

## PERAN KEPEMIMPINAN DIGITAL DANTON DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME ANGGOTA DI BATALYON ARHANUD 3/YBY

Rita Kuntarti, Fadhlurrahmadin, Asep Hanry Putranton

Prodi Administrasi Pertahanan Kordos Akmil

dhiemasrita@gmail.com<sup>1</sup>, prodiadministrasihan@akmil.ac.id<sup>2</sup>, putranton1987@gmail.com<sup>3</sup>

---

### Abstrak

Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan peran kepemimpinan yang baik. Oleh sebab itu organisasi harus mampu memelihara bahkan meningkatkan profesionalisme anggotanya dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Pemimpin mengambil peran strategis bagi suatu organisasi, sebab tanpa peran pemimpin yang ideal tidak ada usaha bersama yang konstruktif di dalam mencapai tujuan Bersama. Batalyon Arhanud 3/YBY merupakan salah satu ujung tombak dalam mejaga pertahanan udara NKRI sehingga dibutuhkan prajurit yang professional dan mampu menghadapi tekanan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan digital bisa meningkatkan profesionalisme anggota di Batalyon Arhanud 3/YBY. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penulis sebagai instrumen penelitian, mendapatkan data-data melalui wawancara dengan narassumber, observasi dan studi dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran kepemimpinan digital Danton belum diterapkan dengan maksimal di Batalyon Arhanud 3/YBY. Hal ini terlihat dari kurangnya motivasi dan inovasi dari anggota dalam pelaksanaan tugas yang ada di satuan. Pelaksanaan kegiatan protokoler Kodam dengan frekuensi tinggi ditambah dengan masih adanya sifat apatis terhadap pokok-pokok keinginan pimpinan memperparah hambatan dalam meningkatkan profesionalisme anggota di Batalyon Arhanud 3/YBY.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Digital Danton, Profesionalisme

### *The Role Of Danton's Digital Leadership In Improving The Professionalism Of Members In The Arhanud 3/Yby Battalion*

### Abstract

*In order to create quality human resources, a good leadership role is needed. Therefore, organizations must be able to maintain and even improve the professionalism of their members in order to achieve the vision and mission that has been set. Leaders take a strategic role for an organization, because without an ideal leader's role there can be no constructive joint effort in achieving common goals. The Arhanud 3/YBY Battalion is one of the spearheads in maintaining the air defense of the Republic of Indonesia so that professional soldiers are needed and able to deal with work pressure. This research aims to find out how the role of digital leadership can improve the professionalism of members in the Arhanud 3/YBY Battalion. The method used in this study is qualitative. The author as a research instrument, obtained data through interviews with sources, observation and document studies. The results of this study show that Danton's digital leadership role has not been implemented optimally in the Arhanud 3/YBY Battalion. This can be seen from the lack of motivation and innovation from members in the implementation of tasks in the unit. The implementation of Kodam protocol activities with high frequency*



*coupled with the still apathy of the leaders' main desires exacerbated the obstacles in improving the professionalism of members in the Arhanud 3/YBY Battalion.*

*Keywords:* Danton's Digital Leadership, Professionalism

## PENDAHULUAN.

Sekarang ini dunia telah mengglobal tanpa ada batasan ruang, gerak dan waktu. Selain itu dunia juga menghadapi tantangan yang serba digital atau era digital "revolusi industri 4.0", yaitu suatu masa terciptanya teknologi digital yang serba canggih dan terus berkembang serta terus diperbarui. Pada masa ini, manusia disuguhkan dengan fasilitas teknologi digital yang sangat canggih serba otomatisasi dalam kehidupan sehari-harinya, seperti dengan adanya robot, *artificial intelligence*, *internet of things* dan lain sebagainya untuk memudahkan segala aktifitas pekerjaan manusia. (Lee et al., 2015). Seiring penyesuaian dengan revolusi industri 4.0 tersebut, Indonesia bahkan dunia telah dihebohkan dengan suatu gagasan baru pada awal Januari 2019 yaitu "*Society 5.0*" atau Masyarakat 5.0 oleh Shinzo Abe yang merupakan perdana menteri Jepang dalam Word Economic Forum di Davos Swiss. Menurut Shinzo Abe industri 4.0 didasarkan pada konsep kecerdasan buatan (AI), sebaliknya *society 5.0* lebih dipusatkan pada sumber daya manusia itu sendiri.

