



The Strategy of Human Resources Development Program for Civil Servants (ASN) through Work Culture Mindset Training in Improving ASN Work Behavior by the Regional Human Resources Development Agency (BPSDMD) of Banten Province

Mia Amelia¹, Ahmad Fauzi², Herlina Siregar³
miaamelia977@gmail.com

^{1, 2, 3} Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia

Abstrak

This study aims to describe (1) the strategy of the Civil Servant Human Resource Development program, (2) the implementation of the work culture mindset training, and (3) the improvement of Civil Servant work behavior after participating in the work culture mindset training. The research method used is a descriptive method with a qualitative approach. The data collection techniques used are interviews, observations, documentation, and literature studies. The data collection methods used are interviews, observations, documentation, and literature studies. The informants in this study consist of the Head of the General Affairs Subdivision, 1 trainer and 10 Civil Servants from the Banten Provincial Government. The results of this study are as follows: (1) The strategy for the Civil Servant Human Resource Development program is carried out through several elements, including the identification of development needs, the preparation of training and development programs, the introduction of continuous training, management and leadership support, performance evaluation and measurement, as well as the use of the latest technology and learning methods. The implementation of the work culture mindset training is carried out based on the results of the development needs identification and program preparation within the human resource development strategy that has been conducted. The implementation of this training consists of several components, such as setting goals, training benefits, training participants, trainers, training schedule, training materials, training facilities, training methods, and training media. After the Civil Servant Human Resource Development program strategy is implemented through work culture mindset training, it has a positive impact, resulting in improvements in work behavior such as the development of cooperative social skills, work quality, positive work habits, and personal presentation or self-control.

Kata Kunci: Civil Servants; Human Resource Development Strategy; Training; Culture Set

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah penduduk terbanyak yang menempati posisi keempat di dunia. Bahkan Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat di tahun 2023 penduduk Indonesia mencapai 278,8 juta jiwa. Dari tingginya pertumbuhan penduduk tersebut, tentunya membutuhkan pelayanan dari pusat maupun pemerintahan untuk membantu dalam meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat. Negara dalam hal ini pemerintah pusat maupun pemerintah yang tersebar di berbagai daerah sudah seharusnya memenuhi kebutuhan masyarakat dalam menyejahterakan hidup mereka. Kebutuhan ini tentunya bukan kebutuhan secara pribadi individu saja tetapi kebutuhan yang sesungguhnya yaitu kebutuhan yang diharapkan ada dalam kehidupan sehari-hari seperti kebutuhan pendidikan, kesehatan, keadilan dan lain sebagainya. Oleh karena itu, masyarakat membutuhkan pelayanan dari bidang-bidang yang tersebut dalam membantu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yaitu dengan pelayanan publik yang dibantu oleh lembaga pemerintah.

Pelayanan kebutuhan publik yang dibantu oleh pemerintah ini tentu saja dikerjakan oleh banyak anggota tidak bisa dilakukan oleh pemimpinnya saja, tetapi semua anggota pun terlibat untuk ikut serta membantu. Dalam lembaga pemerintahan anggota ini biasa disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai dengan Perjanjian Kerja. Berkaitan dengan tugas pegawai pemerintah atau ASN dalam mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang unggul dan idealnya pada setiap diri ASN harus memiliki peran, tugas, dan tanggung jawab yang dilandasi oleh nilai, kode etik, dan moral. Oleh karena itu, sebelum mewujudkan masyarakat yang sejahtera negara dalam hal ini pemerintah pusat maupun daerah wajib melakukan kegiatan yang dapat menciptakan ASN yang unggul, salah satunya adalah dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia bagi ASN di lembaga pemerintah.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan ataupun lembaga pemerintah untuk meningkatkan keterampilan maupun kompetensi sumber daya manusianya. Menurut (Hasibuan dalam Cahya *et al.*, 2021:233) menjelaskan “Pengembangan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan terhadap setiap individu salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia bagi ASN yang bekerja pada lembaga atau instansi pemerintah. Lembaga pemerintahan dapat diartikan dengan segala urusan yang dilakukan oleh negara dalam mengurus kenegaraan dalam hal ini tentu saja ada pemerintahan demi kesejahteraan rakyat. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi program yang dapat dilakukan untuk menciptakan dan membentuk manusia dalam hal ini tentu saja ASN dengan berkualitas yang memiliki loyalitas, kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya di suatu lembaga pemerintahan.

