

**MENCIPTAKAN SISTEM MANAJEMEN APARATUR RESPONSIF DAN TERPADU APARATUR SIPIL NEGARA (SMART ASN) DI BKPSDM KOTA SUNGAI PENUH**

**MELAN NOVIANTI, EDWIN BUSTAMI, AMI FAUZIAH**  
**STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh**

Email:

[Melan9461@gmail.com](mailto:Melan9461@gmail.com)  
[edwinbustami@gmail.com](mailto:edwinbustami@gmail.com)  
[amifauzia20@gmail.com](mailto:amifauzia20@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to find out how to create a responsive and integrated civil servant management system (SMART ASN) at BKPSDM Sungai Penuh City. This study used a data approach approach obtained through interviews with 5 information with purposive sampling technic and using interviews which were then carried out by analyzing data through data reduction, data collection, and withdrawal to obtain accurate information. As for the results of the study that to determine the quality of SMART ASN at BKPSDM Sungai Penuh City today, researchers used six dimensions of SMART ASN quality, namely Recruitment of Prospective Civil Servants (CPNS) Using the Computer Assisted Test (CAT), Development of Career Patterns, Competency Development, Career Development , Promotion Through Open Selection, and Succession Plans in creating SMART ASN at BKPSDM Sungai Penuh City. Based on Law no. 5 of 2014 government tasks are carried out in the context of carrying out general government functions which include institutional utilization, staffing, and management. Meanwhile, certain development tasks are carried out through economic and social activities aimed at increasing the welfare and prosperity of the entire community.*

**Keywords:** *Responsive and Integrated Apparatus Management System, State Civil Apparatus*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui Bagaimanakah Menciptakan Sistem Manajemen Aparatur Responsif dan Terpadu Aparatur Sipil Negara (SMART ASN) di BKPSDM Kota Sungai Penuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana data diperoleh melalui wawancara kepada 5 informan dengan teknik purposive sampling dan menggunakan pedoman wawancara yang kemudian dilakukan analisa data dengan triangulasi data melalui reduksi data, penafsiran data, dan penarikan kesimpulan sehingga dapat memperoleh informasi yang akurat. Adapun hasil penelitian bahwa untuk mengetahui kualitas SMART ASN di BKPSDM Kota Sungai Penuh saat ini, peneliti menggunakan enam

dimensi kualitas SMART ASN yaitu Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Menggunakan Computer Assisted Test (CAT), Pengembangan Pola Karier, Pengembangan Kompetensi, Pengembangan Karier, Promosi Melalui Seleksi Terbuka, dan Rencana Suksesi dalam menciptakan SMART ASN di BKPSDM Kota Sungai Penuh. Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka pengelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan tugas pembangunan tertentu dilaksanakan melalui pembangunan ekonomi dan sosial yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

**Kata Kunci :** *Sistem Manajemen Aparatur Responsif dan Terpadu, Aparatur Sipil Negara*

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pemerintah Indonesia mempunyai prioritas reformasi birokrasi hingga 2024 yaitu salah satunya mewujudkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) berkelas dunia. Amanat Undang-Undang No. 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menggariskan penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dijalankan berdasarkan asas profesionalisme, proporsional, akuntabel, serta efektif dan efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB), telah mencanangkan pembangunan “Sistem Manajemen Aparatur Responsif dan Terpadu Aparatur Sipil Negara (SMART ASN)” 2024.

Tahun 2019 pemerintah cukup gencar mengintroduksi dan mengampanyekan Sistem Manajemen Aparatur Responsif dan Terpadu Aparatur Sipil Negara (SMART ASN) sebagai konsepsi dan nilai baru yang perlu diinternalisasi bagi Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan birokrasi Indonesia. Generasi Sistem Manajemen Aparatur Responsif dan Terpadu Aparatur Sipil Negara (SMART ASN) dibangun sejalan dengan prioritas pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) serta *grand design* reformasi birokrasi nasional.

Kebijakan strategis pembangunan SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) bertumpu pada reformasi manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), PP No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sistem Manajemen Aparatur Responsif dan Terpadu Aparatur Sipil Negara (SMART ASN) adalah harapan di tengah kondisi birokrasi Indonesia yang masih berjalan tidak efektif. Indonesia berada di peringkat ke-77 dari 119 negara dalam *Global Talent Competitiveness Index*, dengan nilai 38,04 (Menpan.go.id).