Akan tetapi peningkatan yang signifikan pada kualitas pelayanan publik di Indonesia masih belum terlihat. Masyarakat masih saja mengeluhkan berbagai ketimpangan dalam proses pelayanan (Pusat Studi Kependudukan UGM, 2003), seperti misalnya (1) ketidak-jelasan waktu, biaya, dan cara pelayanan; (2) masih terdapatnya diskriminasi pelayanan yang didasarkan pada hubungan pertemanan, afiliasi politik, etnis, bahkan agama; (3) panjangnya rantai birokrasi, dan masih membudayanya suap dan pungutan liar; (4) budaya pelayanan yang berkembang ke arah budaya kekuasaan; (5) prinsip pelayanan bukan didasarkan pada *trust* tetapi *distrust*, sementara prosedur diterapkan untuk mengontrol perilaku, bukan untuk memfasilitasi; dan (6) kewenangan untuk melayani terdistribusi pada banyak satuan birokrasi.

Kondisi tersebut di atas merupakan isyarat bagi pemerintah untuk mencari solusi strategis untuk memperbaiki pelayanan publik Langkah pertama yang perlu dilakukan adalah mengkaji kondisi pelayanan publik di Indonesia, terutama pola-pola pelayanan dan upaya peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan pemerintah. Langkah selanjutnya adalah mengkaji kondisi birokrasi pemerintahan di Indonesia, terutama permasalahan yang menyangkut komponen-komponennya. Beberapa konsep reformasi birokrasi juga didisikusikan sebagai referensi reformasi birokrasi pelayanan publik. Berdasarkan studi banding terhadap berbagai literatur, kemudian dapat dianalisis permasalahan yang menyangkut pelayanan publik di Indonesia dan solusi yang strategis dan implementatif terhadap permasalahan tersebut. Kuantitas SDM yang dimiliki bangsa Indonesia cukup besar, dan apabila jumlah yang besar tersebut tanpa didukung kualitas yang baik, maka akan menjadi beban pembangunan negara Indonesia.

SDM yang berkualitas merupakan salah satu faktor utama penentu keberhasilan transformasi ke era Masyarakat 5.0 dalam mewujudkan kualitas pelayanan publik yang baik. Harapan untuk masyarakat masa depan dapat memanfaatkan teknologi canggih dalam memecahkan masalah pada tiap bidang pembangunan di Indonesia. Masyarakat 5.0 memiliki fokus khusus untuk memposisikan sumber daya manusia sebagai pusat inovasi, transformasi teknologi, dan otomasi industri. Peningkatan daya saing SDM Indonesia melalui penguatan kualitas SDM menjadi salah satu tujuan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun 2020 (APBN 2020) yang difokuskan pada "Akselerasi Daya Saing Melalui Inovasi dan Penguatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Negara Jepang merupakan salah satu negara yang sudah memasuki era Masyarakat 5.0 pada 2019 silam, lalu bagaimana dengan Indonesia? Apakah Indonesia siap memasuki era Masyarakat 5.0 ?



## PEMBAHASAN.

### a. Masyarakat 5.0.

Konsep Masyarakat 5.0 merupakan penyempurnaan dari generasi-generasi sebelumnya, yaitu era 1.0 manusia masih diera berburu dan mengenal tulisan, era 2.0 mulai manusia mengenal bercocok tanam, era 3.0 manusia mulai mengenal industri dan menggunakan mesin untuk aktivitas sehari-hari, dan era 4.0 manusia mulai mengenal teknologi komputer hingga internet dan memanfaatkannya untuk kehidupan sehari-hari, selanjutnya era Masyarakat 5.0 dibuat Jepang dengan konsep “Harus memanusiakan manusia dengan teknologi.” Revolusi industri 4.0 dan Masyarakat 5.0 tidak terlalu ada perbedaan jauh. Era Masyarakat 5.0 lebih mengarahkan untuk menggunakan dan memaksimalkan penggunaan teknologi era revolusi industri. Era ini pertama kali diperkenalkan oleh Jepang tahun 2019 sebagai gejolak disruptif akibat revolusi 4.0. Era Masyarakat 5.0 secara garis besar mengarahkan kita menggunakan kecanggihan teknologi untuk memudahkan kegiatan manusia (Aris Ariyanto, dkk, 2021: 1-5).

