

## **SISTEMATIKAL REVIEW: PENINGKATAN KOMPETENSI SDM UNTUK MENCAPAI TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN (STUDI KASUS PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI INDONESIA)**

<https://10.0.205.137/jikk.v7i1.574>

Submitted: 02-12-2023 Reviewed: 17-01-2024 Published: 25-02-2024

**Pretty Luci Lumbanraja**  
prettyluci@gmail.com

PT. RISET PERKEBUNAN NUSANTARA

**Penny Chariti Lumbanraja**  
pennycharitylumbanraja@gmail.com

DINAS KOPERASI, PERDAGANGAN DAN  
PERINDUSTRIAN

**Abstract (In English).** *The concept of sustainable development continues to develop, one of which is the balance of development dimensions in the form of a sustainability prism. Based on the prism of sustainability, development must pay attention to the balance between three dimensions, namely economic, social and environmental. This view is also the basic concept in this research. Development in Indonesia still does not show a balance between economic, social and environmental dimensions. So the aim of this study is to examine the economic, environmental and social dimensions of sustainable development and reveal the meaning of each of these dimensions. The indicators which are interpreted as explanations of each dimension will later become the basis for the State Civil Apparatus (ASN) to develop their competencies. Increasing ASN competency will later become a driving force in realizing sustainable development in Indonesia. The research method is a literature review using secondary data and nationally accredited literature studies. The results of this research show that increasing the competency of ASN human resources can realize quite significant sustainable development goals, namely goal 1; 3; 4; 8; 9; and 14.*

**Keywords:** Competence, Sustainable Development, State Civil Service

**Abstract (In Bahasa).** *Konsep pembangunan berkelanjutan terus mengalami perkembangan, salah satunya adalah keseimbangan dimensi pembangunan dalam bentuk prisma keberlanjutan. Berdasarkan prisma keberlanjutan, pembangunan harus memperhatikan keseimbangan antara tiga dimensi yaitu ekonomi, sosial, lingkungan. Pandangan ini pula yang menjadi konsep dasar dalam penelitian ini. Pembangunan di Indonesia masih belum menunjukkan keseimbangan antara dimensi ekonomi, sosial, lingkungan. Sehingga tujuan dari studi ini adalah mengkaji dimensi ekonomi, lingkungan dan sosial dari pembangunan berkelanjutan serta mengungkapkan arti dari setiap dimensi tersebut. Indikator-indikator yang diartikan sebagai penjelasan setiap dimensi itu nantinya sebagai dasar bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mengembangkan kompetensinya. Peningkatan kompetensi ASN nantinya sebagai penggerak dalam mewujudkan pembangunan Indonesia yang berkelanjutan. Metode penelitian dengan literatur review menggunakan data sekunder serta studi literatur terakreditasi nasional. Hasil dari penelitian ini diperoleh peningkatan kompetensi SDM ASN dapat mewujudkan tujuan pembangunan berkelanjutan yang cukup signifikan yaitu tujuan 1; 3; 4; 8; 9; dan 14.*



**Keywords:** Kompetensi, Pembangunan Berkelanjutan, Aparatur Sipil Negara

## 1. INTRODUCTIONS

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan tantangan yang harus dicapai dalam penyelenggaraan administrasi negara Indonesia. Sayangnya, pengelolaan ASN dengan menggunakan sistem merit belum sepenuhnya mampu diterapkan. Kebijakan dalam hal manajemen ASN belum terlaksana berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Tak hanya itu, dalam hal pengembangan ASN juga belum bisa memenuhi unsur yang adil, objektif serta wajar sesuai dengan kebutuhan birokrasi pemerintahan. Rendahnya tingkat kompetensi ASN yang kerap ditemukan dalam prakteknya akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja ASN, menghambat pembangunan nasional serta mengakibatkan kurangnya kebermanfaatan kepada publik. Ini menjadi perhatian serius sebab dengan kondisi yang terjadi secara terus-menerus akan berakibat buruk pada pembangunan negara yang berkelanjutan. Akan sangat sulit untuk melahirkan ASN yang profesional dan proporsional untuk mengemban tanggung jawab pelayanannya dengan baik.

Dalam menjalankan tugas pelayanan, pemerintah dibantu oleh pegawai yang disebut dengan ASN. Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 1 ayat 1 bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pelayanan pemerintahan dapat dikatakan baik apabila ASN mampu memberikan kinerja dalam sebuah organisasi. Pelayanan yang baik akan tercipta jika setiap elemen dalam sebuah organisasi mengetahui secara detail tugas pokok dan fungsinya masing-masing agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan sehingga program untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik.