Sedangkan ASN sebagai sumber daya manusia merupakan fondasi utama untuk keberlangsungan lembaga pemerintah bisa menghasilkan kinerja yang baik sehingga bisa membantu masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia bagi ASN sangat diperlukan agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Karena dengan hanya mengandalkan kemampuan yang ada dan pengetahuan yang diberikan saat pendidikan formal yang telah dicapai, tidak akan cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan jabatan dalam lembaga. Apalagi saat ini perkembangan zaman yang semakin pesat ditandai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju yang terlihat dari mesin-mesin yang diciptakan untuk membantu manusia, penggunaan internet yang semakin

meluas dan dibisa diakses dimana saja tanpa mengenal waktu. Sehingga ASN yang bekerja di lembaga pemerintah pun harus mampu bersaing dan menguasai ilmu pengetahuan teknologi yang akhirnya akan beradaptasi dengan zaman yang terus berubah.

Selain untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, pengembangan sumber daya manusia bagi ASN dilakukan untuk meningkatkan budaya kerja yang dimiliki oleh ASN. Pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan budaya kerja ASN sangat penting dilakukan karena dengan budaya kerja yang baik memiliki pengaruh yang sangat besar bagi kinerja ASN dalam lembaga atau institusi pemerintahan. Budaya kerja bagi pegawai atau ASN sendiri sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja dalam Pasal 1 ayat 1 menerangkan bahwa “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja digunakan bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk Membantu pengembangan budaya kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi”. Budaya kerja seperti yang dikemukakan oleh (Usman dalam Sianturi *et al.*, 2021:44) bahwa “Budaya kerja adalah suatu asumsi penting dari adanya suatu kebiasaan yang tertera baik secara tertulis atau pun tidak tertulis yang dianut oleh anggotanya untuk selanjutnya dijadikan pedoman dalam mencapai tujuan organisasi”.

Budaya kerja pada pegawai atau ASN pada suatu lembaga pada dasarnya diturunkan dari budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sistem nilai yang didalamnya terkandung cita-cita dari organisasi sebagai landasan internal maupun eksternal dari organisasi. Biasanya hal tersebut tercermin dari visi dan misi serta tujuan dari organisasi. Menurut (Nurhakim dan Priyono, 2023:1) “Budaya organisasi dapat diartikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang sudah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai landasan dalam berperilaku serta sebagai pemecahan masalah-masalah organisasinya”. Oleh karena itu, setiap organisasi pasti memiliki harapan atau cita-cita dalam mencapai tujuan sehingga dari budaya organisasi ini berpengaruh pada pegawai dalam hal sikap kerja, perilaku kerja serta hasil kerja yang akhirnya membentuk budaya kerja. Dari budaya organisasi ini yang menghasilkan budaya kerja bagi individu akan memberikan dorongan untuk berproduksi dan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Dari penjelasan mengenai pengertian budaya organisasi dan budaya kerja semakin memperlihatkan bahwa budaya kerja berperan penting bagi pegawai dalam hal ini tentu saja ASN dan juga lembaga dimana ASN bekerja. Budaya kerja pun berkaitan dengan sistem kerja yang berasal dari atasan maupun dari sesama rekan kerja, yang didalamnya dilandasi pandangan hidup sehingga nantinya membuat para pegawai atau ASN akan memiliki kenyamanan dalam bekerja dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik sehingga mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga tempat bekerja. Apabila ASN menerapkan dengan sungguh-sungguh dan selalu berpedoman pada budaya kerja, tentu saja akan berpengaruh positif bagi perilaku yang pastinya digambarkan sebagai ASN yang mempunyai motivasi, dedikasi terhadap lembaga, mempunyai kemampuan dan komitmen yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Tetapi, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya para ASN memiliki beberapa permasalahan seperti masih banyak yang mengabaikan nilai, norma serta peraturan yang berlaku di lembaga tempat ASN bekerja, kemudian tingkat kedisiplinan ASN dalam bekerja maupun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga menimbulkan citra yang buruk dalam profesionalitas ASN baik bagi lembaga maupun masyarakat yang membutuhkan pelayanan mereka. Permasalahan-permasalahan tersebut biasanya disebut dengan perilaku