Ada nada optimisme yang coba dibangun oleh pemerintah untuk mendorong para aparatur mampu beradaptasi menghadapi perubahan eksternal yang bersifat global di lingkungan birokrasi terjadi begitu cepat. Membentuk Aparatur Sipil Negara yang ideal dan kompetitif di era globalisasi merupakan tuntutan publik dan target yang harus dicapai. Tiga sasaran utama untuk mewujudkan Sistem Manajemen Aparatur Responsif dan Terpadu Aparatur Sipil Negara (SMART ASN) di Tahun 2019, yaitu: pertama, perencanaan ASN, dengan membuka formasi/ kualifikasi ASN yang sesuai dengan arah pembangunan nasional serta potensi daerah. kedua, pengadaan ASN yang transparan, objektif dan *fairness* untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat sekaligus menjangkir putra-putri terbaik bangsa. ketiga, meningkatkan profesionalisme, yakni meningkatkan kompetensi, kualifikasi dan kinerja sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Memang tak mudah merubah mindset dan mereformasi *culture* Aparatur Sipil Negara dari yang sebelumnya bermentalkan cenderung minta dilayani, menjadi Aparatur Sipil Negara yang sadar akan keberadaannya sebagai pelayan masyarakat. Untuk itu, melalui Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan lahir aparatur negara yang berintegritas, bersikap profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Penerapan Sistem Manajemen Aparatur Responsif dan Terpadu Aparatur Sipil Negara (SMART ASN) akan membawa perubahan yang cepat dan dinamis bagi pelayanan publik yang berkualitas. Untuk mendorong percepatan tersebut, kompetensi Aparatur Sipil Negara khususnya dari generasi milenial menjadi salah satu kunci dalam melaksanakan pemerintahan yang kredibel. Generasi milenial yang relatif "*open minded*", cerdas, dan inovatif, didukung dengan karakteristik "SMART ASN" yang memiliki jiwa nasionalisme, integritas, wawasan global, komunikasi, keramahan, jejaring, dan wirausaha, akan membawa perubahan bagi pelayanan publik. Selain itu, komitmen pemerintah untuk bekerja sama dan berkolaborasi dengan semua stakeholder adalah upaya untuk menciptakan inovasi di bidang pemerintahan.

Dalam hal ini, untuk mewujudkan Sistem Manajemen Aparatur Responsif dan Terpadu Aparatur Sipil Negara (SMART ASN) 2024 perlu adanya strategi yang jelas dan matang serta tujuan keberhasilan yang akan dicapai pemerintah daerah. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Sungai Penuh, menjadi dasar dan acuan sebagai langkah perencanaan dan langkah strategis untuk pengembangan ASN di pemerintahan Kota Sungai Penuh khususnya di BKPSDM Kota Sungai Penuh. Penyusunan rencana pengembangan kompetensi ASN merupakan hal yang penting untuk mewujudkan keserasian kompetensi yang akan dibangun dan target pembangunan Kota Sungai Penuh, seperti yang telah tercantum dalam Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa pentingnya ada penetapan kompetensi ASN, serta pengembangan ASN berbasis kompetensi yang ada pada Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di BKPSDM Kota Sungai Penuh, ditemukan berbagai permasalahan yaitu :

1. Pegawai BKPSDM Kota Sungai Penuh sudah dilaksanakan dengan mengacu pada prinsip-prinsip SMART ASN. Prinsip-prinsip tersebut diterapkan dalam penyelenggaraan pelayanan.
2. Masih terdapat ketidaksesuaian kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki ASN. Misalnya, penempatan pegawai belum sepenuhnya berjalan baik sehingga ada beberapa jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan formal.
3. Masih terdapat ASN yang kurang disiplin seperti pegawai yang datang pada pagi hari (pukul tujuh atau delapan) untuk hanya sekedar melakukan absensi wajah, kemudian pulang dan kembali ke kantor pada pukul tiga atau empat sore untuk kembali melakukan absensi wajah sore dimana diantara waktu pukul tujuh atau delapan pagi hingga tiga atau empat sore yang bersangkutan kosong tidak ada di kantor.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Menciptakan Sistem Manajemen Aparatur Responsif dan Terpadu Aparatur Sipil Negara (SMART ASN) di BKPSDM Kota Sungai Penuh**”.

### **Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur, dimana dalam hal ini akan timbul suatu masalah, sebuah proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan dari pengaturan tersebut. Menurut Hasibuan (2017: 5) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang tertentu.