Terdapat paling sedikit 5 kajian yang dilakukan Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang memetakan permasalahan pengembangan kompetensi ASN di Indonesia baik yang datang dari dalam maupun luar pemerintah. Pertama, penyusunan kebijakan pengembangan kepegawaian ASN saat ini belum dipedomani sesuai dengan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Kedua, pengembangan kompetensi ASN belum mengacu pada perencanaan pembangunan mulai dari tingkat nasional hingga daerah. Ketiga, antara perencanaan pembangunan nasional maupun daerah tidak memiliki keterkaitan dalam tataran organisasional sehingga menyebabkan ketidakjelasan program pengembangan kepegawaian dengan rencana strategis yang telah disusun. Keempat, pengembangan kompetensi masih diartikan dalam ruang lingkup yang sempit dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihannya sebatas dilakukan secara klasikal. Kelima, pengembangan kompetensi masih diterapkan secara terpisah dengan kebijakan karir.

Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 69 ayat 3 menjelaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki seorang ASN telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan. Pada pasal tersebut mengkaji tiga komponen penting dalam pembagian kompetensi seorang ASN yang terdiri dari, kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. Kompetensi teknis berarti kompetensi yang harus dimiliki ASN dan dapat diukur dari tingkat dan

spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Kompetensi manajerial berarti kompetensi yang diukur dari tinggi rendahnya pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan. Sementara kompetensi sosial kultural merupakan kompetensi yang dapat diukur dari pengalaman kerja ASN yang berhubungan erat dengan masyarakat dan lingkungan kerjanya.

Sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Bab IV yang menjelaskan Standar dan Dimensi Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Adapun kriteria pengukuran tingkat profesionalitas ASN diukur melalui dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Setiap dimensi dalam Standar Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari Standar Profesionalitas ASN. Salah satunya merupakan dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data atau informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti PNS dan tentunya harus sesuai dengan pelaksanaan tugas dan jabatannya di dunia pemerintahan.

### **Pembangunan berkelanjutan**

Pembangunan berkelanjutan memiliki definisi dan umum diartikan sebagai “gagasan umat manusia yang memiliki kekuatan untuk menciptakan pembangunan yang memenuhi kebutuhannya saat ini tanpa harus mengganggu kemampuan generasi selanjutnya saat memenuhi kebutuhannya pribadi” (WCED, 1987).

Terdapat lima prinsip untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan yang disampaikan oleh Jacobs, dkk (1986), yaitu sebagai berikut:

- a) Integrasi antara konservasi dan pembangunan (integration of conservation and development);
- b) Pemeliharaan integritas lingkungan (maintenance of ecological integrity);
- c) Pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat (fulfillment of basic human needs) baik kebutuhan materi maupun non-materi;
- d) Mewujudkan keadilan sosial (social equity) masa kini dan masa yang akan datang; dan
- e) Kesempatan menentukan nasib sendiri (self determination) melalui kemandirian atau partisipasi masyarakat

Indikator pembangunan berkelanjutan mencakup banyak aspek keberlanjutan, namun tidak semuanya. Mungkin terdapat perbedaan antara indikator yang digunakan di satu negara dengan indikator yang digunakan di negara lain. Ada berbagai subjektivitas dalam sistem indikator di berbagai negara, wilayah, dan tahap pembangunan. Ada banyak indikator dalam sistem pembangunan berkelanjutan yang dapat memberikan pengaruh terhadap sistem ini. Indikator-indikator tersebut dirangkum pada tiga dimensi pembangunan berkelanjutan yang paling mengemuka, yaitu dimensi sosial, ekonomi dan lingkungan. Keseimbangan dari tiga dimensi tersebut dapat mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan.

## **Core Values ASN**

BerAKHLAK sebagai Core Values ASN adalah nilai mutlak yang harus dilaksanakan oleh setiap ASN di seluruh Indonesia. BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Core Values ASN ini adalah inti dari nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Core values merupakan titik tonggak penguatan budaya kerja, yang tidak hanya dilakukan oleh para ASN tingkat pusat namun sampai pada tingkat daerah. Semangat dari penyeragaman core values tersebut ialah untuk membangun kesadaran aparat, pemahaman hingga akhirnya implementasi budaya kerja harus sesuai dengan core values dan menjadi mindset yang harus tertanam dalam hati seluruh ASN saat menjalankan tugasnya.

### **Berorientasi Pelayanan**

1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
2. Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan
3. Melakukan perbaikan tiada henti

### **Akuntabel**

1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat serta disiplin dan berintegritas tinggi
2. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien
3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

### **Kompeten**

1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
2. Membantu orang lain belajar
3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif

### **Harmonis**

1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
2. Suka menolong orang lain
3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif

### **Loyal**

1. Memegang teguh ideologi Pancasila dan UUD RI Tahun 1945
2. Setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah
3. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara, serta menjaga rahasia jabatan dan negara

### **Adaptif**

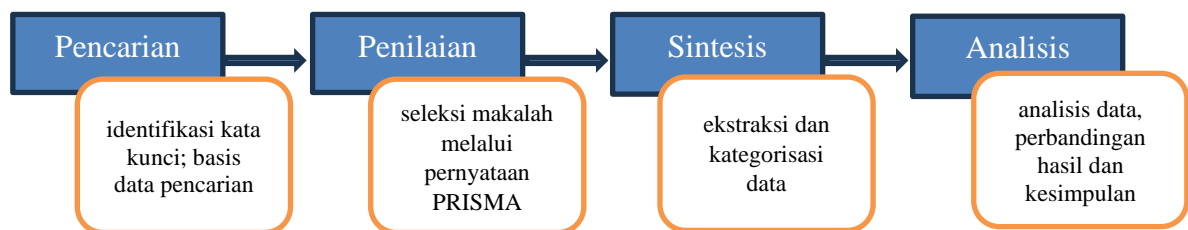
1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas
3. Bertindak proaktif