Karakteristik atau ciri Masyarakat 5.0 berfokus pada penggunaan alat dan teknologi yang dikembangkan di era Industri 4.0 untuk memberi manfaat bagi umat manusia. Masyarakat 5.0 dianggap sebuah konsep yang dibangun atas dasar manusia dan teknologi (Pereira et al., (2020). Pada era ini masyarakat akan dituntut dan dihadapkan dengan suatu kehidupan berteknologi. Untuk itu, kompetensi SDM mesti ditingkatkan sehingga mampu memanfaatkan dan memaksimalkan setiap inovasi teknologi seperti *Internet of Things*, *Big Data*, robot, dan *Artificial Intelligence*, sehingga masyarakat mampu mengatasi berbagai masalah sosial dan tantangan kehidupan yang kesemuanya apabila dilaksanakan akan mewujudkan pemerintahan yang *good governance*. Pendapat ini didukung oleh Rohida (2018) bahwa SDM pada era "revolusi industri 4.0" perlu meningkatkan kompetensi dalam memanfaatkan teknologi digital seperti *big data*, *internet of things*, robot serta *Artificial Intelligence*. Program-program untuk meningkatkan keterampilan tersebut sangat penting untuk dipahami sehingga sumber daya manusia mampu beradaptasi dengan tuntutan industri.

Praktik dari revolusi industri 4.0 yaitu manusia mengumpulkan informasi melalui jaringan informasi lalu dianalisa oleh manusia sedangkan pada Masyarakat 5.0 praktiknya adalah masyarakat, benda, sistem dan lainnya dihubungkan secara virtual dan dicerna oleh *Artifical Intelegence* (AI) sehingga hasil yang diperoleh menjadi optimal yang mampu melampaui kemampuan manusia kemudian diberikan kembali ke ruang nyata (Subhan Adi Santoso dan Muksin, 2019 : 37). Masyarakat pada era ini diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan serta tantangan dengan memanfaatkan kemajuan yang terlahir pada era 4.0 seperti *Internet on Things* (internet untuk segala sesuatu), *Artifical Intelegence* (kecerdasan buatan), *Big Data* (data dalam jumlah besar), dan robot untuk membantu kehidupan manusia (M. Ikhsan Kahar, dkk., 2021: 68). Teknologi dalam Masyarakat 5.0 digunakan untuk menyelesaikan berbagai masalah sosial, seperti kesenjangan ekonomi, urbanisasi, perubahan iklim, dan pelayanan Kesehatan. Dengan kata lain teknologi tidak hanya dikuasai oleh industri, tetapi juga dimanfaatkan oleh masyarakat luas.

Tantangan era Masyarakat 5.0 adalah harus bisa menciptakan masyarakat yang memiliki SDM berbasis teknologi sehingga masyarakat yang hidup pada era ini harus mempunyai peran di era digital agar robot cerdas tidak mendegradasikan peran manusia. Meskipun Indonesia saat ini sedang menghadapi tantangan di revolusi industri 4.0 tetapi juga harus mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan era Masyarakat 5.0. Langkah yang bisa



diupayakan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM masyarakat serta meningkatkan kemampuan agar memaksimalkan penggunaan teknologi. Upaya yang bisa dilakukan lebih dulu adalah memperbaiki infrastruktur dengan tujuan memperbaiki dan memperlancar proses jalannya internet yang ada di Indonesia (Aris Ariyanto, dkk, 2021: 7-8).

