

Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Mendukung Reformasi Birokrasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat

Fildzah Insani Basir¹, Syamsir²

¹²Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang
e-mail: filzahinsani2002@gmail.com, syamsirsaili@yahoo.com

Abstrak

Sumber daya aparatur berperan penting dalam menjalankan seluruh sistem pemerintahan. Sebagai pelaksana birokrasi pemerintahan seorang aparatur dituntut untuk memiliki kompetensi yang berkualitas sehingga dari kualitas aparatur itu sendiri menentukan keberhasilan birokrasi. Kualitas aparatur sipil negara (ASN) sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan. Peningkatan kualitas aparatur sipil negara dilakukan dalam berbagai cara baik dari pemerintah yang berwenang ataupun lembaga pemerintahan itu sendiri baik. Adapun bentuk kegiatan peningkatan dengan metode baik ditempat kerja (on the job) ataupun di luar tempat kerja (off the job). Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peningkatan kualitas aparatur sipil negara (ASN), kendala, dan solusi dalam mendukung reformasi birokrasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat

Kata kunci: *Peningkatan, Kualitas, Aparatur Sipil Negara (ASN), Reformasi Birokrasi*

Abstract

Civil servant resources have a very important role in developing the order of the government system. As an implementer of government bureaucracy, an apparatus is required to have quality competence so that the quality of the apparatus itself determines the success of the bureaucracy. The quality of the state civil apparatus (ASN) greatly influences the performance carried out. Improving the quality of the state civil apparatus is carried out in various ways, both by the authorized government or the government institution itself, both in the form of activities with methods both at work (on the job) and outside the workplace (off the job). This paper aims to find out how to improve the quality of the state civil apparatus (ASN) in supporting bureaucratic reform at the Community and Village Empowerment Service of West Sumatra Province

Keywords : *Improvement, Quality, State Civil Apparatus (ASN), Bureaucratic Reform*

PENDAHULUAN

Reformasi adalah hal yang sangat sering didengar dalam lingkungan masyarakat. Reformasi ini memiliki makna yang terkait dengan suatu perubahan yang dilakukan oleh pemerintah. Selain itu, reformasi memerlukan penataan akan sesuatu yang sudah ada begitu pun dengan seluruh masyarakat agar dapat mencapai tujuan reformasi itu sendiri, sehingga mendorong pembangunan nasional di Indonesia. Reformasi birokrasi adalah perubahan secara menyeluruh dari sistem pemerintahan. Aparatur sipil negara (ASN) secara keseluruhan merupakan sumber daya manusia yang berperan menjalankan roda pemerintahan dari pemerintahan tertinggi (pusat) hingga ke pemerintahan yang terendah (daerah). Aparatur sipil negara (ASN) diberikan kewenangan oleh negara sebagai penggerak di dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Dalam upaya membangun aparatur yang berkualitas, pemerintah Indonesia secara resmi menekankan pentingnya peningkatan kualitas seluruh aparatur sipil negara (ASN) melalui Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 dan Undang-Undang terbaru mengenai ASN Nomor 20 Tahun 2023. Undang-undang tersebut menyatakan bahwa "Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, sehingga menghasilkan pegawai ASN yang profesional, tidak terpengaruh oleh intervensi politik, bersih dari praktik KKN (korupsi, kolusi, nepotisme), memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, serta menjunjung tinggi etika profesi." Menurut Salim dalam Ekaningsih (2013) mengatakan bahwa kualitas aparatur merupakan nilai yang diperlihatkan dari perilaku seseorang yang bertanggung jawabkan semua perbuatannya. Logikanya semakin tinggi kualitas aparatur maka semakin baik prestasi kerja yang akan dihasilkan dan mempermudah mencapai tujuan yang diinginkan. Aparatur sipil negara yang bukan hanya memiliki sekedar menyelesaikan pekerjaan namun juga harus melakukan peningkatan kualitas dirinya serta mendorong pengembangan kompetensi yang dimilikinya. Peningkatan kualitas aparatur sipil negara dilakukan dalam berbagai cara baik dari pemerintah yang berwenang ataupun lembaga pemerintahan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2016) peningkatan kualitas Aparatur dilaksanakan dengan menggunakan 2 jenis metode yang dianggap efektif dalam pelaksanaannya yang berbasis pengembangan kompetensi ASN yaitu metode On The Job dan Off The Job. Metode On The Job adalah metode peningkatan yang dilakukan di tempat kerja atau dilingkup instansi dan dilaksanakan sambil bekerja.

