



URGENSI PENDIDIKAN BAGI PNS INDONESIA

Vicihayu Dyah Mulyaningrum¹, Syahfitri Purnama², Hendro Prasetyono^{3(*)}

Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia¹²³

vicihayu@gmail.com¹, syahfitripurnama@gmail.com², hen.dro23@yahoo.com³

Received: 27 Maret 2025

Revised: 28 Maret 2025

Accepted: 28 Maret 2025

Abstract

Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta dampak peningkatan kompetensi PNS terhadap pelaksanaan layanan publik guna mendukung kebijakan reformasi birokrasi Indonesia. Metode kajian literatur merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Artikel ini memiliki tujuan untuk mengetahui (1) Bagaimana urgensi Pendidikan bagi Pegawai Negeri Sipil? (2) Bagaimanakah dampak pendidikan Pegawai Negeri Sipil bagi reformasi birokrasi Indonesia? Berdasarkan hasil kajian diperoleh kesimpulan bahwa peningkatan kualitas sumber daya pegawai perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugasnya. Terdapat urgensi pendidikan bagi PNS yaitu untuk peningkatan kompetensi, pemenuhan syarat jabatan, pengembangan karier, mengurangi kesenjangan kompetensi serta memenuhi kebutuhan SDM yang handal. Hal ini sejalan dengan tujuan reformasi birokrasi Indonesia yang menekankan pada mutu pelayanan yang baik. Keterampilan PNS yang memadai sangat krusial bagi keberhasilan reformasi birokrasi di Indonesia, mengingat PNS merupakan garda terdepan bagi implementasi kebijakan pemerintah dalam pelaksanaan pelayanan publik. Pendidikan dapat mengembangkan kompetensi PNS, sehingga PNS yang berkompetensi unggul akan membawa keberhasilan bagi pelaksanaan kebijakan reformasi birokrasi.

Keywords: Pendidikan; Pegawai Negeri Sipil; Reformasi Birokrasi

(*) Corresponding Author: Prasetyono, hen.dro23@yahoo.com

How to Cite: Mulyaningrum, V. D., Purnama, S., & Prasetyono, H. (2025). URGENSI PENDIDIKAN BAGI PNS INDONESIA. *Research and Development Journal of Education*, 11(1), 310-319.

INTRODUCTION

Ada beberapa jenis pendidikan yaitu pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal. Pendidikan formal identik dengan pendidikan yang terstruktur dan memiliki jenjang serta dilaksanakan secara sistematis. Jenis pendidikan ini yang umumnya dilaksanakan secara formal dan bagi lulusannya akan mendapatkan ijazah yang resmi dari negara. Jenjang pendidikan formal yang biasa dilaksanakan oleh masyarakat Indonesia adalah tingkat dasar, menengah, atas dan perguruan tinggi. Jenis berikutnya yaitu pendidikan nonformal. Tentu dari istilahnya saja sudah bisa diartikan bahwa pendidikan ini dilaksanakan diluar pendidikan resmi tetapi masih berlangsung secara terstruktur dan dimungkinkan memiliki jenjang yang disesuaikan dengan kondisi atau kebutuhan. Pendidikan nonformal yang sering kita jumpai di masyarakat antara lain adalah pelatihan, majelis taklim, lembaga khusus dan taman penitipan anak. Jenis yang ketiga adalah pendidikan informal yang disebut juga pendidikan keluarga. Pendidikan ini terjadi dilingkungan terdekat atau lingkungan keluarga. Pendidikan informal ini biasanya mengajarkan kita sopan santun, budi pekerti, adab, moral serta etika.

Hal terkait pendidikan bisa kita pahami sebagai sesuatu yang penting dan perlu menjadi perhatian bersama mengingat bahwa dengan adanya pendidikan dapat membentuk kepribadian manusia. Ini tentunya sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menjelaskan fungsi pendidikan sebagai proses untuk mengembangkan kemampuan seseorang serta wadah untuk membentuk watak. Sehingga tujuan pendidikan dalam proses mengembangkan kemampuan seseorang menjadikan manusia menjadi mandiri dan bertanggungjawab terhadap kehidupannya tetapi tetap memegang teguh terhadap ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Pendidikan mampu mencerdaskan manusia, dapat menjadikan manusia lebih bermartabat sehingga akan mencetak generasi yang hebat. Ada istilah bawah pendidikan merupakan upaya untuk memanusiakan manusia. Hakikat pendidikan menjadikan manusia yang lebih humanis dengan berfokus pada penemuan potensi diri. Basis pendidikan tidak hanya pada ilmu pengetahuan saja, tetapi juga bermuara pada pengembangan diri, sikap, dan perilaku yang baik untuk menjalankan kehidupan yang diperoleh dari pengalaman belajar (Mentari, 2020).