**b. Pelayanan Publik.**

Pelayanan adalah setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan/kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik (Kotler dalam Sinambela, 2010:4). Sedangkan pelayanan publik menurut Lonsdale dalam Mulyadi (2015:189) adalah segala sesuatu yang disediakan oleh pemerintah atau kecuali secara kolektif dalam rangka memenuhi kesejahteraan sosial seluruh masyarakat. Lebih lanjut pengertian pelayanan publik menurut UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan pelayanan publik segala kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam menjalani kehidupan berbangsa dan bernegara. Berbagai kegiatan pelayanan publik tersebut pada prakteknya memiliki karakteristik tertentu, dan terbagi ke dalam beberapa jenis pelayanan dan pengelolaan penyelenggaranya (LAN, 2013). Indonesia memiliki lembaga pelayanan publik dengan karakteristik sebagai berikut :

- 1) memiliki dasar hukum yang jelas dalam penyelenggaranya;
- 2) memiliki kelompok kepentingan yang luas, termasuk kelompok sasaran yang ingin dilayani;
- 3) memiliki tujuan sosial;
- 4) dituntut untuk akuntabel kepada publik;
- 5) memiliki konfigurasi indikator kinerja yang perlu kelugasan; dan
- 6) seringkali menjadi sasaran isu politik. (LAN, 2013).

Setiap lembaga penyelenggara pelayanan publik di Indonesia pada umumnya adalah Badan Usaha Milik Pemerintah atau Daerah (BUMN/D) yang memiliki dasar hukum yang jelas. Misalnya, PLN untuk layanan listrik, PT Telkom untuk jasa telepon, PDAM untuk distribusi air minum, PT Kereta Api (Persero) dan PT Damri untuk pelayanan jasa angkutan darat, dan sebagainya. Pelayanan yang diberikan pun memiliki target kelompok yang luas, termasuk sasaran kelompok yang ingin dilayani, yaitu masyarakat di sekitarnya yang membutuhkan jasa pelayanan. Dalam melaksanakan pelayanan publik, instansi-lembaga tersebut juga memiliki tujuan sosial, yakni lebih mementingkan kepentingan umum daripada keuntungan perusahaan. Misalnya, PT Kereta Api (Persero) menyediakan jasa angkutan untuk semua lapisan masyarakat dengan harga yang terjangkau, di samping jasa angkutan untuk masyarakat menengah ke atas. Fungsi sosial dalam praktik pelayanan ini juga diterapkan oleh beberapa lembaga pelayanan lainnya.

Jenis pelayanan publik menurut SK Menpan N0. 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik dapat dibagi ke dalam tiga jenis pelayanan sebagai berikut:



- 1) Pelayanan Administratif, yaitu pelayanan yang menyangkut berbagai bentuk dokumen resmi yang dibutuhkan oleh masyarakat. Bentuk pelayanan yang termasuk jenis ini misalnya pengurusan status kewarganegaraan, sertifikat kompetensi, kepemilikan atau pengusahaan suatu barang dalam bentuk dokumen-dokumen seperti KTP, Akte Pernikahan, Akte Kelahiran, BPKB, SIM, IMB, paspor, dsb.
- 2) Pelayanan Barang, yaitu pelayanan yang menyangkut penyediaan berbagai barang dan benda yang dibutuhkan oleh masyarakat. Bentuk pelayanan yang termasuk dalam jenis ini misalnya pemasangan jaringan telepon, penyediaan tenaga listrik, instalasi air bersih, distribusi berbagai barang kebutuhan dasar, dsb.
- 3) Pelayanan Jasa, yaitu pelayanan yang menyangkut berbagai pemberian jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat, misalnya pendidikan, pemeliharaan kesehatan, penyelenggaraan transportasi, layanan pos, dsb.

Tuntutan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik tampaknya semakin mendesak. Kualitas pelayanan, sebagaimana didefinisikan oleh Goetsch dan Davis (2012) adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau masyarakat. Selanjutnya Evans Lindsay (2017) memandang kualitas pelayanan dari berbagai sudut. Jika dilihat dari sudut pandang konsumen, maka kualitas pelayanan selalu dihubungkan dengan sesuatu yang prima (*excellent*).