Tujuan peningkatan kualitas ini untuk peningkatan prestasi kerja juga untuk melatih serta memperbaiki kualitas aparatur yang dilihat dari kinerja yang masih buruk hingga menjadi aparatur sipil negara (ASN) yang lebih baik. Selain meningkatkan pengetahuan, keterampilan juga untuk memperbaiki sikap yang buruk menjadi lebih baik. Peningkatan Kualitas aparatur sipil negara (ASN) dimulai dari awal mula rekrutmen dan berlanjut hingga mencapai batas usia pensiun. Hal ini dilakukan agar kandidat ASN yang terpilih merupakan pilihan yang tepat dan mampu menjadi ASN berkualitas dengan pelayanan pemerintahan yang baik. Koswara dalam Sugian dkk, (2021) menyatakan bahwa kemampuan profesional dan keterampilan teknis para

aparatur (daerah) harus masuk ke dalam lingkup pengelolaan pemerintah agar manajemen pemerintahan di daerah dapat berlangsung dengan efisien dan efektif.

Menurut Penilaian Indeks Profesionalitas (PIP) ASN pada tahun 2020 untuk profesionalitas ASN pemerintah Provinsi Sumatera Barat masih termasuk dalam kategori “sangat rendah” dengan nilai profesionalitas ASN yang <60 (sangat rendah). Hal ini merupakan salah satu permasalahan yang terjadi terhadap kualitas aparatur sipil negara (ASN) dalam bentuk profesionalitas seorang ASN. Hal ini memperlihatkan bahwa perlunya peningkatan kualitas aparatur sipil negara dalam mengembangkan kompetensi dan profesionalitas aparatur di seluruh instansi pemerintahan di Sumatera Barat termasuk di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat sebagai objek dari penelitian ini. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat ini merupakan instansi yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Oleh sebab itu, perlunya kualitas pelayanan yang maksimal untuk memperbaiki citra birokrasi yang lebih baik. Dinas Pemberdayaan masyarakat dan Desa juga memiliki beberapa permasalahan internal yang berhubungan dengan aparatur sipil negara (ASN). Berdasarkan itu semua diperlukannya sebuah upaya peningkatan kualitas bagi aparatur di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat dalam mendukung reformasi birokrasi.

METODE

Kajian ini menerapkan metode penelitian kualitatif deskriptif. Berdasarkan pendapat Strauss dan Corbin yang dikutip oleh Nugrahani (2014:9), penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang tidak menggambarkan angka statistik atau metode penghitungan lainnya untuk memperoleh hasil penelitiann. Metodologi kualitatif melibatkan serangkaian kata yang disusun menjadi kalimat, baik yang ditemukan tertulis ataupun yang diucapkan oleh narasumber. Dalam pemilihan informan penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, di mana pemilihan dilakukan berdasarkan karakteristik tertentu, yaitu individu yang memiliki pemahaman dan keterkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Maleong (2006:112) menyatakan bahwa informan adalah individu yang diminta untuk memberikan informasi mengenai situasi tertentu dan berperan sebagai narasumber dalam konteks penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan studi dokumentasi. Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, mengingat data yang didapatkan berasal dari berbagai sumber, sehingga teknik triangulasi menjadi pilihan yang tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Mendukung Reformasi Birokrasi Di Dinas Pemberdayaan Masyrakat Dan Desa Provinsi Sumatera Barat.

Peningkatan kualitas ASN bertujuan untuk menciptakan lingkup birokrasi yang berkualitas dan profesional dalam menjalankan kerangka pelayanan publik. Diharapkan peningkatan kualitas pada aparatur dapat memberikan dampak positif

terhadap kebutuhan layanan masyarakat yang semakin tinggi. Pengembangan untuk peningkatan kualitas aparatur ini ditetapkan setidaknya paling sedikit 20 JP dalam waktu 1 (satu) tahun.