kontraproduktif atau perilaku negatif ASN dalam bekerja. Menurut (Basoddin *et al.*, 2024:52) menjelaskan bahwa “Perilaku kerja yang kontraproduktif merupakan permasalahan yang sangat memalukan di mata konsumen (masyarakat dalam hal ini) maupun perusahaan atau lembaga itu sendiri juga merupakan permasalahan serius yang perlu dilakukan upaya untuk mengatasinya demi keberlangsungan masa depan organisasi atau lembaga”.

Kemudian, sejalan dengan yang diungkapkan oleh (Idarfani, 2021:148) mengenai perilaku-perilaku negatif ASN yang diterangkan bahwa “Beberapa persoalan perilaku ASN sering mendapat sorotan negatif dari masyarakat. Hal ini pun, bukan tanpa alasan mengingat sebagian ASN mempunyai perilaku kerja yang buruk, tidak beretika, serta sering melanggar kode etik dan norma-norma dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara”. Oleh karena itu, di butuhkan penguatan bagi ASN dalam menerapkan budaya kerja di lembaga pemerintahan seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa peningkatan kualitas ASN dapat dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia. Maka dalam peningkatan budaya kerja, agar ASN dapat terus menerapkannya pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelatihan salah satunya adalah pelatihan mindset budaya kerja bagi ASN.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan mindset budaya kerja merupakan strategi program yang dilakukan bagi ASN dalam penguatan dan penerapan budaya kerja saat melakukan tugas dan kewajibannya. Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan mindset budaya kerja juga dilakukan oleh salah satu lembaga pemerintahan yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Banten atau biasa disebut sebagai BPSDMD Provinsi Banten. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Banten merupakan lembaga pemerintah yang memiliki tugas dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten atau kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai lembaga penyelenggara pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai atau ASN di tingkat provinsi dan kabupaten atau kota BPSDMD Provinsi Banten menyelenggarakan pengembangan untuk pegawai atau ASN nya sendiri dalam pelatihan mindset budaya kerja.

Pelatihan mindset budaya kerja sebagai strategi program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh BPSDMD Provinsi Banten bertujuan untuk melakukan peningkatan kualitas dalam pola pikir serta budaya kerja bagi ASN yang bertujuan mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada pada ASN. Menurut (Dessler dalam Gustiana *et al.*, 2022:658) mengemukakan bahwa “Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dapat dipakai dalam dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan”. Sedangkan pengertian mindset menurut (Budiman dalam Suriyanti, 2020:104) menyatakan bahwa “Mindset atau pola pikir adalah sekumpulan kepercayaan atau cara berpikir yang mempengaruhi perilaku dan sikap seorang individu yang akhirnya menentukan tingkat keberhasilan dan masa depan seorang individu tersebut”. Dari pengertian mengenai pelatihan dan mindset atau pola pikir bahwa pelatihan mindset budaya kerja sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia ASN memang sangat perlu dilakukan.