Jika kita perhatikan betul esensi dari pendidikan, ternyata pendidikan mampu menjadikan manusia memiliki pengetahuan yang lebih banyak. Dalam kehidupan, pendidikan dapat mengembangkan cara pandang seseorang untuk menyelesaikan masalah. Adanya pendidikan membuat kita dapat berpikir terkait pemecahan masalah dan memilih beberapa solusi dari permasalahan yang ada. Ini menjadikan manusia tidak merasakan kebingungan dalam menentukan langkah terbaik bagi kehidupannya karena pendidikan akan mampu menunjukkan gambaran yang jelas terkait sebuah masalah (Supriyanto & Isbandiah, 2023)

Pendidikan memainkan peran penting dalam pembentukan dan pengembangan SDM yang unggul yang tidak hanya mampu bersaing secara sehat tetapi juga ramah terhadap orang lain. Pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kehidupan bangsa, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, membangun dan membangun martabat bangsa, dan menumbuhkan dan mengembangkan potensi individu. Pendidikan juga penting untuk kehidupan secara keseluruhan, seperti meningkatkan karir dan pekerjaan, memberikan kemampuan untuk mendapatkan keterampilan yang diperlukan di dunia kerja, dan membantu orang menjadi lebih baik di tempat kerja. karena pendidikan yang berkualitas dapat membantu kita sebagai manusia mewujudkan impian. Pendidikan menjadikan manusia mampu berpikir, mengingat, memahami, menerapkan, menganalisa, dan mengambil sebuah keputusan (Nurkholis, 2013).

Pengembangan kompetensi diri tidak menjadi satu-satu fokus dari pendidikan. Pendidikan juga tidak hanya untuk menemukan potensi diri dan dikembangkan agar dapat meningkatkan karir dalam pekerjaan tetapi yang terpenting dari sebuah pendidikan adalah bagaimana kita dapat menjadi manusia yang beradab. Manusia yang beradab memiliki etika, sopan santun, bijaksana, dan bertanggungjawab (Latifah, 2024).

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Indonesia juga memiliki SDM yang mendukung roda pemerintahan, SDM tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS yang berkeja di lembaga pemerintahan bertugas memberikan pelayanan publik bagi masyarakat. PNS memiliki peran dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional dengan fokus pada implementasi kebijakan. Upaya mewujudkan pemerintahan yang mampu bersaing di era revolusi industri ini diperlukan langkah pengembangan PNS. Pengembangan ini sebagai proses dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi PNS dalam rangka meningkatkan

kinerjanya. Pengembangan PNS juga merupakan upaya dalam mendukung terlaksananya visi dan misi Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) (Mahardhika et al., 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Bagaimana urgensi pendidikan bagi PNS? 2) Bagaimana dampak Pendidikan PNS bagi reformasi birokrasi di Indonesia?

LITERATURE REVIEW

1. Pentingnya Pendidikan bagi Manusia

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar bagi diri seseorang untuk menjalani kehidupannya dan mengiringi proses pengembangan diri. Proses pendidikan menjadi sangat penting karena pendidikan mampu menjadikan manusia menjadi seseorang yang bertindak baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain. Pendidikan pertama kalinya tentu bisa didapatkan dari lingkungan terdekat yaitu keluarga yang kita kenal sebagai pendidikan informal. Pendidikan informal ini memiliki peranan penting bagi terbentuknya adab seseorang. Pendidikan dan pembentukan manusia yang beradab merupakan hal yang berhubungan erat (Fau et al., 2023).