Dari pengembangan kompetensi diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas ASN saja, melainkan juga dapat memajukan performa dan nama baik instansi untuk memperbaiki pendapat negatif mengenai birokrasi di Indonesia. Menurut Sadarmayanti dalam Asma ulhusna (2017) mengklasifikasikan metode di dalam peningkatan kualitas aparatur dalam 2 metode on the job dan off the job sebagai berikut:

A. On the Job

On the job merupakan metode peningkatan didalam lingkungan kerja dan dilakukan di saat jam kerja berlangsung. Metode ini diterapkan untuk menunjang kemampuan aparatur agar lebih berkualitas dan dapat mencapai tujuan.

1. Demonstrasi kerja

Metode demonstrasi merupakan suatu pendekatan yang diterapkan kepada aparatur dengan cara memperagakan dan menunjukkan suatu proses, instruksi, situasi, atau objek tertentu, baik yang nyata maupun yang hanya berupa tiruan. Dalam penerapan metode ini, diharapkan setiap langkah dalam memberikan arahan terkait pekerjaan dapat diamati dengan jelas. Metode penyajian demonstrasi tentunya tidak terlepas dari penjelasan secara lisan. Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat yaitu melakukan demonstrasi kerja dengan adanya dengan pengarahan dalam pekerjaan aparatur. Bentuk peragaan demonstrasi melalui langsung ataupun media tertentu seperti instruksi yang diberikan oleh atasan.

2. Rotasi Jabatan

Karyawan yang berpindah dari satu tempat kerja ke tempat lain dikenal sebagai rotasi pekerjaan Menurut Handoko dalam Asma Ulhusna (2017) mengatakan bahwa karyawan memperoleh pengetahuan tentang berbagai bagian organisasi dan teknik manajemen yang berbeda melalui rotasi jabatan. Setiap instansi biasanya memiliki aturan tentang bagaimana rotasi jabatan dilakukan. Biasanya setiap instansi mempunyai kebijakan masing-masing mengenai penerapan waktu didalam rotasi jabatan. Ada yang berkala (mingguan, bulanan dan tahunan). rotasi pekerjaan memberikan keharusan dalam penguasaan disetiap tugas/jabatan yang diberikan kepada aparatur. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat melakukan rotasi jabatan kepada aparatur secara rutin dan berkala yaitu 1 kali dalam 3 Tahun. Rotasi jabatan ini dilakukan sesuai dengan pertimbangan oleh pihak kepentingan dalam instansi seperti kepala dinas, sekretaris, kepala bidang dan lainnya. Hal ini dilakukan untuk bisa melaksanakan rotasi jabatan dengan baik yang berguna untuk peningkatan kualitas aparatur dalam penguasaan bidang lain.

3. Magang

Magang merupakan bagian dari pelatihan kerja yang diselenggarakan secara resmi dan sah di sebuah lembaga/ instansi untuk bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur. Undang-undang Tenaga Kerja *Outsourcing* Nomor 13/2003 mengatur pengadaan tenaga kerja ini. Undang-undang ini

mendefinisikan outsourcing sebagai penyerahan pekerjaan sebagian kepada perusahaan lain. Pada Pasal 64 dan 65 tentang tenaga kerja *outsourcing* sudah menjelaskan pembagian secara spesifik untuk pekerjaan yang di luar kegiatan utama atau tidak berhubungan dengan proses penyelenggaraan kecuali untuk kegiatan penunjang. Sesuai dengan ketentuan dan ketetapan yang ada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat tidak lagi menerima pekerja kontrak/honor sebagai pekerja dalam pelatihan di instansi. Aturannya Jika pekerja memenuhi standar kriteria maka akan diangkat menjadi PNS/P3K. Namun jika tidak memenuhi maka dipekerjakan sebagai tenaga kerja *outsourcing* melalui pihak ketiga

4. Bimbingan

Sedarmayanti dalam asma Ulhusna (2017) memberikan penjelasan bahwa bimbingan dilakukan dengan bentuk peserta harus mengerjakan tugas serta instruksi yang sudah diberikan oleh atasan/pimpinan, pejabat senior atau ahli di instansi tersebut. Bimbingan dianggap efektif karena aparatur dapat mengerjakan pekerjaan secara jelas dan spesifik sesuai dengan yang sudah diperintahkan. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat memberikan bimbingan kepada aparatur secara internal dan eksternal. Bimbingan secara internal yang dilakukan dari dalam instansi yaitu dengan arahan dan pemberian pengarahan dan bantuan kepada aparatur. Sedangkan bimbingan secara eksternal diberikan dengan bantuan dengan kerja sama dari pihak terkait mengenai bimbingan tertentu yang akan diberikan.