### Kolaboratif

1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

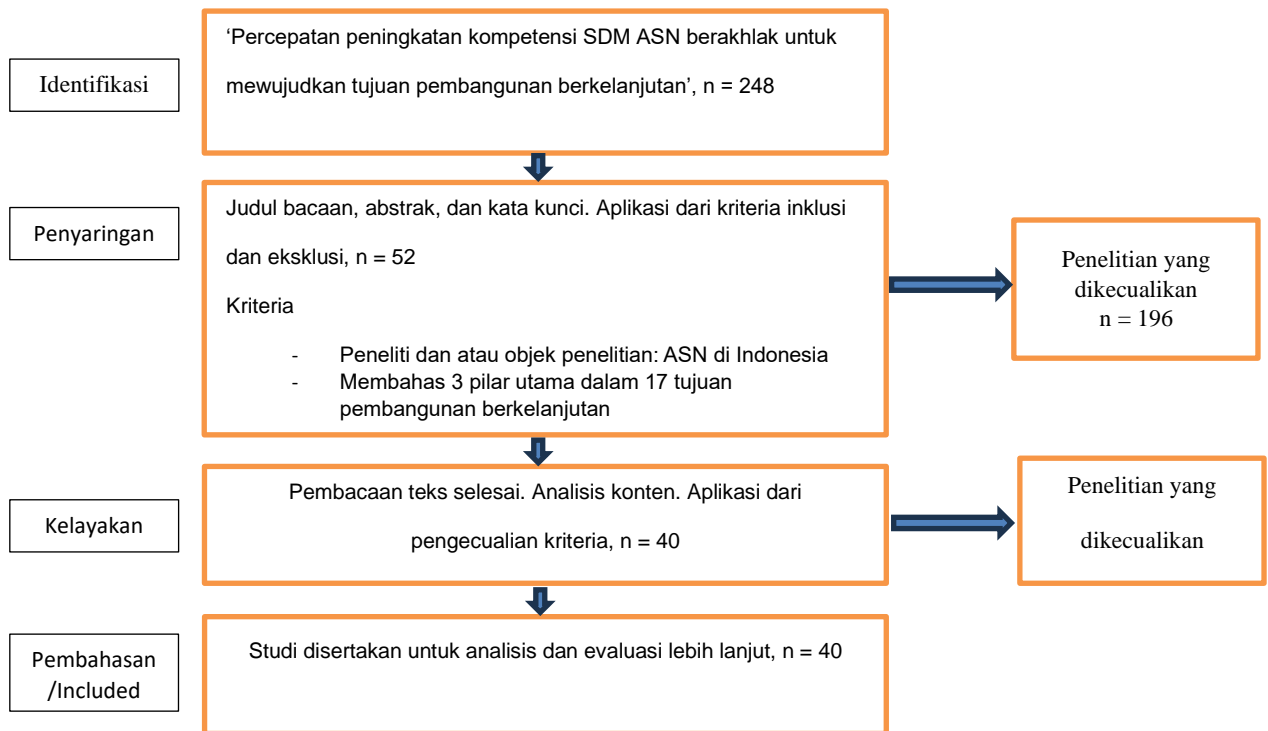
## 2. METHOD

Kerangka SALSA digunakan untuk pencarian literatur dan analisis untuk meminimalkan subyektivitas. Literatur ilmiah menunjukkan metodologi SALSA sebagai salah satu alat yang terbaik untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensistematisasikan literatur, yang menjamin presisi dan kelengkapan metodologi. Selanjutnya pernyataan PRISMA pun disusul untuk menjamin konsistensi dan kelengkapan proses penelitian. PRISMA juga memastikan bahwa penelitian tersebut akurat dan lengkap. Gambar 1 menunjukkan kerangka kerja untuk pencarian dan tinjauan literatur sistematis.



