

PENGUATAN REFORMASI BIROKRASI DI INDONESIA MENUJU ERA SOCIETY 5.0

Sri Wulandari

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta, Indonesia

e-mail: sri.wli@bsi.ac.id

ABSTRAKSI

Studi ini memberikan wawasan yang berharga terkait upaya (KemenPANRB) mempercepat menuju era Society 5.0 di Indonesia. Menggunakan metode kualitatif dan menerapkan pendekatan cluster analysis dengan perangkat lunak NVivo12 Plus, penelitian ini menyoroti implementasi sistem merit sebagai bagian dari tata kelola perencanaan di KemenPANRB. Proses pengangkatan, kenaikan pangkat, dan promosi karyawan melibatkan pemeriksaan komprehensif terhadap kompetensi dan keahlian, dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Namun, temuan penelitian juga mengungkapkan adanya hambatan signifikan dalam upaya mendorong reformasi birokrasi. Meskipun KemenPANRB telah berusaha memastikan integritas dan kompetensi dalam proses administratif. Keberhasilan menuju era Society 5.0, di mana pelayanan publik harus didorong oleh teknologi dan informasi, dipertanyakan oleh adanya kendala ini. Oleh karena itu, perlu langkah-langkah lebih lanjut untuk mengatasi hambatan tersebut, seperti mengubah budaya organisasi, memberikan pelatihan teknologi kepada personel birokrasi, dan memperkuat sistem pengawasan untuk mengatasi patologi birokrasi dan korupsi. Dengan demikian, studi ini menyoroti tantangan nyata yang harus dihadapi dalam mencapai reformasi birokrasi yang komprehensif di Indonesia.

Keyword: *Reformasi Birokrasi, Society 5.0*

ABSTRACT

This study provides valuable insight regarding (KemenPANRB) efforts to accelerate towards the Society 5.0 era in Indonesia. Using qualitative methods and applying a cluster analysis approach with NVivo12 Plus software, this research highlights the implementation of the merit system as part of planning governance in the Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform. The employee appointment, promotion and promotion process involves a comprehensive examination of competency and expertise, taking into account integrity and morality. However, research findings also reveal that there are significant obstacles in efforts to encourage bureaucratic reform. Although KemenPANRB has tried to ensure integrity and competence in the administrative process. The success of moving towards the Society 5.0 era, where public services must be driven by technology and information, is questioned by this obstacle. Therefore, further steps are needed to overcome these obstacles, such as changing organizational culture, providing technological training to bureaucratic personnel, and strengthening the supervisory system to overcome bureaucratic pathology and corruption. Thus, this study highlights the real challenges that must be faced in achieving comprehensive bureaucratic reform in Indonesia.

Keywords: Bureaucratic Reform, Society 5.0

Sejalan dengan hal tersebut, pemerintahan perlu memastikan bahwa birokrasi memiliki kualitas sesuai dengan tuntutan era Society 5.0. Ini mencakup penguasaan keterampilan teknologi, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, dan komitmen terhadap integritas serta pelayanan publik. Dengan demikian, tata kelola sumber daya manusia yang baik di sektor pemerintahan menjadi kunci strategis dalam mendukung integrasi yang sukses antara teknologi dan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan public.

Pemerintahan fokus berkelanjutan pada pemanfaatan teknologi oleh sumber daya manusia di aparatur birokrasi. (Mardawani & Relita, 2019) Upaya ini dapat direalisasikan melalui langkah-langkah konkret seperti penyederhanaan regulasi, pelaksanaan layanan publik yang efisien, dan keterlibatan aktif dalam proses reformasi birokrasi. Perbaikan struktural dalam

kelembagaan, manajemen, dan sumber daya manusia menjadi fokus utama dari reformasi birokrasi. Keinginan untuk mempercepat perubahan menuju birokrasi yang bersih, terbuka, dan akuntabel merupakan inti dari upaya reformasi ini.

Langkah-langkah konkret, seperti penyederhanaan regulasi, bukan hanya mendukung efisiensi operasional tetapi juga memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Terlibatnya sumber daya manusia aparatur birokrasi dalam menjalankan layanan publik juga menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan merespons kebutuhan masyarakat secara lebih efektif. (Adlin & Handoko, 2019; Ferizaldi, 2018; Mardawani & Relita, 2019)

Dalam konteks ini, pemanfaatan teknologi menjadi katalisator utama untuk mencapai tujuan reformasi birokrasi. Dengan memanfaatkan teknologi, regulasi dapat disederhanakan, proses layanan publik dapat ditingkatkan, dan kelembagaan dapat dielaborasi dengan lebih efektif. Oleh karena itu, kolaborasi antara kebijakan struktural, manajerial, dan pemanfaatan teknologi menjadi kunci untuk mencapai pemerintahan yang baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Keberlanjutan reformasi birokrasi menjadi esensial, dan pengembangan SDM Aparatur memainkan peran kunci dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Transformasi struktural, perubahan pola pikir, dan pengembangan layanan berbasis teknologi menjadi bagian integral dari reformasi ini. Adanya rasa kepercayaan dari masyarakat terhadap pelayanan publik menjadi indikator keberhasilan reformasi. (Ferizaldi, 2019; Haning, 2018)

Upaya peningkatan sumber daya manusia di lembaga publik membutuhkan adaptasi yang cepat terhadap perubahan melalui pengembangan keterampilan tertentu, seperti manajemen sumber daya elektronik, kepemimpinan manajerial, literasi digital, dan kemampuan penelitian. (Sirih et al., 2019) Penekanan pada penguatan keterampilan ini merupakan langkah kunci dalam memastikan bahwa aparatur birokrasi dapat mengikuti dan memanfaatkan kemajuan teknologi dengan efektif, meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat.

Sejalan dengan hal tersebut, pembenahan struktural di birokrasi dianggap sebagai prasyarat esensial dalam menyediakan layanan publik yang cepat dan responsif. (Purwaningsih et al., 2019) Reformasi birokrasi diiringi dengan restrukturisasi yang sesuai untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memungkinkan inovasi serta efisiensi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pentingnya keberlanjutan dalam reformasi birokrasi menjadi kunci untuk mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat. Dengan menjaga momentum reformasi, pemerintah dapat memastikan bahwa perubahan yang positif terus terjadi, membangun kepercayaan masyarakat dalam sistem pelayanan publik. (Hartanto, 2019)

Pendekatan bottom-up dalam konteks ini menekankan keterlibatan aktif masyarakat penyelenggaraan. (Yuhefizar et al., 2019) Sistem ini memungkinkan partisipasi langsung dari lapisan masyarakat terendah, memastikan representasi yang lebih akurat dari kebutuhan dan aspirasi rakyat.

Melalui penerapan teknologi informasi dan komunikasi, sistem ini membuka pintu bagi pemberdayaan masyarakat dalam berbagai aspek administratif. Mulai dari penyampaian aspirasi hingga partisipasi dalam pembuatan kebijakan, pendekatan ini menciptakan ruang yang lebih inklusif dan terbuka. Selain itu, aspek efisiensi dan efektivitas juga ditingkatkan melalui otomatisasi proses

administratif, mengurangi birokrasi yang tidak perlu dan mempercepat respon terhadap kebutuhan masyarakat.

Pelayanan publik yang dapat disesuaikan dengan teknologi informasi memerlukan inovasi untuk menghadapi tuntutan perubahan dan pertumbuhan sumber daya manusia aparatur pemerintah. (Wardani, 2019) Dorongan publik terhadap birokrasi yang transparan mendorong pemerintah untuk melakukan eksperimen dalam reformasi administrasi sektor publik, sebagai respons terhadap kondisi lingkungan yang dinamis. (Kurniati & Nugroho, 2019)

Revitalisasi birokrasi menuju *e-governance* menjadi langkah strategis dengan fokus pada pengembangan inovasi, kolaborasi, dan respons terhadap perubahan lingkungan yang cepat. (Rahadian, 2019) Untuk meningkatkan kinerja birokrasi, ada perubahan struktural yang diperlukan. Selain itu, orientasi pada pelayanan publik harus menjadi komponen strategis dari pengembangan birokrasi pemerintah di masa depan. (Hidayat, 2019)

Pemerintah harus lebih mahir dalam pengetahuan dan teknologi untuk mencapai pembangunan berkelanjutan. Mereka juga harus kreatif untuk menghadapi tantangan formal dan informal. (Sakti, 2019) Pemanfaatan teknologi kecerdasan buatan dalam sektor publik menjadi penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. (Yudoprakoso, 2019) Pengumpulan data yang canggih menjadi pondasi utama bagi perkembangan teknologi kecerdasan buatan dengan memanfaatkan teknologi ini, kita memiliki kemampuan untuk mengumpulkan, menyaring, dan menganalisis data secara lebih canggih dan akurat. Data yang dikumpulkan ini kemudian menjadi landasan untuk pengambilan keputusan yang cerdas, memungkinkan pemerintah, bisnis, dan lembaga lainnya untuk merespon secara lebih efektif terhadap dinamika lingkungan mereka. (Saluky, 2018)

Selain sebagai fondasi pengambilan keputusan yang cerdas, teknologi kecerdasan buatan juga memiliki potensi besar untuk meningkatkan sistem otomatisasi di masa depan. Dengan mengintegrasikan kecerdasan buatan ke dalam berbagai aspek sistem otomatisasi meningkatkan fleksibilitas dan responsivitas sistem terhadap perubahan yang cepat di lingkungan sekitarnya.

Peran aparatur pemerintah semakin menonjol dalam administrasi pemerintahan di tengah disrupsi teknologi. (Nasution et al., 2019) Dalam konteks ini, pemerintah memiliki tanggung jawab besar untuk menyelaraskan diri dengan perkembangan teknologi yang pesat, memastikan bahwa pelayanan publik dan administrasi berjalan efisien, efektif, dan responsif terhadap tuntutan masyarakat.

Komitmen dan kesadaran dalam membangun budaya birokrasi yang kuat dan transparan menjadi kunci. (Rivai, 2019) Membangun dan mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah memerlukan konsistensi dalam penegakan nilai-nilai integritas, akuntabilitas, dan keterbukaan. Kesadaran akan pentingnya budaya birokrasi

yang positif akan menjawab kebutuhan masyarakat dengan lebih baik.

Untuk menghadapi tantangan prioritas. (Sihite, 2018) Peningkatan keterampilan, pendidikan, dan pelatihan menjadi langkah krusial untuk menghadapi perubahan yang cepat di lingkungan kerja yang semakin digital. Selain itu, budaya kerja yang adaptif juga menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa birokrasi dapat bertransformasi sesuai dengan kebutuhan zaman.

Sejalan dengan itu, kolaborasi antara perbaikan budaya birokrasi, peningkatan keterampilan sumber daya manusia, dan responsivitas terhadap perkembangan teknologi akan membentuk fondasi yang kuat untuk menjaga digitalisasi dan otomatisasi, menjadi pendorong utama perubahan budaya kerja. (Suwardana, 2018) Transformasi mencakup integrasi teknologi dalam setiap aspek kehidupan, tetapi juga menandai pergeseran paradigma dalam cara manusia berinteraksi dengan mesin dan sistem otomatis. Proses otomatisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga mendorong adaptasi terhadap lingkungan kerja yang semakin terkoneksi dan dinamis.

Tujuan utamanya adalah untuk memberdayakan masyarakat dengan pemahaman yang lebih baik tentang terhadap masalah dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan. Penggunaan AI dalam konteks masyarakat 5.0 menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi untuk kebaikan bersama. Data yang dikumpulkan tidak hanya digunakan untuk kepentingan perorangan atau korporat, tetapi juga untuk memberikan dampak positif pada masyarakat secara luas. Oleh karena itu, perubahan budaya kerja manusia di era ini tidak hanya terkait dengan adaptasi terhadap teknologi, tetapi juga terhadap pergeseran nilai-nilai yang menekankan keterlibatan dan tanggung jawab sosial dalam pengembangan teknologi.

Dengan demikian, dalam perjalanan menuju kolaborasi antara manusia dan teknologi menjadi kunci mencapai solusi yang berkelanjutan dan meningkatkan kualitas hidup secara holistik. (Wasitarini, 2019) Dalam era Society 5.0, kecepatan publikasi dan peningkatan kualitas konten dianggap sebagai dua elemen krusial, untuk mendorong tata kelola yang cerdas tanpa mengorbankan keakuratan data dan informasi.

Kecepatan publikasi menjadi penting dalam menyajikan informasi yang terkini dan relevan kepada masyarakat, memastikan bahwa kebijakan dan layanan pemerintah dapat merespons dengan cepat terhadap dinamika perubahan sosial dan teknologi. (Maizunati, 2018) Pentingnya kecepatan ini, bagaimanapun, tidak boleh mengesampingkan keakuratan data dan informasi. Dalam era di mana informasi tersebar dengan cepat, keandalan dan validitas informasi menjadi kunci untuk membangun kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas konten menjadi esensial. Kualitas konten yang tinggi tidak hanya mencakup informasi yang

benar dan akurat, tetapi juga kemampuan untuk menyajikannya dengan cara yang mudah dipahami.

Seiring dengan berlanjutnya perkembangan teknologi, adaptasi dan inovasi oleh aparat pemerintah menjadi sangat penting. Orientasi pada pelayanan masyarakat dan pemanfaatan kecerdasan buatan menjadi fondasi untuk mencapai tujuan pemerintahan yang efisien, adaptif, dan berdaya saing tinggi. Pemerintah perlu berinvestasi dalam keahlian dan infrastruktur teknologi yang mendukung agar dapat memenuhi tuntutan Society 5.0, menjadikan kecepatan, kualitas, dan akurasi sebagai pilar utama dalam upaya menciptakan tata kelola yang cerdas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang terus berubah.

Secara keseluruhan, untuk menyediakan birokrasi Indonesia untuk menghadapi era Society 5.0, peran SDM Aparatur dan tata kelola yang efektif sangat penting. Integrasi teknologi dengan humaniora dan keberlanjutan reformasi adalah langkah strategis untuk membangun birokrasi yang bersih, adaptif, dan mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada masyarakat.

Konsep society yang telah berkembang dari era Society 1.0 hingga mencapai puncaknya dalam Society 5.0 mencerminkan evolusi masyarakat seiring dengan kemajuan teknologi, Society 5.0, sebagai konsep terkini, bertujuan menandai titik balik penting di mana teknologi tidak hanya dianggap sebagai alat produktifitas, tetapi juga sebagai katalisator utama untuk memajukan kehidupan manusia secara holistik. (Wasitarini, 2019)

Saat ini, teknologi tidak hanya menjadi bagian dari revolusi industri 4.0, tetapi juga digabungkan dengan pendekatan humaniora, menciptakan solusi kreatif untuk menangani masalah sosial, mempertimbangkan aspek-aspek kemanusiaan, teknologi tidak hanya menjadi sarana untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga menjadi daya dorong untuk menciptakan perubahan positif di masyarakat. (Faruqi, 2019) Society 5.0, dapat dianggap sebagai jenis kecerdasan sosial yang kuat yang mengintegrasikan ruang fisik dan cyber.

Dengan menggunakan teknologi informasi secara cerdas, masyarakat diarahkan untuk menghadapi dan memecahkan tantangan sosial dengan lebih baik, memanfaatkan kecerdasan manusia dan teknologi secara bersamaan. (Salgues, 2018) Dengan demikian, Society 5.0 memperlihatkan visi yang lebih besar dari integrasi teknologi dalam kehidupan sehari-hari, mengubah paradigma masyarakat untuk mencapai kesejahteraan yang berkelanjutan melalui pengembangan manusia dan pemanfaatan teknologi yang cerdas.

Namun, berbagai kendala yang harus segera diatasi menunjukkan bahwa orientasi pelayanan publik dalam birokrasi Indonesia belum mencapai potensi maksimalnya. Faktor-faktor seperti korupsi, yang merupakan hasil dari pola pengambilan keputusan top-down dalam sistem birokrasi, masih menjadi isu serius. (Hasan, 2012) Nilai budaya luhur bangsa dan tujuan negara untuk

kesejahteraan masyarakat dihadapkan pada ancaman korupsi dan penyuapan yang melibatkan pejabat politik dan birokrasi. (Azahary, 2019) Selain itu, agar korupsi dapat dikurangi secara efektif, aparatur birokrasi harus memahami secara menyeluruh dan menyeluruh pola hubungan korupsi. (Sakti, 2019)

Adopsi big data sebagai alat utama dalam pengambilan kebijakan memerlukan investasi dalam infrastruktur teknologi, pelatihan sumber daya manusia, dan pengembangan regulasi yang mendukung. (Rahmanto et al., 2021) Dalam konteks ini, penting bagi para aktor dalam proses pembuatan kebijakan untuk mempertimbangkan aspek kemanusiaan dalam masyarakat. Keterlibatan teknologi, terutama big data, harus dikelola dengan bijak untuk memastikan bahwa pemanfaatannya mempertimbangkan dampaknya terhadap kehidupan sehari-hari dan hak asasi manusia. Dalam menghadapi dinamika ini, kesadaran akan perlunya menyelaraskan kemajuan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan menjadi krusial.

Kesinambungan pembelajaran dan adaptasi terhadap kemajuan teknologi menjadi kunci untuk merumuskan langkah-langkah yang relevan dan efektif dalam mencapai visi Society 5.0 di Indonesia. Dalam konteks reformasi birokrasi, kepemimpinan transformatif dan etika politik memegang peran penting dalam memotivasi perubahan, mengukuhkan kapasitas SDM aparatur, dan menjaga kontrol efektif. (Umam, 2019; Parjaman et al., 2019; Setiawan & Fauzi, 2019) Berubahnya mental birokrasi menjadi bermental korporasi di era disrupsi teknologi juga menjadi kunci keberhasilan reformasi birokrasi. (Soekarsono, 2019) Begitu pula dengan peran budaya yang kuat dalam mendukung hasil reformasi, membentuk dan mengekspresikan kepercayaan pada prinsip dan sikap di dalam birokrasi. (Henriyani, 2019)

Dalam upaya mencapai tujuan Society 5.0, pemerintah Indonesia harus secara aktif mengatasi tantangan tersebut dan memastikan bahwa birokrasi dapat beradaptasi dengan baik terhadap perubahan teknologi dan masyarakat. Dengan memperkuat integritas, transparansi, dan kapasitas SDM aparatur, Indonesia dapat mewujudkan birokrasi yang mendukung masyarakat menuju kesejahteraan. Era ini menempatkan tuntutan yang tinggi pada birokrasi untuk tidak hanya mengikuti kemajuan teknologi tetapi juga memahami dan merespons perubahan masyarakat yang berkelanjutan. (Alekseev-apraksin & Bertova, 2021; Fujii et al., 2018; Roblek et al., 2020) Birokrasi diharapkan dapat beradaptasi dengan teknologi baru dan memanfaatkannya secara optimal untuk meningkatkan efisiensi dan responsivitas dalam pelayanan publik. Selain itu, pemahaman mendalam terhadap perubahan dalam kebutuhan masyarakat, nilai-nilai, dan tuntutan sosial menjadi faktor kunci untuk mencapai reformasi yang berkelanjutan.

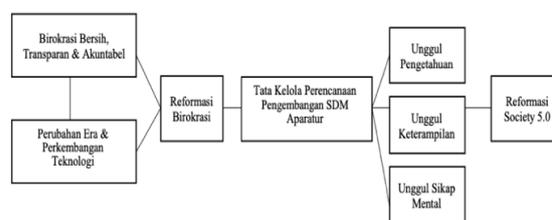
Melalui pemahaman yang mendalam terhadap dinamika ini, pemerintah dapat merancang kebijakan yang progresif dan berorientasi pada masa depan, memastikan bahwa

birokrasi menjadi motor penggerak perubahan positif dalam masyarakat yang semakin kompleks dan terkoneksi secara global. Dalam hal ini, peran sentral KemenPANRB sebagai pengatur, pengawas, dan pendorong peningkatan kemampuan seluruh aparatur negara menjadikannya fokus penelitian yang penting.

Pentingnya pengembangan kompetensi dan keterampilan aparatur dalam pemanfaatan teknologi diiringi oleh penekanan pada pemberdayaan humanisme saat merencanakan pengembangan SDM Aparatur pentingnya dimensi humanis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menanggapi berbagai persoalan publik. KemenPANRB, sebagai pemangku kebijakan, berada dalam posisi krusial untuk memastikan bahwa pemberdayaan humanisme dan pemanfaatan teknologi berjalan sejalan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami kontribusi KemenPANRB dalam mendorong kemajuan birokrasi efisien melalui pemahaman mendalam terhadap upaya dan strategi yang diimplementasikan oleh KemenPANRB, bagaimana pemerintah Indonesia mengarahkan reformasi birokrasi untuk merespons tuntutan zaman dengan KemenPANRB sebagai sentral penelitian, harapan diarahkan pada upaya mereka sebagai penggerak utama untuk membentuk wajah baru birokrasi dalam organisasi pemerintah.

Gambar 1. Kerangka Teoretis



Sumber: Peneliti 2023

METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif, sebagai metode analisis untuk menjelaskan secara rinci Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur dapat menjadi kunci mendukung reformasi birokrasi, khususnya di era Society 5.0 yang semakin kompleks. (Aspers & Corte, 2019) Keputusan untuk menggunakan metode kualitatif memunculkan kesadaran akan kebutuhan akan pemahaman mendalam tentang aspek-aspek dinamis yang terlibat dalam perencanaan pengembangan SDM Aparatur dan bagaimana hal ini memengaruhi transformasi birokrasi.

Pendekatan kualitatif memberikan keleluasaan untuk mengeksplorasi konteks, persepsi, dan pengalaman yang mendasari praktik perencanaan pengembangan SDM Aparatur. Dengan menangkap nuansa dan kompleksitas perubahan lingkungan serta dinamika yang terlibat dalam mencapai reformasi birokrasi, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan kontekstual.

Metode ini juga memungkinkan peneliti untuk memahami dampak perencanaan pengembangan SDM Aparatur secara holistik, membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat kesuksesan reformasi birokrasi. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif memberikan kerangka kerja yang kuat untuk mengeksplorasi peran dengan memahami perspektif dan pengalaman para pemangku kebijakan, praktisi, dan stakeholders terkait KemenPANRB dalam mengarahkan reformasi birokrasi di era Society 5.0.

Penelitian ini memanfaatkan aplikasi Nvivo 12 Plus, penggunaan alat ini menunjukkan pendekatan yang efektif dan efisien dalam merinci data kualitatif. (Farida, 2019) Nvivo 12 Plus memberikan fleksibilitas dalam menyajikan data dalam bentuk diagram, tabel, dan grafik, memfasilitasi pemahaman yang lebih baik terhadap pola dan tren yang muncul. (Bandur, 2019) Dengan demikian, penerapan metode ini memastikan bahwa analisis data dilakukan secara terstruktur dan terorganisir, memungkinkan peneliti untuk mengekstrak makna dan implikasi yang mendalam dari literatur yang dikumpulkan.

Dengan menggabungkan teknik review literatur dan penggunaan Nvivo 12 Plus, penelitian ini memperkuat validitas dan reliabilitas dalam pengumpulan dan analisis data. Pendekatan yang terstruktur ini memberikan landasan yang kokoh untuk menjelajahi kompleksitas tata kelola perencanaan pengembangan SDM Aparatur, menawarkan pandangan yang lebih dalam tentang kontribusi (KemenPANRB) dalam reformasi birokrasi di era Society 5.0.

Langkah penarikan kesimpulan, merupakan tahap kritis dalam analisis data yang membutuhkan interpretasi yang cermat dan pertimbangan yang mendalam terhadap hasil yang telah dikumpulkan. (Gumilang, 2016) Melalui penarikan kesimpulan, akan terbentuk pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak upaya KemenPANRB terhadap peningkatan kekuatan reformasi birokrasi. Kesimpulan ini bukan hanya merinci peran KemenPANRB dalam pengembangan SDM Aparatur, tetapi juga menggambarkan bagaimana kontribusinya memengaruhi dinamika perubahan.

Pentingnya langkah penarikan kesimpulan tidak hanya terletak pada poin-poin akhir yang dibuat, tetapi juga pada kemampuannya untuk memberikan pandangan yang holistik terhadap peran KemenPANRB sebagai penggerak utama reformasi birokrasi. Kesimpulan ini akan memberikan arah bagi perbaikan lebih lanjut dalam tata kelola perencanaan pengembangan SDM Aparatur, memberikan panduan bagi kebijakan masa depan.

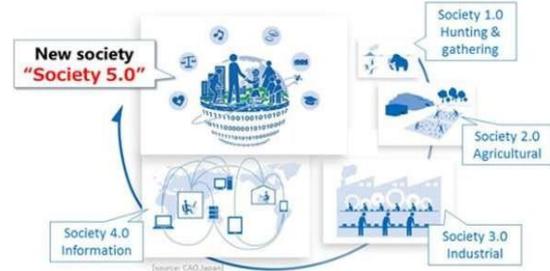
HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Perkembangan teknologi dan inovasi yang pesat menunjukkan bahwa tata kelola pemerintahan yang baik masih sulit diadopsi oleh masyarakat sehari-hari di Indonesia, terutama menjelang era Society 5.0. (Sugiono,

2020) Tata kelola pemerintahan Indonesia belum siap untuk era Society 5.0. (Saksono & Manobym 2021)

Gambar 2. Perubahan Konsep *Society*



Sumber: (Faruqi, 2019)

Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi, sejumlah rekomendasi krusial diajukan. Pertama, peningkatan infrastruktur internet di wilayah pelosok menjadi langkah esensial guna memastikan akses yang merata ke teknologi di seluruh negeri. Selanjutnya, penyusunan legal framework yang memadai menjadi hal yang mendesak, menciptakan landasan hukum yang jelas dan mendukung untuk pengembangan teknologi dan inovasi. Kolaborasi yang erat antara lembaga negara dan korporasi diidentifikasi sebagai elemen kunci, memungkinkan pertukaran sumber daya dan pengetahuan yang dapat mempercepat transformasi birokrasi. Penguatan kebijakan inovatif berbasis penelitian juga mendapat penekanan, memastikan bahwa upaya reformasi birokrasi didukung oleh pemahaman yang mendalam terhadap perkembangan terkini dalam dunia teknologi.

Konsep masyarakat yang berkembang selama berabad-abad mencapai puncaknya dalam Society 5.0, yang ditandai oleh pemanfaatan teknologi canggih. Di Indonesia, diharapkan bahwa adopsi konsep kehidupan masyarakat ini akan memerlukan transformasi signifikan dalam birokrasi. Dari masyarakat 1.0 hingga masyarakat 4.0, evolusi ini menunjukkan pergeseran signifikan dalam pola kehidupan dan keterlibatan manusia dengan teknologi. Dengan mengambil konsep Society 5.0 sebagai panduan, Indonesia diharapkan dapat mengoptimalkan potensi teknologi terkini untuk merancang birokrasi yang adaptif, responsif, dan berdaya saing tinggi, menciptakan masyarakat yang lebih maju dan berkelanjutan. (Faruqi, 2019; Fukuyama, 2018)

Setiap entitas bisnis, termasuk pemerintahan, tak dapat menghindari dampak perubahan zaman, terutama yang dipicu oleh kemajuan teknologi yang pesat, tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur dan reformasi birokrasi menjadi kunci dalam menanggapi dinamika perubahan ini dan mewujudkan pembangunan nasional yang menyeluruh. (Saksono & Manoby, 2021) Hal ini melibatkan pengembangan SDM, kemajuan sektor unggulan, dan peningkatan kewilayahan.

Sebagai fondasi pembangunan masyarakat modern, reformasi birokrasi pemerintahan harus menjadi agenda berkelanjutan untuk mencapai tujuan utama negara, yakni kesejahteraan rakyat, tanpa reformasi birokrasi yang efektif, mencapai target pembangunan nasional akan sulit

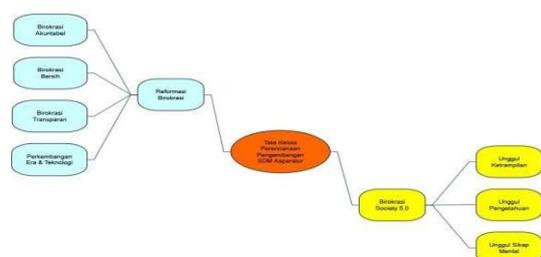
dicapai, mengingat peran strategis dan pentingnya reformasi birokrasi dalam mengelola SDM aparatur. Keselarasan antara pembaharuan birokrasi dan kemajuan teknologi menjadi krusial untuk kelancaran dan efisiensi dalam melaksanakan pembangunan nasional, sehingga menjadikan reformasi birokrasi sebagai elemen kunci dalam membangun masyarakat yang sejahtera dan berdaya saing. (Fajriah & Razak, 2020)

Dalam konteks reformasi birokrasi, keberlanjutan dan perbaikan terus-menerus menjadi kunci untuk menghadapi perubahan cepat dalam era saat ini. Di tingkat pusat dan daerah, perbaikan terus diperlukan melalui regulasi yang lebih baik, modernisasi kebijakan, dan tata kelola SDM Aparatur. Upaya ini harus mempertimbangkan penyesuaian tugas dan fungsi organisasi pemerintah agar dapat efektif menghadapi dinamika perubahan yang terjadi dengan cepat.

Pentingnya mewujudkan good governance menjadi fokus utama, dan salah satu caranya adalah melalui peningkatan SDM Aparatur. Penyederhanaan regulasi, reformasi birokrasi, dan penyediaan layanan pemerintah semua bergantung pada integrasi teknologi. (Mardawani & Relita, 2019) Dengan cara ini, birokrasi dapat lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugasnya.

Gambar 3. Terus menerus menggali potensi untuk meningkatkan sistem birokrasi akan menjadi langkah krusial dalam membangun pemerintahan yang bersih, efisien, dan adaptif di tengah dinamika perubahan yang terus berlangsung.

Gambar 3. Reformasi Birokrasi Menuju Era Society 5.0



(Sumber: Hasil Mind Mapping NVivo12 Plus, 2023).