B. Off the job

Metode peningkatan secara off the job yang mana pelaksanaannya dilakukan dilaur pekerjaan dan dilaur jam kerja. Metode ini dilakukan untuk mendukung kualitas aparatur dengan banyak cara dan memberikan kesempatan pada aparatur untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan dan berkonsentrasi dalam mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan tanpa mengganggu tugas di kantor.

1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Pasal I, ayat (I) bahwa pendidikan dan pelatihan untuk pegawai negeri sipil (PNS) merupakan rangkaian proses yang bertujuan untuk meningkatkan serta melakukan pengembangan kompetensi terhadap aparatur serta memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi organisasi. Dalam hasil penelitian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat instansi mengharuskan dan mewajibkan aparatur untuk mengikuti kegiatan peningkatan melalui aspek pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pihak berwenang yaitu BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Pendidikan ataupun pelatihan yang diberikan tentunya sesuai dengan kebutuhan alokasi yang dibutuhkan atau sesuai permintaan.

2. Pendidikan Formal

Dalam Bab 1, Pasal 1, Ayat 8 Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, pendidikan formal diartikan sebagai tahapan dalam pendidikan yang ditentukan berdasarkan

perkembangan peserta didik, mulai dari tingkat sekolah dasar hingga perguruan tinggi dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Pendidikan seorang aparatur akan mencerminkan bagaimana kemampuannya untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuannya. Pendidikan menurut Sutrisno dalam Nagara (2018), merupakan seluruh interaksi manusia untuk pengembangan manusia secara keseluruhan, dan merupakan proses yang berkelanjutan yang dilakukan untuk mencapai perkembangan abadi. Menempuh pendidikan tentu saja akan memberikan dampak kepada seorang aparatur untuk lebih memiliki pengetahuan serta keterampilan sehingga mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh sebab itu, pendidikan akan mempengaruhi kinerja seorang aparatur dalam memperbaiki sistem pemerintahan di Indonesia yang dilihat dari kualitas dan kemampuannya. Berdasarkan temuan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat aparatur sangat didukung penuh dalam melakukan upaya peningkatan kualitas melalui jalur pendidikan formal. Aparatur harus dibekali dengan pendidikan yang cukup dan sesuai dengan target. Setiap aparatur diharuskan menduduki jabatan minimal S1 untuk dapat melakukan kenaikan jabatan ke yang lebih tinggi. Hal ini dapat memotivasi aparatur untuk terus melanjutkan pendidikan agar lebih menjadi aparatur yang profesionalitas. Bagi aparatur yang ingin melanjutkan pendidikan selanjutnya untuk kejenjang lebih tinggi dibantu dengan administrasi sesuai dengan prosedur yang ada.

3. Seminar

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), seminar diartikan sebagai sebuah pertemuan atau konferensi yang bertujuan untuk membahas isu tertentu di bawah bimbingan seorang ahli atau sebagai narasumber. Seminar merupakan pertemuan kelompok di mana sebuah membahas sebuah topik tertentu dan mencari solusi untuk masalah yang berkaitan. Acara seminar dapat diselenggarakan melalui adanya kerja sama serta koordinasi antara pihak-pihak tertentu yang terlibat. Adapun pihak-pihak yang terlibat di dalam seminar adalah Pembawa acara, Moderator, Pemateri, Audiens, Notulis. Hal ini sesuai dengan yang ditemui oleh peneliti lapangan bahwa seminar yang diadakan untuk membahas suatu masalah yang dilakukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal tertentu. Seminar yang didapatkan dalam bentuk sosialisasi yang diberikan oleh BPSDM kepada seluruh aparatur. BPSDM mengadakan seminar untuk seluruh aparatur di provinsi Sumatera Barat dengan kegiatan yang disebut "MisBeLa". Kegiatan seminar ini dilakukan secara online setiap hari kamis pada pukul 13.00 WIB. Seminar ini diadakan dengan memberikan materi umum ataupun khusus untuk peningkatan kualitas aparatur