Manajemen sebagai ilmu artinya manajemen dijadikan salah satu cabang ilmu pengetahuan, dan dipelajari sehingga dapat dijadikan acuan guna memecahkan permasalahan dalam suatu organisasi, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai, sedangkan manajemen sebagai seni artinya dalam mencapai tujuan yang diinginkan seorang pimpinan tergantung pada kemampuannya guna mempengaruhi karyawan perusahaan. Manajemen yang baik bisa diciptakan dengan memiliki bakat kepemimpinan dan mempunyai pengetahuan tentang manajemen, tetapi bukan berarti seseorang yang tidak mempunyai bakat kepemimpinan tidak bisa menjadi pemimpin.

### **Manajemen Aparatur Sipil Negara**

Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

### **Pengertian SMART ASN**

SMART ASN merupakan aparatur yang memiliki profil Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesionalisme, nasionalisme, berwawasan global, memiliki kemampuan informasi dan teknologi serta bahasa inggris, *hospitality* (pelayanan), *networking* (jaringan), dan *entrepreneurship* (kewirausahaan, gigih, inovatif). SMART ASN merupakan target pada Rencana

Pembangunan Jangka Menengah dalam agenda Reformasi Birokrasi 2010 – 2025. Dalam hal ini dijelaskan lebih rinci pada Pembangunan ASN 2020 – 2024, yang memiliki visi untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berintegritas, profesional, dan melayani serta siap menuju birokrasi berkelas dunia tahun 2024 (Sonia & Regan, 2021)

### **Menuju SMART ASN**

Pemerintah di seluruh dunia berusaha menciptakan nilai menggunakan teknologi dan strategi disruptif (Criado & Gil-Garcia, 2019:439). Disrupsi semakin menguat di era revolusi industri. Lingkungan eksternal birokrasi telah banyak berubah, namun birokrasi justru gagap terhadap perubahan tersebut. Padahal dengan kehadiran pelbagai teknologi dan artificial intelligence memaksa warga dapat mengoperasikan dan menerapkan di berbagai bidang termasuk birokrasi. Bila cara manual dan konvensional tetap dipertahankan maka hanya akan menghambat pelayanan publik. Oleh karena itu, dalam berbagai informasi dan statement pemerintah yang beredar di portal-portal berita, perlu upaya digitalisasi birokrasi. Dalam hal ini, titik temu SMART ASN dengan revolusi industri menjadi relevan. Bagi para pelayanan publik saat ini dan masa depan, penguasaan terhadap teknologi informasi sudah menjadi kewajiban yang inheren dalam peran sebagai ASN.

### **Indikator SMART ASN**

Secara kelembagaan, BKN telah mencanangkan sedikitnya enam langkah strategis dalam mewujudkan SMART ASN yakni :

1. Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menggunakan CAT,
2. Pengembangan pola karier,
3. Pengembangan kompetensi,
4. Pengembangan karier,
5. Promosi melalui seleksi terbuka, dan
6. Rencana Suksesi (BKN, 2019).

Strategi-strategi tersebut pada dasarnya sudah tersurat dalam Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN. Aspek yang lebih spesifik tentang tata kelola SDM milenial di era digital untuk mengoptimalkan generasi muda di lingkungan birokrasi Indonesia karena bagaimanapun cara kerja birokrasi di masa depan akan dituntut berubah. Birokrasi harus bisa beradaptasi cepat dengan berbagai perubahan. Dalam hal ini, birokrasi Indonesia bila ingin menjadi birokrasi kelas dunia, maka perlu mempertimbangkan trend perubahan yang terjadi di sektor publik di dunia global.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2020: 9) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara,

dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data, bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkontruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, aktivitas sosial, dan lain-lain. Alasan menggunakan pendekatan studi kasus pada penelitian ini karena dengan menggunakan pendekatan tersebut dapat mengetahui bagaimana Menciptakan SMART ASN di BKPSDM Kota Sungai Penuh.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT)**

BKN menggunakan sistem CAT untuk lebih menjamin obyektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, pada ujian penyaringan CPNS. *Computer Assisted Test* (CAT) adalah suatu metode seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar yang digunakan dalam seleksi CPNS. Tujuannya untuk memperoleh ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, dan etika profesi dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan.

Peserta tes perlu mengikuti serangkaian prosedur rekrutmen yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi sebagai salah satu langkah untuk menjadi pegawai. BKN telah menyusun prosedur rekrutmen CPNS yang meliputi :

1. Pelamar melakukan registrasi online ke portal BKN dan cetak bukti pendaftaran peserta untuk digunakan dalam proses validasi dokumen di instansi;
2. Pelamar mengirimkan berkas lamaran yang diperlukan ke instansi yang dilamar dengan disertai nomor pendaftaran peserta;
3. Petugas pendaftaran di instansi melakukan verifikasi kelengkapan dan kebenaran dokumen lamaran, sesuai dengan data peserta yang sudah di entry diportal;
4. Pelamar meminta Nomor Peserta Tes Ujian CPNS kepada panitia seleksi instansi apabila berkas lamaran dinyatakan lengkap dan benar;
5. Pelamar mengikuti ujian SKD pada waktu dan tempat yang ditentukan oleh panitia seleksi instansi;
6. Pelamar dapat melihat perolehan nilai SKD melalui web atau media yang tersedia. Bagi peserta yang dinyatakan lulus ujian SKD, berhak mengikuti tes SKB.