Pelayanan yang baik tentunya akan memberikan penilaian yang baik pula dari para pelanggan, tetapi apabila pelayanan yang diberikan tidak memberikan kepuasan, misalnya terkait jangka waktu pelayanan yang tidak tepat waktu maka akan menimbulkan kekecewaan pelanggan dan bisa memperburuk citra instansi pemberi layanan. Menurut Hardiyansyah (2017 : 46-47) kualitas pelayanan dapat diukur dari 5 dimensi, yaitu: *Tangible* (berwujud), *Reability* (kehandalan), *Responsiviness* (ketanggungan), *Assurancce* (Jaminan), *Empaty* (Empati).

Lebih lanjut dijelaskan oleh Sinambela (2014 : 6), secara teoritis tujuan pelayanan publik pada dasarnya adalah memuaskan masyarakat. Untuk mencapai kepuasan itu dituntut kualitas pelayanan prima yang tercermin dari:

- 1) Transparan. Pelayanan yang bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti.
- 2) Akuntabilitas Pelayanan yang dapat dipertanggungjawabkan dengan baik sesuai dengan ketentuan UU yang berlaku.
- 3) Kondisional. Pelayanan yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas.
- 4) Partisipatif. Pelayanan dapat mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan dan harapan publik.
- 5) Kesamaan Hak. Pelayanan yang tidak melakukan diskriminasi dilihat dari aspek apapun khususnya suku, ras, agama, golongan, status sosial dan lain-lain.
- 6) Keseimbangan Hak Kewajiban. Pelayanan yang mengutamakan aspek keadilan antara pemberi dan penerima pelayanan publik. (Sinambela (2014 : 6)



Untuk mewujudkan model kepemerintahan yang baik dan bertanggung-jawab, semua lembaga penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk melaporkan akuntabilitas kinerjanya kepada publik. Dalam hal ini, pemerintah telah mendesain suatu model pertanggung-jawaban Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP).

### c. Strategi SDM Menghadapi Era Masyarakat 5.0

Secara teoritis, era Masyarakat 5.0 tidak berbeda jauh dengan era Industri 4.0. Penggunaan *AI*, *IOT*, *Big data*, dan lain-lainnya tetap dipertahankan, namun manusia ditempatkan sebagai komponen utama dalam menjalankan suatu sistem sebagai upaya mempertimbangkan aspek humaniora dalam menyelesaikan isu-isu sosial dan keberlanjutan pembangunan suatu negara. "Era *smart society* 5.0 adalah konsep pembangunan masyarakat yang mendorong masyarakat menyeimbangkan antara kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial menggunakan sistem yang mengintegrasikan dunia maya dan fisik. Data akan menjadi suatu objek yang menjalankan sistem dan secara tidak langsung menjadi bagian dari manusia itu sendiri.

Tantangan dalam pengembangan SDM bagaimana Masyarakat 5.0 mengintegrasikan dunia fisik dan digital untuk menciptakan solusi yang lebih cerdas dan berbasis kebutuhan manusia. Konsep ini bertujuan untuk mengatasi tantangan social seperti kesenjangan layanan, birokrasi yang tidak efisien, dan rendahnya aksesterhadap pelayanan public yang berkualitas. Dalam menghadapi era ini terdapat beberapa tantangan utama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), antara lain :

1. Literasi Digital yang rendah, artinya banyak tenaga kerja di sektor pelayanan publik yang belum memiliki keterampilan digital yang memadai.
2. Resistensi terhadap Perubahan, artinya adaptasi terhadap teknologi baru sering kali menghadapi hambatan karena budaya kerja yang konvensional.
3. Kesenjangan Kompetensi, artinya tuntutan keterampilan baru seperti analisis data, kecerdasan buatan dan IoT belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh aparatur pelayanan publik.
4. Kurangnya inovasi, atau sering disebut nyaman pada zonanya, merupakan sistem birokrasi yang kaku sering kali menghambat penerapan inovasi berbasis teknologi dalam pelayanan publik.