4. Belajar Mandiri

Berdasarkan penjelasan Ritonga (2015), istilah otodidak terdiri dari dua komponen, yaitu "oto" yang berarti sendiri dan "didak" yang merujuk pada proses belajar. Istilah ini lebih umum dikenal sebagai self-taught, yang menggambarkan proses pembelajaran yang dilakukan secara mandiri dengan segala usaha untuk menggali dan mengeksplorasi potensi diri, terutama dalam upaya untuk menyelesaikan berbagai masalah. Dalam konteks pembelajaran mandiri, dapat dipastikan bahwa

segala usaha akan dilakukan untuk memahami hal-hal yang ingin dipelajari. Melalui usaha tersebut, individu akan menggali dan mengeksplorasi berbagai kemungkinan serta potensi diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Seseorang akan memiliki motivasi yang tinggi jika ia memiliki keinginan kuat untuk meraih hasil terbaik demi mencapai kepuasan pribadi.. Hal ini sesuai dengan yang ditemukan oleh peneliti di lapangan. Aparatur berusaha untuk mempelajari dan mengembangkan kemampuan secara otodidak. Upaya ini dilakukan dengan niat serta kesadaran penuh dengan hak dan kewajiban untuk bisa meningkatkan kualitas aparatur itu sendiri

5. Kompensasi

Untuk mencapai kinerja yang optimal, instansi harus memperhatikan aspek krusial yang mendukung pencapaian kinerja, yaitu pemenuhan kebutuhan aparatur itu sendiri. Setiap instansi merancang sistem kompensasi aparatur dengan tujuan menarik, mempertahankan, dan memotivasi mereka. Menurut Rivai dalam Siswoyo (2019), kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai pengganti atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi ini dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Peneliti menemukan hal yang sama di lapangan mengenai kompensasi untuk aparatur. Pemberian kompensasi dilandasi dengan pemenuhan kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini dijadikan sebagai bentuk dorongan serta motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Aparatur di Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat mendapatkan kompensasi dalam bentuk tunjangan kerja. Tunjangan kerja diberikan sesuai dengan kualitas kinerja aparatur semakin baik kualitas kerja seorang aparatur maka semakin banyak tunjangan yang didapatkannya. Namun sebaliknya ,jika kinerja menurun maka akan terjadi pengurangan dalam tunjangan kerja.

Kendala Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Mendukung reformasi birokrasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat

Pelaksanaan birokrasi pemerintahan tentunya tidak terlepas dari pengaruh internal ataupun eksternal yang menjadi penghambat dalam pelaksanaannya. Kendala dalam berhasilnya usaha yang dilakukan untuk peningkatan kualitas aparatur merupakan hal yang sering terjadi. Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat

1. Kurangnya motivasi ASN

Farisi dkk, dalam Azuzazah menyatakan bahwa motivasi merupakan kesiapan untuk memberikan usaha maksimal demi mencapai tujuan, yang dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memenuhi berbagai kebutuhan. Pelaksanaan peningkatan kualitas ASN dalam mendukung birokrasi pemerintahan yang baik tentunya tidak terlepas dari pengaruh internal ataupun eksternal yang menjadi penghambat dalam pelaksanaannya. Dampak motivasi yang buruk pada aparatur memberikan dampak negatif terhadap pekerjaan. Kurangnya motivasi aparatur dalam mengikuti peningkatan kualitas dari erbagai macam cara tentunya menyebabkan upaya tersebut tidak

terlaksana dengan maksimal. Kendala yang terjadi dalam peningkatan kualitas aparatur di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat yaitu dapat dilihat dari motivasi ASN yang mana hal ini disebabkan oleh berbagai faktor. Kurangnya motivasi asn beberapa hal nya disebabkan oleh faktor usia dan tenaga. Hal ini merupakan hambatan yang cukup sering dirasakan oleh aparatur dalam mengikuti kegiatan. Aparatur sering merasa kelelahan secara fisik ketika kegiatan berlangsung baik secara onlie ataupun offline. Banyak nya tuntutan pekerjaan tentu saja menyulitkan aparatur dalam mengelola waktu dan mengurus banyak tenaga secara bersamaan. Hal ini menyebabkan pelaksanaan kegiatan yang diikuti tidak optimal.

