisasi. Diklat ini menekankan penguasaan keterampilan teknis, seperti pengelolaan proyek kecil dan administrasi teknis, untuk mendukung keberlanjutan fungsi operasional organisasi sehari-hari.

Selain diklat formal, BKPSDM Kota Padang juga menyelenggarakan program Bimbingan Teknis (Bimtek) yang bersifat tematik dan fleksibel. Bimtek ini dirancang sesuai kebutuhan spesifik instansi atau bidang kerja ASN, meliputi pelatihan tentang pengelolaan teknologi informasi, administrasi publik, dan manajemen sumber daya manusia. Bimtek ini biasanya bersifat praktis dan dirancang untuk mendukung peningkatan kompetensi dalam tugas-tugas tertentu yang dihadapi ASN sehari-hari. Misalnya, pelatihan mengenai pemanfaatan teknologi digital ditujukan untuk meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan birokrasi di era transformasi digital. Selain itu, bimtek juga mencakup pelatihan di bidang keuangan, hukum administrasi, dan pelayanan publik, yang sangat relevan untuk memperbaiki kualitas tata kelola pemerintahan.

BKPSDM Kota Padang tidak hanya berfokus pada penyelenggaraan pelatihan, tetapi juga memastikan bahwa program-program ini memberikan hasil yang terukur dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi ASN. Untuk itu, setiap pelatihan dievaluasi secara ketat. Evaluasi dilakukan melalui penilaian langsung terhadap peserta pelatihan untuk mengukur dampak pembelajaran terhadap kinerja mereka di tempat kerja. Salah satu indikator keberhasilan adalah sejauh mana peserta mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan. Misalnya, ASN yang telah mengikuti Diklat PIM 3 diharapkan mampu merancang dan melaksanakan program kerja di unit mereka secara efektif, dengan mempertimbangkan visi dan misi organisasi.

Tujuan utama dari program pengembangan kompetensi ini adalah menciptakan ASN yang kompeten, berdaya saing, dan adaptif terhadap perubahan. Dengan melibatkan ASN dalam pelatihan yang relevan, BKPSDM Kota Padang memastikan bahwa sumber daya manusia pemerintahan memiliki kapasitas untuk mendukung modernisasi birokrasi. Program ini juga dirancang untuk mempersiapkan ASN menghadapi tantangan masa depan, seperti perubahan teknologi, kebutuhan masyarakat yang meningkat, dan dinamika regulasi pemerintahan. Melalui pendekatan ini, BKPSDM tidak hanya membantu ASN memenuhi persyaratan administratif untuk kenaikan jabatan, tetapi juga memperkuat fondasi organisasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas di Kota Padang. Strategi ini mencerminkan komitmen BKPSDM Kota Padang untuk meningkatkan profesionalisme ASN sekaligus mendukung reformasi birokrasi yang berkelanjutan.

Evaluasi kinerja ASN melalui sistem yang transparan

BKPSDM Kota Padang menerapkan sistem evaluasi kinerja ASN yang komprehensif dan transparan melalui beberapa mekanisme penilaian yang terstruktur. Evaluasi kinerja ini dilakukan secara berkala dan sistematis untuk memastikan setiap ASN bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sistem evaluasi utama yang digunakan adalah Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SKP), yang berfungsi sebagai instrumen untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian target kerja yang telah ditentukan sebelumnya untuk setiap ASN. Selain SKP, BKPSDM juga melaksanakan asesmen kompetensi sebagai bagian integral dari proses evaluasi. Asesmen ini dirancang khusus untuk mengukur dan memastikan kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki ASN dengan tuntutan jabatan mereka. Proses ini membantu mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang mungkin ada dan memberikan dasar untuk pengembangan kemampuan ASN di masa mendatang. Pengawasan langsung dari atasan melalui laporan pimpinan juga menjadi komponen penting dalam sistem evaluasi, di mana supervisor atau pimpinan langsung memberikan penilaian terhadap kinerja harian ASN di bawah pengawasan mereka.