Manusia yang berpendidikan artinya manusia tersebut sedang berusaha untuk mengembangkan dirinya dengan sumber nilai sosial dan budaya yang ada dilingkungannya. Perkembangan diri manusia dengan jalur pendidikan membuat cakrawala pengetahuan manusia menjadi luas sehingga manusia tersebut bisa berpikir dan bertindak untuk menghadapi kehidupan yang penuh dengan tantangan (Latifah, 2024). Sejatinya pendidikan seutuhnya harus dipenuhi oleh manusia sebagai langkah untuk memperbaiki serta meningkatkan kehidupannya sendiri maupun kehidupan berbangsa dan bernegara. Bisa dipahami bahwa upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pembentukan sikap bisa diperoleh dari proses belajar melalui pendidikan. Sehingga manusia mampu bertahan di kehidupannya dan tujuan kehidupannya bisa tercapai (Ladaria et al., 2020).

Terdapat konsep lain yang disampaikan oleh Nasution (2004) yang berasumsi bahwa pendidikan mampu memberikan jalan untuk memperoleh sebuah kedudukan yang lebih tinggi di masyarakat. Nasution (2004) juga mengkaitkan pendidikan dengan tujuan hidup seseorang dimana seseorang yang memperoleh pendidikan tinggi dia memiliki probabilitas lebih untuk mendapatkan strata sosial lebih tinggi. Pendidikan memberikan kesempatan seseorang untuk naik kelas golongan kehidupan di masyarakat.

Pada zaman yang penuh dengan tantangan serta persaingan yang ketat ini pendidikan memberikan modal sehingga bisa melewatinya. Banyak hal yang bisa kita peroleh baik dari pendidikan formal maupun nonformal. Pendidikan formal memberikan pengetahuan dan keahlian, namun amat disayangkan warga negara masih ada yang belum sadar akan pentingnya pendidikan dalam keberlangsungan hidupnya (Ladaria et al., 2020). Pendidikan memiliki peranan penting bagi kehidupan manusia karena pendidikan bisa berpengaruh terhadap pendapatan manusia. Peningkatan pendapatan yang diperoleh bagi manusia berpendidikan dikarenakan pendidikan menjadikan seseorang lebih produktif. Kemampuan menghasilkan sesuatu yang secara maksimal terjadi akibat seseorang memiliki wawasan yang luas (Nurkholis, 2013).

2. Pendidikan bagi PNS

Seorang PNS setidaknya harus memiliki tiga jenis kompetensi. Tiga kompetensi yang harus dipenuhi oleh PNS adalah kompetensi teknis, manajerial, serta kompetensi sosial kultural. Kompetensi tersebut bisa dikembangkan oleh PNS dengan berbagai

cara, misalkan kompetensi teknis bisa dikembangkan dengan mengikuti sebuah pelatihan. Kompetensi teknis bisa dilihat dari seseorang melaksanakan tugasnya secara teknis dan ini biasanya berkembang seiring dengan pengalaman kerjanya. Kompetensi selanjutnya adalah manajerial yang bisa dilihat dari tingkat pendidikan, keahlian dalam mengatur, dan juga memimpin sebuah organisasi. Kompetensi yang tidak kalah penting adalah sosial kultural yang bisa dilihat dari aktivitas PNS dalam hubungan terhadap masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Kompetensi ini sangat dibutuhkan oleh PNS agar bisa tetap bisa berkarya di era industri 4.0 (Johannes, et al., 2022).

Diklat yang menjadi salah satu kegiatan dalam pemenuhan kompetensi pegawai yang dijadikan sarana untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai dengan tujuan peningkatan kinerja. Selain berorientasi pada kecakapan teknis yang dikembangkan melalui jalur diklat, diklat juga dilaksanakan untuk bisa mengembangkan kemampuan kognitif dan juga nilai diri seorang pegawai. Diklat ini sangat dibutuhkan pegawai dan bagi organisasi yang ingin berkembang harus memikirkan rencana diklat bagi pegawainya. Analisis kebutuhan diklat bagi pegawai dirasa penting agar masing-masing pegawai secara berkala dapat mengembangkan diri sehingga akan berpengaruh pada produktivitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya (Rezita, 2015).