2. Anggaran

Nordiawan dan Hertianti dalam Korompot (2015) mengemukakan bahwa anggaran merupakan suatu pernyataan yang memperkirakan kinerja yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan ukuran finansial. Sedarmayanti dalam Auliya (2021:126) yaitu proses dalam pelaksanaan kegiatan, hambatan dalam merealisasikan anggaran. Kegiatan penyusunan anggaran ini dinamakan penganggaran. Anggaran yang tidak dikelola dengan tepat maaka akan terjadi kesulitan dalam penggunaannya. Dalam upaya peningkatan kualitas aparatur juga terhambat oleh kendala anggaran. Untuk keberhasilan setiap pelaksanaan tentunya memerlukan anggaran agar seluruh target kegiatan bisa dilaksanakan sesuai rancangan. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat selalu mempersiapkan anggaran sesuai kebutuhan. Namun kendala selisih dilapangan serta kejadian tidak terduga yang mana harus mengeluarkan biaya tentunya membuat instansi harus lebih tepat dalam pengelolaan anggaran.

3. Kurangnya disiplin Aparatur

Disiplin kerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil memperlihatkan sikap atau perilaku aparatur yang menunjukkan kesediaan untuk memenuhi kewajiban serta menghindari seluruh larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan dari instansi itu sendiri. Pelanggaran terhadap ketentuan yang ada dapat mengakibatkan dampak negatif terhadap pekerjaan dan instansi. Aparatur yang disiplin akan lebih memudahkan instansi dalam mencapai tujuan kinerja namun jika sebaliknya, kedisiplinan aparatur sangat kurang maka akan menjadi penghambat dalam tercapainya tujuan organisasi. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Provinsi Sumatera Barat selalu mengusahakan kedisiplinan untuk keseluruhan aparatur namun masih saja terdapat beberapa hal yang diluar kendali serta pengawasan sehingga terjadi pelanggaran. Meskipun demikian pelanggaran tersebut tidak dilakukan secara berulang karna berdampak terhadap diri aparatur itu sendiri.

Solusi Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Mendukung Reformasi Birokrasi Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Barat

Dalam sebuah upaya jika terjadi kendala ataupun hambatan dalam pelaksanaanya tentu saja mempunyai cara tertentu sebagai solusi dalam mengatasi hal tersebut.

Beberapa hal yang ditemui di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

1. Peningkatan Motivasi ASN

Berdasarkan pendapat Septiani (2019:93), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk berperilaku menuju pencapaian tujuan tertentu. Dalam suatu instansi, aparatur akan mampu berpartisipasi dalam kegiatan produksi jika mereka memiliki minat dan antusiasme terhadap kegiatan yang dilaksanakan. Dari hasil yang ditemui oleh peneliti bahwa solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam peningkatan kualitas aparatur sipil negara (ASN) dalam mendukung reformasi birokrasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa adalah dengan melakukan peningkatan terhadap motivasi ASN. Perlunya niat dan keinginan tersendiri aparatur sebagai motivasi dalam mengikuti pelaksanaan peningkatan aparatur sipil negara (ASN). Aparatur di Dinas Pemberdayaan masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat diberikan arahan kepada aparatur untuk pentingnya mengikuti seluruh kegiatan yang menunjang peningkatan kualitas serta dampak positif hal tersebut. Selain itu, untuk membantu aparatur dinas menyiapkan persediaan kebutuhan selama pelaksanaan peningkatan kualitas ASN agar tidak merasa disulitkan.

2. Pengelolaan Anggaran Secara Optimal

Peningkatan kualitas aparatur menggunakan seluruh anggaran yang telah disediakan untuk mendukung program kegiatannya dengan memperhatikan target dan tujuan yang telah ditetapkan. Pihak pengadaan seharusnya tidak hanya fokus pada pencapaian program, tetapi juga harus mampu melakukan efisiensi terhadap biaya yang dikeluarkan dalam pelaksanaan program tersebut. Kondisi ini perlu dikendalikan dengan baik agar kondisi keuangan stabil dan optimal. Dengan pengelolaan yang baik, maka pelaksanaan yang dilakukan sesuai pun baik sehingga target dapat tercapai. Selain itu, menghasilkan program yang dapat mendongkrak pendapatan dan mengendalikan efisiensi. Dinas PMD dan pihak instansi terkait lainnya untuk peningkatan kualitas aparatur sipil negara (ASN) dalam mendukung reformasi birokrasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat yang sudah dilaksanakan dengan efektif dan efisien meskipun belum terlaksana secara optimal. Dengan mengingat kendala yang dihadapi di lapangan disesuaikan dengan anggaran dan dari sisi penunjang dan memperhitungkan anggaran secara detail dan rinci.