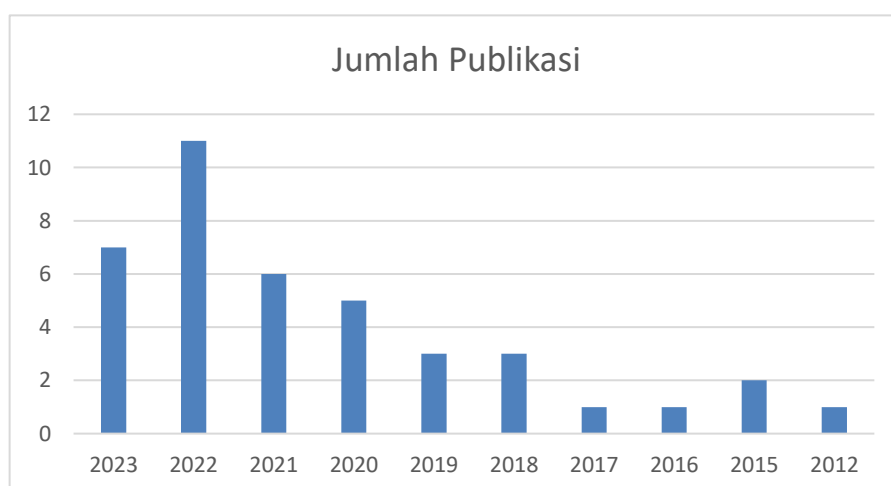
Gambar 1. Kerangka SALSA untuk pencarian dan tinjauan literatur sistematis

Fase pertama dari teknik SALSA adalah pencarian; pencarian literatur dilakukan pada database Google Scholar dengan kombinasi topik: “peningkatan kompetensi SDM” dan “tujuan pembangunan berkelanjutan”. Pencarian mencakup periode 2012–2023. Tahap kedua dari SALSA adalah penilaian dengan menggunakan PRISMA. Teknik ini digunakan untuk pemilihan makalah yang diikuti. Publikasi ini disertakan untuk analisis lebih lanjut jika memenuhi kriteria inklusi. Kriteria inklusi adalah sebagai berikut: kombinasi kata kunci pada judul, kata kunci bagian, atau abstrak makalah; penilaian berorientasi pada penelitian yang melibatkan ASN sebagai penulis dan atau sebagian objek penelitian; makalah yang diterbitkan di jurnal ilmiah yang ditinjau sejawat; dan makalahnya diterbitkan di bidang ekonomi, sosial, hukum, politik, hingga pengabdian masyarakat, yang membahas indikator-indikator dari tujuan pembangunan berkelanjutan. Kriteria eksklusi adalah sebagai berikut: review artikel; tajuk rencana surat; makalah prosiding konferensi; makalah yang tidak ditulis dalam bahasa Inggris; dokumen bukan makalah penelitian utama. Tabel 1 menunjukkan jumlah penelitian yang diperoleh dari pencarian setiap dimensi. Gambar 2 menunjukkan langkah PRISMA untuk tahap penilaian.



Gambar 2. Langkah-langkah PRISMA untuk tahap penilaian.

Kumpulan indikator yang teridentifikasi ditemukan dalam artikel jurnal yang diterbitkan dari tahun 2012 hingga tahun 2023. Dari 40 publikasi yang dianalisis, sebanyak 11 publikasi diterbitkan tahun 2022 (27,5%); 7 publikasi tahun 2021 (17,5%); 6 publikasi tahun 2020 (15%); 5 publikasi tahun 2019 (12,5%); 3 publikasi tahun 2018 (7,5%); 3 publikasi tahun 2017 (7,5%); 2 publikasi tahun 2016 (5%); serta masing-masing 1 publikasi tahun 2015; 2014; dan 2012 (2,5%). Gambar 3 menunjukkan jumlah makalah yang diterbitkan pada tahun 2012–2023.



Gambar 3. Tahun Penelitian Diterbitkan

Analisis menunjukkan ditemukan 40 total penelitian untuk mengekstraksi indikator-indikator tujuan pembangunan berkelanjutan. Tabel 1 menunjukkan

indikator-indikator yang diambil dari makalah-makalah tersebut. Untuk dimensi sosial, ditemukan 6 indikator; untuk dimensi ekonomi, ditemukan 5 indikator; untuk dimensi lingkungan hidup terdapat 3 indikator.

Tabel 1. Penelitian yang diperoleh dari pencarian setiap dimensi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Referensi</b>
<b>Sosial</b>	Kontribusi terhadap lapangan kerja	[1]; [11]
	Struktur demografi	[16]; [25]; [30]; [32]
	Pendidikan/ Pengetahuan/ Kompetensi/ Pengembangan	[3]; [4]; [5]; [6]; [7]; [8]; [9]; [10]; [11]; [13]; [14]; [15]; [16]; [19]; [20]; [21]; [22]; [23]; [24]; [25]; [26]; [27]; [28]; [29]; [30]; [31]; [32]; [33]; [34]; [35]; [37]; [38]; [39]; [40]
	Keamanan Makanan/ Kesehatan dan Nutrisi	[24]; [25]; [26]; [28]; [30]; [31]; [32]; [35]; [37]; [40]
	Teknologi	[1]; [3]; [6]; [8]; [9]; [10]; [11]; [14]; [36]; [40]
	Kualitas Proses Pelayanan	[2]; [3]; [4]; [5]; [6]; [8]; [9]; [10]; [11]; [12]; [13]; [14]; [15]; [16]; [17]; [18]; [23]; [24]; [25]; [26]; [28]; [29]; [30]; [31]; [32]; [33]; [34]; [35]; [36]; [37]; [38]
<b>Ekonomi</b>	Produktivitas Modal	[1]; [11]
	Produktivitas Tenaga Kerja	[1]; [4]; [5]; [6]; [8]; [11]; [20]; [21]; [34]; [38]
	Aksesibilitas	[11]; [16]; [28]; [31]
	Efisiensi/ Efektivitas	[2]; [3]; [6]; [7]; [10]; [12]; [13]; [14]; [19]; [20]; [21]; [27]; [28]; [32]; [34]; [36]; [37]; [38]; [39]; [40]

