

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI SMART ASN
MELALUI PROGRAM DOU ASN (DARI, OLEH, DAN UNTUK ASN)
DI PEMERINTAH KOTA PROBOLINGGO JAWA TIMUR**

Febryan Cahyo Prayogo

NPP. 32.0524

Asdaf Kabupaten Probolinggo, Provinsi Jawa Timur

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email: febryancahyoprayogo@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Ir. M. Nawawi, M.Si.

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *The Ministry of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform (Kemenpan-RB) encourages ASN to become SMART ASN in facing the challenges of globalization. Following up on this policy, the Probolinggo City Government through the Human Resources Development and Civil Service Agency (BKPSDM) is implementing the 2021 Bureaucratic Reform Work Plan with a focus on developing ASN competencies. One of the initiatives is the ASN DOU program (From, By, and For State Civil Apparatus) which is in the form of training to improve ASN capabilities.* **Purpose:** *This study was conducted with the aim of describing the implementation, inhibiting factors, and efforts to overcome obstacles in the Development of SMART ASN Competence Through the DOU ASN Program in the Probolinggo City Government.* **Method:** *This study uses a descriptive research method with a qualitative approach to competence according to Wibowo's theory. Data collection techniques use observation, interview, documentation, and triangulation methods.* **Result:** *The results of the research that has been conducted show that the development of SMART ASN competencies through the ASN DOU program in the Probolinggo City government is good, seen from the three dimensions of competency according to Wibowo, namely knowledge, skills, and attitudes showing good results.* **Conclusion:** *The development of SMART ASN competence through the DOU ASN program in the Probolinggo City Government is good. However, there are still shortcomings in the capacity of different participants, provision of facilities and infrastructure and funding support. Some efforts that have been made by the BKPSDM of Probolinggo City to overcome these obstacles include providing retraining to participants, collaborating with various agencies, private parties, and professional organizations in providing resource persons and supporting facilities and infrastructure for the implementation of the DOU ASN program.*

Keywords: *development, competence, SMART ASN*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): *Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) mendorong ASN untuk menjadi SMART ASN dalam menghadapi tantangan globalisasi. Menindaklanjuti kebijakan tersebut, Pemerintah Kota Probolinggo melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) melaksanakan Rencana Kerja Reformasi Birokrasi Tahun 2021 dengan fokus pada pengembangan kompetensi ASN. Salah satu inisiatifnya adalah program DOU ASN (Dari, Oleh, dan Untuk Aparatur Sipil Negara) yang*

berupa pelatihan untuk meningkatkan kemampuan ASN. **Tujuan:** Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan, faktor penghambat, dan upaya mengatasi hambatan dalam Pengembangan Kompetensi SMART ASN Melalui Program DOU ASN di Pemerintah Kota Probolinggo. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif terhadap kompetensi menurut teori Wibowo. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SMART ASN melalui program DOU ASN di pemerintah Kota Probolinggo sudah baik, dilihat dari tiga dimensi kompetensi menurut Wibowo, yakni pengetahuan, keterampilan, dan juga sikap menunjukkan hasil yang sudah baik. **Kesimpulan:** pengembangan kompetensi SMART ASN melalui program DOU ASN di pemerintah Kota Probolinggo sudah baik. Akan tetapi, masih ada kekurangan pada kapasitas peserta yang berbeda, penyediaan sarana prasarana serta dukungan pendanaan. Beberapa upaya yang telah dilakukan BKPSDM Kota Probolinggo untuk mengatasi hambatan tersebut antara lain dengan memberikan pelatihan ulang kepada peserta, bekerja sama dengan berbagai instansi, pihak swasta, dan organisasi profesi dalam penyediaan narasumber dan sarana prasarana pendukung pelaksanaan program DOU ASN.

Kata kunci: pengembangan, kompetensi, SMART ASN

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan percepatan transformasi digital, pemerintah dituntut untuk memiliki aparatur sipil negara (ASN) yang tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mampu beradaptasi secara cepat dengan perubahan dan memberikan pelayanan publik yang unggul. Tantangan ini semakin kompleks dengan hadirnya Revolusi Industri 4.0 yang menuntut birokrasi bekerja secara *agile*, responsif, dan berbasis data. Dalam konteks ini, salah satu upaya reformasi birokrasi dalam pencapaian tujuan pemerintah adalah pengembangan kompetensi (Hartati et. al., 2022) dimana kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan seseorang atau individu dari suatu organisasi (kelembagaan) serta suatu sistem untuk menjalankan fungsi dan kewenangannya dalam tujuan mencapai sasaran dengan efektif dan efisien (Yendrawati, 2013). Namun pada kenyataannya, sebagian besar daerah masih menghadapi kesenjangan antara harapan dan kondisi objektif ASN di lapangan.

Melihat realitas tersebut, Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 37 tahun 2021 tentang Rencana Kerja Reformasi Birokrasi tahun 2021 Area Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Kota Probolinggo sebagai tindak lanjut kebijakan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi tahun 2021 Area “*SMART ASN*” menjelaskan bahwa Pemerintah Kota Probolinggo melalui BKPSDM Kota Probolinggo menggagas sebuah inovasi program pengembangan kapasitas ASN berbasis internal yang diberi nama Program DOU ASN (Dari, Oleh, dan Untuk ASN). Program ini mulai dijalankan sejak tahun 2021 dan dirancang untuk menciptakan ASN yang sesuai dengan profil SMART ASN, yakni ASN yang memiliki integritas, penguasaan teknologi informasi, keramahan pelayanan, semangat kewirausahaan, dan kemampuan membangun jejaring profesional. Berbeda dengan pelatihan konvensional yang bergantung pada lembaga pelatihan eksternal dan biaya besar, DOU ASN memanfaatkan potensi internal ASN sebagai narasumber dan pelatih, serta ruang dan fasilitas milik OPD untuk menyelenggarakan pelatihan.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mendalami secara sistematis pelaksanaan Program DOU ASN di Pemerintah Kota Probolinggo, mengidentifikasi hambatan-hambatan utama, serta mengevaluasi strategi dan solusi yang telah diterapkan. Penelitian ini juga

bertujuan memberikan kontribusi ilmiah sekaligus rekomendasi kebijakan agar program serupa dapat dikembangkan dan di replikasi di daerah lain sebagai model pelatihan ASN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan Pengembangan Kompetensi *SMART* ASN di Pemerintah Kota Probolinggo ini. Faktor pendidikan merupakan salah satunya. Berikut ini adalah tabel tingkat pendidikan formal ASN di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo tahun 2024.