Sumber daya manusia Indonesia diharapkan mampu beradaptasi dengan paradigma revolusi industri. Pada era masyarakat 5.0 lebih memprioritaskan agar sumber daya manusia mampu menyesuaikan dengan tantangan di masa yang akan datang dengan *High Order Thinking Skills*. Dengan memiliki daya pikir yang tinggi, fleksibel dan metodis, sumber daya manusia akan mampu menggunakan ilmu pengetahuan modern (*Internet of Things, robot, Artificial Intelligence*). Dalam dunia kerja menyongsong era Masyarakat 5.0 para individu di tempat kerja diharapkan meningkatkan *soft skills* untuk beradaptasi dengan era digital saat ini. Poin yang perlu diperhatikan dalam upaya pengembangan SDM menuju kompetensi yang unggul pada era digital adalah:

1. *Digital Skill for Digital Competency*. Kompetensi digital adalah pengetahuan, keterampilan, sikap dan kesadaran yang dibutuhkan saat menggunakan teknologi informasi. Sehingga



manajemen harus serius meningkatkan pelatihan keterampilan karyawawn dalam mencapai kompetensi digital.

2. Penerapan *Digital Competency Development*. Kemampuan digital serta penerapan digital yang baik merupakan suatu keberhasilan intitusi dalam penerapan teknologi digital.
3. Peningkatan *Human Value*. Pengembangan SDM yang meliputi pengembangan identitas diri, yaitu menumbuhkan rasa empati dan simpati, mampu berinteraksi/komunikasi dengan golongan sosial manapun sehingga mampu bertahan dalam segala dinamika.

Pengembangan SDM yang meliputi pengembangan identitas diri, yaitu menumbuhkan rasa empati dan simpati, mampu berinteraksi/komunikasi dengan golongan sosial manapun sehingga mampu bertahan dalam segala dinamika. Untuk menyukseskan dalam mencapai Masyarakat 5.0, ada tiga level kompetensi individu yang harus dikembangkan, yaitu:

- 1) Kompetisi Interpersonal, meliputi komunikasi, kolaborasi (virtual), kecerdasan sosial dan kompetensi antar budaya.
- 2) Kompetensi Intrapersonal, meliputi berpikir kritis, membuat akal, berpikir adaptif dan integrasi, transdisipliner dan pengarahan diri sendiri.
- 3) Meningkatkan keterampilan TIK, keahlian dalam teknologi informasi dan komunikasi, pemikiran komputasi, literasi media sosial (literasi digital) dan kesadaran keamanan informasi.

Selain itu, dilaksanakan penilaian kinerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang dilakukan oleh lembaga atau institusi mana pun yang ada di Indonesia. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah penilaian terhadap kinerja organisasi dan pegawai atas realisasi kinerja dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada periode monitoring. Penilaian kerja merupakan cara untuk mengukur segala kontribusi pada setiap karyawan di dalam organisasi (Handoko, 1994). *Output* dari penilaian kinerja berupa nilai kinerja organisasi, nilai kinerja pegawai, dan nilai prestasi kerja pegawai. Salah satu dasar hukum yang menjadi landasan penilaian unsur prestasi kerja adalah Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (LN Tahun 2011 Nomor 121 dan TLN Nomor 5258) jo. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Tahun 2013 Nomor 33). Adapun tujuan penilaian kinerja pegawai, antara lain menjadi dasar penataan pegawai, dasar pertimbangan pemberian penghargaan bagi pegawai, mengembangkan iklim kerja yang kondusif dan kompetitif, mewujudkan pegawai yang kompeten dan memiliki motivasi tinggi, serta memberikan kontribusi maksimal kepada unit kerja.

Secara ringkas, strategi pengembangan SDM menuju Masyarakat 5.0 untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut di atas diperlukan strategi yang sistematis dan berkelanjutan. Strategi-strategi utama yang dapat diterapkan adalah :

- 1) Peningkatan literasi digital, maksudnya diwajibkan pada pekerja di sektor pelayanan publik dapat memanfaatkan teknologi secara optimal diperlukan pelatihan yang befokus pada literasi digital. Pemerintah menyediakan modul-modul pelatihannya seperti dasar-dasar kecerdasan buatan, dan big data, penggunaan sistem informasi manajemen, keamanan siber dan perlindungan data masyarakat.



