

KAJIAN

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DAERAH¹ (Studi Kasus di Aceh dan Sumatera Utara)

STUDY ON THE DEVELOPMENT OF SOCIO-CULTURAL COMPETENCE FOR REGIONAL CIVIL SERVANT (Case Study in Aceh and North Sumatra)

Rati Sumanti²

Email : ratisumanti@yahoo.co.id

ABSTRACT

The Law of State Civil Apparatus mandates Civilian Personnel to possess the competencies of technical, managerial, and socio-cultural in carrying out their duties and functions. Socio-cultural is a new competence introduced in the Law of State Civil Apparatus that could be measured from work experience related to the society in terms of religion, ethnicity and culture in improving national vision. In practice, there were already policies to accommodate the implementation of socio-cultural competence. One of these policies was made by the Provincial Government of Jakarta, namely competence of social sensitivity. Although it has a different name, the competence of socio-cultural and the competence of social sensitivity have the same meaning in substance. This research has identified the potential for socio-cultural values that exist in the region of Aceh and North Sumatra to be indicated as socio-cultural competence, and then to do an analysis toward the development strategy of socio-cultural competence in the region. By using qualitative method and data collection through focus group discussions and interviews, the results of analysis showed that the historical aspects, pluralist and challenges of regional development had greatly influenced the formation of socio-cultural values. There was a lot of value identified which then classified specifically and in general. The purpose was to make a priority scale of values that can be used as a socio-cultural competence in a scale of local/specific, which then can be applied generally or nationally. In relation to the needs of development, both locus show that the level of needs was very high due to the heterogeneity exists in both regions. For its development strategy, the regions expect standard implementation as a parameter to be measured in order to improve the competence of the civil apparatus.

Keywords : Civil Servant, Development, Socio-Cultural Competence.

¹ Disarikan dari hasil kajian “Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural Pegawai ASN di Daerah”, yang dilakukan oleh Bidang KKI AN PKP2A IV Tahun 2015. Naskah diterima 7 Maret 2016. Direvisi 10 Juni 2016.

² Peneliti Pertama Pada PKP2A IV LAN - RI.

ABSTRAK

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara mengamanahkan bahwa untuk menjalankan tugas dan fungsinya, seorang pegawai ASN harus memiliki kompetensi baik kompetensi teknis, manajerial juga sosial kultural. Kompetensi sosial kultural merupakan kompetensi baru dalam Undang-Undang ASN yang dapat diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Pada prakteknya sudah ada beberapa kebijakan yang mengakomodir pelaksanaan kompetensi sosial kultural. Salah satunya kebijakan yang dibuat oleh Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta dengan nama kompetensinya yaitu kompetensi kepekaan sosial. Meski memiliki perbedaan nama, namun secara substansi kompetensi sosial kultural dan kompetensi kepekaan sosial memiliki arti yang hampir sama. Penelitian ini telah mengidentifikasi potensi nilai-nilai sosial kultural yang ada di Provinsi Aceh dan Sumatera Utara untuk dijadikan kompetensi sosial kultural serta menganalisis strategi pengembangan kompetensi sosial kultural di daerah. Menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui diskusi terbatas dan wawancara, diperoleh hasil analisis bahwa aspek historis, pluralis dan tantangan pembangunan daerah sangat mempengaruhi pembentukan nilai-nilai sosial kultural. Ada banyak nilai yang teridentifikasi, nilai-nilai tersebut kemudian diklasifikasikan secara spesifik dan general. Tujuannya agar dapat dibuat skala prioritas nilai-nilai apa saja yang dapat dijadikan kompetensi sosial kultural dan berlaku pada skala daerah/spesifik, mana pula nilai-nilai sosial kultural di daerah yang dapat diaplikasikan secara general/nasional. Terkait kebutuhan pengembangan, pada kedua lokus didapati bahwa tingkat kebutuhannya sangat tinggi akibat heterogenitas yang ada di kedua daerah tersebut. Untuk strategi pengembangannya, daerah berharap ada standar baku pelaksanaan sebagai parameter yang dapat diukur dalam rangka meningkatkan kompetensi aparatur negara.

Kata Kunci : Aparatur Sipil Negara (ASN), Pengembangan, Kompetensi Sosial Kultural

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki perbedaan suku, agama, bahasa, kesenian dan kedaerahan yang dianggap sebagai keberagaman karakteristik kehidupan sosial kultural. Sosial kultural paling besar memberikan *impact* bagi kehidupan pemerintahan. Sebagai contoh, dasar Negara Indonesia, Pancasila dan

konstitusi Negara Indonesia, Undang Undang Dasar 1945 dibuat dengan menjunjung tinggi nilai-nilai sosial kultural yang ada di dalam masyarakat Indonesia. Setiap butir Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 tidak terlepas dari nilai-nilai yang selama ini tidak dapat terpisahkan dari kehidupan masyarakat Indonesia.

Sosial kultural merupakan hal yang

penting ketika disandingkan dengan upaya peningkatan kinerja pemerintah dan aparatur di dalamnya. Banyak orang belum menyadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang bermula dari agama, kearifan lokal, adat istiadat, kebiasaan, dan kaidah lainnya yang menjadi keyakinan dan kemudian menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan.

Namun, tantangan yang dihadapi pemerintah saat ini cukup berat terutama karena masih ada pejabat dan pegawai yang mengabaikan nilai-nilai sosial kultural. Akibatnya banyak terjadi penyimpangan perilaku yang dapat merugikan bangsa dan negara salah satunya adalah korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Idealnya pegawai ASN harus memiliki suatu sikap mental bangsa yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan, baik secara sadar maupun melalui pembinaan terhadap norma-norma kehidupan yang berlaku dengan keyakinan bahwa dengan norma-norma tersebut, tujuan nasional yang telah disusun dapat tercapai.

Memang untuk menanamkan nilai-nilai sosial kultural itu merupakan tugas berat karena menyangkut proses pembangunan karakter, sikap, dan perilaku, serta peradaban bangsa. Diperlukan waktu membiasakan diri dengan pola pikir, pola rasa dan pola tindak baru yang sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi sehingga dapat melahirkan aparatur negara yang berkarakter profesional, berintegritas, peduli dan inovatif.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penanaman dan pengembangan nilai-

nilai sosial kultural menjadi kompetensi sosial kultural yang harus dimiliki oleh setiap pegawai ASN agar mampu berperan secara multidimensional. Saat ini, Pemerintah telah mengupayakan pengembangan kompetensi sosial kultural dengan menerbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Di dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa setiap pegawai ASN berhak mendapatkan pengembangan kompetensi meliputi (Pasal 69 UU ASN):

1. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis.
2. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan.
3. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Dalam konteks regulasi, kompetensi sosial kultural merupakan kompetensi yang baru diperkenalkan dalam Undang-Undang ASN. Filosofi lahirnya kompetensi tersebut adalah agar pegawai ASN dapat berinteraksi dengan lingkungan pekerjaan yang beragam yaitu:

1. Sikap, perilaku dan pola interaksi individu sangat dipengaruhi oleh budaya dan kepercayaan dimana ia dibesarkan.
2. Perbedaan budaya atau latar

belakang lainnya dapat menimbulkan kesalahpahaman atau salah persepsi antara individu yang saling berinteraksi.

3. Agar dapat melayani masyarakat dengan baik, pegawai dan pejabat harus memiliki kesadaran dan pemahaman akan kultur untuk meminimalkan bias yang timbul akibat perbedaan latar belakang budaya, sosial dan ekonomi.

2. Rumusan Masalah dan Tujuan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, kompetensi sosial kultural merupakan kompetensi yang sangat dibutuhkan pegawai ASN saat ini. Hal ini dikarenakan Indonesia terdiri dari beragam agama, suku dan budaya yang mengakibatkan beragam pula karakter masyarakatnya. Oleh karena itu, seorang Pegawai ASN harus memiliki kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang-orang yang memiliki latar belakang budaya, sosial dan ekonomi yang berbeda. Oleh karena itu, rumusan masalah pada kajian ini adalah bagaimana pengembangan kompetensi sosial kultural pegawai ASN di daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memetakan potensi nilai-nilai sosial kultural di Provinsi Aceh dan Provinsi Sumatera Utara yang dapat dijadikan kompetensi sosial kultural bagi pegawai ASN serta menganalisis strategi pengembangannya bagi pegawai ASN di daerah.

B. METODE KAJIAN

Kajian dilakukan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan di Provinsi

Aceh (Kota Banda Aceh) dan Provinsi Sumatera Utara (Kabupaten Deli Serdang) pada 2015. Pengumpulan data sekunder diperoleh dari literatur berupa peraturan perundang-undangan, kebijakan-kebijakan di daerah, buku, hasil penelitian dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan data primer dilakukan melalui *focus group discussion* dan wawancara mendalam (*indepth interview*) kepada beberapa narasumber yaitu:

1. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)
 - a. JPT Madya yaitu Sekretaris Daerah Provinsi dan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota.
 - b. JPT Pratama yaitu Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD), Kepala Badan Diklat, Kepala Badan Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) dan Kepala Dinas Syari'at Islam Provinsi Aceh.
2. Jabatan Administrator
 - a. Kepala Bidang Pengembangan dan Pemberdayaan (BKD Provinsi Sumatera Utara dan Kabupaten Deli Serdang).
 - b. Kepala Bidang Pengkajian (Badan Diklat Sumatera Utara)
 - c. Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan (BKPP Provinsi Aceh dan Kota Banda Aceh)
3. Lembaga Keistimewaan Aceh
 - a. Ketua Majelis Permusyawaratan Ulama (Provinsi Aceh)
 - b. Ketua Majelis Adat Aceh (Provinsi Aceh)

Data akan dianalisis dengan mendeskripsikan aspek historis, pluralis dan kearifan lokal serta tantangan

pembangunan daerah di lokus penelitian yang berpotensi melahirkan nilai-nilai sosial kultural dan kemudian dikembangkan menjadi kompetensi sosial kultural serta mendeskripsikan strategi pengembangannya bagi pegawai ASN di daerah.

C. KERANGKA KONSEPTUAL

1. Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa ASN adalah profesi bagi Pegawai ASN (Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang bekerja pada instansi pemerintah yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawab kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Sebagai suatu profesi, ASN memiliki nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, komitmen, integritas moral dan tanggungjawab pada pelayanan publik serta memiliki organisasi yang bertujuan menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN.

Pegawai ASN dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu:

- a. PNS (Pegawai Negeri Sipil), berstatus sebagai pegawai tetap yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional serta menduduki jabatan pemerintahan.
- b. PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan

ketentuan UU ASN untuk melaksanakan tugas pemerintahan.

Pegawai ASN berfungsi sebagai, pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan tugas pegawai ASN adalah melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI. Perannya antara lain sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktek KKN.

2. Pengembangan Kompetensi

Dessler (2006) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, hal ini meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Sejalan dengan pendapat Watson Wyatt (dalam Noor Fuad, 2009), kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*attitude*).

Selanjutnya Murgiyono (2002) menyatakan bahwa untuk mengetahui, mengukur, dan mengembangkan kompetensi PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil diperlukan manajemen PNS berbasis kompetensi. Hal ini harus didasarkan pada pengertian dan pemahaman secara jelas mengenai kompetensi yang dibutuhkan, untuk memberikan

gambaran secara rinci tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki PNS. Setiap individu PNS akan dinilai bagaimana kekurangan dan kelebihan pelaksanaan kerja sehingga organisasi dapat menentukan pengembangan kompetensi yang terarah kepada setiap individu PNS.

Perencanaan pengembangan kompetensi yang baik akan berdampak positif dalam pengembangan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Willy Susilo (2001) bahwa “pimpinan organisasi harus merencanakan pengembangan kompetensi sesuai dengan desain pekerjaan dan rencana pengembangan baik pada masa sekarang maupun di masa yang akan datang berdasarkan proyeksi pengembangan organisasi yang telah tertuang dalam tujuan jangka panjang dan strategi yang telah dipilih.”

Kompetensi dibentuk berdasarkan pengetahuan dan keterampilan individu. Kinerja yang maksimal dari setiap individu tidak hanya ditentukan oleh tingkat pengetahuan intelektual dan keterampilan fisik saja, namun dipengaruhi oleh sikap dan perilaku individu itu sendiri. Pengetahuan dan keterampilan menggambarkan kompetensi intelektual sedangkan sikap dan perilaku menggambarkan kompetensi emosional dan sosial individu. Kompetensi yang dibangun berdasarkan pengetahuan dan keterampilan akan lebih mudah terlihat. Pengembangan kompetensi ini akan lebih mudah karena setiap individu dapat dilihat tingkat kebutuhannya. Biaya untuk pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan kompetensi ini sudah sangat jelas karena berdasarkan satuan standar biaya umum

yang telah ditetapkan. Sedangkan kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi serta motif sangat sulit terlihat karena sifatnya tersembunyi. Tentunya kompetensi ini lebih sulit dikembangkan. Pengembangan kompetensi setiap individu yang sifatnya pribadi membutuhkan waktu dan proses yang panjang. Hal ini akan berkaitan dengan jumlah anggaran dalam pengembangan kompetensi. Proses seleksi merupakan cara yang paling hemat bagi sebuah organisasi untuk mendapatkan kompetensi tersebut.

3. Kompetensi Sosial Kultural

Bila dilihat dari istilahnya sosial kultural terbentuk dari dua kata yakni sosial dan kultural. Menurut Enda (2010), sosial adalah cara tentang bagaimana para individu saling berhubungan. Sedangkan menurut Daryanto (1998), sosial merupakan sesuatu yang menyangkut aspek hidup masyarakat. Namun jika dilihat dari asal katanya, sosial berasal dari kata “*socius*” berarti segala sesuatu yang lahir, tumbuh dan berkembang dalam kehidupan secara bersama-sama. Sedangkan, kultural merupakan kata serapan dari Bahasa Inggris yaitu *culture*. Kultural juga berarti budaya atau kebudayaan yang berasal dari bahasa Sansekerta yaitu *buddhayah* diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dengan kata lain sosial kultural dapat dipersamakan dengan sosial budaya. Menurut Edgar H. Schein dalam Umam (2010), budaya atau kultur adalah suatu pola dari asumsi dasar di mana kelompok telah mengetahui bahwa asumsi itu dapat memecahkan masalah dalam melakukan adaptasi ekstern dan

integrasi intern serta telah berjalan dengan baik dinyatakan sebagai hal yang benar.

Jadi, sosial kultural atau sosial budaya membahas tentang fakta-fakta kebiasaan masyarakat dalam berinteraksi. Untuk lebih menjelaskan mengenai sosial budaya, Andreas Eppink mengungkapkan bahwa sosial budaya adalah segala sesuatu atau tata nilai yang berlaku dalam sebuah masyarakat yang menjadi ciri khas dari masyarakat tersebut. Oleh karena itu, sosial budaya merupakan salah satu identitas yang dimiliki oleh suatu daerah atau negara yang ditunjukkan melalui berbagai gelaran upacara dan juga berbagai tingkah perilaku yang ditunjukkan di masyarakat.

Dalam kaitannya dengan konteks pegawai ASN, Mubarak (2012) mengemukakan tujuan penanaman ilmu sosial dan budaya adalah:

1. Mengembangkan kesadaran Pegawai ASN agar menguasai pengetahuan tentang keanekaragaman, kesetaraan, dan kemartabatan manusia sebagai individu dan makhluk sosial dalam kehidupan bermasyarakat.
2. Menumbuhkan sikap kritis, peka dan arif dalam memahami keragaman, kesederajatan dan kemartabatan manusia dengan landasan nilai estetika, etika, dan moral dalam kehidupan bermasyarakat.
3. Memberi landasan pengetahuan dan wawasan yang luas serta keyakinan kepada pegawai ASN sebagai bekal hidup bermasyarakat, selaku individu dan makhluk sosial yang beradab dalam mempraktekkan pengetahuan akademik dan keahliannya serta mampu memecahkan masalah sosial

budaya secara arif.

4. Memberi pengetahuan dasar dan pengertian umum tentang konsep-konsep yang dikembangkan untuk mengkaji gejala-gejala sosial kebudayaan agar daya tanggap, persepsi dan penalaran pegawai ASN dalam menghadapi lingkungan sosial budaya dapat ditingkatkan sehingga kepekaan pegawai pada lingkungannya menjadi lebih besar.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dirasakan sangat perlu adanya kompetensi sosial kultural bagi pegawai ASN. Kompetensi sosial kultural menurut Undang-Undang ASN adalah kompetensi yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Namun Sumardi (2007) menyatakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi, membangun relasi, dan kerjasama, menerima perbedaan, memikul tanggung jawab, menghargai hak orang lain, serta kemampuan memberi manfaat bagi orang lain.

Sejalan dengan pemikiran ini, Komara (2007) mendefinisikan kompetensi sosial sebagai (1) kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional (2) kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan dan (3) kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun kelompok. Subagyo (2008) mengemukakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan untuk

berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien, sehingga seorang yang memiliki kompetensi sosial akan nampak menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif dan kooperatif.

4. Kearifan Lokal sebagai Potensi Nilai-Nilai Sosial Kultural

Kompetensi sosial kultural merupakan jenis kompetensi baru yang dipersyaratkan dalam UU ASN. Setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi sosial kultural dalam rencana kerja instansi. Pengembangan kompetensi sosial kultural di setiap daerah dipengaruhi nilai-nilai kearifan lokal (*local wisdom*) yang telah hidup dalam masyarakat Indonesia, budaya atau etnik tertentu yang saling berbeda di setiap daerah. Bentuk-bentuk kearifan lokal yang ada dalam masyarakat dapat berupa nilai, norma, kepercayaan dan aturan-aturan khusus (Sirtha, 2003).

Meskipun kearifan lokal berlaku secara lokal pada budaya atau etnik tertentu, namun juga bersifat lintas budaya sehingga membentuk nilai budaya yang bersifat nasional. Sebagai contoh, hampir di setiap budaya lokal dikenal kearifan lokal yang turun temurun dipraktekkan dan diajarkan semisal gotong royong, toleransi, etos kerja, dan seterusnya. Nilai-nilai kearifan lokal tersebut diyakini kebenarannya dan menjadi acuan dalam bertingkah laku sehari-hari masyarakat setempat dan menjadi pegangan kelompok masyarakat tertentu. Menurut Sartini (2009), kearifan lokal adalah tata nilai kehidupan masyarakat yang menjelma dalam bentuk religi, adat istiadat maupun

budaya yang merupakan warisan nenek moyang. Dalam perkembangannya, setelah melakukan adaptasi dengan lingkungannya, masyarakat mengembangkan kearifan tersebut menjadi sebuah pengetahuan, ide dan peralatan yang kemudian dipadu dengan adat istiadat, nilai budaya aktivitas pengelolaan lingkungan sehingga berguna bagi kehidupan mereka.

Kembali ke konteks pengembangan ASN. ASN sebagai pribadi dalam kelompok masyarakat tertentu, maka tidak terlepas dari nilai-nilai, norma, dan pengetahuan yang merupakan kearifan lokal. Setiap individu ASN sering membawa nilai-nilai budaya yang dianutnya ke dalam birokrasi, karena manusia dan kebudayaan sulit untuk dipisahkan. Sehingga lingkungan birokrasi akan mendapat tekanan dari tradisi-tradisi masyarakat tersebut karena sistem nilai budaya berfungsi sebagai penekan (*pressure*) untuk mempertahankan nilai-nilai dan norma yang ada di dalam masyarakat tersebut.

Nilai-nilai budaya yang dibawa ASN dalam birokrasi tersebut, tidak selamanya berdampak negatif bagi birokrasi, justru menurut Eko Prasjojo pada pembukaan seminar internasional dengan tema “Akselerasi Reformasi Berbasis Kearifan Lokal dan Budaya Unggul”, di Denpasar menyatakan bahwa nilai budaya unggul dan kearifan lokal berdasarkan di beberapa daerah terbukti mampu mendorong pertumbuhan demokrasi yang dapat dimanfaatkan untuk mempercepat reformasi birokrasi. Kearifan lokal dan nilai budaya setempat banyak yang bisa menjadi inspirasi dan prinsip dalam birokrasi pemerintahan, yang perlu

untuk terus digali. Dengan menginternalisasi kembali nilai-nilai, norma-norma dan bentuk-bentuk kearifan lokal dalam kebijakan-kebijakan pengembangan sumber daya aparatur sipil negara, diharapkan dapat menciptakan profil ASN yang profesional, berintegritas, kompeten dan memiliki jiwa nasionalisme serta penghormatan terhadap keberagaman kultur bangsa.

D. PEMBAHASAN

1. Kompetensi Sosial Kultural di Provinsi Aceh

Beberapa studi literatur sejarah mencatat Aceh sebagai daerah pertama masuknya agama Islam di Indonesia. Hal ini ditandai dengan lahirnya kerajaan Islam di Peureulak dan Samudera Pasai yang merupakan cikal bakal terbentuknya keberagaman sosial kultural pada saat itu. Kerajaan Pasai berkembang pesat menjadi pusat perdagangan dan pusat studi Islam yang ramai. Pedagang dari India, Benggala, Gujarat, Arab, Cina serta daerah sekitarnya banyak berdatangan ke Samudera Pasai. Selain itu, Aceh yang memiliki kekayaan sumber daya alam pada waktu itu juga memikat bangsa-bangsa Barat seperti Belanda untuk melakukan ekspansi dan melakukan penjajahan. Namun rakyat Aceh dengan semangat dan kegigihannya melakukan perlawanan-perlawanan untuk mempertahankan kemerdekaannya. Hal ini pula yang membentuk karakter masyarakat Aceh yang memiliki sikap patriotisme membela dan melawan penjajahan kolonial Belanda, serta satu-satunya daerah yang tidak berhasil ditaklukkan oleh kolonial Belanda.

Mayoritas masyarakat Aceh adalah penganut ajaran Islam, maka pembentukan pola sosial kultural sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai agama Islam. Bahkan dari aspek sejarah, kehidupan adat istiadat di Aceh sangat erat kaitannya dengan penerapan Syariat Islam. Kondisi ini digambarkan melalui sebuah *Hadih Maja* (peribahasa), "*Hukom Ngoen Adat Lagee Zat Ngoen Sifeut*", yang bermakna bahwa syariat dan adat merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam sendi kehidupan masyarakat Aceh. Nilai-nilai keislaman tersebut menjadi filosofi dalam kehidupan masyarakat dan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pengakuan terhadap nilai-nilai keislaman tersebut, ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 44 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Keistimewaan Provinsi Daerah Istimewa Aceh. Implementasi dari penerapan keistimewaan Aceh, diterjemahkan dengan membentuk lembaga-lembaga yang terkait penerapan syariat Islam yaitu Dinas Syariat Islam, Majelis Permusyawaratan Ulama (MPU), Wilayatul Hisbah (WH) dan Mahkamah Syar'iyah.

Selain nilai-nilai agama Islam yang mempengaruhi pola sosial kultural di Aceh, pembentukan polasosial kultural di Aceh juga dipengaruhi oleh nilai-nilai adat istiadat. Semisal nilai adat istiadat di bidang pemerintahan dan pengelolaan sumber daya alam. Pada bidang pemerintah misalnya dikenal beberapa jabatan seperti *sultan* yang merupakan pimpinan atau pejabat tertinggi dalam unit pemerintahan kerajaan, *uleebalang* sebagai pimpinan unit pemerintahan *nanggroe* (negeri), *panglimasagoe*

(panglima sagi) yang memimpin unit pemerintahan *sagi*, *kepalamukim* yang menjadi pimpinan untuk pemerintahan mukim, *geuchiek* yang menjadi pimpinan pada unit pemerintahan *gampong* (kampung/desa), *teungku meunasah* yang memimpin masalah-masalah yang berhubungan dengan keagamaan pada suatu unit pemerintahan *gampong* (kampung), *imam mukim* (imam mukim), yaitu yang mengurus masalah keagamaan pada tingkat pemerintahan mukim, *qadli* (kadli) yaitu orang yang memimpin pengadilan agama atau yang dipandang mengerti mengenai hukum agama pada tingkat kerajaan dan juga pada tingkat *nanggroe* yang disebut *kadli uleebalang*.

Sejak 2001, Provinsi Aceh telah mendeklarasikan pelaksanaan syari'at Islam. Namun, nilai-nilai Islami belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai tuntunan syari'at, hal ini disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan tingkat pemahaman masyarakat terhadap syari'at Islam masih belum sempurna. Demikian juga dengan adat istiadat dan budaya telah mengalami pergeseran. Bersikap menolak atau menutup diri dari pengaruh budaya asing dalam dunia global sekarang ini bukan saja tidak mungkin, tetapi juga merupakan suatu sikap yang dapat membuat masyarakat menjadi terisolir dan kerdil perkembangannya. Sama halnya kalau sikap itu sebaliknya, yaitu melupakan semua nilai tradisi dan lebur dalam pengaruh budaya asing yang pada umumnya tidak sesuai dengan nilai-nilai Islami, karena dengan bersikap demikian bukan saja tradisi akan mati, tetapi orang Aceh akan tercabut dari akar budayanya

dan hilang identitasnya sebagai orang Aceh yang berbudaya Islami. Barangkali sikap yang lebih tepat ialah sikap membuka diri untuk terjadinya difusi budaya, terutama dengan budaya Barat, sambil melakukan upaya-upaya pelestarian dan pengembangan nilai-nilai budaya asli. Dengan demikian diharapkan masyarakat dapat mencapai kemajuan dengan tetap terjaga identitas masyarakat dan budayanya. Hal demikian mungkin dilakukan karena budaya Islam bersifat dinamis.

Hal ini menjadi tantangan masyarakat Aceh untuk dapat mempertahankan jati diri sebagai masyarakat yang Islami. Selama ini pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi cenderung merusak jati diri Aceh. Karenanya perlu dilakukan pemantapan akidah dan pemahaman syari'at untuk meningkatkan ketahanan budaya dan kecerdasan masyarakat Aceh terhadap infiltrasi budaya asing. Ketahanan dan kecerdasan ini perlu ditingkatkan dalam menghadapi tantangan globalisasi. Sebagai upaya keseriusan Pemerintah Aceh untuk melakukan pembangunan nilai-nilai sosial kultural di Aceh, maka dalam Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Provinsi Aceh Tahun 2012-2017 ditetapkan pada misi ke kedua yaitu "menerapkan nilai-nilai budaya Aceh dan nilai-nilai Dinul Islam di semua sektor kehidupan." Misi ini memiliki tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan sebagai berikut:

Tabel 1.
 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Misi Kedua Pada
 RPJM Provinsi Aceh Tahun 2012-2017

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah kebijakan
Mewujudkan nilai-nilai budaya Aceh dan nilai-nilai Dinul Islam di semua sektor kehidupan	Meningkatnya penyelenggaraan kehidupan masyarakat yang sesuai dengan nilai-nilai budaya Aceh yang sejalan dengan nilai-nilai Dinul Islam.	Peningkatan pemahaman dan penghayatan masyarakat terhadap sejarah Aceh sebagai nilai budaya dalam tatanan kehidupan	Melaksanakan sosialisasi tentang pemahaman dan penghayatan terhadap nilai budaya dan sejarah Aceh
	Meningkatnya pemahaman, penghayatan, pengamalan dan ketaatan masyarakat serta aparatur pemerintah terhadap pelaksanaan nilai-nilai Dinul Islam.	Peningkatan pemahaman, penghayatan, pengamalan, dan ketaatan masyarakat serta aparatur pemerintah terhadap pelaksanaan nilai-nilai Dinul Islam	Memperbaiki kurikulum pendidikan, pelatihan dan sosialisasi kepada masyarakat dan aparatur pemerintah tentang penerapan Dinul Islam
	Meningkatnya peran ulama terhadap penetapan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan untuk pengefektifan penerapan nilai-nilai Dinul Islam dan mengangkat kembali budaya-budaya Aceh yang Islami.	Peningkatan peran ulama dalam setiap pengambilan kebijakan dalam penyelenggaraan pemerintahan	Melibatkan ulama dalam setiap pengambilan kebijakan dalam penyelenggaraan pemerintahan

Pada konteks nasional, untuk menerapkan nilai-nilai budaya Aceh dan nilai-nilai Dinul Islam di lingkungan aparatur sipil negara, maka diperlukan pengembangan kompetensi sosial kultural seperti yang diamanatkan UU ASN. Kompetensi sosial kultural menurut Sekda Aceh (Dermawan, 2015), adalah kemampuan berkomunikasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya, kemampuan mengenali, mengidentifikasi, menganalisa karakteristik

lingkungan sosial. Oleh karena itu, kompetensi sosial kultural bagi pegawai ASN adalah kompetensi yang sangat dibutuhkan dalam berinteraksi dengan sesama pegawai ASN maupun kepada masyarakat selaku penerima pelayanan publik (Kepala Ombudsman Aceh, 2015). Pengembangannya dipengaruhi oleh beragam hal seperti, agama, suku, ras, kelompok pekerjaan, strata sosial, politik, gender, budaya serta keunikan sosial lainnya. Beragam perbedaan ini jika tidak

dikelola dengan baik akan menimbulkan erosi solidaritas.

Sebelum lahirnya Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara, ada juga kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta yang telah menerapkan kompetensi sosial kultural di lingkungannya sejak tahun 2013. Kompetensi sosial kultural disebut dengan kompetensi kepekaan sosial. Meski memiliki perbedaan nama, namun secara substansi kompetensi sosial kultural dan kompetensi kepekaan sosial memiliki arti yang kurang lebih sama. Kebijakan tersebut tertuang dalam Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 52 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 132 Tahun 2012 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Eselon 1, Eselon II, Eselon III, Eselon IV dan Eselon V.

Kompetensi kepekaan sosial didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengenali, mengidentifikasi, menganalisa karakteristik lingkungan sosial dimana ia berada serta merespon situasi secara memadai dan sesuai dengan kebutuhan dari beragam kelompok sosial yang dihadapi, dimana keunikannya dipengaruhi oleh beragam hal, seperti agama, suku, ras, kelompok pekerjaan, strata sosial, politik, gender, budaya serta keunikan sosial lainnya." Berdasarkan data di atas, dapat dideskripsikan bahwa kompetensi sosial kultural sebenarnya telah diterapkan di lingkungan pemerintah. Namun belum ada aturan standar yang mengatur secara umum dan berlaku untuk nasional serta bagaimana metode pengembangannya. Sehingga menyulitkan pemerintah di daerah untuk menerapkan di

instansinya.

Aceh sebagai daerah yang beragam budaya, agama dan etnis merupakan potensi lahirnya kompetensi sosial kultural yang harus diramu dan ditumbuh-kembangkan agar dapat memberikan pengaruh positif bagi pegawai ASN dalam berperilaku. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan Kepala Dinas Dinas Syari'at Islam, nilai-nilai Dinul Islam yang dapat dijadikan kompetensi sosial kultural secara khusus (spesifik) di Aceh dan mutlak dimiliki oleh setiap pegawai ASN di Aceh adalah:

1. Bekerja adalah ibadah (amal shalih), bekerja merupakan tugas mulia yang menjadikan seorang terhormat, baik di mata Allah SWT juga di mata masyarakat.
2. Amanah (al-amanah), setiap beban yang diterima pegawai ASN merupakan amanah, sehingga harus dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.
3. Jujur, bertanggungjawab dan melayani (al-shiddiq wa al-khidmah). Implementasi jujur, bertanggung jawab dan melayani dalam bekerja diantaranya adalah dengan tidak mengambil sesuatu yang bukan menjadi haknya, tidak curang, objektif dalam menilai dan sebagainya.
4. Transparan dan akuntabel (tabligh), transparan berarti terbuka, dengan kata lain seluruh informasi dapat diakses oleh siapa saja yang membutuhkan. Sedangkan akuntabel adalah dapat dipertanggungjawabkan, informasi yang disampaikan benar dan akurat, tidak dilebih-lebihkan

atau dikurang-kurangi.

5. Efektif dan efisien, yang berarti melaksanakan pekerjaan dengan benar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
6. Tulus dan ikhlas dalam pengabdian (*al-ikhlahsh fi khidmah*), artinya ketika bekerja, niat utamanya adalah karena Allah SWT.
7. Saling menghargai dan menasehati (*an-nashihah*), dengan prinsip ini akan muncul persaudaraan dan sesama saudara harus saling menasehati dalam kebaikan dan kebenaran. Karena setiap manusia pasti pernah berbuat salah.
8. Hidup sederhana dan tidak melampaui batas dalam harta dan kekuasaan. Seorang pegawai ASN, harus mampu menggunakan kekuasaan yang ia miliki sebagai sarana untuk melaksanakan tugas melakukan hal-hal yang benar lainnya. Tidak disalahgunakan untuk kepentingan tertentu yang dapat merugikan negara.

Selain kompetensi sosial kultural yang bersifat kekhasan Aceh, berdasarkan analisis dari aspek historis dan pluralis kehidupan masyarakat di Aceh ada juga nilai-nilai sosial kultural di Aceh yang dapat diangkat menjadi kompetensi sosial kultural bagi pegawai ASN dan dapat berlaku secara nasional adalah:

1. Religius.

Kompetensi ini adalah pondasi dasar yang harus dimiliki pegawai ASN di Aceh juga daerah lain di Indonesia. Pegawai ASN yang memiliki kompetensi religius

berarti menunjukkan sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianutnya. Karena pada dasarnya setiap agama mengajarkan kebaikan, maka fungsi kompetensi ini adalah sebagai faktor pendorong untuk selalu berbuat baik, karena takut akan dosa yang akan ditanggungnya. Selain itu, juga dapat memandu pegawai ASN untuk menentukan pilihan hidup serta bertindak sesuai nilai yang diyakini.

2. Patriotisme.

Menjadi seorang pegawai ASN harus memiliki kompetensi patriotisme karena hal tersebut merupakan nilai-nilai sosial kultural yang ditanamkan oleh pahlawan-pahlawan di Aceh juga daerah lainnya di seluruh Indonesia yang harus dipertahankan dan diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Sikap patriotisme tidak hanya dalam hal melawan penjajah, tetapi juga diwujudkan dalam mengisi kemerdekaan. Salah satu ciri yang dapat menunjukkan bahwa seorang pegawai ASN memiliki kompetensi patriotisme adalah bekerja secara profesional, pantang menyerah dan berani memperjuangkan kebenaran.

3. Integritas.

P e g a w a i A S N h a r u s mengaktualisasikan nilai-nilai integritas dalam pelaksanaan tupoksinya sebagai pelayan masyarakat. Kompetensi ini akan menjadikan pegawai bertindak bijaksana dan tidak akan

melakukan KKN apalagi mengkhianati masyarakat yang telah memercayainya.

4. Keteladanan.

Sejarah kepemimpinan di Aceh memiliki pemimpin yang selalu memberi keteladanan seperti Sultan Iskandar Muda. Di masa Sultan Iskandar Muda, Aceh mencapai kejayaan sebagai kerajaan besar dan berdaulat. Keteladanan tersebut hendaknya bisa menjadi contoh bagi pemimpin saat ini dalam membangun Aceh juga Indonesia. Keteladanan harus dijadikan kompetensi sosial kultural bagi pegawai ASN, terutama bagi pegawai yang akan menjabat posisi pemimpin di lingkungan pemerintahan. Pemimpin yang mampu menjadi teladan akan dengan mudah berkomunikasi dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai visi dan misi organisasi yang dipimpinya.

5. Musyawarah.

Sejak zaman dulu, Aceh memiliki kearifan lokal yang bernama musyawarah yang selalu digunakan untuk mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi. Kearifan lokal ini dapat dijadikan kompetensi sosial kultural karena kompetensi ini bermakna bahwa keadilan dan kebersamaan dalam mengambil keputusan adalah cara terbaik mengatasi masalah yang dihadapi.

2. Kompetensi Sosial Kultural di Provinsi Sumatera Utara

Provinsi Sumatera Utara dikenal sebagai provinsi yang masyarakatnya sangat plural dengan jumlah penduduk terbesar keempat di Indonesia setelah Jawa Barat, Jawa Timur dan Jawa Tengah. Oleh karena itu, Sumatera Utara memiliki keberagaman sosial kultural yang merupakan bagian dari kebudayaan nasional. Keberagaman tersebut tentunya mengandung nilai-nilai sosial kultural dan kearifan lokal yang bersemayam dalam keyakinan hidup setiap anggota masyarakat. Dalam konteks aparatur sipil negara (ASN), pegawai ASN sebagai pribadi dalam kelompok masyarakat tertentu juga memiliki nilai sosial kultural yang berasal dari kebudayaannya. Hal itu biasanya sangat mempengaruhi sikap dan perilaku setiap pegawai ASN dalam bekerja.

Keberadaan nilai-nilai sosial kultural tersebut dijadikan dasar dalam UU ASN untuk menambah kompetensi yang wajib dimiliki dan dikembangkan oleh setiap pegawai ASN yaitu kompetensi sosial kultural. Di Sumatera Utara, upaya pengembangan kompetensi bagi pegawai ASN telah diakomodir secara jelas dalam RPJPD Provinsi Sumatera Utara Tahun 2005-2025 yang disahkan melalui Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 12 Tahun 2008 tanggal 24 Desember 2008 disebutkan dalam salah satu misinya yaitu pada misi kedua bahwa Pemerintah akan “memantapkan sistem pembinaan aparatur pemerintahan yang berkualitas, menekan peluang KKN untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik sebagai landasan

pembangunan masyarakat madani.” Pernyataan tersebut telah menguatkan bahwa pegawai ASN yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan pemerintah, pelayan publik serta perekat dan pemersatu bangsa harus dibina dan dikembangkan kompetensinya melalui sitem pembinaan yang berkualitas tinggi agar pembangunan daerah dan bangsa dapat mencapai hasil yang maksimal.

Selanjutnya, keberagaman kebudayaan yang ada di Sumatera Utara harus dijadikan modal untuk menumbuhkembangkan nilai-nilai sosial kultural agar dapat melahirkan budaya perilaku pegawai ASN yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan menghargai perbedaan. Hal ini sangat penting mengingat lingkungan kerja di pemerintahan diisi oleh pegawai-pegawai yang berbeda latar belakang. Untuk mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang berperspektif sosial kultural dalam artian beretika, bermoral dan berbudaya maka pembangunan jangka panjang diarahkan pada penanaman secara mendalam nilai-nilai religius, nilai-nilai kemanusiaan dan nilai-nilai kemasyarakatan bagi seluruh anggota masyarakat baik sebagai individu maupun kelompok dan profesi (termasuk profesi aparatur sipil negara). Tahapannya meliputi:

1. Pembangunan agama, diarahkan untuk menumbuhkembangkan nilai-nilai religius (ketuhanan yang mendalam) dan memantapkan fungsi dan peran agama sebagai landasan moral dan etika dalam pembangunan, memupuk etos kerja serta menghargai tinggi prestasi kerja. Pembangunan agama juga diarahkan pada

peningkatan kerukunan hidup umat beragama dengan menumbuhkan rasa saling mempercayai bahwa semua adalah potensi bangsa sehingga tercipta suasana kehidupan masyarakat yang penuh toleransi/tenggang rasa secara harmonis.

2. Pembangunan/pemantapan nilai-nilai kemanusiaan diarahkan untuk menumbuhkan rasa saling mengasihi dan kesetiakawanan sosial antara sesama anggota masyarakat tanpa membedakan warna kulit, etnis, gender dan agama sehingga memotivasi terjalannya kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan dalam semua aspek kehidupan masyarakat.
3. Pembangunan nilai-nilai kemasyarakatan diarahkan untuk menumbuhkan sikap saling menghormati atas hak dan kewajiban sosial setiap individu dan kelompok termasuk penghargaan terhadap adat istiadat dan budaya kelompok masyarakat.

Menurut Kepala Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara, bahwa kompetensi sosial kultural sangat penting ketika kita mengkaitkannya dengan perilaku dan kepribadian seorang pegawai ASN apalagi instansi pemerintah di Sumatera Utara diisi oleh pegawai ASN yang berbeda-beda. Akibatnya perilaku dan kepribadian yang ditampilkan juga beragam sesuai dengan nilai-nilai sosial kultural yang ia miliki. Kompetensi sosial kultural dalam penerapannya harus didukung oleh

komitmen pimpinan. Karena pimpinan sangat mempengaruhi kinerja bawahannya yang sesungguhnya telah memiliki potensi nilai-nilai sosial kultural. Namun belum ada standar baku atau parameter yang jelas yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai tolak ukur terkait pengembangan kompetensi sosial kultural. Selanjutnya Kepala Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa nilai-nilai sosial kultural yang dominan mempengaruhi kinerja aparatur adalah nilai-nilai keagamaan.

Senada dengan yang diungkapkan oleh Sekda Kabupaten Deli Serdang dalam wawancara dengan tim kajian bahwa kompetensi sosial kultural itu penting karena manusia dalam hal ini pegawai ASN adalah makhluk sosial yang butuh bergaul dan berinteraksi dengan individu lain sebagai anggota organisasi. Interaksi tersebut tidak menutup kemungkinan adanya konflik disebabkan perbedaan sosial kultural. Ketika terjadi konflik sosial kultural hendaknya diselesaikan dengan cara sosial kultural pula.

Masyarakat Sumatera Utara terdiri dari berbagai etnis, baik etnis asli maupun etnis pendatang. Masing-masing etnis memiliki adat istiadat dan nilai-nilai budaya yang dapat dijadikan sebagai potensi untuk dikembangkan menjadi kompetensi sosial kultural. Selain itu juga berdasarkan analisis dari aspek historis dan pluralis kehidupan masyarakat di Sumatera Utara serta masukan narasumber terhadap nilai-nilai sosial kultural di Sumatera Utara, yang dapat diangkat menjadi kompetensi sosial kultural bagi pegawai ASN dan dapat berlaku secara nasional adalah:

1. Gotong Royong

Masyarakat etnis di Sumatera Utara memiliki kegemaran bergotong royong. Masing-masing etnis memiliki *term* atau istilah khusus yang berkaitan dengan gotong royong. Oleh karenanya, nilai gotong royong tersebut merupakan nilai yang sudah tertanam dalam setiap diri masyarakat di Sumatera Utara. Begitu pula dalam konteks pegawai ASN di Indonesia harus menanamkan nilai gotong royong dalam hal menyelesaikan secara bersama-sama pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai ASN yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Sehingga beban pekerjaan terasa ringan, tidak hanya dipikul oleh satu orang saja, sedangkan pegawai yang lain merasa tidak peduli dengan apa yang dikerjakan oleh temannya.

2. Anti Diskriminasi

Kompetensi anti diskriminasi dalam konteks kompetensi sosial kultural dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang pegawai ASN dalam memahami bahwa setiap pegawai ASN dimanapun berada mendapat hak dan perlakuan yang sama dalam bentuk apapun misalnya pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab, gender, pengembangan karir juga dalam hal pengembangan kompetensi. Kompetensi ini harus dimiliki oleh setiap pegawai ASN terutama pemimpin yang memiliki peran

mengambil kebijakan. Artinya setiap kebijakan yang diambil harus didasarkan pada profesionalisme pegawai ASN dan selalu menghargai serta memberikan kesempatan kepada kelompok suku yang berbeda-beda dalam mengembangkan karirnya.

3. Toleransi

Toleransi dalam konteks kompetensi sosial kultural berarti kemampuan pegawai ASN dalam memahami dan menghormati perbedaan pikiran, perasaan atau masalah setiap pegawai ASN dengan latar belakang sosial yang berbeda serta membangun sebuah hubungan dan berinteraksi secara harmonis dengan sesama manusia baik di lingkungan keluarga, masyarakat juga dalam lingkungan kerja. Seorang pegawai ASN yang memiliki kompetensi toleransi maka akan mudah berinteraksi dengan rekan kerjanya dan siap ditempatkan dimana saja walaupun dengan kondisi sosial kultural yang berbeda dengan dirinya. Salah satu alasan yang membuat toleransi menjadi sangat penting dalam lingkungan kerja adalah heterogenitas yang dapat menyebabkan konflik dan menghambat kemajuan organisasi bila tidak diimbangi dengan toleransi antar sesama pegawainya.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah salah satu kompetensi yang wajib dimiliki bagi setiap pegawai ASN. Pegawai ASN yang bertanggung jawab terhadap kinerjanya akan selalu memberikan yang terbaik dari apa

yang ia miliki. Kompetensi ini tidak muncul dengan mudah, harus dilatih dan dikembangkan dalam kehidupan sehari-hari. Memang dalam penerapannya, tanggung jawab biasanya tertuang dalam uraian tugas (*job description*). Semua tanggung jawab telah diuraikan secara terperinci, tujuannya tentu agar memudahkan dalam hal pemahaman dalam bidang pekerjaannya. Pegawai yang bertanggung jawab bisa diandalkan, karena ia punya rasa memiliki terhadap pekerjaan juga instansi tempat ia bekerja.

5. Sederhana

Nilai kesederhanaan dimaknai sebagai hidup yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tidak berlebihan dalam menggunakan harta yang ada. Sederhana lebih menekankan pada aspek gaya hidup bukan pada usaha yang dilakukan seseorang. Pegawai ASN yang memiliki kompetensi sederhana berarti memiliki pola pikir dan pola hidup yang proporsional serta mampu memprioritaskan sesuatu yang lebih dibutuhkan. Ia tidak tergoda untuk hidup dalam gelimang kemewahan. Kekayaan utama yang menjadi modal kehidupannya adalah ilmu pengetahuan. Ia sadar bahwa mengejar harta tidak akan pernah ada habisnya karena hawa nafsu keserakahan akan selalu memacu untuk mencari harta sebanyak-banyaknya.

3. Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural

Prinsip ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah upaya meningkatkan nilai-nilai positif yang harus dimiliki oleh seorang aparatur dalam menjalankan mandat selaku pelayan publik seperti independensi, kompetensi, kinerja maupun integritas yang kesemuanya akan memberi output tidak hanya dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, akan tetapi juga menjamin kesejahteraan bagi pegawai ASN itu sendiri. Karena setiap pegawai ASN memiliki peluang dalam pengembangan kompetensi termasuk kompetensi sosial kultural.

Kompetensi sosial kultural menjadi suatu kompetensi yang sangat perlu untuk dikembangkan. Adapun tujuan dari pengembangan kompetensi sosial kultural ASN adalah (1) untuk mengembangkan kesadaran pegawai ASN agar menguasai pengetahuan tentang keanekaragaman, kesetaraan dan kemartabatan manusia sebagai individu dan makhluk sosial dalam kehidupan bermasyarakat; (2) menumbuhkan sikap kritis, peka dan arif dalam memahami keragaman, kesederajatan dan kemartabatan manusia dengan landasan nilai estetika, etika dan moral dalam kehidupan bermasyarakat; (3) memberi landasan pengetahuan dan wawasan yang luas serta keyakinan kepada pegawai ASN sebagai bekal hidup bermasyarakat, selaku individu dan makhluk sosial yang beradab dalam mempraktekkan pengetahuan akademik dan keahliannya dan mampu memecahkan masalah sosial budaya secara arif dan (4) memberi

pengetahuan dasar dan pengertian umum tentang konsep-konsep yang dikembangkan untuk mengkaji gejala-gejala sosial kebudayaan agar daya tanggap, persepsi dan penalaran pegawai ASN dalam menghadapi lingkungan sosial budaya dapat ditingkatkan sehingga kepekaan pegawai pada lingkungannya menjadi lebih besar.

Tingginya harapan terhadap pegawai ASN yang berkompoten dan mampu mengimbangi perkembangan zaman, maka diperlukan upaya pengembangan kompetensi yang dapat dilakukan baik melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, praktek kerja baik di instansi pusat maupun di daerah juga pertukaran PNS dan swasta. Dalam hal pengembangan kompetensi sosial kultural, salah satunya dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan (diklat). Namun konsekuensinya, hal ini menuntut kreativitas lembaga diklat sebagai pelaksana tanggung jawab peningkatan kapasitas dan kompetensi aparatur, untuk mendesain diklat-diklat yang berperspektif sosial kultural misalnya, diklat pengembangan diri/kepribadian. Setiap orang termasuk pegawai ASN memiliki potensi yang dapat membuat dirinya/kepribadiannya berkualitas dan unggul, baik itu di kehidupan pribadi ataupun kerja. Untuk itu, dirinya harus menanamkan nilai-nilai positif agar dapat mencapai efektivitas dan kesuksesan. Melalui diklat ini, pegawai ASN akan diarahkan untuk menjaga keseimbangan pikiran, perasaan, tindakan, dan kemampuan berkomunikasi untuk menciptakan kehidupan yang diinginkan. Contoh lain adalah diklat multikultur, melalui diklat

ini diharapkan dapat mewujudkan keterampilan dalam kehidupan sosial kultural sebagai pegawai ASN. Diklat ini bertujuan menanamkan nilai-nilai sosial kultural meliputi etika, toleransi, gotong royong dan seterusnya dalam lingkungan kerja juga masyarakat yang memiliki keragaman budaya, sosial dan ekonomi sehingga mampu berinteraksi secara positif di lingkungan kerja.

Upaya pengembangan kompetensi sosial kultural bagi pegawai ASN bukanlah hal yang mudah, karena menyangkut proses pembangunan karakter, sikap, dan perilaku. Diperlukan waktu membiasakan diri dengan pola pikir, pola rasa dan pola tindak baru yang sesuai dengan nilai-nilai positif yang ada di lingkungan sekitar masyarakat sehingga dapat melahirkan aparatur negara yang berkarakter profesional, berintegritas, peduli dan inovatif. Kesadaran dan kemauan untuk membiasakan diri dengan pola pikir, pola rasa dan pola tindak yang baru akan mudah dilakukan bilamana seorang pegawai ASN mampu menggeser dan merobohkan dinding mental pembatas (*mental block*) yang ada pada dirinya. *Mental block* yang ada dalam pikiran seseorang inilah yang menghambat dirinya untuk mau bergerak dan mau berubah untuk mencapai impian, tujuan, harapan, keinginan ataupun perubahan yang lebih baik dalam kehidupannya.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Kedua daerah yang menjadi lokus penggalan data lapangan, memiliki keberagaman sejarah dan kebudayaan, sehingga lingkungan kerja pemerintahan diisi oleh pegawai yang berbeda latar

belakang. Berdasarkan kajian pengembangan kompetensi sosial kultural di Aceh dan Sumatera Utara, ditemukan beberapa kesamaan yang meliputi:

1. Kesamaan cara pandang terhadap arti penting sosial kultural dalam dunia birokrasi, yaitu kompetensi sosial kultural adalah kompetensi yang sangat dibutuhkan dalam berinteraksi dengan sesama pegawai dan dengan masyarakat sebagai penerima layanan birokrasi.
2. Kesamaan faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi sosial kultural yaitu nilai-nilai agama dan adat istiadat yang berkembang di masyarakat.
3. Kesamaan akan pentingnya agenda pengembangan kompetensi sosial kultural dalam rencana kerja instansi, serta menjadikannya sebagai indikator penempatan pegawai dalam lingkungan dan jabatan baru.

Pada kedua daerah tersebut ditemukan juga kesamaan nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi acuan dalam bertingkah laku. Nilai-nilai tersebut dapat menjadi masukan dalam pengembangan kompetensi sosial kultural, yaitu:

- a. Nilai agama diwujudkan dalam bentuk perilaku yang bermanfaat baik di dunia maupun di akhirat juga berupa penghormatan terhadap kebebasan beragama, dan beribadah.
- b. Nilai etika berupa kejujuran, bertindak sesuai peraturan yang berlaku, keramahan dalam

- pelayanan kepada masyarakat.
- c. Nilai estetika atau nilai keindahan, nilai estetika juga dikaitkan dengan karya seni.
 - d. Nilai sosial berkaitan dengan interaksi dan hubungan sesama manusia di lingkungan berupa saling menghormati status sosial, saling menjaga silaturahmi, sikap saling membantu dan saling peduli.

2. Rekomendasi

Kajian ini merekomendasikan beberapa substansi penting yang perlu direspon dan ditindaklanjuti oleh pemerintah setempat:

1. Untuk mewujudkan ASN berperspektif sosial kultural dalam artian beretika, bermoral dan berbudaya maka perlu adanya kebijakan strategis dalam pengembangan nilai-nilai kompetensi sosial kultural pada berbagai program kegiatan yang tertuang dalam dokumen pembangunan jangka panjang daerah, dan diterjemahkan dalam rencana strategis daerah dan rencana strategis satuan kerja perangkat daerah (SKPD).
2. Dalam penyusunan dan pengembangan kompetensi sosial kultural, pemerintah daerah perlu memperhatikan nilai kearifan lokal dan adat istiadat yang berkembang, nilai keagamaan serta nilai-nilai sejarah.
3. Kompetensi sosial kultural sangat dibutuhkan dalam perekrutan, penempatan pegawai ASN juga pengembangan karir dalam tugas kerjanya.
4. Agar penerapan kompetensi sosial kultural berjalan efektif maka harus didukung oleh komitmen pimpinan.
5. Pemerintah pusat perlu menyusun standar baku atau parameter yang jelas terkait pengembangan kompetensi sosial kultural.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Daryanto, M. 1998. *Administrasi Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sepuluh. PT Intan Sejati. Klaten.
- Enda. 2010. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Komara. 2007. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*. Simposium Nasional Akuntansi 8. Solo.
- Mubarak, W.I. 2012. *Sosiologi*. Salemba Medika. Jakarta.
- Murgiyono. 2002. *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM PNS Berbasis Kompetensi*. Jakarta.
- Noor, Fuad. 2009. *Integreted HRD*. Grasindo. Jakarta.
- Sartini. 2009. *Mutiara Kearifan Lokal Nusantara*. Kepel Press, Yogyakarta.
- Sirtha, I Nyoman. 2003. *Aspek Hukum Dalam Konflik Adat di Bali*, Udayana University Press, Denpasar.
- Sumardi. 2007. *Password Menuju Sukses: Rahasia Membangun Sukses Individu, Lembaga, dan Perusahaan*. Erlangga. Jakarta.

Subagyo, Ahmad. 2008. *Studi Kelayakan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Susilo, Willy. 2001. *Audit SDM: Perpaduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Pimpinan Organisasi/ Perusahaan*. Gema Amini.

Umam, Khairul (2010). *Prilaku Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia

Peraturan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006
tentang Pemerintahan Aceh

Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur
Sipil Negara (ASN)

Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta
Nomor 52 Tahun 2013 tentang
Perubahan Atas Peraturan
Gubernur Nomor 132 Tahun 2012
tentang Standar Kompetensi
Jabatan Struktural Eselon 1, Eselon
II, Eselon III, Eselon IV dan Eselon
V.