Tabel 1.1

Tingkat Pendidikan Formal ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo Tahun 2024

| No. | Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|-------|------------|--------|------------|
| 1 | SD | 16 | 1% |
| 2 | SMP | 72 | 2% |
| 3 | SMA | 542 | 15% |
| 4 | DI | 5 | 0,01% |
| 5 | DII | 14 | 1% |
| 6 | DIII | 564 | 14% |
| 7 | DIV/SI | 2008 | 54% |
| 8 | S2 | 462 | 12% |
| 9 | S3 | 6 | 0,01% |
| Total | | 3689 | 100% |

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo, 2024

Berdasarkan data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) tahun 2024, sebanyak 15% ASN di Kota Probolinggo masih memiliki pendidikan terakhir setingkat SMA, sementara hanya 12% yang telah menempuh pendidikan Strata-2 (S2) (BKPSDM, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas ASN tidak dapat hanya mengandalkan kualifikasi formal, melainkan perlu ditopang oleh strategi pelatihan yang adaptif, murah, dan menjangkau seluruh level organisasi.

Tabel 1.2

Pendidikan Non-Formal ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo Tahun 2020-2021

| No. | Jenis Pendidikan Non-Formal | Sasaran | Lokasi | Jumlah Peserta |
|-----|--|-----------------------------|----------------------|----------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1. | Pelatihan peningkatan kapasitas aparatur kelurahan | ASN di lingkungan kelurahan | Kelurahan Ketapang | 3 |
| | | | Kelurahan Kanigaran | 2 |
| | | | Kelurahan Kedopok | 4 |
| | | | Kelurahan Jati | 5 |
| | | | Kelurahan Wonoasih | 1 |
| 2. | Pelatihan peningkatan kapasitas bendahara | ASN di lingkungan kecamatan | Kecamatan Kademangan | 1 |
| | | | Kecamatan Wonoasih | 1 |

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo, 2024

Fakta lainnya menunjukkan bahwa pelatihan non-formal yang dilakukan pada tahun 2020–2021 hanya menyoar dua kelompok jabatan, yakni bendahara dan perangkat kelurahan, dengan jumlah peserta hanya 16 orang (BKPSDM, 2024). Hal ini mengindikasikan lemahnya distribusi pelatihan serta terbatasnya akses ASN terhadap peningkatan kompetensi yang berkelanjutan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam objek yang diteliti maupun metode yang dilaksanakan. Penelitian Dedi Kurniawan Nazara berjudul Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias (Nazara, 2020), menemukan bahwa ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias telah 42,42% masih memiliki kualifikasi pendidikan setara SLTA, pengisian jabatan telah memenuhi syarat. Kegiatan diklat ASN tetap dilakukan di setiap ada kesempatan meskipun sedang berada di tengah keterbatasan anggaran. Penelitian Endang Sri Hidayah, dkk. berjudul Tantangan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Menuju "*Low Cost Training (LCT)*" Dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi menjelaskan bahwa Strategi Pengembangan Kompetensi dengan metode *E-learning* merupakan *smart solution* karena dapat dilaksanakan dengan biaya murah/*low cost training (LCT)* sehingga ketersediaan APBD bukan lagi menjadi faktor penghambat (Hidayah et. al., 2021). Penelitian Budi Priyono dan Galuh Pancawati berjudul *The Information Communication Technology (ICT) Gap and the Generation Gap in Local Government Towards "SMART ASN"* mengemukakan bahwa masih banyak pemerintah daerah yang belum mengimplementasikan amanat PP Nomor 11 Tahun 2017 terhadap *SMART ASN* di bidang TIK dan SDM (Priyono,B., dan Pancawati, G. : 2021). Penelitian Rahman Tanjung berjudul Pengembangan Kompetensi Pelayanan Publik ASN Melalui Jalur Magang Di Kabupaten Karawang mengemukakan bahwa pelayanan publik merupakan salah satu hal yang banyak disorot sehingga kompetensi pelayanan publik yang dimiliki pegawai perlu untuk dikembangkan (Tanjung, 2022). Penelitian Leonard Nekwek berjudul Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Yalimo Provinsi Papua menemukan bahwa Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi sumber daya ASN di Kabupaten Yalimo Provinsi Papua belum berjalan optimal yang tampak dari 4 dimensi, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi yang semuanya belum berjalan dengan baik (Nekwek, 2022). Penelitian Irfan Setiawan dkk. tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tangerang, penulis menemukan Kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Tangerang belum optimal karena kurangnya kolaborasi antara BKPSDM dengan para pegawai yang berdinam di wilayah Kabupaten Tangerang, pelaksanaan analisis kebutuhan diklat yang belum maksimal, penyelenggaraan diklat yang belum efektif, adanya intervensi politik dalam proses mutasi, serta kurangnya motivasi yang diberikan (Setiawan et al., 2023).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni Pengembangan Kompetensi *SMART ASN* melalui Program DOU ASN bagi seluruh ASN yang ada di Pemerintah Kota Probolinggo dengan tempat penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo Provinsi Jawa Timur. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan teori kompetensi Wibowo (dalam Astuti, 2020) yang menyebutkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas dengan dasar keterampilan dan pengetahuan yang memadai, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tersebut. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik triangulasi data dengan

data yang diperoleh dari hasil wawancara kemudian diperkuat dengan adanya hasil observasi dan juga dokumentasi.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan, faktor penghambat, dan upaya mengatasi hambatan dalam Pengembangan Kompetensi *SMART* ASN Melalui Program DOU ASN di Pemerintah Kota Probolinggo.