Evaluasi juga mencakup penilaian perilaku kerja yang komprehensif, meliputi aspek kedisiplinan dalam menjalankan tugas, tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, dan penerapan etika kerja dalam lingkungan profesional. Jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa seorang ASN tidak memenuhi standar kinerja yang ditetapkan atau tidak menunjukkan perbaikan meskipun telah menerima

pembinaan, BKPSDM memiliki wewenang untuk mengambil tindakan berupa rotasi atau mutasi, sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017. Dalam hal rotasi, ASN akan dipindahkan ke posisi atau unit kerja lain yang dinilai lebih sesuai dengan kompetensi mereka. Tujuan rotasi ini adalah memberikan kesempatan bagi ASN untuk bekerja dalam lingkungan baru yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Sementara itu, mutasi merupakan tindakan yang lebih jauh di mana ASN dipindahkan ke wilayah kerja atau instansi lain ketika dinilai tidak lagi memenuhi kebutuhan atau standar di unit kerja sebelumnya. Kedua tindakan ini tidak semata-mata bersifat punitive, tetapi lebih diarahkan untuk mengoptimalkan penempatan ASN sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.

Semua mekanisme evaluasi dan tindak lanjut ini dirancang dengan tujuan utama untuk mendukung peningkatan efisiensi organisasi dan memastikan setiap ASN berada pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan mereka. Sistem evaluasi yang transparan ini juga membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi ASN, sehingga program pelatihan dan pengembangan dapat dirancang secara lebih terarah dan efektif. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kolaborasi antara BKPSDM dan BPSDM Provinsi untuk meningkatkan kualitas ASN

Kolaborasi antara BKPSDM Kota Padang dan BPSDM Provinsi merupakan langkah strategis dalam upaya meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Kerjasama ini dilaksanakan secara terstruktur melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dirancang khusus untuk mendukung pengembangan karir ASN di tingkat daerah. Pendekatan kolaboratif ini memungkinkan kedua lembaga untuk mengoptimalkan sumber daya dan keahlian mereka dalam mencapai tujuan bersama yaitu peningkatan kompetensi ASN. Dalam implementasinya, BKPSDM Kota Padang mengambil peran proaktif dalam proses identifikasi dan seleksi ASN yang akan mengikuti program diklat di BPSDM Provinsi. Proses seleksi ini dilakukan dengan sangat teliti dan mempertimbangkan berbagai aspek krusial, meliputi:

1. Kebutuhan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan jabatan
2. Pangkat dan golongan yang memenuhi persyaratan
3. Jabatan saat ini dan proyeksi pengembangan karir
4. Potensi pengembangan individu ASN
5. Kesesuaian dengan kebutuhan organisasi

Kolaborasi ini juga mencakup aspek yang lebih fundamental, yaitu penyelarasan program pelatihan. BKPSDM dan BPSDM Provinsi bekerja bersama dalam merancang dan mengembangkan kurikulum pelatihan yang komprehensif. Penyelarasan ini dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa faktor penting:

1. Kebutuhan spesifik organisasi pemerintahan di tingkat kota
2. Keselarasan dengan program pengembangan di tingkat provinsi
3. Standar kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap level jabatan
4. Perkembangan terkini dalam manajemen pemerintahan

5. Kebutuhan pelayanan publik di daerah

Untuk mengoptimalkan hasil dari kolaborasi ini, artikel tersebut menyarankan beberapa langkah strategis yang perlu diimplementasikan:

1. Prioritas Pengiriman Peserta:
 - a. Mengutamakan ASN dengan kinerja terukur melalui SKP
 - b. Mempertimbangkan hasil asesmen kompetensi
 - c. Menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi
 - d. Menghindari pengiriman berbasis kedekatan personal
2. Manajemen Anggaran yang Efektif:
 - a. Alokasi anggaran yang tepat sasaran
 - b. Pemanfaatan teknologi digital untuk efisiensi biaya
 - c. Implementasi e-learning untuk pelatihan yang sesuai
 - d. Evaluasi cost-benefit untuk setiap program
3. Pengembangan Program Berkelanjutan:
 - a. Evaluasi regular terhadap efektivitas program
 - b. Penyesuaian kurikulum berdasarkan feedback
 - c. Monitoring dampak pelatihan terhadap kinerja
 - d. Peningkatan kualitas program secara berkelanjutan

Kolaborasi ini juga memperhatikan aspek monitoring dan evaluasi untuk memastikan efektivitas program. Hal ini mencakup:

1. Evaluasi pre dan post pelatihan
2. Penilaian dampak pelatihan terhadap kinerja ASN
3. Analisis keberhasilan program secara keseluruhan
4. Identifikasi area perbaikan untuk program selanjutnya