Dimensi	Indikator	Referensi
	<i>Profitability</i>	[1]
Lingkungan	Polusi	[11]
	Biodiversitas/Keanekaragaman Hayati	[11]
	Sumber Daya	[1]; [2]; [6]; [8]; [11]; [17]; [27]

Sumber: Data Diolah Peneliti, (2023)

### 3. RESERCH

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan indikator-indikator yang relevan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi SDM ASN ber-AKHLAK di Indonesia. Aspek ekologi, ekonomi, dan sosial semuanya menjadi bagian dari tujuan pembangunan berkelanjutan.

Berdasarkan Badan Pusat Statistika (2023) dalam buku, 'Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan tahun 2022' menerangkan bahwa tujuan-tujuan pembangunan berkelanjutan yang dapat tercapai melalui peningkatan kompetensi SDM ASN yaitu:

- ✓ **Tujuan 1:** Mengakhiri Kemiskinan dalam Segala Bentuk Dimanapun
- ✓ **Tujuan 3:** Menjamin Kehidupan yang Sehat dan Meningkatkan Kesejahteraan Seluruh Penduduk Semua Usia
- ✓ **Tujuan 4:** Menjamin Kualitas Pendidikan yang Inklusif dan Merata serta Meningkatkan Kesempatan Belajar Sepanjang Hayat
- ✓ **Tujuan 8:** Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua
- ✓ **Tujuan 9:** Membangun Infrastruktur yang Tangguh, Meningkatkan Industri Inklusif dan Berkelanjutan, serta Mendorong Inovasi
- ✓ **Tujuan 14:** Melestarikan dan Memanfaatkan Secara Berkelanjutan Sumber Daya Kelautan dan Samudera untuk Pembangunan Berkelanjutan





#### Gambar 4. Indikator yang paling direkomendasikan untuk keberlanjutan kompetensi SDM ASN

Indikator-indikator pada Gambar 4 di atas dihubungkan dengan *core values* AKHLAK ASN, dapat diperoleh bahwa dimensi sosial yang paling mendominasi untuk meningkatkan kompetensi SDM agar mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan dengan melalui kegiatan pendidikan, pengetahuan, kompetensi (sertifikasi), dan pengembangan (pelatihan). Selanjutnya disusul kualitas proses pelayanan, kesehatan, dan teknologi. Hal ini didukung dengan penelitian Hasmidah, (2022) mengenai peran tenaga ASN di bidang pendidikan dalam menyelesaikan permasalahan anak putus sekolah. Selanjutnya didukung penelitian Maksin, dkk, (2022) dengan memegang teguh nilai Ber-AKHLAK dalam melaksanakan tugas, maka ASN dapat mendorong terciptanya birokrasi yang semakin dinamis untuk mendukung pembangunan Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada Gambar 4, dapat diperoleh bahwa indikator yang lebih mendominasi untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan pada dimensi ekonomi yaitu indikator efisiensi dan efektivitas. Hal ini didukung penelitian Destiana, (2022) menyatakan bahwa untuk merespon persaingan global yang masuk dalam ranah digital, SDM di sektor publik dituntut untuk dapat lebih adaptif agar kinerja pelayanan pemerintah lebih optimal dengan memberdayakan kemajuan teknologi dalam menunjang efektifitas dan efisiensi organisasi.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada Gambar 4, dapat diperoleh bahwa indikator yang lebih mendominasi untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan pada dimensi lingkungan yaitu indikator sumber daya. Menurut penelitian Lumbanraja (2023), demi mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan maka sangat diperlukan mengembangkan sistem yang menghasilkan keuntungan beriringan dengan menghindari kerusakan lingkungan. Hal ini dengan mempertimbangkan inovasi ramah lingkungan (bebas polusi), pengelolaan sumber daya dan limbah dengan baik, penggunaan kembali bahan baku serta transisi menuju konsumsi dan produksi yang berkelanjutan.

Menurut penelitian Maksin, dkk, (2022) menyatakan bahwa ASN dibekali dengan sumber daya oleh negara yang sudah barang tentu berupa entitas yang harus dipertanggungjawabkan. ASN diharapkan untuk menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Efektivitas yang merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Menurut penelitian yang dilakukan Widyasari, dkk, (2023) bahwa tenaga ASN yang berperan melakukan pengembangan sumber daya dengan melibatkan peran masyarakat. Sehingga pembangunan tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan, dapat memberikan keuntungan secara ekonomi, sosial, budaya kepada masyarakat.