Dengan pelatihan mindset budaya kerja yang dilakukan oleh BPSDMD Provinsi Banten sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia artinya ASN dapat diberikan pelatihan serta ilmu pengetahuan mengenai bagaimana memiliki pola pikir yang berkembang ke arah yang positif, sehingga akan menghasilkan kemampuan dalam bertindak dan berperilaku yang baik bagi ASN apabila memiliki mindset yang berkembang dan sudah terbentuk maka akan berpengaruh terhadap penerapan budaya kerja. Pelatihan mindset budaya sebagai program

strategi pengembangan sumber daya manusia, akan membantu ASN dalam membentuk mindset atau pola pikir bahwa ASN bekerja tidak hanya sekedar untuk mencari uang semata tetapi ASN akan memiliki pandangan dan pemikiran bagaimana menjadi ASN yang berkualitas, disiplin, profesional, bertanggung jawab mematuhi setiap nilai dan norma yang dimiliki lembaga sehingga bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat yang akhirnya akan membawa pengaruh positif juga terhadap lembaga.

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui strategi program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan mindset budaya bagi ASN yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Banten atau BPSDMD.

METODE PENELITIAN

Kegiatan dalam penelitian ini bertempat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Banten yang berlokasi di Jalan. AMD Lintas Tim. No.6, Kadumerak, Kecamatan Karang Tanjung, Kabupaten Pandeglang, Provinsi Banten. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu ada dua pertama data primer dengan peneliti mengumpulkan secara langsung berdasarkan hasil wawancara dan observasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari 1 orang yaitu Plt Kasubag Umum BPSDMD Provinsi Banten, 1 orang widyaiswara BPSDMD Provinsi Banten dan 10 ASN Provinsi Banten yang telah mengikuti pelaksanaan pelatihan mindset budaya kerja. Kedua yaitu data sekunder dimana data dihasilkan dari berbagai referensi seperti buku, artikel jurnal, peraturan perundang-undangan serta website yang berhubungan dengan topik penelitian. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini yaitu mengenai strategi program pengembangan sumber daya manusia ASN, pelaksanaan pelatihan mindset budaya kerja dan perilaku kerja ASN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bersama 12 orang informan yang terdiri dari Plt Kasubag Umum BPSDMD Provinsi Banten yang memberikan informasi terkait penyelenggaraan, 1 orang widyaiswara BPSDMD Provinsi Banten sebagai fasilitator pada pelatihan mindset budaya kerja dan 10 ASN Provinsi Banten yang telah mengikuti pelaksanaan pelatihan mindset budaya kerja, hasil yang diperoleh pada strategi program pengembangan sumber daya manusia ASN terdapat beberapa unsur penting yang menjadi landasan dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dilapangan yang menjadi kesenjangan ASN dalam penerapan budaya kerja. Unsur-unsur tersebut adalah identifikasi kebutuhan pengembangan, penyusunan program pelatihan dan pengembangan, pengenalan pelatihan berkelanjutan, dukungan dari manajemen dan pimpinan, evaluasi dan pengukuran kinerja dan penggunaan teknologi dan metode pembelajaran terbaru.

Kemudian setelah ditemukan masalah-masalah pada ASN dalam penerapan budaya kerja, BPSDMD Provinsi Banten melaksanakan pelatihan mindset budaya kerja sebagai hasil dari identifikasi masalah dan penyusunan program pengembangan yang ada pada strategi program pengembangan sumber daya manusia ASN. Pada pelaksanaan pelatihan mindset budaya kerja pun terdapat komponen-komponen sehingga pelatihan berjalan dengan optimal pada peserta pelatihan. Komponen-komponen pelaksanaan pelatihan mindset budaya kerja sebagai berikut yaitu penetapan tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, peserta pelatihan, pelatih atau widyaiswara, waktu pelatihan, materi pelatihan, fasilitas pelatihan, metode pelatihan dan media pelatihan. Selanjutnya, setelah pelaksanaan pelatihan mindset budaya kerja dilaksanakan terdapat dampak atau peningkatan positif pada perilaku kerja ASN di tempat mereka bekerja, dampak positif perilaku kerja ASN setelah pelaksanaan pelatihan

adalah adanya peningkatan dalam *cooperative social skills* atau kemampuan berhubungan sosial, *work quality* atau kualitas pekerjaan, *work habits* atau kebiasaan kerja dan *personal presentation* atau pengendalian diri.