Gambar 3 dengan jelas menunjukkan bahwa tujuan reformasi birokrasi adalah untuk membuat birokrasi yang adil, bersih, dan terbuka. Tujuan akuntabilitas birokrasi adalah agar setiap kegiatan dan hasil yang dibuat oleh aparatur birokrasi dapat dipertanggungjawabkan secara jelas kepada publik sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Kebersihan birokrasi menekankan integritas tinggi bagi setiap pegawai pemerintah, menjauhkannya dari kepentingan politik dan tindakan korupsi. Sementara itu, transparansi birokrasi diharapkan akan memungkinkan masyarakat untuk melihat tata kelola sumber daya manusia Aparatur dari segala sudut pandang, mulai dari pengangkatan, penempatan, dan promosi hingga pengembangan kompetensi pegawai, memastikan bahwa semua proses tersebut sesuai dengan kebutuhan dan tugas organisasi pemerintah.

Reformasi birokrasi SDM Aparatur perlu beradaptasi dengan perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk mencapai pembangunan nasional yang optimal. Pembangunan SDM Aparatur yang unggul, profesional, dan berkinerja tinggi menjadi dasar untuk menghadapi perubahan global di masa depan. Pemerintah dapat memberikan kontribusi terbaik kepada masyarakat, membangun organisasi pemerintah yang unggul.

Konsep ini menggambarkan birokrasi dengan SDM Aparatur yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan mental yang unggul. Adaptasi terhadap perubahan era merupakan kewajiban bagi aparatur pemerintah, memerlukan keunggulan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental. Birokrasi society 5.0 yang diarahkan untuk masa depan memerlukan pegawai pemerintah yang mampu mengintegrasikan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kompetensi SDM untuk memberikan kontribusi optimal di berbagai sektor kehidupan sosial masyarakat. Dengan pendekatan ini, birokrasi society 5.0 dapat menjawab berbagai kompleksitas permasalahan di sektor publik dan memberikan pelayanan yang lebih efektif dan berorientasi pada solusi. (Rustandi, 2019)

Reformasi birokrasi yang berfokus pada sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan layanan publik, mengurangi tingkat korupsi, dan meningkatkan efektivitas kebijakan. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi pegawai dan menghasilkan pembangunan nasional yang dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat. (Faruqi, 2019)

Penerapan reformasi birokrasi ini memiliki dampak positif yang signifikan, tidak hanya dalam menurunkan tingkat korupsi, tetapi juga dalam meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah. Menciptakan birokrasi society 5.0, yang adaptif terhadap perkembangan zaman dan teknologi, serta responsif terhadap tuntutan masyarakat, adalah langkah penting dalam memenuhi harapan publik yang semakin tinggi terhadap kinerja birokrasi. (Rivai, 2019)

Tugas masyarakat dan pergeseran zaman, baik di tingkat nasional maupun global, menunjukkan urgensi reformasi birokrasi dalam mengembangkan kualitas kompetensi SDM Aparatur pemerintah. Profesionalisme, kinerja tinggi, pengetahuan yang mendalam, keterampilan yang terampil, dan sikap mental yang positif menjadi atribut yang diinginkan. (Nashihuddin & Suryono, 2018; Umam, 2019)

Sumber Daya Manusia Aparatur dapat beradaptasi dengan lebih baik dengan meningkatkan kompetensi diri dalam manajemen sumber daya elektronik, kepemimpinan manajerial, literasi digital, dan transformasi kepemimpinan. Akibatnya, dalam situasi seperti ini, perubahan bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga suatu keharusan untuk memastikan bahwa birokrasi tetap relevan dan responsif terhadap tuntutan yang akan datang.

PEMBAHASAN

4.1. Tata Kelola SDM Aparatur Menuju Birokrasi Era *Society 5.0*

Inisiatif yang diambil oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) dalam memperkuat reformasi birokrasi melalui perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur mencerminkan langkah penting dalam membangun PNS yang berkualitas tinggi dan independen dari intervensi politik, serta bebas dari praktik kolusi dan nepotisme. Dalam menerapkan konsep merit, KemenPANRB secara tegas menggarisbawahi pentingnya nilai-nilai fundamental, kompetensi profesional, dan integritas sebagai landasan utama dalam manajemen SDM Aparatur. (Sihite, 2018)

KemenPANRB menempatkan kompetensi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas SDM Aparatur, terutama di tengah era kemajuan teknologi yang terus berkembang. Dengan menekankan pentingnya kompetensi, KemenPANRB berusaha untuk memastikan bahwa PNS tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan, tetapi juga mampu menjunjung tinggi integritas dan nilai-nilai moral dalam setiap aspek tugas dan tanggung jawabnya.

Langkah-langkah ini bukan hanya mendorong profesionalisme di lingkungan birokrasi, tetapi juga menciptakan fondasi yang kuat untuk memastikan bahwa keputusan dan layanan publik diselenggarakan dengan baik, sesuai dengan prinsip-prinsip meritokrasi. Oleh karena itu, upaya KemenPANRB dalam mengarahkan perencanaan pengembangan SDM Aparatur mencerminkan komitmen untuk menciptakan birokrasi yang efisien, transparan, dan berintegritas di era kemajuan teknologi dan informasi.

Sistem merit yang diterapkan oleh KemenPANRB dalam pengelolaan SDM Aparatur menempatkan keahlian, kinerja, dan kompetensi sebagai dasar pengambilan keputusan pada proses pengangkatan, pengangkatan, dan promosi karyawan. Ini transparan dan kompetitif, sistem ini bertujuan untuk menciptakan PNS yang memenuhi kebutuhan departemen, dengan fokus pada keterampilan, kompetensi, dan penilaian kinerja, sekaligus mempertimbangkan aspek integritas dan moralitas.

Kompetisi teknis, manajerial, dan sosial kultural adalah tujuan untuk meningkatkan kemampuan SDM Aparatur. Dengan menilai kompetensi teknis melalui spesialisasi pendidikan dan pengalaman kerja teknis, serta kompetensi manajerial melalui tingkat pendidikan dan pelatihan manajemen, KemenPANRB memastikan keberlanjutan reformasi birokrasi yang progresif. Peningkatan kompetensi sosial kultural, melalui pengalaman kerja dalam masyarakat majemuk, membantu menciptakan pegawai yang memahami dan merangkul keanekaragaman di tingkat nasional.

Inisiatif KemenPANRB juga mencakup peluang untuk bekerja di instansi lain dan pertukaran pegawai negeri dengan sektor swasta, memungkinkan pengalaman dan pemahaman yang lebih luas lintas sektor. Dengan demikian, upaya ini tidak hanya memperkuat reformasi birokrasi tetapi juga menciptakan SDM Aparatur yang tangguh dan siap bersaing dalam era pertumbuhan dan perkembangan yang pesat.

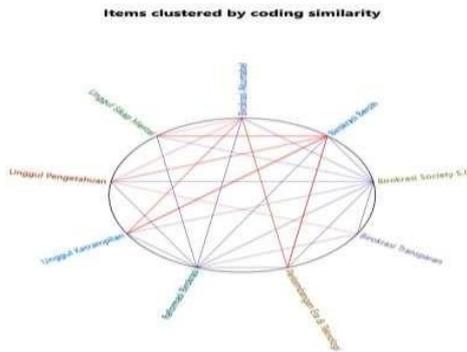
Selanjutnya, revolusi e-governance dan inovasi menjadi fokus revitalisasi birokrasi SDM Aparatur. Melalui transformasi ini, KemenPANRB menghadapi kemajuan teknologi dan perubahan lingkungan yang cepat. Implementasi sistem birokrasi masyarakat 5.0 yang berbasis kompetensi diharapkan dapat memberikan solusi terhadap masalah korupsi, kolusi, dan nepotisme yang telah merugikan hak ekonomi dan sosial masyarakat. (Rahadian, 2019)

Dalam konteks implementasi tata kelola yang berbasis kompetensi untuk perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur, diharapkan akan terjadi transformasi positif dalam integritas dan kinerja aparatur pemerintah. Pendekatan ini merupakan langkah strategis untuk mewujudkan visi birokrasi masyarakat 5.0 yang diharapkan dapat memberikan layanan publik berkualitas tinggi, meningkatkan kapasitas dan tanggung jawab birokrasi. (Azhary, 2019)

Terwujudnya birokrasi masyarakat 5.0 diharapkan dapat menjawab tuntutan akan layanan publik yang lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Melalui fokus pada kompetensi, tata kelola yang berbasis kompetensi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong penerapan nilai-nilai integritas dan kinerja tinggi di kalangan aparatur pemerintah. Hal ini bukan hanya akan meningkatkan kualitas layanan publik, tetapi juga memperkuat kapasitas birokrasi dalam menghadapi dinamika global yang semakin ketat.

Langkah-langkah strategis ini menjadi kunci dalam mencapai kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Dengan memprioritaskan integritas dan kinerja, tata kelola yang berbasis kompetensi dalam perencanaan pengembangan SDM Aparatur tidak hanya menciptakan birokrasi yang efektif, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan fondasi yang kokoh untuk menjawab tantangan global dan memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat.

Gambar 4. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur untuk Birokrasi Komunitas 5.0



(Sumber: Hasil Cluster Analysis NVivo12 Plus Pearson Correlations, 2023).

Gambar 4 dengan jelas menunjukkan bahwa kemajuan zaman dan teknologi menjadi pendorong utama bagi pemerintah untuk membangun birokrasi yang bersih, akuntabel, dan unggul dalam pengetahuan, ketrampilan, dan sikap mental.

Hal ini tidak hanya untuk memastikan kinerja birokrasi yang optimal, tetapi juga agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi di masa depan sangat tergantung pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh SDM Aparatur.

Untuk membuat birokrasi responsif terhadap perubahan dan kemajuan teknologi, transformasi menuju e-governance melibatkan inovasi, kerja sama, dan sinergi. Penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik tidak hanya efisien, andal, dan transparan, tetapi juga menjadi inisiatif strategis dalam mencapai pemerintahan yang efektif.

Tujuan dari birokrasi masyarakat 5.0 adalah untuk membangun aparatur negara yang berdaya saing untuk menghadapi kemajuan teknologi dan perubahan sosial masyarakat. Integrasi pemanfaatan teknologi di seluruh lapisan birokrasi, dari level pusat hingga daerah, menjadi kunci dalam mencapai tujuan pembangunan nasional yang berkelanjutan. Penggunaan sistem pemerintahan berbasis elektronik menjadi langkah strategis dalam meningkatkan efisiensi birokrasi, serta menciptakan keterpaduan dan integrasi dalam pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan nasional.

Sementara itu, peningkatan sikap mental yang unggul memungkinkan pelayanan inovatif, adaptif, dan responsif dengan tetap menjunjung nilai humanis dalam menghadapi perubahan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, tata kelola pengembangan SDM Aparatur dengan fokus pada pemanfaatan ICT dapat memberikan kontribusi optimal dalam mewujudkan good governance. Inisiatif ini sejalan dengan pandangan dari berbagai peneliti seperti Faruqi, Mardawani & Relita, dan Rustandi, yang menyoroti pentingnya pengembangan SDM Aparatur dalam era society 5.0.

4.2. Menuju Birokrasi Society 5.0

SDM Aparatur memegang peranan sentral dalam dinamika pemerintahan, menjadi garda terdepan dalam menghadapi perubahan dan membangun birokrasi yang kompeten. (Gunastri, 2013) Dalam era yang dinamis, di mana perubahan lingkungan terjadi dengan cepat, meningkatkan keterampilan belajar yang berkelanjutan menjadi semakin penting bagi pengembangan SDM Aparatur. Keterampilan analitis yang ditingkatkan menjadi kunci untuk menghadapi tantangan yang kompleks dan beragam.

Pemahaman yang mendalam terkait dengan teknologi dan keahlian manajerial yang adaptif memungkinkan SDM Aparatur untuk merespons perubahan dengan lebih efektif, memastikan keberlanjutan dan relevansi birokrasi dalam memberikan layanan publik yang berkualitas dengan menempatkan fokus pada pengembangan keterampilan yang relevan, reformasi birokrasi dapat mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi. Inisiatif ini tidak hanya memastikan SDM Aparatur siap menghadapi tantangan masa depan, tetapi juga memperkuat dasar bagi pemerintahan yang responsif, inovatif, dan berkualitas dalam memimpin masyarakat menuju kemajuan yang berkelanjutan.

Pembangunan berkelanjutan mendorong karyawan untuk terus belajar dan meningkatkan pengetahuan mereka, tidak hanya di bidangnya sendiri, melainkan juga di unit-unit lainnya, menjadi kunci penting. Ini tidak hanya menghasilkan pegawai yang menguasai satu bidang, tetapi juga memiliki pemahaman luas tentang pelaksanaan pekerjaan di berbagai bidang. (Arief & Saputra, 2019)

Keahlian kognitif dan analitik menjadi aspek penting dalam pengetahuan substansial, sementara pemahaman kontekstual memerlukan kemampuan SDM untuk memahami kondisi lingkungan organisasi. Adopsi teknologi dan pemahaman tentang big data menjadi elemen krusial, menuntut internalisasi budaya akademis ke dalam birokrasi sehingga sumber daya manusia aparatur memiliki mentalitas pembelajar dan termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teknologi mereka. (Arief & Saputra, 2019)

Keterampilan mental, sosial, dan manual menjadi unsur yang semakin penting bagi SDM Aparatur. Keterampilan mental mencakup kemampuan untuk menghadapi fenomena dan kejadian dengan analisis yang akurat. Keterampilan sosial melibatkan kemampuan bergaul dan berkolaborasi, sementara keterampilan manual menekankan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa kreatif dan inovatif. Keterampilan dan kemampuan ini, bersama dengan kemampuan spesifik seperti identifikasi kebutuhan masyarakat, penentuan tujuan, dan prioritasasi program, akan memberikan landasan kuat bagi SDM Aparatur dalam menjawab perubahan dan menjaga kepercayaan publik. (Wardani, 2019)

Dalam konteks pembangunan SDM Aparatur, komitmen dan kesadaran diri aparatur pemerintah menjadi kunci. Membangun budaya birokrasi yang responsif dan tidak kehilangan kepercayaan publik memerlukan upaya kolektif

dari setiap individu di dalamnya. Kesadaran akan pentingnya peran mereka, ditambah dengan komitmen untuk terus membangun kualitas diri dan organisasi, akan membentuk fondasi kuat bagi birokrasi masa depan yang responsif dan dapat diandalkan. (Rivai, 2019)

Memerlukan pengetahuan dan keterampilan teknologi canggih, tetapi juga dasar moral dan etika yang teguh. Ada kebutuhan untuk perubahan budaya birokrasi yang responsif dan ambisius karena kesadaran bahwa karyawan aparatur bekerja untuk kepentingan masyarakat dan bukan hanya individu. Perubahan perspektif dan cara berpikir pekerja sangat penting untuk membangun dalam konteks birokrasi masyarakat 5.0. (Sihite, 2018)

Adopsi nilai-nilai etika moral dalam sikap mental dan perilaku SDM aparatur menjadi landasan utama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menghadapi modernitas, birokrasi society 5.0 harus mampu menginternalisasi nilai-nilai tersebut sehingga mampu merespons tuntutan publik dengan optimal. Dengan demikian, SDM aparatur tidak hanya menduduki posisi yang baik secara kelembagaan, tidak hanya itu, tetapi juga memiliki kekuatan mental yang diperlukan untuk menghadapi tantangan yang mungkin terjadi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Birokrasi masyarakat 5.0 pada dasarnya menegaskan posisinya sebagai lembaga yang berfokus pada kesejahteraan masyarakat. Paradigma ini mendorong setiap aparatur negara, sebagai birokrat publik, untuk memiliki pemahaman yang mendalam dan kesadaran yang tinggi tentang cara kerja terbaik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat, etika profesi dan moralitas menjadi landasan yang tak terpisahkan. Kapasitas pribadi ini tidak hanya mencerminkan sistem nilai masyarakat; mereka juga tahu bahwa teknologi seharusnya menjadi alat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, bukan untuk menguntungkan diri sendiri secara ilegal.

Dalam situasi seperti ini, sangat penting untuk melihat teknologi sebagai alat untuk mencapai keadilan dan keberlanjutan masyarakat. Diharapkan bahwa birokrasi masyarakat 5.0 dapat mengatasi perbedaan ekonomi dan sosial dengan menggunakan teknologi yang cerdas dan terarah.

Fokus pembangunan masyarakat yang didasarkan pada nilai-nilai moral dan etika berfungsi sebagai landasan kuat bagi Birokrasi Masyarakat 5.0. Sebuah masyarakat yang adil, berkelanjutan, dan dipimpin oleh birokrasi yang memahami pentingnya pelayanan publik dapat menjadi kenyataan melalui implementasi prinsip-prinsip ini, jika birokrasi ini dapat menggabungkan teknologi, pengetahuan, dan moralitas, dan membuat manfaatnya dirasakan dalam berbagai sektor publik. (Faruqi, 2019)

Tabel 1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Birokrasi di Era Dunia 5.0

Code A	Code B	Person Correlation Coefficient
Unggul Keterampilan	Perkembangan Era & Teknologi	0,313527
Unggul Sikap Mental	Perkembangan Era & Teknologi	0,160357
Unggul Sikap Mental	Birokrasi Transparan	0,1
Unggul Keterampilan	Birokrasi Transparan	0,069007
Unggul Pengetahuan	Perkembangan Era & Teknologi	0,047619
Nilai Person Correlation Coefficient > 0,05 Berpengaruh; < 0,05 Tidak Berpengaruh		

Sumber: Hasil *Coding Cluster Analyses NVivo12 Plus*, 2021

Tabel 1 memberikan gambaran yang mengesankan tentang dampak signifikan dari kemajuan zaman dan teknologi terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Jelas bahwa perubahan ini mendorong SDM Aparatur untuk mengembangkan keterampilan yang lebih baik dalam menggunakan teknologi.

Untuk meningkatkan efisiensi kinerja birokrasi, diperlukan tenaga kerja yang mampu memahami teknologi tinggi. Dengan demikian, birokrasi dapat lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan masyarakat. Teknologi dalam administrasi publik tidak hanya mempercepat proses tetapi juga meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Terlepas dari fakta bahwa teknologi memainkan peran penting, penting untuk diingat bahwa visi pembangunan masyarakat yang didorong oleh teknologi tidak boleh mengabaikan prinsip humanisme. Dalam menjalankan fungsi birokrasi, perasaan empati, pelayanan yang ramah memperhatikan kebutuhan individu masih merupakan komponen penting. Oleh karena itu, integrasi antara humanisme dan kemajuan teknologi sangat penting untuk membangun birokrasi yang tidak hanya efisien dan responsif tetapi juga tetap mengutamakan pelayanan dan kepedulian yang baik kepada masyarakat. (Faruqi, 2019)

Transparansi bukan sekadar aspek administratif, tetapi juga sangat penting untuk membentuk kompetensi SDM Aparatur. Birokrasi yang transparan memungkinkan pengembangan keahlian dengan memberikan lingkungan yang mendukung profesionalisme.

Dalam situasi seperti ini, transparansi memberikan dasar yang kuat untuk membangun sikap mental yang melayani. Aparatur yang bekerja dalam lingkungan yang transparan dan terbuka cenderung memiliki sikap yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Lebih dari itu, transparansi membantu mencegah korupsi. Sebuah birokrasi yang tidak memiliki korupsi memungkinkan pertumbuhan sumber daya manusia yang berfokus pada tugasnya dan tidak terpengaruh oleh praktik negatif.

Ketika transparansi menjadi pilar birokrasi, sumber daya manusia Aparatur dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan lebih baik. Kepercayaan masyarakat terhadap

birokrasi meningkat karena proses pengambilan keputusan yang transparan, alokasi sumber daya, dan pelaksanaan program publik. Akibatnya, karyawan dapat berkembang dalam lingkungan yang ramah dan tanpa khawatir tentang risiko korupsi.

Selain itu, transparansi birokrasi membantu menjaga stabilitas negara dan akuntabilitas. Pembangunan SDM Aparatur yang unggul dapat berjalan seiring dengan tujuan pembangunan nasional tanpa terhalang oleh praktik yang tidak baik. Transparansi birokrasi sangat penting karena membangun fondasi yang kokoh untuk Aparatur yang kompeten, melayani, dan berintegritas. (Azhary, 2019)

Meskipun kemajuan zaman dan teknologi memberikan dasar yang kuat, penting untuk diakui bahwa itu saja tidak cukup. Aparatur pengetahuan yang unggul. Inovasi menjadi komponen penting dalam dinamika perubahan yang terus berlanjut. Tata kelola pengembangan SDM Aparatur memerlukan inovasi sistematis dan terencana untuk mengikuti kemajuan zaman dan teknologi.

Dalam konteks ini, inovasi tidak sekadar perubahan teknologi; itu juga mencakup perubahan dalam proses dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Tata kelola yang berfokus pada teknologi harus mampu beradaptasi dengan perubahan masyarakat dan kebutuhan pelayanan publik yang terus berubah. Aparatur pemerintah dapat menjawab tantangan saat ini dengan inovasi.

Menghadapi dinamika perubahan masyarakat memerlukan lebih dari sekadar kehadiran teknologi. Inovasi dalam tata kelola pengembangan SDM Aparatur menghubungkan kemajuan teknologi dengan keunggulan pengetahuan dan adaptabilitas yang diperlukan oleh Aparatur Pemerintah untuk menjawab tuntutan masyarakat kontemporer. (Wardani, 2019) Dengan demikian, integrasi perkembangan era dan teknologi dengan inovasi dapat membentuk SDM Aparatur yang tangguh dan mampu bersaing di tengah perubahan yang terjadi.

KESIMPULAN

Pada dasarnya, komitmen pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan publik. Dalam proses pengangkatan, pengangkatan, dan promosi posisi, sistem merit digunakan secara transparan untuk memastikan bahwa karyawan dipilih dan ditempatkan berdasarkan kemampuan dan keterampilan mereka. Namun, reformasi birokrasi yang berhasil masih menghadapi banyak tantangan. Tantangan serius yang perlu diatasi termasuk patologi birokrasi yang masih mendominasi, budaya korupsi yang terus merajalela, dan ketidaksiapan birokrasi terhadap pemanfaatan teknologi dan informasi. Sementara itu, patologi birokrasi, seperti prosedur yang kompleks dan lambat, dapat menghambat efisiensi birokrasi dalam menghadapi perkembangan zaman dan teknologi.

Karena birokrasi belum siap untuk menggunakan teknologi dan informasi, diperlukan upaya lebih lanjut untuk

meningkatkan keterampilan SDM aparatur dalam menggunakan teknologi. Birokrasi harus mampu mengantisipasi transformasi digital yang penting untuk era Society 5.0 dengan cepat dan efektif.

