


Terbit online pada laman web jurnal : <http://e-journal.sastra-unes.com/index.php/JIPS>

 Fakultas Sastra Universitas Ekasakti	JURNAL JIPS (Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic)	
	Vol. 5 No. 3 ISSN : 2579-5449 (media cetak)	E-ISSN : 2597-6540 (media online)

STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA APARAT SIPIL NEGARA ERA GLOBALISASI DILINGKUNGAN ORGANISASI PEMERINTAH

Edi Hasymi

STIE KBP

edihasyimi@gmail.com

Abstract

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat Era Globalisasi saat ini sangat berpengaruh terhadap berbagai bidang, baik bidang pendidik, ekonomi, sosial, politik, dan bidang pemerintahan. Pada bidang pemerintahan perkembangan teknologi informasi sangat membawa perubahan yang amat pesat, dalam lingkungan organisasi pemerintahan, terutama dalam mewujudkan pemerintahan yang baik dan transparan dalam meningkatkan pelayanan prima bagi masyarakat. Berbagai strategi dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kinerja Aparat Sipil Negara untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Meningkatkan Kinerja Aarat Sipil Negara Era Globalisasi Dilingkungan Organisasi Pemerintah. Ada pun strategi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja aparat sipil negara era globalisasi dilingkungan organisasi pemerintahan adalah dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan khusus dilingkungan ASN berbasis teknologi informasi, melakukan manajemen kinerja kinerja yang terstruktur dan sistematis melalui aplikasi yang dibuat oleh pemerintah.

Keywords: Strategi, Kinerja, Globalisasi

© 2021Jurnal JIPS

I INTRODUCTION

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik dilingkungan pemerintah, maupun perusahaan swasta lainnya. Bidang pemerintahan teknologi informasi sangat berpengaruh dalam pengelolaan kegiatan perkantoran, mau pun bidang administrasi lainnya. Sedangkan dilingkungan perusahaan swasta lainnya perkembangan teknologi informasi sangat merubah pola kerja karyawan dilingkungan suatu perusahaan. Walau pun implikasi teknologi informasi sudah mulai diterapkan dilingkungan pemerintahan, namun tidak semua karyawan dapat memanfaatkan dan

mengaplikasikan teknologi informasi dengan baik dan benar. Pada era revolusi industry 4.0 ada faktor yang mendominasi kinerja organisasi, yaitu teknologi informasi. Untuk mengatasi hal ini sangat diperlukan manajemen kinerja yang baik untuk mengelola faktor-faktor tersebut, agar kinerja organisasi yang baik dapat dicapai era revolusi industri 4.0 , atau juga yang lebih dikenal dengan istilah “Cyber physical system” yang merupakan sebuah fenomena di mana terjadinya kolaborasi antara teknologi siber dengan teknologi otomatisasi. Dengan adanya revolusi industry organisasi harus berinovasi dalam menggunakan sistem atau aplikasi untuk

mengukur kinerja organisasi, sehingga organisasi dapat menilai indikator utama yang telah dicapai dengan lebih cepat, sehingga bisa segera dilakukan evaluasi atau tindakan atas capaian kinerja tersebut. John Miner dalam Fahmi (2017), mengatakan untuk mencapai kinerja karyawan ada dimensi yang menjadi tolok ukur, yaitu; kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, serta kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Pada dasarnya manajemen kinerja bertujuan untuk dapat melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka sehingga menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik secara efektif dan efisien.

1. Pengertian Globalisasi

Globalisasi adalah suatu proses atau gejala menyebarnya nilai kebudayaan dari suatu tempat ke tempat lain. Globalisasi dapat terjadi hampir di segala bidang kehidupan. Oleh karena itu selama proses globalisasi berjalan, setiap bangsa atau masyarakat di dunia saling bergantung yang kemudian menciptakan tatanan hidup baru. Globalisasi memiliki sejumlah karakteristik. Globalisasi merupakan suatu proses tersebarnya nilai-nilai atau kebudayaan dari suatu tempat ke tempat lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia globalisasi adalah sebuah gejala tersebarnya nilai-nilai dan budaya tertentu keseluruh dunia yang telah terlihat semenjak lama. Sedangkan Menurut Modul Pembejaraan Antropologi (2018), sejumlah ahli memiliki pendapat yang berbeda terkait pengertian globalisasi. Jan Aart Scholte, mengatakan globalisasi adalah proses meningkatnya interpendensi antara aktor negara dan non- negara pada skala global, sehingga hubungan social dalam suatu masyarakat secara signifikan dibentuk dan dipengaruhi dimensi hubungan sosial yang lebih luas pada skala dunia. Ritzer menjelaskan pengertian globalisasi adalah penyebaran kebiasaan-kebiasaan yang mendunia dan ekspansi hubungan yang melintasi benua. Proses tersebut bisa menciptakan organisasi kehidupan sosial pada skala global, serta pertumbuhan sebuah kesadaran global bersama. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa globalisasi secara garis besar meliputi tersebarnya suatu nilai dari satu tempat ke tempat yang lain. Globalisasi dapat mempengaruhi kebiasaan serta mampu menciptakan pola baru dalam kehidupan bermasyarakat secara global.

2. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Era Globalisasi Dilingkungan Pemerintahan

Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat saat ini membawa dampak terhadap perkembangan kinerja ASN dilingkungan pemerintahan, baik secara positif maupun secara negatif. Dampak positif dari pengaruh perkembangan teknologi informasi adalah:

1. Individual space meningkat, yaitu meningkatnya ruang individual karena telah memperoleh informasi melalui media komunikasi yang canggih. Karyawan (ASN) lebih menyukai duduk di depan komputer yang berinternet dari pada bersosialisasi dengan orang lain di dunia nyata.

2. Terjadinya peningkatan pelayanan pengiriman informasi. Dengan adanya media komunikasi berbasis teknologi informasi, maka informasi akan lebih mudah diperoleh, sehingga dalam pengiriman data antar instansi pemerintahan akan lebih cepat dan dapat menghemat tenaga dan biaya.

3. Kebutuhan komersial pegawai meningkat, karena data dikirim dengan melalui email.

4. Tingkat rasa ingin tahu personil lebih tinggi, terutama ingin mengetahui perkembangan organisasi.

5. Teknologi juga dapat berdampak untuk meningkatkan kreativitas ASN dalam berinovasi untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (Good Governance).

Sedangkan dampak negatif dari perkembangan Teknologi Informasi adalah sebagai berikut:

1. Salah satu penelitian yang dilakukan di Universitas Tohoku Jepang menunjukkan bahwa jika pegawai sering menggunakan computer, maka lama-kelamaan akan terjadi kerusakan disebagian otaknya, hal ini disebabkan oleh radiasi monitor computer yang terserap ke otak melalui matanya.

2. Tingginya tingkat kriminalitas, seperti terjadinya penggandaan data, penghilangan data, yang sifatnya rahasia yang semestinya tidak harus diketahui oleh semua pegawai, tetapi hanya boleh diketahui pada level pimpinan saja.

3. Kepribadian terhimpit, karena pengaruh informasi yang sifatnya global, maka

pegawai akan cenderung menjadi pegawai yang terpengaruh isu-isu global, sementara kultur dan nilai-nilai lokal menjadi semakin terkikis.

3. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya. Robbins (2003), mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Berhasil atau tidaknya kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Gibson (1997) menyebutkan bahwa kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti; kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja di pandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Menurut Mc Kenna dan Beech ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam menilai kinerja pegawai, di antaranya pengetahuan, kemampuan, keterampilan pada pekerjaan, atau

kompeten, sikap kerja, komitmen, dan motivasi, kualitas pekerjaan, dan interaksi

4. Konsep Pemerintahan Yang Ideal

Pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang menjalankan fungsi dan tujuannya dengan baik tanpa penyelewengan. Menurut Roskin et al (2012) terdapat 5 hal yang dapat menggambarkan pemerintahan yang ideal, yaitu:

A. Mengutamakan sifat pendekatan tugas pada pengayoman, pelayanan, dan pelayanan masyarakat serta menghindari kesan pendekatan kekuasaan dan kewenangan.

B. Organisasi yang bercirikan organisasi modern, ramping, efektif, dan efisien yang mampu membedakan antara tugas-tugas yang perlu ditangani (termasuk membagi tugas-tugas yang diserahkan kepada masyarakat).

C. Sistem dan prosedur kerja lebih berorientasi pada ciri-ciri organisasi modern yakni; pelayanan cepat, tepat, akurat, terbuka dengan tetap mempertahankan kualitas, efisiensi biaya, dan ketepatan waktu.

D. Sebagai fasilitator pelayanan publik

E. Struktur lebih desentralisasi, inovatif, fleksibel, dan responsive.

5. Indikator Kinerja Pemerintahan dalam Pelayanan Publik

Kualitas layanan yang diterima masyarakat dari organisasi dapat menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik. Kumoroto (1996) dalam Pasolong (2011), mengatakan ada beberapa indikator yang dijadikan pedoman dalam menilai kinerja pemerintahan publik, yaitu efisiensi, efektivitas, keadilan dan daya tangkap. Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Organisasi pelayanan publik dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan. Kriteria keadilan terkait dengan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep kecukupan atau kepastian dan dapat menjawab isu yang menyangkut pemerataan pembangunan dan pelayanan kepada kelompok marginal. Daya tanggap organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah terhadap kebutuhan masyarakat yang mendesak.

II RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan metode non riset, karena dalam penelitian ini peneliti hanya mengumpulkan informasi dalam beberapa sumber, seperti buku, jurnal, dan internet, serta informasi berupa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli atau pakar. Penelitian ini membahas

kajian tentang Strategi Meningkatkan Kinerja Aparat Sipil Negara Era Globalisasi Dilingkungan Organisasi Pemerintah. Tinjauan dilakukan dari aspek literature, kemudian dianalisis.

III RESULTS AND DISCUSSION

Era globalisasi saat ini pemerintah perlu berbenah diri dalam meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, terutama dengan meningkatkan kinerja aparat sipil pemerintahan sebagai abdi masyarakat, dan abdi negara. Berbagai strategi dilakukan oleh pemerintah untuk mewujudkan pelayanan prima berbasis teknologi informasi. Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat era globalisasi sekarang ini, menuntut seluruh pegawai dilingkungan organisasi pemerintahan untuk bertindak lebih cepat dengan memperhatikan efisiensi di segala bidang. Menghadapi perkembangan tersebut pemerintah perlu berbenah diri, terutama dalam melengkapi sarana dan prasarana di bidang pemerintahan dalam mewujudkan good governance. Pemerintah perlu meningkatkan keterampilan dilingkungan Aparat Sipil Negara (ASN) pemerintahan, agar menjadi pelayan masyarakat yang professional. Pengertian professional adalah ASN yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus sesuai dengan bidang dan keahliannya, sehingga ia mampu melakukan tugasnya dengan baik dengan kemampuan yang maksimal, atau dengan kata lain adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Maksud terdidik dan terlatih bukan hanya pendidikan formal, tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik dalam

praktek serta menguasai landasan pengetahuan atau keterampilan serta sikap tertentu seperti yang tercantum dalam kompetensinya. Aparat Sipil Negara yang professional adalah mereka yang bekerja terampil, mempunyai pengetahuan, visi, dan memiliki sikap positif dalam melaksanakan serta mengembangkan kualitas hasil kerjanya secara terus menerus. Atau yang benar-benar ahli sesuai dengan bidang. Keahlian ini bisa diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan keterampilan lainnya, atau mengikuti program atau pengalaman secara khusus dalam pekerjaan. Kinerja pegawai menjadi peran penting yang akan mengukur capaian keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai keberhasilan tersebut kinerja organisasi banyak dipengaruhi oleh, sumber daya manusia, lingkungan kerja, kepercayaan dan motivasi individu, serta kepemimpinan transpormasional, dan budaya organisasi. Era globalisasi saat ini ada faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu teknologi informasi. Strategi yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kinerja ASN dilingkungan organisasi adalah melakukan manajemen kinerja yang terstruktur dan sistematis melalui aplikasi yang dibuat oleh pemerintah, yang tujuannya adalah untuk memonitor keberhasilan kinerja aparat pemerintahan.

IV CONCLUSION

Untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat pemerintah perlu meningkatkan kinerja Pegawai. Berbagai strategi dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai, di antaranya memberikan pelatihan kepada ASN, dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, lingkungan kerja, menumbuhkan kepercayaan diri dilingkungan ASN dengan kepemimpinan secara transpormasional, dengan budaya organisasi yang baik. Pada Era

Globalisasi saat ini faktor teknologi informasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehubungan dengan hal tersebut maka pemerintah perlu melakukan manajemen terstruktur dan sistematis melalui aplikasi yang dibuat oleh pemerintah, sehingga nantinya pemerintah dapat memantau atau memonitor keberhasilan kinerja aparat sipil pemerintahan dalam bekerja melayani masyarakat.

Bibliography

- [1]Fahmi, Irham. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Alfabeta.
- [2]Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, **Organizational Behavior**, Edisi 13 Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- [3]Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary.2016. **Human Resources Management**. Edisi 6. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- [4]Gibson. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- [5]Roskin, Michael G. and Nicholas O, Berry.2012 **IR: The New World of International Relations**. New Jersey : Prentice- hill.
- [6]Sedarmayanti,.2012. **Good Governance “Kepemerintahan Yang Baik”**. Edisi Revisi. Bagian Kedua. Bandung: Mandar Maju.
- [7]Pasolong, Harbani. 2011. **Teori Administrasi Publik**. Bandung: Alfabeta.