3. Disiplin kerja

Undang-undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu tentang Punishment Aparatur Sipil Negara. Hasibuan dalam Safitri (2022) menyatakan bahwa hukuman merupakan suatu tindakan di mana kita dengan sadar dan sengaja memberikan penderitaan kepada orang lain, baik secara fisik maupun spiritual. Hal ini memperlihatkan bahwa orang yang menerima hukuman dikarenakan alasan tertentu disengaja atau tidak kita harus membantu dan bertanggung jawab untuk kesalahannya. Punishment memberikan efek jera dalam menerapkan disiplin kerja kepada aparatur. Hal ini ditemui oleh peneliti di lapangan di Dinas Pemberdayaan

masyarakat dan Desa untuk aparaturnya yang melanggar kedisiplinan atau aturan kerja maka diberikan teguran serta peringatan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Aparatur juga diberikan hukuman sebagai bentuk sanksi yang akan menyadarkan aparaturnya itu sendiri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan di bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa: Peningkatan kualitas aparaturnya sipil negara (ASN) dalam mendukung reformasi birokrasi di Dinas Pemberdayaan masyarakat dan Desa dilakukan dengan 2 jenis metode menurut Sedarmayanti yaitu *on the job* (demonstrasi kerja, rotasi jabatan, bimbingan) dan *off the job* (Pendidikan dan pelatihan, Pendidikan formal, seminar, belajar mandiri, kompensasi). Kendala yang terdapat dalam upaya peningkatan kualitas aparaturnya sipil negara (ASN) dalam mendukung reformasi birokrasi di Dinas Pemberdayaan masyarakat dan Desa yaitu kurangnya motivasi ASN, anggaran, kurangnya disiplin aparaturnya. Solusi yang ditemukan untuk mengatasi kendala dalam upaya peningkatan kualitas aparaturnya sipil negara (ASN) dalam mendukung reformasi birokrasi di Dinas Pemberdayaan masyarakat dan Desa yaitu peningkatan motivasi ASN, pengelolaan anggaran secara optimal, disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmaul Husnah, A. S. M. A. U. L. (2017). Analisis Pengembangan Aparatur Sipil Negara Pada Kecamatan Tallo Kota Makassar (Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar)
- Awalla, E., Tulusan, F., & Laloma, A. (2018). Pengembangan Kompetensi ASN Di Kantor BKD Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(56).
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2)
- Buku Direktorat Jendral ASN IP 202
- Ekaningsih, Ana Sri. (2013). Peran Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur. *Borneo Administrator*, 9(2), 189–207
- Moleong, L. J. (2006). *Qualitative research methods* (Revised edition). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugrahani, F., & Hum, M. (2014). Metode penelitian kualitatif. Solo: Cakra Books, 1(1), 3-4
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(1), 8- 15.

- Ritonga, D. I. (2011). Otodidak (Belajar Sendiri) Sebagai Metode (Cara) Dari Eksplorasi Kebanyakan Musisi Populer (Hiburan) Dalam Bermain Musik. *Jurnal Bahas Unimed*, 26(3), 78780.
- Safitri, B., & Asmanita, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Bahasa Sumatera Selatan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 141-149.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Septiani, M., & Nurmasari, N. (2019). Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 91-106.
- Siswoyo, M., Permana, I., & Jafar, L. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon The Effect of Compensation on The Performance of The State Civil Apparatus at The Cirebon Civil Service Police Unit.
- Sugian, S., Lukman, S., & Wargadinata, E. L. (2021). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (Asn) Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat (Studi di BKPSDM Kabupaten Sumedang). *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 13(3), 555-582
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
- Undang-undang Nomor 20 tahun 2003
- Undang-undang Nomor 53 Tahun 2010