- 2) Penguatan *soft skill* dan adaptasi terhadap perubahan, artinya selain keterampilan teknis pengguna *soft skill* seperti kepemimpinan, komunikasi dan manajemen perubahan menjadi hal penting yang harus dimiliki
- 3) Pengembangan Budaya Inovasi di Lingkungan Kerja, di sini pemerintah perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas melalui pemberian insentif kepada yang berkontribusi dalam inovasi pelayanan publik.
- 4) Jalin Kolaborasi antara Pemerintah, Swasta dan Akademisi, artinya sinergi diantaranya akan mempercepat pengembangan SDM yang unggul. Akademisi di sini diperlukan untuk menyusun kurikulum pendidikan yang relevan terhadap kebutuhan Masyarakat 5.0. Pemerintah menetapkan kebijakan yang mendukung transformasi digital, sedangkan swasta menyediakan teknologi dan solusi yang dibutuhkan.
- 5) Pemanfaatan Teknologi dalam Pengembangan SDM, artinya pengembangan SDM dilakukan melalui *E-learning* dan platform berbasis AI untuk meningkatkan kompetensi berbasis mandiri. Simulasi berbasis *virtual reality* (VR).

Melalui pengembangan SDM seperti telah dijelaskan di atas diharapkan dalam menghadapi tantangan era disrupti 4.0 bukan sekedar menjalankan program pelatihan dan pendidikan, namun membutuhkan strategi yang efektif, efisien, dan tepat sasaran. Berdasarkan hal tersebut, secara utuh, komprehensif, dan holistik mengenai strategi pengembangan SDM dalam menghadapi tantangan era disrupti 4.0 merupakan hal krusial dalam rangka menyiapkan SDM yang inovatif, kreatif, dan berdaya saing tinggi sesuai perkembangan teknologi, sehingga SDM yang dimiliki bangsa Indonesia dapat mempersiapkan diri untuk menjawab tantangan era disrupti 4.0. menuju era Masyarakat 5.0.

### 3. Penutup.

Dalam penutup ini penulis mencoba membuat simpulan bahwa strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menuju Masyarakat 5.0 menjadi kunci dalam mewujudkan kualitas pelayanan public yang inovatif, efisien dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Masyarakat 5.0 mengedepankan pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan /, *Artificial Intelligence* (AI), *Internet of Things* (IoT), dan *big data* untuk menciptakan sistem pelayanan yang lebih responsif, transparan dan inklusif.

Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan strategi yang mencakup peningkatan literasi digital, penguatan kompetensi teknis dan *soft skill* serta pembangunan budaya inovasi di sektor pelayanan publik. Selain itu sinergi antara pemerintah, sektor swasta dan Lembaga Pendidikan menjadi faktor penting dalam membangun SDM yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tanpa mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan.

Dengan strategi pengembangan SDM yang tepat, pelayanan publik dapat lebih terpersonalisasi, berbasis data, dan mampu menjawab tantangan sosial dengan solusi yang lebih efektif. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan kualitas SDM menjadi langkah strategis dalam mewujudkan Masyarakat 5.0 yang berpusat pada manusia dan berorientasi pada kesejahteraan bersama dan akan tercapai kecepatan dan ketepatan dalam pelayanan publik.



## Daftar Pustaka

- Aris Ariyanto, dkk, 2021, *Membangun SDM Tangguh di Tengah Gelombang*, Sumatera Barat : Insan Cendikia Mandiri.
- Deddy Mulyadi, M. D., 2018, *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management* Edisi 13. (Diterjemahkan oleh Pramita Rahayu), New Jersey : Global Edition. Pearson Prentice Hall.
- Evans, Lindsay. 2017. *Pengantar Six Sigma An Introduction To Six Sigma And Process Improvement*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hardiyansyah, 2017. *Manajemen Pelayanan Publik dan Pengembangan Organisasi Publik Dalam Perspektif Riset Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Yogyakarta: Gava Media.
- Lembaga Admnistrasi Negara (LAN), 2013, *Penyusunan Standar Pelayanan Publik*, Jakarta : Yayasan Penerbit Administrasi.
- M. Ikhsan Kahar, dkk, “Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0 di Masa Pandemi Covid”, *Jurnal Moderasi 2*, No.I Tahun 2021.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Subhan Adi Santoso dan Muksin, 2019, *Studi Islam Era Society 5.0*, Sumatera Barat : Insan Cendikia Mandiri.