Berdasarkan indikator-indikator tujuan pembangunan berkelanjutan yang telah diuraikan dalam penelitian-penelitian tersebut telah memenuhi *core values* AKHLAK ASN, sebagaimana diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai yang pertama adalah nilai berorientasi pelayanan, setiap insan ASN diwajibkan berkomitmen memberikan pelayanan prima bagi kebutuhan masyarakat. ASN dituntut untuk bersikap ramah, cekatan, solutif, serta dapat diandalkan dalam memahami dan mematuhi segala kebutuhan

masyarakat. Perbaikan tiada henti juga wajib dilakukan sebagai evaluasi dalam pelaksanaan pelayanan publik kepada masyarakat.

2. Nilai yang kedua adalah akuntabilitas, yaitu melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, serta berintegritas tinggi wajib dijunjung dan tertanam dalam diri ASN
3. Nilai yang ketiga adalah kompeten. Nilai ini menggambarkan ASN untuk terus belajar mengembangkan kapabilitas. ASN harus mampu meningkatkan kompetensi untuk menjawab tantangan yang akan selalu berubah serta melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan kualitas terbaik, seperti menguasai bidang teknologi informasi sebagai penunjang proses pelaksanaan pekerjaan.
4. Nilai yang keempat adalah harmonis. Nilai ini menjadi penting terutama dalam kaitannya dengan proses, kemampuan, dan kualitas berorganisasi dalam pekerjaan. Setiap ASN harus menumbuhkan rasa saling peduli dan menghargai perbedaan. Terciptanya harmonisasi dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif yang berefek kepada pelayanan yang prima kepada masyarakat
5. Nilai yang kelima yaitu loyal, dimana ASN dituntut untuk selalu mendedikasikan dirinya serta mengutamakan kepentingan untuk bangsa dan negara.
6. Nilai yang keenam yaitu adaptif, dimana ASN diharapkan terus untuk selalu mengembangkan kreativitas dan inovasinya dalam pemberian pelayanan publik terhadap masyarakat.
  - Nilai yang terakhir yaitu kolaboratif. Nilai tersebut diperlukan untuk berupaya dalam mengatasi pemecahan masalah bangsa ini, yang mana sebaiknya dilakukan dengan membangun suatu kerja sama secara sinergis antar sesama ASN (Maksin, dkk, (2022)).

#### **4. CONCLUSION**

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dimensi sosial yang paling mendominasi untuk meningkatkan kompetensi SDM ASN ber-AKHLAK untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan dengan melalui kegiatan pendidikan, pengetahuan, kompetensi (sertifikasi), dan pengembangan (pelatihan), kualitas proses pelayanan, kesehatan, dan teknologi.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa indikator yang lebih mendominasi meningkatkan kompetensi SDM ASN ber-AKHLAK untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan pada dimensi ekonomi yaitu indikator efisiensi dan efektivitas, produktivitas tenaga kerja, aksesibilitas.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa indikator yang lebih mendominasi meningkatkan kompetensi SDM ASN ber-AKHLAK untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan pada dimensi lingkungan yaitu indikator sumber daya.

## REFERENCES

- [1] Mulyadi, A., T. A. Dwisasti, C. Rahmanasari. (2022). Mewujudkan Pemerintahan Berkelas Dunia Melalui Rekrutmen Smart Asn Berakhlak Di Era 4.0. *Musamus Journal Of Public Administration*. Pp: 529-537. Diakses dari <https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/fisip/article/view/5412/3048> [20 November 2023].
- [2] Maksin, M., R. A. Tantri, S. Hidayat, dan A. E. Ariyanto. (2022). Pelaksanaan Program “ASN Ber-Akhlak” Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Loyalitas Pegawai. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*. Vol 8 (1). Pp: 27 – 34. Diakses dari <https://journal.umpr.ac.id/index.php/restorica/article/view/3117/2493> [20 November 2023].
- [3] Sari, S. I., dan M. Maya. (2021). Efektivitas Program Kartu Smart Madani Di Dinas Komunikasi Informatika Statistik Dan Persandian Kota Pekanbaru. *JIANA: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol. 19 (2). Pp: 75-85 76 e-ISSN: 2714-55881 | p-ISSN: 1411-948X.
- [4] Wahyuni, S. (2020). Capacity Building Strategy Of Public Training Institute In Improving Civil Servant’s Competencies To Realized Learning Organization. *Jurnal Bestari*. Vol 1 (1). Pp:32-46. Diakses dari <https://jurnalbestari.ntbprov.go.id/index.php/bestari1/article/view/6/4> [20 November 2023].
- [5] Ahmad, A. (2023). Efektivitas Service Excellent Training dan Implementasi Core Value Ber akhlak Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah Sektor Pelayanan Publik (Studi Kasus pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang). Diakses dari <http://repository.itbwigalumajang.ac.id/2001/> [20 November 2023].
- [6] Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. Vol. 5 (1). Pp: 437-460. Diakses dari <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dialogue/article/view/15762/9173> [20 November 2023].
- [7] Pramudito, H., E. Brotojoyo, A. Utomo, L. A. Imron. (2023). Mewujudkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah Boyolali. *Wasana Nyata: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*. Vol 7 (1). Pp: 68-79. Diakses dari [https://www.e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/wasana\\_nyata/article/view/1479/977](https://www.e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/wasana_nyata/article/view/1479/977) [20 November 2023].
- [8] Safiri, R. B. (2022). Pelatihan Penerapan Perilaku Adaptif PNS dalam Menghadapi Era Globalisasi. *COMMUNITY: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. Vol. 2 (2). Pp. 107-114. Diakses dari <https://www.jurnalp4i.com/index.php/community/article/view/1917/1787> [20 November 2023].
- [9] Pratiwi, S., N, Faradila, dan Y. Iashania. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas

- Pelayanan Publik. Nusantara Innovation Journal. Vol. 1(1). Pp: 28-37. Diakses dari <https://bpsdm.kaltimprov.go.id/> [20 November 2023].
- [10] Basuki, A. (2021). Pembangunan Pendidikan di Provinsi Banten. Jurnal Sumber Daya Aparatur. Vol. 3 (1). Pp: 99-114. Diakses dari <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/278> [20 November 2023].
- [11] Christanto, L. M. H., S. J. Purnomo, dan F. I. Farhan. (2023). Transformasi Pembangunan di Kabupaten Sanggau melalui Rencana Induk Kelitbangan dan Kualitas Riset yang Unggul. AoEJ: Academy of Education Journal. Vol. 14 (2). Pp: 435-445. Diakses dari <https://jurnal.ucy.ac.id/index.php/fkip/article/view/1712/1470> [20 November 2023].
- [12] Kadarisman, M., Izzatusholekha, dan N. Putra. (2021). Dinamika Politik dalam Reformasi Administrasi Publik. KAIS Kajian Ilmu Sosial. Vol. 2 (1). Pp: 141-157. Diakses dari <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/kais/article/view/9660/5820> [20 November 2023].
- [13] Sedarmayanti, dan N. Nurliawati. (2012). Strategi Penguatan Etika dan Integritas Birokrasi dalam Rangka Pencegahan Korupsi Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol. 10 (3). Pp: 337-362. Diakses dari <https://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/311/285> [20 November 2023].
- [14] Mufhidah, S. (2022). Penerapan Nilai Integritas Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandar Lampung. Skripsi Diakses dari <https://digilib.unila.ac.id/59856/> [20 November 2023].
- [15] Purnomo, A. H., dan P. Hapsari. (2019). Analisis Kebutuhan Penelitian dan Pengembangan Bidang Sosial dan Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur. Jurnal Riset Pembangunan. Vol. 2(1). Pp: 12-21. Diakses dari <https://jrp1.kaltimprov.go.id/index.php/jrp/article/view/43/26> [20 November 2023].
- [16] Wardi, S. (2020). Gaya Kepemimpinan Walikota untuk Meningkatkan Kinerja dan Akhlak Aparatur Sipil Negara di Kota Pontianak. Jurnal Kajian Pembelajaran dan Keilmuan Vol. 3 (2). Pp: 185-192. Diakses dari <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jurnalkpk/article/view/41212/756765862> [20 November 2023].
- [17] Widyasari, N. K. Puspa, Swadaya, A. A. Putu, Budiarta, I. Putu. (2023). Penanganan BIMTEK untuk Pengembangan Desa Wisata. Diploma thesis, Politeknik Negeri Bali. Diakses dari <https://repository.pnb.ac.id/9510/> [20 November 2023].
- [18] Awanis, I. D. (2021). Strategi Pemerintah Kota Pekanbaru Dalam Menciptakan Smart City Madani. Diakses dari <https://repository.uin-suska.ac.id/46681/> [20 November 2023].
- [19] Septiady, G. (2017). Peran Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (Lpmp) dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus: LPMP Propinsi DKI