#### **Pengembangan Pola Karier**

Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 bahwa pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilaksanakan menggunakan Sistem Merit yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil, mengamanatkan bahwa pembinaan kepegawaian pegawai negeri sipil dalam pengembangan pola karier didasarkan atas merit system. Dalam kaitan ini, pola karier pns merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan / atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan yang secara berkesinambungan. Tujuannya pola karier adalah untuk menjamin keselarasan potensi pns dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan. Selanjutnya dalam Prinsip Pola Karier Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi ketentuan yaitu :

1. Kepastian : Bahwa Pola Karier Harus Menggambarkan Tentang Arah Alur Karier Yang Dapat Ditempuh Oleh Setiap Pns Yang Telah Memenuhi Syarat Yang Ditentukan Dalam Peraturan Perundang-Undangan
2. Profesionalisme : Bahwa Pola Karier Harus Dapat Mendukung Peningkatan Kompetensi Dan Prestasi Kerja PNS.
3. Transparan : Bahwa Pola Karier Harus Diketahui Oleh Setiap PNS Dan Memberi Kesempatan Yang Sama Kepada PNS Yang Telah Memenuhi Syarat Yang Ditentukan Dalam Peraturan Perundang-Undangan.
4. Keadilan : Bahwa Ketentuan Dalam Pola Karier Berlaku Sama Pada Setiap PNS Dan Tidak Bersifat Diskrimitatif.

### **Pengembangan Kompetensi**

Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur dengan jelas terkait Aparatur Sipil Negara. Dalam pasal 2 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi bagi ASN merupakan hal yang dapat meningkatkan profesionalisme ASN.

ASN diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi. Kesempatan untuk pengembangan kompetensi direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah. Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.

Pengembangan kompetensi di Kota Sungai Penuh dilakukan setiap tahunnya dan dievaluasi oleh pejabat yang berwenang. Peningkatan kompetensi yang dilakukan sangat terarah dan terukur karena didasarkan pada analisis kesenjangan kompetensi untuk masing-masing individu. Selama pandemi covid-19, ASN Kota Sungai Penuh diharuskan mengubah sistem yang semula luar jaringan menjadi dalam jaringan, ASN yang sebelumnya tidak terlalu mengetahui teknologi menjadi memahaminya sedikit demi sedikit dan sangat berimbang pada pengurangan biaya pengeluaran. Hal ini sejalan dengan konsep manajemen ASN berbasis merit.

Sebagai pengimplementasian proses pengembangan kompetensi bagi ASN, pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang mengatur dengan jelas terkait proses pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi aparatur sipil negara.

Pengembangan kompetensi di Kota Sungai Penuh dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, semua ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama

untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi. Tujuannya agar ASN dapat mengembangkan kompetensinya sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan pelayanan dengan baik dan ditunjang oleh pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang baik. Dalam pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi ASN terdiri dari diklat struktural, diklat fungsional, dan diklat teknis

### **Pengembangan Karier**

Pengembangan Karier adalah proses peningkatan keterampilan kerja individu yang dicapai untuk mencapai karier yang diinginkan. Tujuan pengembangan karier adalah menyelaraskan kebutuhan dan tujuan pegawai dengan peluang karier di organisasi saat ini dan masa depan. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karier yang dirancang secara baik akan membantu pegawai dalam menentukan kebutuhan karier mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan pegawai dengan tujuan organisasi.

Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 bahwa pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilaksanakan menggunakan Sistem Merit yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Pengembangan karier di Kota Sungai Penuh dilaksanakan dengan diterapkannya sistem merit. Sistem merit menjadikan kualifikasi, kompetensi dan kinerja sebagai pertimbangan utama dalam proses perencanaan, perekrutan, penggajian, pengembangan, promosi, retensi, disiplin dan pensiun pegawai dengan tujuan untuk menjadi dasar penerapan profesionalisme dan standar kompetensi dari ASN serta dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional yaitu ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari KKN. Sistem merit memperhatikan riwayat jabatan, pola karirnya, jenjang pendidikan, dan persyaratan dalam pangkat.