Disebutkan di atas bahwa dalam mengembangkan kompetensi teknis bisa dilakukan dengan mengikuti sebuah pelatihan. Kemampuan teknis seseorang bisa tercermin pada kemampuannya bekerja di organisasi. Kecepatan bekerja seseorang terbentuk karena keahlian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kecepatan ini tentu menjadi prestasi tersendiri bagi seseorang yang mau terus mengembangkan keahliannya. Pelatihan yang menjadi langkah untuk mengasah kemampuan teknis pegawai ini diharapkan dapat menjadikan pegawai bisa bekerja dengan kuantitas yang maksimal, kualitas yang terbaik (Yohani et al., 2014).

Istilah pendidikan dan pelatihan (diklat) sering dikaitkan dengan pemenuhan keahlian, keterampilan dan sikap seorang PNS dalam menjalankan tugasnya sehingga bisa menjadi pegawai yang profesional bekerja secara efektif dan efisien tanpa mengesampingkan etika yang ada (Basri & Johannes, 2022). Banyak tujuan yang dari kegiatan diklat bagi PNS selain dapat mengembangkan keahlian dan keterampilannya juga bisa menjadikan PNS menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pemberi layanan kepada masyarakat. Tujuan lain yang ingin didapatkan dari sebuah pelaksanaan diklat adalah menyamakan visi misi dalam menjalankan tugas sehingga PNS dapat melaksanakan tugas dengan baik demi mewujudkan tata kelolaan pemerintah yang baik (Adilansyah, 2021).

METHODS

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur dengan mengumpulkan bahan pustaka untuk dijadikan bahan dalam melakukan pembahasan (Halek, 2018). Bahan pustaka yang digunakan bersumber dari buku, jurnal yang telah dipublikasikan, karya ilmiah seperti skripsi dan juga peraturan pemerintah untuk mendukung penelitian ini (Mardalis, 1999). Hasil akhirnya dari kajian literatur yang digunakan ini agar bisa terkumpul referensi yang berguna secara langsung dan ada keterkaitan dengan rumusan permasalahan. Langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah 1) melakukan identifikasi masalah dan menentukan topik penelitian, 2) mencari literatur yang relevan, 3) melakukan sintesis dan analisis informasi yang diperoleh dari berbagai literatur, 4) melakukan penyusunan kajian pustaka.

RESULTS & DISCUSSION

Results

1. Urgensi Pendidikan bagi Karir PNS

Kualitas sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan menunjukkan sebuah kemampuan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga bisa dikatakan sebagai pegawai yang professional. Peningkatan kualitas ini tentu harus direncanakan dengan baik dan dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan. Pegawai dengan kualitas yang baik akan memiliki komitmen yang tinggi dalam menuntaskan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pemenuhan sumber daya manusia yang berkualitas ini bisa dilakukan antara lain dengan memberikan diklat bagi pegawai tersebut. Memiliki sumber daya manusia (SDM) tentunya merupakan investasi jangka panjang untuk organisasi sehingga pengembangan kualitas SDM perlu menjadi catatan tersendiri bagi perencanaan pengembangannya. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Basniaty et al. (2023) menjelaskan bahwa jika organisasi ingin maju dan berhasil maka organisasi harus siap untuk memberikan pendidikan bagi pegawainya demi untuk pegawai itu sendiri maupun untuk kepentingan organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah tahun 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menjelaskan adanya persyaratan pendidikan formal maupun nonformal bagi seorang PNS yang berkedudukan baik itu Jabatan Fungsional (JF) maupun Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Persyaratan tersebut dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
 Persyaratan Pendidikan pada Jenjang Jabatan PNS

| Jenjang Jabatan | Persyaratan Pendidikan Formal | Persyaratan Pendidikan Nonformal |
|-----------------|--|---|
| JPT Utama | memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV | memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan |
| JFT Madya | | |
| JFT Pratama | | |
| JF Keahlian | berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan | - |
| JF Keterampilan | berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan | - |

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa dalam proses pengembangan diri PNS bisa dilakukan menggunakan cara pengembangan talenta atau karier, dan atau pengembangan kompetensi. Ini menjelaskan pula bahwa bagi PNS pengembangan kompetensi yang

dilakukan adalah upaya untuk melakukan pemenuhan kebutuhan kompetensinya yang disesuaikan dengan standar kompetensi masing-masing jabatan dan juga dikaitkan dengan pengembangan diri bagi karier PNS. Jika diamati pada Tabel 1 maka terlihat jenjang pendidikan PNS ternyata berpengaruh terhadap karier pegawai negeri sipil. Selain itu juga bisa dipahami bahwa hakikat pendidikan formal merupakan syarat menduduki jabatan tertentu.