Melalui pendekatan kolaboratif yang komprehensif ini, BKPSDM Kota Padang dan BPSDM Provinsi berupaya memastikan bahwa setiap program pengembangan ASN memberikan dampak positif dan terukur. Kolaborasi ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi individual ASN, tetapi juga bertujuan untuk menciptakan sistem pengembangan SDM yang berkelanjutan dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi pemerintahan modern. Program-program yang dihasilkan dari kolaborasi ini diharapkan dapat menghasilkan ASN yang tidak hanya kompeten dalam bidangnya, tetapi juga memiliki wawasan yang luas dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan. Hal ini sangat penting untuk mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif dan pelayanan publik yang berkualitas di tingkat daerah.

SIMPULAN

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Padang memiliki peran strategis dalam pengembangan karir Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mendukung modernisasi birokrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. BKD telah menjalankan berbagai program pelatihan, termasuk Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III, dan IV, serta bimbingan teknis yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi ASN sesuai tuntutan jabatan dan kebutuhan organisasi. Meski demikian, penelitian menunjukkan bahwa hanya sebagian ASN yang telah mengikuti program

pengembangan kompetensi, dengan kesenjangan signifikan dalam perencanaan karir terstruktur dan kemampuan digital. Tantangan dalam pengembangan karir ASN mencakup keterbatasan fasilitas pelatihan, kurangnya dukungan pimpinan, dan kesenjangan gender dalam jabatan strategis. Transformasi digital juga menjadi tantangan besar, dengan mayoritas ASN belum memiliki kompetensi yang memadai dalam teknologi informasi. Selain itu, evaluasi kinerja ASN yang dilakukan melalui Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SKP) dan asesmen kompetensi menjadi dasar untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi melalui rotasi, mutasi, atau promosi yang tepat. BKD juga berkolaborasi dengan BPSDM Provinsi untuk menyelaraskan program pelatihan dan memastikan ASN yang kompeten mendapatkan prioritas pengembangan. Evaluasi yang ketat terhadap efektivitas pelatihan dan manajemen anggaran yang efisien menjadi fokus penting untuk memastikan program berkelanjutan. Secara keseluruhan, BKD Kota Padang memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan ASN yang profesional, kompeten, dan adaptif terhadap tantangan modern. Melalui kebijakan yang strategis dan program pelatihan yang relevan, BKD diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM pemerintahan, mendukung reformasi birokrasi, dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, R. (2021). *Evaluasi Program Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah di Balai Diklat Keagamaan Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Faedlulloh, D., Maarif, S., Meutia, I. F., & Yulianti, D. (2020). Birokrasi dan revolusi industri 4.0: Mencegah Smart ASN menjadi mitos dalam agenda reformasi birokrasi Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 313–336.
- Firdaus, I. T., Tursina, M. D., & Roziqin, A. (2021). Transformasi Birokrasi Digital Di Masa Pandemi Covid-19 Untuk Mewujudkan Digitalisasi Pemerintahan Indonesia. *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 4(2), 226–239.
- Harsasto, P. (2020). Desentralisasi dan Resentralisasi: Upaya menyeimbangkan pendulum Pusat-Daerah. *JIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 149–162.
- Iswahyudi, M. S., Irianto, I., Salong, A., Nurhasanah, N., Leuwol, F. S., Januaripin, M., & Harefa, E. (2023). *Kebijakan Dan Inovasi Pendidikan: Arah Pendidikan di Masa Depan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Khulaemi, A. (2024). Quo Vadis: Widyaiswara Indonesia Pasca PERMENPANRB No. 1 Tahun 2023. *Prosiding PITNAS Widyaiswara*, 1, 155–165.
- Muhammad, F. (2022). *Implikasi Praktek Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau*. Universitas Islam Riau.
- Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Rahmawati, E. M., & Arieffiani, D. (2024). Peran Bagian Organisasi Terhadap Peningkatan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kecamatan Sukomanunggal. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 10139–10150.

- Saifuddin, R. (2021). Pengaruh Pandemi Terhadap Tata Kelola Pemerintahan; Studi Kasus Pelayanan Publik Pemerintah Provinsi Lampung. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 9(03), 219.
- Suryani, E., & Diniawaty, S. A. (2024). Penyederhanaan Birokrasi: Wujud Nyata Langkah Pemerintah Indonesia Menuju Agile Governance. *Jurnal Publik*, 18(01), 11–25.