Perencanaan pengembangan SDM Aparatur KemenPANRB harus dilakukan secara tepat dan menyeluruh untuk mengatasi kendala tersebut. Fokus harus diberikan pada peningkatan kemampuan sumber daya manusia untuk menciptakan budaya yang bersih, mengatasi patologi birokrasi, dan memanfaatkan teknologi. Sehingga karyawan dapat menjadi agen perubahan yang responsif terhadap lingkungan. Diharapkan bahwa melalui tindakan konkret ini, reformasi birokrasi akan menjadi lebih inklusif dan berhasil dalam mencapai visi pembangunan masyarakat yang berbasis nilai-nilai modern.

REFERENSI

- Adlin, T. H. (2019). Penguatan Perilaku Anti Korupsi di Lingkungan Birokrasi Pemerintah Provinsi Riau. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 17(29), 46–55. <https://doi.org/10.35967/jipn.v17i29.7058>
- Alekseev-Apraksin, A., & Bertova, A. (2021). Leader 'S Strategy in Super Smart Digital Society. *Proceedings of the 1st International Scientific Conference "Legal Regulation of the Digital Economy and Digital Relations: Problems and Prospects of Development"* (Larder 2020), 171, 207–214.
- Arief, N. N., & Saputra, M. A. A. (2019). Kompetensi Baru Public Relations Pada Era Artificial Intelligence. *Jurnal Sistem Cerdas*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.37396/jsc.v2i1.19>
- Azhary, V. H. (2019). Nepotisme dan Gratifikasi Sebagai Unsur Budaya Pada Korupsi Politik dan Birokrasi di Indonesia. *Simposium Nasional Ilmiah Dengan Tema: (Peningkatan Kualitas Publikasi Ilmiah Melalui Hasil Riset Dan Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 754–762. <https://doi.org/10.30998/simponi.v0i0.437>
- Bandur, A. (2019). *Penelitian Kualitatif, Studi Multi-Disiplin Keilmuan Dengan Nvivo 12 Plus*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fajriah, U. R., & Razak, M. R. R. (2020). Pengaruh Perilaku Birokrasi Terhadap Pelayanan Publik Di Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Praja*, 8(1), 48–56.
- Faruqi, U. Al. (2019). Future Service In Industry 5.0. *Jurnal Sistem Cerdas*, 2(1), 67–79. <https://doi.org/10.37396/jsc.v2i1.21>
- Ferizaldi. (2018). Patologi Birokrasi Dalam Transformasi Politik Lokal: Tinjauan Terhadap Fenomena "Pajak Nanggroe" Di Aceh. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 16(27), 32–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.35967/jipn.v16i27.5793>
- Gumilang, G. S. (2016). Metode Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Bimbingan dan Konseling. *Jurnal*

- Fokus Konseling*, 2(2), 144–159.
- Gunastri, N. M. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Forum Manajemen*, 11(2), 77–86.
- Hartanto, D. (2019). Kajian Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Kepolisian Resort Kota Medan. *Publikauma: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 71–87.
<http://dx.doi.org/10.31289/publika.v7i2.2805>
- Henriyani, E. (2019). Menumbuhkan Budaya Birokrasi Yang Inovatif dan Berdaya Saing Global. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), 6–10. <http://dx.doi.org/10.25157/dinamika.v6i2.2255>
- Hidayat, E. S. (2019). Kinerja Pelayanan Birokrasi Dalam Mewujudkan Kepuasan Pelanggan. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), 43–49.
<http://dx.doi.org/10.25157/dinamika.v6i2.2260>
- Kurniati, P. N., & Nugroho, B. Y. (2019). The Urgency Of The Implementation Of The Cashless Government System In Building A Transparent And Accountable Bureaucracy. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 136–150.
<http://dx.doi.org/10.31289/jap.v9i2.2655>
- Maizunati, N. A. (2018). Implementasi Data Sektoral Terbuka Dalam Mendukung Smart Governance Di Kota Magelang. *Journal of Public Administration and Local Governance*, 2(2), 31.
<https://doi.org/10.31002/jpalg.v2i2.1082>
- Mardawani, & Relita, D. T. (2019). Strategi Pemerintah Daerah Kabupaten Sintang Dalam Mewujudkan Visi Pemerintahan dan Good Governance. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 4(1), 109–116.
- Nashihuddin, W., & Suryono, F. (2018). Tinjauan Terhadap Kesiapan Pustakawan Dalam Menghadapi Disrupsi Profesi di Era Library 4.0: Sebuah Literatur Review. *Khazanah Al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, 6(2), 86.
<https://doi.org/10.24252/kah.v6i2a1>
- Nasution, D. A. D., Nasution, A. P., & Alpi, M. F. (2019). Pengaruh Penerapan Smart Asn Terhadap Pengelolaan Keuangan Negara Di Era Disrupsi Teknologi Indonesia 4.0. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi*, 43–51.
- Rahadian, A. . (2019). Revitalisasi Birokrasi Melalui Transformasi Birokrasi Menuju E- Governance Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Prosiding Seminar Stiarni*, 6(1), 85–94.
- Rivai, F. H. (2019). Bureaucracy Culture Enforcement to Encounter Industrial Revolution 4.0. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 9(2), 128–138.
- Rustandi. (2019). Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Disrupsi. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(2), 67–73.
- Saksono, H., & Manoby, W. M. (2021). Good Public Governance Towards Society 5.0 In Indonesia: A Review. *Psychology And Education*, 58(2), 4499–4511.
- Sakti, B. (2019). Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Sumber Daya Manusia di Era Reformasi. *Pareto: Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 2(1), 35–44.
- Saluky. (2018). Tinjauan Artificial Intelligence Untuk Smart Government. *Itej (Information Technology Engineering Journals)*, 03(01), 1–9.
- Sihite, M. (2018). Peran Kompetensi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Tinggi di Era Revolusi Industri 4.0: Suatu Tinjauan Konseptual. *Jurnal Ilmiah Methonomi Volume*, 4(2), 145–159.
- Sirih, S. H., Ismail, I., & Juharni. (2019). Development Strategies Of Human Resources In Bkpsdm Majene District. *Jurnal Paradigma*, 1(2), 1–6.
- Sugiono, S. (2020). Digital Content Industry In Society 5.0 Perspective. *Jurnal IPTEK-KOM (Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Komunikasi)*, 22(2), 175–191.
<http://dx.doi.org/10.33164/iptekom.22.2.2020.175-191>
- Suwardana, H. (2018). Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental. *Jati Unik: Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri*, 1(2), 102–110.
<https://doi.org/10.30737/jatiunik.v1i2.117>
- Umam, M. K. (2019). Dimensi Kepemimpinan Transformatif Era Disrupsi Perspektif Manajerial Birokrasi. *Al-Wijdán: Journal of Islamic Education Studies*, 4(2), 126–146.
<https://doi.org/10.1017/cbo9781107415324.004>
- Wardani, A. K. (2019). Urgensi Inovasi Pelayanan Bidang Administrasi Publik di Era Disrupsi. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), 30–35.
- Wasitarini, D. E. (2019). Perpustakaan Satu Data. *Jurnal Madika*, 5(2), 26–39.
- Yudoprakoso, P. W. (2019). Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence) Sebagai Alat Bantu Proses Penyusunan Undang-Undang Dalam Upaya Menghadapi Revolusi Industri 4.0 di Indonesia. *Symposium Hukum Indonesia*, 1(1), 450–461.
- Yuhfizar, Sanjani, H., & Chadri, R. (2019). Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (E-Government) Dengan Pendekatan Bottom-Up Berbasis Web di Sumatera Barat. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 303–309.