- Jakarta). Skripsi. Diakses dari <http://repository.unj.ac.id/> [20 November 2023].
- [20] Mahendra, R. O. (2021). Analisis Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian melalui Jalur Inpassing pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Tesis. Diakses dari <https://repository.uir.ac.id/> [20 November 2023].
- [21] Partiningsih. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar Lampung. Diakses dari <http://repository.radenintan.ac.id/4565/> [20 November 2023].
- [22] Yudo, W. H. (2016). Analisis Kompetensi Aparat dalam Meningkatkan Ketertiban Siswa Berlalu Lintas di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Tesis. Diakses dari <http://eprint.stieww.ac.id/> [20 November 2023].
- [23] Pradana, H. D. dan I. K. P. Arthana. (2015). Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Timur. Jurnal Mahasiswa UNS. Pp: 1-10. Diakses dari <https://core.ac.uk/> [20 November 2023].
- [24] Fahrezi, A. (2022). Standardisasi Pelayanan Publik pada Mal Pelayanan Publik di Era Pandemi Covid-19. Skripsi. Diakses dari <https://eprints.uinsaizu.ac.id/> [20 November 2023].
- [25] Yurza, R. (2020). Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Diakses dari <https://repository.uir.ac.id/> [20 November 2023].
- [26] Pratama, D. (2023). Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dengan Upaya Reward, Punishment dan Motivasi Kerja. Undergraduate thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Diakses dari <http://repository.unissula.ac.id/> [20 November 2023].
- [27] Mubarok, L. (2022). Implementasi Penilaian Autentik Kurikulum 2013 di Mi Maarif Nu Karangdadap Kecamatan Kalibagor Kabupaten Banyumas. Diakses dari <https://repository.uinsaizu.ac.id/> [20 November 2023].
- [28] Putri, B. A. (2020). Analisis Penerapan Rujukan Berjenjang Pasien Peserta BPJS Kesehatan di Puskesmas Mandala Kota Medan. Skripsi. Diakses dari <http://repository.uinsu.ac.id/> [20 November 2023].
- [29] Ramadhania, D. (2021). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Skripsi. Diakses dari <https://repository-feb.unpak.ac.id/> [20 November 2023].
- [30] Yunita, E. P. (2019). Peran Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Dalam Mengupayakan Program Kota Layak Anak Di Kota Pekanbaru. Tesis. Diakses dari <https://repository.uir.ac.id/> [20 November 2023].
- [31] Hasmidah, R. (2022). Peranan Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dalam Penanganan Anak Putus Sekolah di Kecamatan Tenayan Raya. Diakses dari <https://repository.uir.ac.id/11199/> [20 November 2023].
- [32] Anggraini, W. P. (2022). Analisis Etika Pelayanan Publik Di Kantor Lurah Tangkerang Timur Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru. Diakses dari <https://repository.uir.ac.id/18328/> [20 November 2023].

- [33] Sudjatmoko, P. H. (2018). Evaluasi Dan Strategi Peningkatan Penyaluran Tunjangan Profesi Guru Pegawai Negeri Sipil Daerah Jenjang Pendidikan Menengah Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Diy Tahun 2017. Tesis. Diakses dari <http://eprint.stieww.ac.id/296/> [20 November 2023].
- [34] Hamdanah, E. (2023). Strategi Pengelolaan Anggaran Lembaga Pendidikan (Studi tentang Sistem Pengelolaan Dana BOS dan Dampaknya terhadap Kualitas Pendidikan di MI Misbahul Ulum Pasucen Trangkil Pati). Diakses dari <http://repository.iainkudus.ac.id/11221/> [20 November 2023].
- [35] Putri, D. M. (2019). Efektifitas Pelaksanaan Program Sistem Layanan Dan Rujukan Terpadu (SLRT) Pada Dinas Sosial Kabupaten Siak Sri Indrapura. Diakses dari <https://repository.uir.ac.id/7131/> [20 November 2023].
- [36] Yanti, S. (2022). Strategi Media Relations Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Madiun dalam Mensosialisasikan Program Kerja Pemerintah. Diakses dari <https://etheses.iainponorogo.ac.id/20969/> [20 November 2023].
- [37] Utama, W. R. (2018). Efektivitas Pengelolaan Pangkalan TNI AL (Lanal) Banten dalam Menjaga Wilayah Perairan Banten. <https://eprints.untirta.ac.id/1069/> [20 November 2023].
- [38] Arfiansyah, M. R. (2020). Implementasi Perilaku Kerja Berbasis Nilai Budaya Kerja (NBK) Pada Kementerian Agama Republik Indonesia: Analisis Dengan Pendekatan Modifikasi Theory of Planned Behavior (TPB). Tesis. Diakses dari <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/28102> [20 November 2023].
- [39] Hormansyah. (2015). Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah (Studi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kereng Bangkirai Palangka Raya). Diakses dari <http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/57/> [20 November 2023].
- [40] Azizah, Firdhany Nur. (2022). Persepsi guru Madrasah Ibtidaiyah Tarbiyatul Khairat Semarang terhadap digitalisasi pendidikan. Diakses dari <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/20042/> [20 November 2023].
- [41] Bathaei, A, dan D. Streimikiene. (2023). A Systematic Review of Agricultural Sustainability Indicators. <https://doi.org/10.3390/agriculture13020241>[http](http://)
- [42] Lumbanraja, P.C. dan Lumbanraja, P.L. (2023). Analisis Variabel Ekonomi Hijau (Green Economy Variable) Terhadap Pendapatan Indonesia (Tahun 2011-2020) dengan Metode SEM-PLS. *Cendekia Niaga : Journal of Trade Development and Studies*. Volume 7 Nomor 1: 61-73. [Diakses pada 23 November 2023].
- [43] World Commission on Environment and Development(WCED). (1987). Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future. Diakses pada: <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> [Diakses pada 23 November 2023].
- [44] Jacobs, P., J. Gardner.,&D. Munro. (1986). Sustainable and Equitable Development: An Emerging Paradigm, in P. Jacobs and D. A. Munro (Eds.), *Conservation with Equity: Strategies for*

Sustainable Development. International Union for Conservation of Nature and Natural Resources, Cambridge, U. K. [Diakses pada 23 November 2023].