Jelaslah bahwa pegawai negeri sipil sebagai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN hendaklah memenuhi persyaratan untuk memegang suatu jabatan. Oleh karena itu terhadap pegawai negeri perlu adanya peningkatan sumber daya agar pegawai tersebut memiliki kemampuan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya secara profesional dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Salah satu peningkatan sumber daya pegawai negeri adalah melalui pengembangan dan pembinaan dengan meningkatkan kemampuan profesionalisme pegawai dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat (Fara, 2018).

Pendidikan juga memiliki pengaruh bagi pangkat jabatan seorang PNS. Hal ini sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Nasional Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional. Pada pasal 14 dijelaskan bahwa seorang PNS yang memiliki jabatan fungsional apabila mendapatkan ijazah dari pendidikan formal yang lebih tinggi maka pegawai tersebut akan mendapatkan tambahan Angka Kredit dengan besaran 25 % yang kalikan dengan Total Angka Kredit Kumulatif yang dipakai untuk kenaikan pangkat sesuai jenjangnya dan digunakan sebanyak 1 (satu) kali penilaian. Tambahan angka kredit inilah mengartikan bahwa ijazah pendidikan formal akan membuat PNS mendapatkan angka kredit lebih banyak dibandingkan PNS yang tidak memiliki ijazah Pendidikan formal.

Pada pelaksanaan percepatan transformasi sumber daya manusia aparatur dapat dilakukan dengan cara peningkatan kapasitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbasis kompetensi. Pengembangan PNS berbasis kompetensi bisa dilakukan dalam bentuk Pendidikan. Sesuai dengan Surat Edaran Kementerian Pendaya Gunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil melalui Jalur Pendidikan memiliki tujuan untuk menghapus kesenjangan yang terjadi karena adanya gap antara standar kompetensi dengan persyaratan jabatan PNS yang hendak mengisi suatu jabatan, selain itu tujuan lain pendidikan bagi seorang PNS adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan menunjukkan kinerja yang profesional.

Dari pembahasan, bisa diketahui bahwa urgensi Pendidikan bagi Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Urgensi Pendidikan bagi PNS

| Urgensi | Kegunaan |
|------------------------|--|
| Peningkatan Kompetensi | Pendidikan formal dan nonformal (seperti diklat) membantu PNS meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. |

| | |
|-------------------------------|--|
| Memenuhi Syarat Jabatan | Kenaikan pangkat mensyaratkan kualifikasi pendidikan tertentu. Pendidikan formal dapat memenuhi syarat ini, sehingga PNS dapat memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. |
| Pengembangan Karier | Pendidikan formal dan nonformal merupakan jalur penting untuk pengembangan karier PNS. Peningkatkan kompetensi dan pemenuhan syarat jabatan dapat meningkatkan peluang PNS untuk mendapatkan promosi dan jabatan yang lebih tinggi |
| Kesenjangan Kompetensi | Pendidikan membantu mengurangi kesenjangan antara kompetensi PNS yang ada dan kompetensi yang dibutuhkan untuk jabatan tertentu sesuai kebutuhan organisasi |
| Kebutuhan Sumber Daya Manusia | Pendidikan formal dan nonformal juga membantu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengembangan organisasi |

2. Dampak Pendidikan PNS bagi Reformasi Birokrasi Indonesia

PNS yang mengambil peran penting bagi pelaksanaan program pemerintah merupakan bagian dari yang kita kenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). PNS menjadi penting karena sering dikaitkan dengan kedudukannya dalam sebuah jabatan yang ada pemerintahan. Jabatan yang dipangku oleh PNS ini erat hubungannya dengan keberhasilan sebuah kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang bermuara pada tercapainya tujuan nasional (Tjandra, 2013). PNS yang memiliki peran penting ini tentunya perlu didukung dengan kecakapannya dalam menjalankan tugasnya. Kecapakan dalam menjalankan tugas akan berpengaruh pada mutu SDM aparatur. Langkah nyata dalam memperoleh mutu aparatur yang baik dengan memberikan pelatihan khusus. Peningkatan keterampilan pegawai tentu memiliki korelasi terhadap terpenuhinya target. Pengembangan aparatur juga dibuat lebih dinamis agar bisa menghadapi berbagai tantangan dunia (Fara, 2018).

Aparatur yang memiliki mutu yang baik akan bekerja secara professional dengan wawasan dan keterampilan yang dimilikinya. Kecakapan ini akan menentukan keberhasilan dalam melaksanakan sistem pemerintahan yang selalu berkembang sesuai dengan perubahan zaman dan tuntutan global (Fara, 2018). Urgensi pemberian diklat tidak hanya untuk kepentingan pribadi aparatur melainkan juga untuk kepentingan organisasi. Peningkatan keterampilan dengan jalur diklat tadi akan membuat aparatur menjadi lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Produktivitas yang dihasilkan ini tentunya akan membawa keuntungan bagi organisasi dimana aparatur yang bisa bekerja secara efektif dan efisien (Fara, 2018).

Terselenggaranya sistem pemerintah dan pelaksanaan pembangunan yang berkelanjutan yang berhasil ditunjang dengan kemampuan dan pengalaman aparatur dalam menjalankan kewajibannya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat Sasmita (2012). Sebagai abdi negara sekaligus tulang punggung pelaksanaan program pemerintah harus senantiasa siap untuk berkembang, meningkatkan kemampuan dan keterampilannya agar dapat menjalankan roda pemerintahan yang baik Syabus & Riadi (2009). Upaya meningkatkan kualitas dalam pelaksanaan pelayanan kepada

publik harus diiringi dengan peningkatan kompetensi aparaturnya (Johannes, 2019). PNS yang memiliki kompetensi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik sebagaimana hasil penemuan dari Setiadi (2018) bahwa kompetensi PNS memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Keterampilan PNS yang memadai sangat krusial bagi keberhasilan Reformasi Birokrasi di Indonesia, mengingat PNS merupakan garda terdepan bagi implementasi kebijakan pemerintah dalam pelaksanaan pelayanan publik, sehingga keterampilan yang memadai akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetia (2019) bahwa terdapat peningkatan kompetensi bagi aparatur baik ditingkat pusat maupun daerah dinilai memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan pelayanan publik.

Reformasi birokrasi diartikan sebagai suatu langkah penting dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas layanan publik di Indonesia (Wirawan & Tjenreng, 2025). Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Dwiyanto (2019) yang menyebutkan bahwa tujuan reformasi birokrasi adalah perbaikan untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Dampak kompetensi PNS terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi bisa dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3.

Dampak Kompetensi PNS terhadap Reformasi Birokrasi

| Unsur | Dampak |
|--|---|
| Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik | PNS yang kompeten mampu memberikan pelayanan yang lebih berkualitas, cepat, dan efisien kepada masyarakat |
| Peningkatan Produktivitas dan Efisiensi | Keterampilan yang tepat akan membantu PNS bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga produktivitas meningkat dan beban kerja berkurang |
| Peningkatan Akuntabilitas dan Integritas | PNS yang kompeten cenderung lebih bertanggung jawab dan memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, sehingga mengurangi potensi korupsi dan penyalahgunaan wewenang |
| Mendukung Implementasi Kebijakan | Keterampilan yang sesuai dengan bidang tugas akan membantu PNS dalam mengimplementasikan kebijakan pemerintah dengan baik dan efektif |
| Meningkatkan Kepercayaan Publik | Pelayanan publik yang berkualitas dan efisien akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan birokrasi |
| Adaptasi terhadap Perubahan | Keterampilan yang terus ditingkatkan akan membantu PNS beradaptasi dengan perubahan zaman dan teknologi, sehingga birokrasi tetap relevan dan efektif. |
| Meningkatkan Profesionalisme | Keterampilan yang memadai akan meningkatkan profesionalisme PNS dalam menjalankan tugasnya, sehingga pelayanan publik menjadi lebih berkualitas dan terstandarisasi |

Reformasi birokrasi akan berhasil jika PNS yang menjadi bagian penting dalam proses pelayanan publik memiliki kompetensi unggul dan berkinerja baik, sehingga pengembangan keterampilan PNS menjadi prioritas dalam kebijakan ini. Hal ini didukung dengan adanya Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang

Aparatur Sipil Negara bahwa PNS yang menjadi bagian dari ASN diminta untuk wajib melakukan pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi dilakukan secara berkelanjutan dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

CONCLUSION

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil kajian di atas adalah:

1. Terdapat urgensi pendidikan bagi PNS yaitu untuk peningkatan kompetensi, pemenuhan syarat jabatan, pengembangan karier, mengurangi kesenjangan kompetensi serta memenuhi kebutuhan SDM yang handal.
2. Pendidikan dapat mengembangkan kompetensi PNS, sehingga PNS yang berkompentensi unggul akan membawa keberhasilan bagi pelaksanaan kebijakan reformasi birokrasi.

REFERENCES

- Adilansyah, A. (2021). Peranan Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5(4).
- Basniaty, B., Kamase, J., & Abdi, A. R. (2023). Pengaruh Pendidikan, Disiplin Dan Kinerja Terhadap Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(2), 312-323.
- Basri, W. S., & Johannes, A. W. (2022). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Penerapan Pelatihan Nonklasikal Pada Era Revolusi Industri 4.0 Di Badan Pengembangan Sumber Daaya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 14(1), 36-52.
- Dwiyanto, Agus. (2019). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fara, Merian Sari. (2018). Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 11(1), 41-61.
- Fau, J. F., Mendrofa, K. J. ., Wau, M. ., & Waruwu, Y. (2023). Pendidikan Jendela Dunia. *Jurnal Visi Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 69-77.
- Halek, D. H. (2018). Kurikulum 2013 dalam Perspektif Filosofi. *Jurnal Georafflesia: Artikel Ilmiah Pendidikan Geografi*, 3(2), 1-10.
- Johannes, A. W. (2019). Penerapan kompetensi aparatur dalam pelayanan publik di Kecamatan Entikong, Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 4(1), 13-25.
- Johannes, A. W., Madjid, U., Syafrie, W., & Marlina, L. (2022). Dampak Revolusi Industri Terhadap Kompetensi Aparatur Dan Tata Kelola Pelayanan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 73-88.
- Ladaria, Y. H., Lumintang, J. L. J., & Paat, C. J. (2020). Kajian sosiologi tentang tingkat kesadaran pendidikan pada masyarakat desa labuan kapelak kecamatan banggai selatan kabupaten Banggai Laut. *HOLISTIK, Journal of Social and Culture*.

- Mahardhika, D. I., Karmanis, K., & Werdiningsih, R. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Menuju ASN Bertaraf Internasional. *Jurnal Media Administrasi*, 6(2), 01-16.
- Mardalis. (1999). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mentari, L. K. (2020). Peran Madrasah dalam Membentuk Kehidupan Pendidikan Humanis, Inklusif, dan Religius. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 1(1), 14-25.
- Nasution, S. (2004). *Sosiologi Pendidikan*. Bandung: Bumi Aksara.
- Nurkholis, N. (2013). Pendidikan dalam upaya memajukan teknologi. *Jurnal kependidikan*, 1(1), 24-44.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Prasetya, E. H. (2019). *Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Rezita, R. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah.
- Sasmita, J. (2012). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Riau. In *Seminar & Konferensi Nasional Manajemen Bisnis* (pp. 80-90).
- Setiadi, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Aparatur terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Journal of Management Review*, 2(2), 209-218.
- Supriyanto, S., & Isbandiyah, I. (2023). Implikasi hasil-hasil penelitian pendidikan terhadap teori dan praktik pendidikan. *Genta Mulia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 14(1).
- Syabus, H., & Riadi, R. M. (2009). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dipenda Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 1(03), 8941.
- Tjandra, W. R. (2013). *Hukum Sarana Pemerintahan*. Yogyakarta: Univeritas Atmajaya.
- Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wirawan, D. G., & Tjenreng, M. B. Z. (2025). Penerapan Good Governance dalam Reformasi Birokrasi untuk Peningkatan Layanan Publik di Indonesia. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 5(1), 179-193.
- Yohani, Y., Hartutiningsih, H., & Irawan, B. (2014). Pembinaan Sumber Daya Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat). *Jurnal Administrative Reform*, 2(2).124-130.