II. METODE

Penelitian ini dilaksanakan selama 21 hari di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo. Penelitian ini menggunakan metodologi penulisan kualitatif dengan metode deskriptif, dengan pendekatan induktif (Sugiyono, 2022:16) dengan tujuan untuk mengali lebih dalam tentang pengalaman, perspektif, dan makna yang diberikan oleh narasumber terhadap suatu kejadian dan menggambarkan keadaan yang diteliti secara holistik berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode triangulasi data yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2022). Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 9 orang informan yang dianggap paling memahami apa yang penulis harapkan. Informan terdiri dari 3 informan kunci yang terdiri dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo, Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo, Kepala Bidang Pembinaan, Pengembangan, dan Kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo, dan 6 informan pendukung yakni, narasumber program DOU ASN sebanyak 3 orang, dan alumni peserta pelatihan DOU ASN sebanyak 3 orang. Kemudian diperkuat dengan observasi terhadap dokumen-dokumen pendukung kegiatan program pelatihan DOU ASN dan dokumentasi arsip kegiatan DOU ASN. Teknik analisis data dilakukan menggunakan mode Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2022:321) yang terdiri dari Pengumpulan Data, Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan. Dari hasil wawancara yang sudah didapatkan selanjutnya dianalisis menggunakan teori kompetensi yang digagas oleh Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas dengan dasar keterampilan dan pengetahuan yang memadai, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tersebut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis Pengembangan Kompetensi *SMART* ASN melalui Program DOU ASN (Dari, Oleh, dan Untuk ASN) di Pemerintah Kota Probolinggo Jawa Timur menggunakan teori dari Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas dengan dasar keterampilan dan pengetahuan yang memadai, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tersebut. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Pengembangan Kompetensi SMART ASN Melalui Program DOU ASN (Dari, Oleh, Dan Untuk ASN) di Pemerintah Kota Probolinggo

Penulis melaksanakan penelitian dengan melakukan wawancara kepada beberapa pejabat BKPSDM Kota Probolinggo, narasumber program DOU ASN, dan alumni peserta pelatihan program

DOU ASN, serta melihat data di lapangan. Berikut disajikan beberapa pelatihan pengembangan kompetensi melalui program DOU ASN yang telah dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Probolinggo di pemerintah Kota Probolinggo

Tabel 3.1

Pengembangan Kompetensi DOU ASN yang Telah Dilaksanakan BKPSDM Kota Probolinggo

| No. | Tema Program | Waktu Pelaksanaan | Jumlah JP | Narasumber |
|-----|---|------------------------|-----------|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1. | DOU : Keprotokolan dan Manajemen Acara Bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo | 25 – 26 November 2024 | 20 | 1. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Probolinggo; 2. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Probolinggo 3. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo |
| 2. | Pelatihan Optimalisasi Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Melalui Penerapan Aplikasi SRIKANDI Pada Lembaga Pendidikan di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo | 20 – 22 November 2023 | 22 | 1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan 2. Dinas Komunikasi dan Informatika 3. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah 4. Bidang Pembinaan dan Pemasyarakatan Perpustakaan dan Kearsipan Dinas Perpustakaan dan kearsipan |
| 3. | Pelatihan Teknis “Pemanfaatan Media Sosial dan Website Sebagai Sarana Komunikasi dan Informasi di Era Digital” | 13 – 16 Maret 2023 | 20 | Bidang Pengelolaan Informasi Publik Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo |
| 4. | Pelatihan Bahasa Inggris Bagi Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka DOU ASN Menuju SMART ASN | 19 – 26 September 2022 | 16 | Musyawah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Bahasa Inggris Kota Probolinggo, yakni: 1. Rini Agustyowati, S.Pd. 2. Azza Nuraida Melati, S.Pd. 3. Evianna Irawati, S.S, M.Pd. |
| 5. | Internet Sehat Dan Pembuatan Konten Kreatif Media Sosial Perangkat Daerah | 25 – 26 November 2021 | 15 | Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo |
| 6. | Hidroponik Dan Budidaya Ikan dan Tanaman Dalam Ember | 3 - 4 November 2021 | 12 | Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kota Probolinggo |

| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|-----|---|-------------------|-----|---|
| | (Budikdamber) Bagi Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Probolinggo | | | |
| 7. | Pelatihan Komunikasi dalam rangka <i>Services Excellent</i> bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo Melalui Mekanisme <i>Open Space Training Class</i> | 5 – 16 April 2021 | 20 | Dinas Kominfo dan Informatika Kota Probolinggo, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo |

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo, 2024.

Program DOU ASN yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Probolinggo pada tabel 3.1, antara lain:

1. DOU : Keprotokolan dan Manajemen Acara Bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 25 – 26 November 2024 dengan total jam pelajaran (JP) sebanyak 20 JP bertempat di Aula Pertemuan BKPSDM Kota Probolinggo dengan narasumber yang berasal dari:
 - a. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Probolinggo;
 - b. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Probolinggo; dan
 - c. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo
Adapun materi pelatihan yang dibawakan antara lain:
 - a. *Core Value* BerAKHLAK dan Tata Laksana;
 - b. Langkah-Langkah Praktis dalam Dokumentasi dan Publikasi Kegiatan;
 - c. Materi dan Praktik Dasar Keprotokolan; serta
 - d. Etika dan Disiplin Keprotokolan
2. Pelatihan Optimalisasi Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Melalui Penerapan Aplikasi SRIKANDI Pada Lembaga Pendidikan di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 20 – 22 November 2023 secara daring melalui aplikasi *zoom meeting* yang dibagi menjadi 2 sesi, sesi pertama dilaksanakan tanggal 20 – 21 November 2023 dan sesi kedua dilaksanakan tanggal 21 – 22 November 2023 dengan total keseluruhan jam pelajaran (JP) sebanyak 22 JP. Adapun yang menjadi pesertanya adalah para pengelola *database* pendidikan di lingkungan Kota Probolinggo, dan yang menjadi narasumber adalah dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Probolinggo, dan Bidang Pembinaan dan Permasalahatan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo
3. Pelatihan Teknis “Pemanfaatan Media Sosial dan *Website* Sebagai Sarana Komunikasi dan Informasi di Era Digital”. Kegiatan ini dilaksanakan secara *hybrid* (daring dan klasikal) pada tanggal 13 – 16 Maret 2023 yang dibagi menjadi 2 gelombang, gelombang pertama dilaksanakan tanggal 13 -14 Maret 2023 dan gelombang kedua dilaksanakan tanggal 15 – 16 Maret 2023 dengan total jam pelajaran (JP) sebanyak 20 JP. Adapun pesertanya adalah para admin media sosial perangkat daerah (klasikal) dan seluruh ASN di pemerintah Kota Probolinggo (daring),

serta narasumber yang menjadi pelatih adalah dari Bidang Pengelolaan Informasi Publik Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo.

4. Pelatihan Bahasa Inggris Bagi Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka DOU ASN Menuju *SMART* ASN. Kegiatan ini dilaksanakan tanggal 19 – 26 September 2022 bertempat di Aula Pertemuan BKPSDM Kota Probolinggo dengan total keseluruhan jam pelajaran (JP) sebanyak 16 JP. Adapun yang menjadi sasaran peserta kegiatan ini adalah para admin media sosial / *website* perangkat daerah dengan narasumber dari Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Bahasa Inggris Kota Probolinggo yakni:
 - a. Rini Agustyowati, S.Pd, guru madya SMP Negeri 10 Kota Probolinggo;
 - b. Azza Nuraida Melati, S.Pd., guru muda SMP Negeri 4 Kota Probolinggo; dan
 - c. Evianna Irawati, S.S, M.Pd., guru muda SMP Negeri 7 Kota Probolinggo
5. Internet Sehat dan Pembuatan Konten Kreatif Media Sosial Perangkat Daerah. Kegiatan ini dilaksanakan tanggal 25 – 26 November 2021 dengan total jam pelajaran (JP) sebanyak 15 JP dan bertempat di Aula Pertemuan BKPSDM Kota Probolinggo dalam bentuk pelatihan komunikasi bagi ASN terutama yang menjadi pelaksana sebagai admin media sosial perangkat daerah. BKPSDM bekerja sama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo sebagai narasumber pada kegiatan pelatihan ini. Adapun materi yang disampaikan antara lain:
 - a. Etika bermedia sosial bagi ASN dan Institusi;
 - b. Pembuatan konten kreatif media sosial Pemerintah; serta
 - c. Cara menulis berita;
 - d. Pembinaan disiplin ASN dalam penggunaan media sosial.
6. Hidroponik dan Budidaya Ikan dan Tanaman Dalam Ember (Budikdamber) Bagi Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Probolinggo. Kegiatan pelatihan ini dilaksanakan pada tanggal 3 – 4 November 2021 dengan total jam pelajaran (JP) sebanyak 12 JP secara klasikal, yakni dengan pemberian materi dan praktik di dua tempat yang berbeda. Pemberian materi dan praktik hidroponik dilaksanakan di ruang pertemuan dan *Ditara Hidroponik Farm* Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kota Probolinggo, sedangkan pemberian materi dan praktik budidaya ikan dalam ember dilaksanakan di Panti Asuhan Putri St. Yosep. Adapun materi yang disampaikan dalam kegiatan pelatihan ini, antara lain:
 - a. Hidroponik sederhana;
 - b. Budidaya ikan dalam ember;
 - c. Praktik hidroponik sederhana dan budidaya ikan dalam ember di Panti Asuhan Putri St. Yosep Jalan Dr. Moch. Saleh No. 27
7. Pelatihan Komunikasi dalam rangka *Services Excellent* bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo Melalui Mekanisme *Open Space Training Class* . Kegiatan ini dilaksanakan tanggal 5 – 16 Juni 2021 bertempat di Aula Pertemuan BKPSDM Kota Probolinggo dengan total jam pelajaran sebanyak 20 JP. Adapun yang menjadi narasumber adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo dan BKPSDM Kota Probolinggo.

Berdasarkan penelitian dijumpai ASN di Pemerintah Kota Probolinggo yang mengikuti program pengembangan Kompetensi DOU ASN yang merupakan strategi mewujudkan kompetensi *SMART* ASN menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan dalam rangka program DOU ASN berlangsung dengan baik.

A. Pengetahuan

Notoatmodjo (2010) mengemukakan bahwa pengetahuan adalah hasil dari “tahu” yang terjadi setelah seseorang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu melalui panca indra manusia.

Pengetahuan adalah informasi, pemahaman, dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman (Swarjana, 2022). Sedangkan pengetahuan menurut Wibowo (2017) adalah kemampuan penguasaan materi, pemahaman akan tugas, tanggung jawab, dan keahlian. Secara umum disimpulkan bahwa pengetahuan merujuk kepada tingkat “tahu” dalam penguasaan materi, pemahaman tugas dan tanggung jawab serta keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan pangkat dan jabatan yang didudukinya (tertentu). Dari wawancara yang telah dilakukan Program DOU ASN memberikan pemahaman dan membantu para ASN untuk meningkatkan pengetahuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di instansi kerja. tingkat pengetahuan peserta dalam menguasai dan memahami materi yang diberikan selama pelatihan berlangsung sudah sangat baik, hal ini didukung dengan tingkat antusiasme dan kesadaran ASN yang tinggi akan kebutuhan kompetensi untuk menunjang kerja mereka di OPD mereka masing-masing. ASN yang memiliki tingkat pemahaman yang bagus dari hasil evaluasinya akan diberikan waktu pelatihan tambahan hingga mencapai tahap yang lebih mahir dalam penguasaan kompetensinya. Berdasarkan observasi penulis terhadap dokumen Laporan Hasil Pelaksanaan Kegiatan DOU ASN menunjukkan bahwa ada beberapa alumni peserta pelatihan memperoleh nilai terbaik dari hasil evaluasi akhir pelatihan, yaitu:

1. Sdr. Febry Dwi Syahputra, S.STP, selaku Kepala Seksi Pemerintahan Kelurahan Kareng Lor;
2. Sdri. Nur Sholehah M., S.Kom., selaku pranata komputer pada Bagian Keuangan dan Sarana Prasarana Sekretariat Daerah Kota Probolinggo;
3. Sdr. Moch. Zainal Achwan, S.STP, selaku Sekretaris Kelurahan Triwung Lor;
4. Sdri. Masita Wardhani, A.Md., selaku Pranata Humas Terampil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo; dan
5. Sdri. Evi Aprilia, S.Pd., selaku Pengelola Kepegawaian pada Sekretariat DPRD Kota Probolinggo

Tingkat pengetahuan peserta dalam menguasai materi juga dipengaruhi oleh kesesuaian pemilihan narasumber dengan tema pelatihan. Data kesesuaian tema dan narasumber pelatihan program DOU ASN sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kesesuaian Tema dan Narasumber Pelatihan Program DOU ASN

| No. (1) | Tema Program (2) | Narasumber (3) |
|------------|---|--|
| 1. | DOU : Keprotokolan dan Manajemen Acara Bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo | 1. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Probolinggo; 2. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Probolinggo; 3. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo |
| 2. | Pelatihan Optimalisasi Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Melalui Penerapan Aplikasi SRIKANDI Pada Lembaga Pendidikan di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo | 1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan; 2. Dinas Komunikasi dan Informatika; 3. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah; 4. Bidang Pembinaan, Per masyarakatan Perpustakaan dan Kearsipan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan |

| (1) | (2) | (3) |
|-----|---|--|
| 3. | Pelatihan Teknis “Pemanfaatan Media Sosial dan <i>Website</i> Sebagai Sarana Komunikasi dan Informasi di Era Digital” | Bidang Pengelolaan Informasi Publik Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo |
| 4. | Pelatihan Bahasa Inggris Bagi Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka DOU ASN Menuju <i>SMART ASN</i> | Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Bahasa Inggris Kota Probolinggo, yakni: 1. Rini Agustyowati, S.Pd. 2. Azza Nuraida Melati, S.Pd. 3. Evianna Irawati, S.S, M.Pd. |
| 5. | Internet Sehat Dan Pembuatan Konten Kreatif Media Sosial Perangkat Daerah | Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo |
| 6. | Hidroponik Dan Budidaya Ikan dan Tanaman Dalam Ember (Budikdamber) Bagi Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Probolinggo | Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kota Probolinggo |
| 7. | Pelatihan Komunikasi dalam rangka <i>Services Excellent</i> bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo Melalui Mekanisme <i>Open Space Training Class</i> | 1. Dinas Kominfo dan Informatika Kota Probolinggo, 2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo |

Sumber: diolah oleh penulis, 2025

Kesesuaian tema dan narasumber pelatihan DOU ASN pada tabel 3.2 menunjukkan bahwa BKPSDM Kota Probolinggo berkomitmen tinggi dalam Pengembangan Kompetensi *SMART ASN* Melalui Program DOU ASN agar terlaksana dengan baik, maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

B. Keterampilan

Secara umum, keterampilan (*skill*) didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik, cepat, dan tepat. Keterampilan ini dapat berupa kemampuan fisik, mental, atau kombinasi keduanya, dan biasanya diperoleh melalui belajar dan latihan. Robbins (2012) berpendapat bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Keterampilan juga dimaknai sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Soetjipto, 2002). Keterampilan adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki pegawai untuk melakukan suatu tugas atau aktivitas dengan baik dan efisien. Wibowo (2017) menyebutkan bahwa keterampilan mencakup tiga hal yakni keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan konseptual.

Dari wawancara yang telah dilakukan Program DOU ASN memberikan pelatihan kepada para ASN untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan sesuai dengan tuntutan organisasi dan kondisi pemerintahan saat ini. Terlebih lagi kompetensi dan keterampilan *SMART ASN* dewasa ini sangat dibutuhkan mengingat Globalisasi dan Revolusi Industri 4.0 sudah masuk ke dalam sektor pemerintahan. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, berbahasa asing, menguasai TI, berwirausaha, serta berintegritas terkadang masih menjadi kendala yang dialami oleh beberapa ASN sebelum mengikuti kegiatan pelatihan DOU ASN ini. Kedayagunaan ilmu yang didapat melalui pelatihan dapat dipahami dengan baik dan langsung diaplikasikan pada tugas sehari-hari dengan

caranya masing-masing sesuai dengan materi yang didapatkan karena memang hal tersebut penting untuk mereka sendiri maupun untuk kebutuhan instansi kerja mereka. Berdasarkan observasi penulis terhadap dokumen Laporan Hasil Pelaksanaan Kegiatan (LHPK) DOU ASN menunjukkan bahwa beberapa alumni peserta pelatihan DOU ASN memiliki perkembangan dari segi keterampilan sesuai dengan materi yang didapatkan selama pelatihan, antara lain:

1. Sdr. Masita Wardani, A.Md, Pranata Humas Terampil Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo;
2. Sdr. Moch. Syahrol Maulidi, A.Md. Kom, Operator SIAK dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo;
3. Sdr. Friska Panduwardhani, SS, kepala Seksi Pelayanan Kelurahan Ketapang Kecamatan Kademangan;
4. Sdr. Dewanta Pramayoga, S.I.Kom., Pranata Humas Ahli Pertama Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo;
5. Sdri. Siti Yoanita Adrina, SE, pengantar Kerja Ahli Muda Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo.

Mendukung LHPK di atas, penulis melakukan observasi pada beberapa situs resmi OPD di Kota Probolinggo yang menunjukkan bahwa beberapa situs resmi OPD di lingkungan pemerintah Kota Probolinggo sudah mulai menambahkan layanan, fitur, dan berita menggunakan bahasa Inggris, salah satunya adalah situs resmi dari Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo, seperti yang ada pada gambar di bawah ini

Gambar 3.1
Situs Resmi Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo



SITUS RESMI
DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA PROBOLINGGO

RABU, 12 MARET 2025, 15:50:15

BERANDA PROFIL ARTIKEL INFO BIDANG LAYANAN SAKIP PPID KONTAK INTERAKSI

What is CVE-2024-21413?

CVE-2024-21413, also known as the MonkerLink bug, is a zero-day vulnerability identified in Microsoft Outlook, a widely-used email client. This vulnerability allows attackers to execute arbitrary code remotely on a victim's machine by exploiting specific types of hyperlinks within Outlook. By manipulating the URL of a hyperlink in a malicious manner, attackers can bypass Outlook's security mechanisms and gain unauthorized access to sensitive information or take control of the victim's system.

Does CVE-2024-21413 affect me?

CVE-2024-21413 poses a significant risk to users of Microsoft Outlook across various versions and platforms. Any individual or organization using Outlook for email communication is potentially vulnerable to exploitation through this zero-day vulnerability. It's crucial for users to be aware of this threat and take immediate steps to protect themselves against potential attacks.

KATEGORI BERITA

- PEMUDA OLAHRAGA
- DESTINASI PARIWISATA
- PEMASARAN PARIWISATA

INFOGRAFIS

Menghindari Ancaman Siber dalam

Sumber: Situs resmi Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo, <https://dispopar.probolinggokota.go.id/>

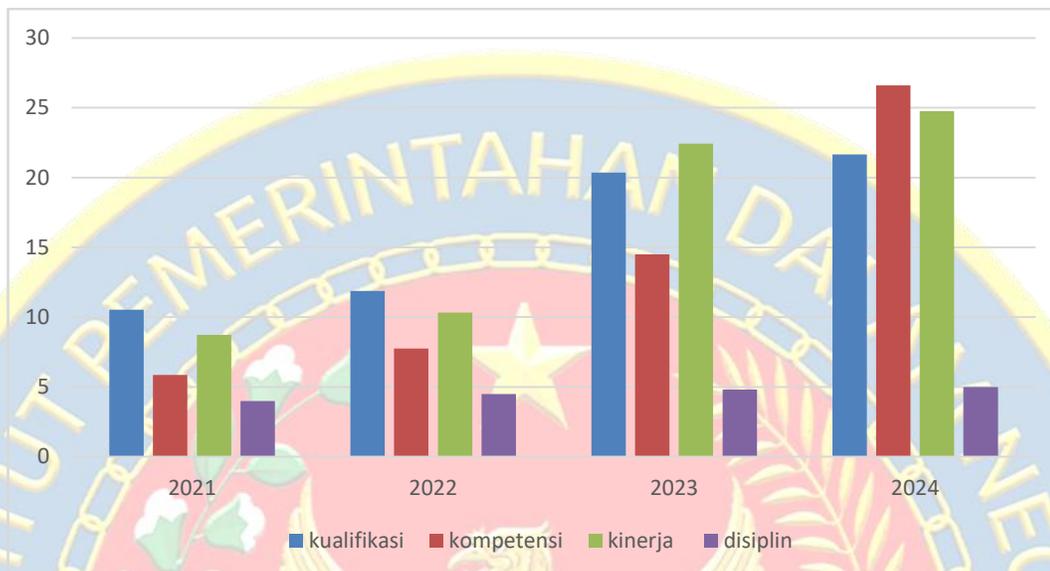
Situs resmi Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo yang dikelola langsung oleh Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo sebagai salah satu instansi yang menjadi sumber informasi bagi para wisatawan baik lokal maupun internasional yang ingin mencari informasi, salah satunya informasi mengenai objek wisata yang ada di Kota Probolinggo. Situs ini dikelola oleh pegawai yang pernah mengikuti program DOU ASN pelatihan bahasa Inggris, media sosial, dan konten kreatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa peserta alumni pelatihan langsung mengaplikasikan ilmu yang dari program pelatihan DOU ASN sesuai dengan materi pelatihan yang diperoleh serta tugas dan tanggung jawabnya di instansi tempat kerja.

C. Sikap

Sikap adalah suatu keadaan jiwa dan keadaan berpikir yang disiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu objek yang diorganisasikan melalui pengalaman (Notoatmodjo: 2012). Damiati, dkk. (2017) juga menyebutkan bahwa sikap merupakan ekspresi perasaan seseorang yang merefleksikan kesukaan atau ketidaksukaan terhadap suatu objek. Wibowo (2017) menyebutkan bahwa sikap dalam konteks teori kompetensi didefinisikan sebagai predisposisi atau kecenderungan individu untuk bertindak atau bereaksi terhadap objek, orang, atau situasi tertentu dengan cara yang konsisten. Sikap mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, motivasi dan perasaan individu yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja dalam konteks profesional.

Dari wawancara yang telah dilakukan Program DOU ASN yang dilaksanakan dengan metode pelatihan direspons baik oleh sejumlah peserta pelatihan. Dengan metode pelatihan *learning by doing* dirasa efektif untuk dilaksanakan karena mengingat peserta pelatihan adalah ASN dimana ilmu yang didapatkan lebih mudah terserap dengan disertai dengan praktik langsung dalam pemberian pelayanan di kantor dinas masing-masing. Program DOU ASN memberikan perubahan sikap dari alumni peserta pelatihan berupa peningkatan semangat dan motivasi, kemandirian, jiwa *interpreneurship*, integritas, profesionalitas, kinerja, sosialisasi terhadap sesama pegawai, kemampuan interpersonal, rasa percaya diri dan tanggung jawab. Hasil observasi penulis pada Indeks Profesionalitas ASN yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada periode 2021-2024 seperti yang ditampilkan pada grafik berikut

Gambar 3.2
Indeks Profesionalitas ASN di Pemerintah Kota Probolinggo Periode 2021-2024
Berdasarkan Indikator



Gambar 3.3
Indeks Profesionalitas ASN di Pemerintah Kota Probolinggo Periode 2021-2024
Berdasarkan Kategori

| TAHUN | TOTAL NILAI | KATEGORI |
|-------|-------------|---------------|
| 2021 | 28,86 | SANGAT RENDAH |
| 2022 | 34,44 | SANGAT RENDAH |
| 2023 | 62,08 | RENDAH |
| 2024 | 78,3 | SEDANG |

Sumber : Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di wilayah kerja Pemerintah Kota Probolinggo periode 2021-2024

Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di pemerintah Kota Probolinggo periode tahun 2021-2024 dengan indikator kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin pada gambar 4.6 kemudian ditotalkan jumlah nilai dan disajikan pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa Indeks Profesionalitas ASN di pemerintah Kota Probolinggo pada tahun 2021 dengan total nilai keseluruhan sebesar 28,86 poin dan termasuk kategori sangat rendah. Pada tahun 2022 dengan total nilai keseluruhan sebesar 34,44 poin dan termasuk kategori sangat rendah. Pada tahun 2023 dengan total nilai keseluruhan sebesar 62,08 poin dan termasuk kategori rendah. Pada tahun 2024 dengan total nilai keseluruhan sebesar 78,3 poin dan termasuk kategori sedang. Berdasarkan data yang telah penulis kumpulkan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya program pelatihan DOU ASN, sejak tahun 2021 hingga 2024 Indeks Profesionalitas ASN di pemerintah Kota Probolinggo terus mengalami peningkatan baik di tiap indikatornya maupun dari total keseluruhan nilainya, meskipun masih belum mencapai kategori sangat

tinggi. Hal ini menjadi bukti bahwa program pelatihan DOU ASN berjalan dengan baik guna meningkatkan kompetensi *SMART* ASN di pemerintah Kota Probolinggo.

3.2. Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi *SMART* ASN Melalui Program DOU ASN (Dari, Oleh, Dan Untuk ASN) di Pemerintah Kota Probolinggo

a. Perbedaan kemampuan tiap individu

Kemampuan tiap individu yang berbeda dalam menangkap dan memahami materi yang diberikan menjadi salah satu faktor penghambat pelaksanaan program DOU ASN. Berdasarkan wawancara banyak dari alumni peserta pelatihan masih belum mampu untuk membagi dan mengatur waktu antara kapan harus bekerja, kapan harus mengikuti pelatihan, dan kapan harus mengurus rumah. Hal ini tentu mengurangi fokus para alumni peserta dalam menjalani program pelatihan DOU ASN.

b. Pemilihan Peserta oleh OPD yang kurang selektif

Beberapa OPD yang diminta untuk mengirimkan peserta pelatihan masih secara acak dalam memilih peserta. Berdasarkan hasil wawancara, OPD-OPD tersebut mengirimkan peserta hanya sebagai penggugur kewajiban saja tanpa melihat latar belakang pendidikan dan pangkat jabatan peserta dengan tema kegiatan program DOU ASN yang dilaksanakan. Hal ini menyebabkan penyerapan materi oleh peserta kurang maksimal dan tidak tepat sasaran, dan peserta hanya sekedar untuk ikut kegiatan pelatihan DOU ASN.

c. Keterbatasan sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana penunjang kegiatan pelatihan program DOU ASN di Kota Probolinggo yang masih terbatas menjadi salah satu penghambat pelaksanaan kegiatan pelatihan DOU ASN. Berdasarkan hasil wawancara menyebutkan bahwa sarana dan prasarana yang memadai sangat dibutuhkan guna menunjang pelaksanaan program DOU ASN. Beberapa peserta dan alumni juga berkehendak agar disediakan tempat/laboratorium khusus.

d. Minimnya dukungan anggaran dari pemerintah

Anggaran dana dari pemerintah yang disediakan untuk pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi sangat minim, hal ini berimbas kepada ketersediaan sarana dan prasarana penunjang yang memadai, sehingga menyebabkan terkendalanya pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi *SMART* ASN melalui program DOU ASN.

3.3. Upaya Mengatasi Hambatan Pengembangan Kompetensi *SMART* ASN Melalui Program DOU ASN (Dari, Oleh, Dan Untuk ASN) di Pemerintah Kota Probolinggo

a. Monitoring dan evaluasi dampak diklat

Monitoring dan evaluasi dampak diklat baik secara langsung dengan mendatangi instansi kerja ASN yang bersangkutan, maupun melalui media diskusi kelompok (*WA Group*), serta melaksanakan bimbingan dan pendampingan terhadap ASN yang masih belum menguasai dan memahami materi secara penuh.

b. Himbauan seleksi peserta pelatihan

Menghimbau OPD-OPD untuk mengirimkan ASN peserta pelatihan dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan jabatan dengan tema pelatihan yang dilaksanakan.

c. Kolaborasi dengan pihak swasta, instansi dan institusi publik, serta organisasi profesi

berkolaborasi dengan pihak swasta dan instansi-instansi pemilik gedung yang layak agar bersedia menyediakan tempat pelatihan yang layak, serta memilih narasumber yang berasal dari OPD-OPD, institusi-institusi serta organisasi profesi ASN yang ada di kota Probolinggo.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi *SMART* ASN Melalui Program DOU ASN (Dari, Oleh, dan Untuk ASN) di Pemerintah Kota Probolinggo tergolong pada kategori baik. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dan observasi serta dokumentasi selama penelitian berlangsung. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya antara lain, objek penelitian yang dikaji, dalam penelitian ini yang menjadi fokus adalah kompetensi *SMART* ASN, lingkup penelitian yang lebih spesifik yakni di lingkup pemerintah Kota Probolinggo dengan kondisi, budaya organisasi, dan kebijakan daerah yang unik, sedangkan di penelitian terdahulu dilakukan di wilayah dan instansi yang lebih besar dan luas, sehingga mempengaruhi implementasi dan efektivitas strategi pengembangan kompetensi, lalu program/strategi yang inovatif yakni DOU ASN yang merupakan strategi non-digital, *low-budget*, dan berbasis partisipasi antar ASN sendiri, yang merupakan inovasi baru di lingkungan Probolinggo.

Pendekatan ini belum tentu ada atau diterapkan dalam penelitian sebelumnya, sehingga menyebabkan perbedaan pada efektivitas dan jenis hasil yang diperoleh. Penulis menemukan temuan penting yakni pengembangan kompetensi melalui program DOU ASN ini bisa menjadi salah satu solusi bagi daerah-daerah yang memiliki kendala dari segi sarana prasarana serta dukungan anggaran dana dari pemerintah daerah setempat.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi *SMART* ASN Melalui Program DOU ASN (Dari, Oleh, dan Untuk ASN) di Pemerintah Kota Probolinggo sudah baik. Dilihat dari tiga indikator kompetensi menurut Wibowo (2017) yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang masing-masing bernilai positif, didukung oleh data-data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di lapangan.

Faktor yang menjadi penghambat pelaksanaan program DOU ASN ini antara lain, dari kemampuan dari masing-masing individu ASN alumni peserta pelatihan yang berbeda-beda, OPD yang menunjuk peserta hanya sebagai penggugur kewajiban tanpa melihat latar belakang pendidikan dan jabatan, kemudian keterbatasan sarana dan prasarana pendukung, serta kurangnya dukungan anggaran dana dari pemerintah.

Upaya yang dilakukan atas hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan program DOU ASN ini yaitu dengan monitoring dan evaluasi dampak diklat baik secara langsung dengan mendatangi instansi kerja ASN yang bersangkutan, maupun melalui media diskusi kelompok (*WA Group*), serta melaksanakan bimbingan dan pendampingan terhadap ASN yang masih belum menguasai dan memahami materi secara penuh. Perihal keterbatasan sarana prasarana BKPSDM berkolaborasi dengan pihak swasta dan instansi-instansi pemilik gedung yang layak agar bersedia menyediakan tempat pelatihan yang layak. Perihal keterbatasan dukungan anggaran dana, pihak BKPSDM memilih narasumber yang berasal dari OPD-OPD, institusi-institusi serta organisasi profesi ASN yang ada di kota Probolinggo

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga berfokus pada program DOU ASN di Kota Probolinggo, sehingga hasilnya

belum tentu dapat digeneralisasi untuk daerah lain dengan karakteristik ASN, budaya organisasi, dan anggaran yang berbeda. Meskipun melibatkan berbagai pihak (9 informan), namun data masih terbatas pada pelaksana dan peserta program. Penelitian belum menggali persepsi dari masyarakat sebagai penerima layanan publik untuk mengukur dampak eksternal kompetensi ASN

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan pengembangan kompetensi *SMART* ASN melalui program DOU ASN di Kota Probolinggo untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada BKPSDM Kota Probolinggo, para narasumber pelatihan DOU ASN, dan para alumni peserta pelatihan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, Bapak Ir. M. Nawawi, M.Si. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan saran masukan kepada penulis, serta seluruh pihak yang membantu dan menyukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Astuti, R. Y. (2020). *Buku Manajemen Kinerja Suparyanto dan Rosad*. In Suparyanto dan Rosad (Vol. 5, Issue 3).
- Damiati, dkk. (2017). *Perilaku Konsumen*. Depok: Rajawali Pers.
- Notoatmodjo. (2012). *Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P., (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soetjipto, Budi W., dkk. (2002) *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi A*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Swarjana. (2022) *Konsep Pengetahuan, Sikap, Perilaku, Persepsi, Stres, Kecemasan, Nyeri, dukungan Sosial, Kepatuhan, Motivasi, Kepuasan, Pandemi Covid-19, Akses Layanan Kesehatan*. Yogyakarta: ANDI.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 37 Tahun 2021 tentang Rencana Kerja Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Probolinggo Tahun 2021

Jurnal

- Hartati, S., Alyani, N., & Kurniati, T. (2022). *Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir*. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 16–30.

- Hidayah, E. S., Almadani, M., Suhriawan, M. A. (2021). *Tantangan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Menuju "Low Cost Training (Lct)" Dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. 10(2). 117-127.
- Nazara, Kurniawan D. (2020). *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias*. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMIS)*, 1(1), 224-233.
- Nekwek, L. (2022). *Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Yalimo Provinsi Papua*. *Jurnal Adhikari*. 1(3). 141-151.
- Priyono, B., Pancawati, G. (2021). *The Information Communication Technology (ICT) Gap and the Generation Gap in Local Government Towards "SMART ASN"*. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. 717. 1-7.
- Setiawan, I., Nawawi, Johannes, A. W., Tefa, G. (2023). *Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tangerang*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*. 49(2). 170-185.
- Tanjung, R. (2022). *Pengembangan Kompetensi Pelayanan Publik ASN melalui Jalur Magang di Kabupaten Karawang*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP)*. 5(3). 793-799.
- Yendrawati, R. (2013). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Dengan Faktor Eksternal Sebagai Variabel Moderating*. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 17(2), 165–174.

Sumber Lainnya

Indeks Profesionalitas ASN Kota Probolinggo Periode 2021-2024.

Laporan Hasil Pelaksanaan Kegiatan Program DOU ASN.

Situs Resmi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo.
<https://bkpsdm.probolinggokota.go.id/>

Situs resmi Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Probolinggo,
<https://dispopar.probolinggokota.go.id/>