Untuk mengetahui dengan lebih jelas mengenai strategi program pengembangan sumber daya manusia ASN, pelaksanaan pelatihan mindset budaya kerja, peningkatan perilaku kerja ASN maka berikut hasil pembahasan penelitian:

Pembahasan

Strategi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN)

Strategi program pengembangan sumber daya manusia (SDM) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan langkah yang dilakukan oleh BPSDMD Provinsi Banten untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja ASN, salah satunya melalui pelatihan mindset budaya kerja. Sebelum pelaksanaan pelatihan, BPSDMD Provinsi Banten merumuskan sejumlah unsur yang harus dijalankan untuk mencapai tujuan pengembangan SDM. Unsur-unsur tersebut meliputi identifikasi kebutuhan pengembangan, penyusunan program pelatihan dan pengembangan, pengenalan pelatihan berkelanjutan, dukungan manajemen dan pimpinan, evaluasi dan pengukuran kinerja, serta penggunaan teknologi dan metode pembelajaran terbaru. Identifikasi kebutuhan pengembangan dilakukan untuk mengetahui masalah atau kesenjangan yang terjadi dalam pekerjaan ASN yang memerlukan solusi agar dapat diperbaiki dan dioptimalkan.

Salah satu kegiatan yang dilakukan dalam strategi pengembangan SDM ASN adalah Identifikasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (IKPK), yang merupakan hasil kerja sama antara BPSDMD Provinsi Banten dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). IKPK dilakukan dengan cara menyebarkan survei atau isian Google Form yang diisi oleh ASN di setiap OPD untuk mengidentifikasi permasalahan yang terjadi dalam penerapan budaya kerja ASN, seperti kurangnya kualitas pelayanan dan kepatuhan terhadap aturan. Hasil dari IKPK menunjukkan bahwa terdapat masalah pada penerapan budaya kerja yang belum optimal, sehingga perlu adanya peningkatan dalam hal komitmen terhadap budaya kerja yang sesuai dengan nilai-nilai reformasi birokrasi, seperti budaya kerja Ber-AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).

Setelah dilakukan identifikasi kebutuhan pengembangan, BPSDMD Provinsi Banten menyusun program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan hasil analisis tersebut. Salah satu program pelatihan yang disusun adalah pelatihan mindset budaya kerja. Program pelatihan ini dipilih karena dinilai relevan untuk meningkatkan pemahaman ASN mengenai pentingnya penerapan budaya kerja yang baik dalam konteks reformasi birokrasi. Pelatihan ini juga mendukung pengembangan kompetensi ASN, khususnya dalam membangun sikap dan perilaku yang sesuai dengan standar budaya kerja yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Kapur dan Wesmoreland dalam Bachtiar (2021) yang menyatakan bahwa setiap program pelatihan harus disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan individu dan organisasi, agar dapat memberikan hasil yang optimal.

Dalam penyusunan program pelatihan mindset budaya kerja, BPSDMD Provinsi Banten melibatkan berbagai pihak yang terkait, seperti pengembang mutu diklat, penyelenggara, pengajar atau widyaiswara, serta pengelola sarana dan prasarana. Perencanaan yang matang diperlukan agar pelatihan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diinginkan. Asir dan Rahmi (2021) menekankan bahwa organisasi harus melakukan perencanaan program pelatihan dengan baik, yang mencakup penyusunan konsep pelatihan, penentuan jadwal, pemilihan metode dan media, serta pemilihan materi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam hal ini, BPSDMD Provinsi Banten mempersiapkan segala hal yang dibutuhkan, termasuk tempat, waktu, materi, serta pemateri yang berkompeten. Pelatihan

dilakukan dengan dua metode, yaitu klasikal (tatap muka) dan nonklasikal (jarak jauh), dengan tujuan untuk memberikan fleksibilitas bagi peserta dalam mengikuti pelatihan.

Selain penyusunan program pelatihan, BPSDMD Provinsi Banten juga menerapkan pelatihan berkelanjutan sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM ASN. Pelatihan ini dilakukan secara periodik untuk memastikan bahwa ASN terus memperoleh pemahaman dan keterampilan yang diperlukan untuk menerapkan budaya kerja Ber-AKHLAK dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Pelatihan berkelanjutan ini juga disesuaikan dengan perkembangan zaman, di mana budaya kerja tidak hanya terbatas pada hal-hal tradisional seperti senyum dan sapa, tetapi juga mencakup kreativitas, inovasi, serta sikap proaktif dalam bekerja. Salah satu inovasi yang dilakukan BPSDMD Provinsi Banten adalah pengembangan Learning Management System (LMS) Banten Ceria, yang memungkinkan ASN untuk mengikuti pelatihan secara daring dan lebih fleksibel, terutama pada masa pandemi.

Dukungan manajemen dan pimpinan sangat penting dalam kelancaran pelaksanaan program pengembangan SDM bagi ASN. Pimpinan dari setiap OPD didorong untuk memberikan dukungan kepada ASN agar dapat mengikuti pelatihan dengan antusias, termasuk memberikan motivasi dan semangat selama pelatihan berlangsung. Selain itu, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) juga memberikan dukungan melalui program penghargaan bagi OPD yang berhasil menerapkan budaya kerja Ber-AKHLAK, seperti Ber-AKHLAK Awards yang berupa sertifikat, piagam, atau piala. Dengan adanya dukungan ini, diharapkan ASN semakin termotivasi untuk menerapkan budaya kerja yang lebih baik di lingkungan kerja masing-masing.

Evaluasi dan pengukuran kinerja menjadi bagian integral dalam strategi pengembangan SDM ASN. Evaluasi dilakukan selama dan setelah pelaksanaan pelatihan untuk menilai efektivitas pelatihan serta hasil yang dicapai. Evaluasi dilakukan melalui pretest dan posttest yang dikerjakan peserta menggunakan LMS Banten Ceria. Selain itu, umpan balik dari widyaiswara dan peserta juga menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan di masa yang akan datang. Hasil evaluasi ini akan dijadikan bahan laporan yang dikirimkan ke pimpinan melalui E-Kinerja untuk memastikan bahwa setiap pelatihan yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan target dan sasaran yang telah ditetapkan. Evaluasi ini juga mencakup penilaian terhadap reaksi peserta, pembelajaran yang diperoleh, perubahan perilaku peserta, dan hasil yang dicapai, sebagaimana dijelaskan oleh Herdiyanti dalam Mulyati et al. (2019).

Penggunaan teknologi dan metode pembelajaran terbaru juga merupakan aspek penting dalam strategi pengembangan SDM ASN. Salah satu inovasi yang diterapkan oleh BPSDMD Provinsi Banten adalah LMS Banten Ceria, yang memungkinkan pelaksanaan pelatihan secara daring dengan lebih efektif dan efisien. LMS ini memfasilitasi berbagai aspek pelatihan, mulai dari pendaftaran peserta, penyampaian materi, hingga evaluasi dan pengukuran kinerja. LMS Banten Ceria juga memungkinkan peserta untuk mengakses berbagai materi pelatihan kapan saja dan di mana saja, yang sangat memudahkan ASN dalam mengikuti pelatihan tanpa terganggu oleh keterbatasan waktu dan tempat. Teknologi ini juga mendukung pembelajaran berbasis simulasi dan pembelajaran jarak jauh, yang semakin relevan di era digital ini.

Pelaksanaan Mindset Budaya Kerja

Pelaksanaan program pelatihan mindset budaya kerja adalah inti dari strategi pengembangan SDM bagi ASN di BPSDMD Provinsi Banten. Pelatihan ini bertujuan untuk membentuk sikap dan perilaku ASN yang sesuai dengan budaya kerja yang telah ditetapkan dalam reformasi birokrasi, yakni budaya kerja Ber-AKHLAK. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan ASN dapat memahami dan menginternalisasi nilai-nilai budaya kerja tersebut dalam setiap aktivitasnya. Pelatihan ini tidak hanya mengedepankan aspek teori, tetapi juga

melibatkan praktik-praktik langsung yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Peningkatan Perilaku Kerja ASN setelah Mengikuti Pelatihan Mindset Budaya Kerja

Setelah mengikuti pelatihan mindset budaya kerja, terdapat peningkatan signifikan dalam perilaku kerja ASN, terutama dalam aspek **cooperative social skills** atau kemampuan berhubungan sosial. Kemampuan ini semakin berkembang karena ASN memiliki wawasan yang lebih terbuka dan pola pikir yang lebih baik dalam bekerja sama dengan rekan-rekannya. Kolaborasi yang terjalin antar ASN di berbagai OPD menjadi lebih efektif, karena didukung oleh komunikasi yang lebih baik dan keterbukaan terhadap sudut pandang atau ide-ide baru. Hal ini membantu ASN dalam menjalankan tugas dengan lebih efisien, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif.

Dengan meningkatnya kemampuan komunikasi dan kolaborasi, ASN dapat menjalin hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja di berbagai bidang, baik dalam satu OPD maupun antar OPD. ASN juga lebih mudah beradaptasi dengan informasi dan ide yang datang dari berbagai sumber, termasuk masyarakat. Peningkatan dalam aspek hubungan sosial ini menjadi indikator keberhasilan pelatihan mindset budaya kerja, yang tidak hanya memperbaiki perilaku individu tetapi juga mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih produktif dan profesional di lingkungan ASN.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pelatihan mindset budaya kerja, dapat disimpulkan bahwa BPSDMD Provinsi Banten telah merancang program pelatihan yang komprehensif dengan beberapa langkah kunci, mulai dari identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi ASN, penyusunan materi dan program pelatihan, dukungan manajemen, hingga evaluasi kinerja. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan perilaku kerja ASN melalui penerapan nilai-nilai budaya kerja Ber-AKHLAK, yang diharapkan dapat mengubah pola pikir ASN, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta mendorong mereka untuk lebih adaptif, produktif, dan berkontribusi positif baik dalam pekerjaan maupun masyarakat. Selain itu, pelatihan juga memberikan manfaat berupa pengembangan keterampilan sosial, peningkatan kualitas kerja, kebiasaan kerja positif, dan pengendalian diri yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Dengan dukungan fasilitas yang memadai, metode yang variatif, dan penggunaan teknologi, pelatihan ini diharapkan dapat mendorong ASN untuk lebih profesional dan kompeten dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan.

Saran

Bagi BPSDMD Provinsi Banten sebagai penyelenggara program pengembangan sumber daya manusia bagi ASN diharapkan terus melakukan pelatihan untuk budaya kerja bagi ASN dengan inovasi lainnya yang tidak terbatas pada mindset saja. Bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tempat ASN bekerja diharapkan terus mendukung dan mengirimkannya untuk bisa mengikuti kegiatan pengembangan dengan pelatihan untuk terus meningkatkan kompetensi mereka. Bagi ASN yang telah mengikuti pelatihan mindset budaya kerja diharapkan untuk terus mengembangkan kompetensi diri dengan kegiatan pengembangan lainnya dan terus menerapkan budaya kerja sebagai landasan dalam sikap dan perilaku bekerja.

Pernyataan Apresiasi

Terima kasih kepada BPSDMD Provinsi Banten dan ASN yang telah mengikuti pelatihan mindset budaya kerja atas waktu dan kesempatan yang diberikan sehingga peneliti dapat memperoleh banyak informasi yang dibutuhkan. Kemudian untuk dosen pembimbing

skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan sehingga penelitian ini dapat disajikan dengan data yang valid dan benar sesuai kaidah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

Nurhakim, B., & Priyono, S. (2023). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Manajemen IMMI.

Sumber Jurnal:

Bachtiar, B. (2021). Desain dan Strategi Pelaksanaan Program Pelatihan untuk Capaian Hasil Maksimal. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counselling*, 3(2), 127-140.

Basoddin, D., Samdin, S., & Sabilalo, M. A. (2024). Model Pencegahan Perilaku Kerja Kontraproduktif di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) Sulawesi Tenggara (Studi pada LPKA Kelas II Kendari). *JIM: Journal Of International Management*, 3(01), 48-73.

Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230-242.

Dewi, A. R. C. A., & Nihayati, B. Z. (2024). Analisis Karakter Aparatur Sipil Negara (ASN) Ditinjau dari Komunikasi Interpersonal. *Nusantara Innovation Journal*, 2(2), 153-167.

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.

Ichsan, R. M., SS, M., & Laksana, T. R. N. P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ekonomedia*, 12(1), 21-44.

Idafrani. (2021). Kompetensi Perilaku Kerja ASN pada Pemerintah Daerah Aceh. *Fitrah*, 3(1), 146-163.

Karyadi, K., Rimadhoni, R. N., & Tryastuti, D. (2023). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) Pegawai Puskesmas Serpong 2 Tangerang Selatan. *NURSE: Journal of Nursing and Health Science*, 2(2), 111-123.

Maisari, R., & Assyahri, W. (2024). Pendidikan dan Pelatihan Pegawai: Tantangan, Strategi dan Implementasi yang Efektif. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(2), 165-175.

Miharti, I. (2022). Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 36-43.

Mulio, A. T., & Andriani, T. (2024). Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan Diklat. *Nashr al-*

- Islam: Jurnal Kajian Literatur Islam*, 6(3), 46-55.
- Mulyati, T., Bagia, I. W., & Yulianthini, I. N. (2019). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Program Dasar Instalasi Listrik Pada PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 7(1).
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366-386.
- Nurdin, I., Izahari, N., & Rahimallah, M. T. A. (2023). Konsep dan Penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK pada Pelayanan Sektor Publik di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 463-478.
- Rahayu, S., Mania, S., & Sola, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional Pegawai Terhadap Pelayanan Administrasi. *Nazzama: Journal of Management Education*, 2(1), 100-112.
- Rizal, M. N., & Rosiyanti, H. (2024). Peningkatan Motivasi Belajar Peserta Didik Menggunakan Media Pembelajaran Baamboozly. In Proceedings of Seminar Nasional dan Publikasi Ilmiah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43-59.
- Sihombing, U. (2023). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Mendukung Reformasi Birokrasi Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 4(1), 21-34.
- Sewa, S., Posumah, J., & Planginten, N. (2022). Perilaku Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(114).
- Suriyanti, E. (2020). Analisis Pola Pikir (Mindset), Penilaian Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Batu Mandi Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan. *Kindai*, 16(1), 102-101.
- Supriyatna, C. (2024). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai Administrasi Umum Golongan II dan III Di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 177-196.
- Suryani, E., Hasanah, N. N., Fauzi, F. M., Suhaedi, E., & Cadith, J. (2024). Budaya Inovasi: Upaya Membangun Organisasi Publik Yang Agile. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 11(1), 81-92.
- Thayeb, E., & Santosa, B. (2021). Pengaruh sertifikasi kompetensi, intensitas pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap profesionalitas instruktur balai latihan kerja. *Jurnal Taman Vokasi*, 9(2), 167-177.

- Tofan, M. (2021). Menyusun Program Pelatihan Bagi Karyawan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(4), 25-35
- Wahidah, F. R., Anjarani, S., Gunawan, G., & Pranita, N. (2022). Growth Mindset Guru: Studi Efektivitas Pelatihan Menumbuhkan Growth Mindset pada Guru. *Indonesian Psychological Research*, 4(2), 78-84.
- Waluyo, J. (2021). Optimalisasi Peran Widyaiswara Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan. *Honai*, 3(2), 12-24.
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189-1205.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106-118.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213-232.

Sumber Undang-Undang:

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.

Sumber Lainnya

BPS. (2023). Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun (Ribu Jiwa) 2022-2023. Retrieved from <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun--ribu-jiwa-.html>