### **Indikator Promosi Melalui Seleksi Terbuka, dan**

Promosi ASN dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas dan pertimbangan dari tim penilai kinerja ASN pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras dan golongan. Setiap ASN yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Pasal 2 PERMENPAN No. 15 Tahun 2019 menjelaskan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 digunakan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif.

Promosi melalui seleksi terbuka di Kota Sungai Penuh dilaksanakan sesuai dengan ketentuan PERMENPAN No. 15 tahun 2019 tentang pengisian data jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif. Pengisian jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah lebih mengutamakan kompetensi

sebagai syarat utama. Promosi melalui seleksi terbuka di Kota Sungai Penuh menggunakan panitia tim independen.

### **Rencana Suksesi**

Rencana suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target. Rencana suksesi yaitu mencakup pengetahuan, kemampuan, kesopanan, dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki pegawai, bebas dari bahaya, resiko dan keragu-raguan.

Rencana suksesi di Kota Sungai Penuh dilaksanakan 1 tahun sekali, namun pada tahun 2022 dilaksanakan 2 kali dengan perencanaan yang matang dan koordinasi secara aktif dengan pihak-pihak terkait.

## **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah disajikan dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengetahui kualitas SMART ASN di BKPSDM Kota Sungai Penuh saat ini, peneliti menggunakan enam dimensi kualitas SMART ASN yaitu Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Menggunakan Computer Assisted Test (CAT), Pengembangan Pola Karier, Pengembangan Kompetensi, Pengembangan Karier, Promosi Melalui Seleksi Terbuka, dan Rencana Suksesi dalam menciptakan SMART ASN di BKPSDM Kota Sungai Penuh. Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka pengelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan tugas pembangunan tertentu dilaksanakan melalui pembangunan ekonomi dan sosial yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Dapat disimpulkan dalam, Menciptakan Sistem Manajemen Aparatur Responsif dan Terpadu Aparatur Sipil Negara (SMART ASN) di BKPSDM Kota Sungai Penuh, peneliti menggunakan enam dimensi kualitas SMART ASN yaitu:

1. Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menggunakan CAT
2. Pengembangan pola karier
3. Pengembangan kompetensi
4. Pengembangan karier
5. Promosi melalui seleksi terbuka
6. Rencana Suksesi

## **V. DAFTAR PUSTAKA**

- Adi, dkk. 2021. *Manajemen ASN Outlook*. Jakarta: Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia.
- BKN. 2019. *Enam Langkah Strategis Wujudkan SMART ASN*. <http://www.bkn.go.id/berita/enam-langkah-strategis-wujudkan-smart-asn>
- Dodi Faedlulloh, dkk. 2020. *Birokrasi dan Revolusi Industri 4.0 : Mencegah SMART ASN Menjadi Mitos dalam Agenda Reformasi Birokrasi Indonesia*. Jurnal Borneo Administrator. Vol. 16 No.3.

- Eko. 2021. *Membangun Birokrasi Digital*, Harian Kompas. <http://fia.ui.ac.id/membangun-birokrasi-digital/>
- Emanuele Gabriel Margherita and Braccini, A. M. (2021) 'Managing industry 4.0 automation for fair ethical business development: A single case study', *Technological Forecasting & Social Change*. Translate to Indonesian.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Moleong. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Prasetyo & Sutopo. 2018. *Industri 4.0 : Telaah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset*. Jurnal Teknik Industri. Vol. 13 No. 1.
- Primanto, dkk. 2014. *A Way to Eliminate Corruption, Cullusion and Nepotism Practices In Indonesian* (Translate to Indonesian). International Journal Of Research in Commerce & Management. Vol. 2 No. 10.
- Rivai. 2019. *Membangun Budaya Birokrasi dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0*. Jurnal Transformasi Administrasi. Vol. 9 No.2.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior* (Edition 17th). Translate to Indonesian. New Jersey: Pearson Education
- Sonia & Regan. 2021. *Strategi Pengembangan Kompetensi untuk Mewujudkan SMART ASN di BKPSDM Kota Bandung*. Jurnal Administrasi Publik. Vol. 3 No. 2.
- Sonia & Regan. 2021. *Strategi Pengembangan Kompetensi untuk Mewujudkan SMART ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Bandung*. Jurnal Administasi Publik. Vol. 3 No. 2.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Uma Sekaran. 2009. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta.
- Wurianto. 2018. *Pengembangan Pendidikan Vokasi Bidang Sosio-Humaniora Menhadapi Revolusi Industri Era 4.0*. Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia. Vol. 1 No.1. e-ISSN 2654-6493.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja
- PP No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara