

PERAN DIKLAT REVOLUSI MENTAL TERHADAP PENINGKATAN PROFESIONALISME ASN DALAM PELAYANAN PUBLIK DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI DKI JAKARTA

THE ROLE OF MENTAL REVOLUTION TRAINING ON THE IMPROVEMENT OF CIVIL SERVANT PROFESSIONALISM IN PUBLIC SERVICES IN DKI JAKARTA PROVINCIAL GOVERNMENT

Budi Sukmajadi

BPSDM Provinsi DKI Jakarta, Jalan Abdul Muis No.66, 10160

sukmajadi@gmail.com

ABSTRAK

Kewajiban Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah tertuang sangat jelas dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, bahkan diatur lebih spesifik dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai. Meskipun demikian, dalam pelaksanaan dan penilaian masyarakat, masih ada stigma negatif seperti malas dalam bekerja, selalu berorientasi dengan uang ketika harus menyelesaikan tugas pelayanan administrasi, ketidakpahaman tentang tugas pokok dan fungsi pegawai, mental menerabas atau mencari jalan pintas untuk mencapai tujuan dalam meraih posisi jabatan, serta yang lebih parah lagi masih ada ASN yang mencari celah dan cara untuk melakukan korupsi. Dalam tulisan ini akan disajikan gagasan peranan Diklat Revolusi Mental supaya menjadi ASN yang lebih produktif dan profesional. Diklat Revolusi Mental merupakan langkah nyata dalam membentuk mental pelayan publik yang profesional. Substansi materi Diklat Revolusi Mental Pelayan Publik mengacu pada bagaimana seorang ASN memiliki cara pandang, cara pikir dan cara kerja bagi ASN sehingga output Diklat ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme ASN sebagai pelayan publik.

Kata kunci: *profesional, revolusi mental, pelayan publik*

ABSTRACT

The responsibility of State Civil Servant (ASN) has been clearly stated in the ASN Law. Furthermore, it is also regulated in Government Regulations concerning Employee Discipline. Nonetheless, there is still negative stigma in the implementation and the community judgement, such as laziness in work, money orientation in completing administrative service tasks, misunderstanding of the main duties and functions of the employees, breaking the regulation and looking for shortcuts to achieve goals in gaining positions and even worse, performing corruption. This paper discusses the idea of the role of mental revolution training to become more productive and professional ASN. The mental revolution training is a concrete step in shaping the mental of professional public servants. The subjects of public service mental revolution training material refers to how an ASN should have perspective, way of thinking and working thus that it is likely expected that the training could improve the professionalism of ASN as public servants.

Keywords: *professional, mental revolution, public service*

PENDAHULUAN

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang selanjutnya disingkat menjadi UU ASN, menjadi landasan bagi pemerintah daerah untuk segera membentuk ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan

bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan fungsi, tugas dan peran serta melaksanakan kewajiban dengan penuh disiplin dan tanggungjawab (Sekretariat Negara, 2014).

Sejalan dengan itu, salah satu area perubahan reformasi birokrasi yang dicanangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi 2015 – 2019 adalah mental aparatur (Kemenpan, 2015). Indriyani Astuti mengutip pernyataan MenpanRB yang dipublikasi di e-Paper Media Indonesia pada tanggal 27 Agustus 2017, bahwa perlu adanya perubahan dalam organisasi yang nantinya akan menjadi ciri budaya organisasi atau pemerintahan, yaitu: **Pertama**, kepekaan terhadap orang lain, yakni kepekaan terhadap para pengguna layanan, pemangku kepentingan, bawahan, atasan, pegawai lainnya, serta lingkungannya; **Kedua**, selalu tertarik untuk berinovasi. Dalam hal ini diperlukan keterbukaan organisasi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai dalam menyampaikan ide, gagasan baru, atau inovasi. Keterbukaan ini akan mendorong berkembangnya praktik organisasi belajar, yang dipenuhi dengan pegawai-pegawai yang inovatif, kreatif, dan cerdas yang menjadi aset paling berharga bagi organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya; **Ketiga**, adanya keberanian untuk mengambil risiko. Hal ini dilihat dari keberanian para pemimpin dalam mengambil risiko untuk keputusan-keputusan strategis yang harus cepat diambil. Risiko ini seringkali harus diambil demi kepentingan yang lebih bermanfaat di masa mendatang; **Keempat**, memperlakukan pegawai sebagai aset paling berharga bagi organisasi karena menjadi unsur penting bagi organisasi. Karena itu, setiap pegawai termotivasi untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi, dan sebaliknya organisasi menjadi sumber inspirasi bagi pegawai untuk terus memberikan yang terbaik bagi organisasi; **Kelima**, adanya keterbukaan komunikasi bagi pegawai. Dalam hal ini, pegawai harus memiliki akses yang luas untuk berkomunikasi dengan siapa saja yang dianggap memiliki kompetensi dengan tujuan penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepadanya; **Keenam**, yakni keharmonisan, keeratan hubungan antar-pegawai dan kekompakan tim. Dalam mendukung peningkatan kinerja pemerintah, diperlukan situasi dalam organisasi yang penuh dengan keharmonisan, keeratan hubungan, saling menjaga, kekompakan tim, dan kompetisi yang sehat (Astuti, 2017).

Namun setelah lebih dari 70 tahun Indonesia merdeka, kewajiban negara untuk

memberikan pelayanan publik terbaik kepada rakyat belum sepenuhnya dapat dirasakan secara merata bagi seluruh rakyat Indonesia. Tingkat pendidikan dan kualitas kesehatan masih rendah, tingkat kemiskinan dan tingkat pengangguran masih tinggi, kondisi tenaga kerja yang belum memiliki daya saing tinggi, serta fasilitas pelayanan publik yang belum memadai merupakan fenomena yang dijumpai di beberapa tempat di Indonesia. Pelayanan belum berkualitas yang diberikan oleh negara ini kemudian muncul sebagai peringkat pelayanan publik yang rendah bagi bangsa Indonesia dalam peredaran global. Dalam berbagai indeks kinerja birokrasi di tingkat internasional, NKRI masih dikenal sebagai bangsa yang peringkatnya tinggi dalam hal-hal yang buruk, dan rendah dalam hal-hal yang baik. Hingga saat ini, Indonesia masih dikenal sebagai bangsa yang menempati ranking yang tinggi dalam hal korupsi, kolusi, kemiskinan, pengangguran dan lain-lain; dan menempati ranking yang rendah dalam hal kesehatan, kesejahteraan, daya saing bangsa, kemudahan berusaha, tingkat inovasi, dan lain-lain (LAN RI, 2017).

Stigma malas dalam bekerja, selalu berorientasi dengan uang ketika harus menyelesaikan tugas pelayanan administrasi, ketidapkahaman tentang tugas pokok dan fungsi pegawai, mental menerabas atau mencari jalan pintas untuk mencapai tujuan dalam meraih posisi jabatan, serta yang lebih parah lagi masih ada ASN yang mencari celah dan cara untuk melakukan korupsi selalu menjadi berita di berbagai media massa. Padahal pegawai tersebut sudah mendapatkan gaji dan penghasilan lain berupa Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang cukup besar sesuai dengan jabatannya.

Gambaran tersebut di atas tentunya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh undang-undang dan amanat reformasi birokrasi. Maka jika itu terus dibiarkan akan menjadi suatu lingkaran setan yang susah untuk dihentikan dan bahkan akan diwariskan kepada generasi ASN yang akan datang. Selain itu, tidak dapat dipungkiri pula bahwa perilaku dan mentalitas ASN yang diuraikan di atas dapat terjadi karena pengaruh kondisi sosial ekonomi di masyarakat. Namun alangkah mirisnya apabila para penyelenggara pemerintahan ini memiliki mentalitas yang buruk dan tidak profesional.

Gambaran lain juga terlihat dalam permasalahan birokrasi yang sudah lama berulang dan masih belum tuntas yaitu perilaku negatif yang ditunjukkan dan dipraktekkan oleh para birokrat. Akibat dari perilaku yang ditunjukkan itu, citra dari birokrasi menjadi buruk di mata masyarakat. Perilaku tersebut yaitu birokrasi yang lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, feodal, dan lainnya (Permenpan Nomor 11 Tahun 2015).

Kondisi di atas tidak dapat dibiarkan berkelanjutan, namun harus diubah secara revolusioner untuk mengejar ketertinggalan dalam pelayanan publik dari negara-negara lain. Untuk mewujudkan perubahan yang cepat ini, pemerintah menerbitkan kebijakan Gerakan Nasional Revolusi Mental sebagaimana diamanatkan oleh Instruksi Presiden Nomor 12 Tahun 2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental. (Sekretariat Negara, 2016). Melalui Gerakan Nasional ini, diharapkan akan terwujud manusia Indonesia yang baru, yaitu manusia Indonesia yang memiliki cara pandang, cara pikir, dan cara kerja yang berlandaskan integritas, etos kerja dan gotong royong dalam memberikan pelayanan publik.

Oleh karena itu, perlu adanya suatu Diklat Revolusi Mental bagi para ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sebagai bentuk pengejawantahan dari Inpres Nomor 12 Tahun 2016, sekaligus juga sebagai langkah dan upaya nyata untuk melakukan revolusi mental.

Perlunya Diklat Revolusi Mental bagi seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI ini bukan berarti menafikan mentalitas dan profesionalitas pegawai yang sudah berjalan, tetapi karena masih dijumpainya beberapa masalah dekadensi moral dan mentalitas pegawai terutama dalam hal kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab dan profesionalisme.

Hal tersebut perlu segera dibenahi, mengingat generasi Indonesia di masa depan perlu dipersiapkan dengan matang dan ini sudah dilakukan melalui pendidikan karakter bangsa dan pendidikan anti korupsi di sekolah-sekolah. Namun, upaya ini perlu ditopang dan didukung dengan perilaku teladan yang ditunjukkan oleh para pemimpin dan pegawai pemerintah daerah, supaya menjadi contoh teladan bagi para generasi

muda yang akan menjadi pemimpin di masa depan.

Pemerintah daerah harus melakukan upaya-upaya perbaikan agar isu ini dapat segera ditangani dengan baik. Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) memiliki mekanisme dan prosedur operasi tetap dalam pembinaan kepegawaian, tetapi perlu upaya tambahan lain supaya sasaran dan tujuan dalam membangun ASN yang produktif dan profesional di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta segera terwujud.

ANALISA

Revolusi Mental

Dalam kehidupan sehari-hari, praktek revolusi mental adalah menjadi manusia yang berintegritas, mau bekerja keras, dan punya semangat gotong royong. Revolusi mental adalah suatu gerakan untuk menggembelng manusia Indonesia agar menjadi manusia baru, yang berhati putih, berkemauan baja, bersemangat elang rajawali, berjiwa api yang menyala-nyala. Itu adalah gagasan revolusi mental yang pertama kali dilontarkan oleh Presiden Soekarno pada Peringatan Hari Kemerdekaan 17 Agustus 1956. Soekarno melihat revolusi nasional Indonesia saat itu sedang mandek, padahal tujuan revolusi untuk meraih kemerdekaan Indonesia yang seutuhnya belum tercapai.

Revolusi di jaman kemerdekaan adalah sebuah perjuangan fisik berupa perang melawan penjajah dan sekutunya untuk mempertahankan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kini 70 tahun setelah bangsa kita merdeka, sesungguhnya perjuangan itu belum dan tak akan pernah berakhir. Kita semua masih harus melakukan revolusi namun dalam arti yang berbeda. Bukan lagi mengangkat senjata, tapi membangun jiwa bangsa, membangun jiwa yang merdeka, mengubah cara pandang, pikiran, sikap, dan perilaku agar berorientasi pada kemajuan dan hal-hal yang modern, sehingga Indonesia menjadi bangsa yang besar dan mampu berkompetisi dengan bangsa-bangsa lain di dunia. Kita semua faham bahwa membangun jalan, irigasi, pelabuhan, bandara, atau pembangkit energi juga penting. Namun seperti kata Bung Karno, membangun suatu negara, tak hanya sekedar pembangunan fisik

yang sifatnya material, namun sesungguhnya membangun jiwa bangsa.

Inilah ide dasar dari digaungkannya kembali gerakan revolusi mental oleh Presiden Joko Widodo. Jiwa bangsa yang terpenting adalah jiwa merdeka, jiwa kebebasan untuk meraih kemajuan. Jiwa merdeka disebut Presiden Jokowi sebagai positifisme. Gerakan revolusi mental semakin relevan bagi bangsa Indonesia yang saat ini tengah menghadapi tiga problem pokok bangsa yaitu; merosotnya wibawa negara, merebaknya intoleransi, dan terakhir melemahnya sendi-sendi perekonomian nasional. Dalam kehidupan sehari-hari, praktek revolusi mental adalah menjadi manusia yang berintegritas, mau bekerja keras, dan punya semangat gotong royong. Para pemimpin dan aparat negara akan jadi pelopor untuk menggerakkan revolusi mental, dimulai dari masing-masing Kementerian/Lembaga (K/L). Sebagai pelopor gerakan revolusi mental, pemerintah lewat K/L harus melakukan tiga hal utama yaitu bersinergi, membangun manajemen isu, dan terakhir penguatan kapasitas aparat negara.

Revolusi mental hampir mirip dengan strategi rekayasa mental. Istilah strategi menurut (Craig & Grant, 2008) adalah penetapan sasaran dan tujuan jangka panjang (*targeting and long-term goals*) sebuah perusahaan dan arah tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan (*achieve the goals and objective*). Sementara menurut Siagian (2008) strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut (Siagian 2008). Sejalan dengan itu menurut Henry, Bruce, & Joseph, bahwa strategi sebagai rencana adalah sebuah program atau langkah terencana (*a directed course of action*) untuk mencapai serangkaian tujuan dan cita-cita yang telah ditentukan (Henry, Bruce, & Joseph, 2011).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan suatu rencana taktik yang berupa sebuah rancangan program yang diputuskan untuk mencapai sasaran dan tujuan.

Sementara itu terminologi rekayasa mental merupakan bagian dari rekayasa sosial. Terminologi rekayasa sosial mengalami peyorasi makna karena belakangan ini identik dengan kejahatan internet, padahal memiliki makna lain yang lebih luas. Industrialis Belanda, J.C. van Merken, tercatat sebagai orang pertama yang memakai istilah ini pada 1894. Bila urusan mesin ditangani oleh spesialis (*engineer*), urusan manusia menurut Merken, juga membutuhkan para spesialis yang disebutnya perekayasa sosial. Menurut Adi, rekayasa sosial adalah upaya intervensi terencana dalam mempengaruhi sikap dan perilaku sosial tertentu untuk mencapai perubahan sosial (Adi, 2018). Istilah lain rekayasa dari (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kemdikbud, 2018) secara umum merupakan penerapan kaidah-kaidah dalam pelaksanaan seperti perancangan, pembuatan konstruksi, serta pengoperasian kerangka, peralatan, dan system yang ekonomis dan efisien. Makna rekayasa dalam pendidikan lebih mengarah pada pengaturan dan pengkondisian siswa oleh guru supaya terjadi perubahan dan pencapaian tujuan belajar.

Konsep mental/mentalitas menurut Koentjaraningrat dikatakan sebagai *attitude/sikap*. Sikap adalah suatu disposisi atau keadaan mental di dalam jiwa dan diri seseorang individu untuk bereaksi terhadap lingkungannya (baik lingkungan manusia atau masyarakatnya, baik lingkungan alamiahnya maupun lingkungan fisiknya). Sikap juga dipengaruhi oleh nilai-budaya dan sering bersumber kepada sistem nilai budaya. Mental bersangkutan dengan batin dan watak manusia yang bukan bersifat badan atau tenaga. Sementara itu, mentalitas diartikan sebagai keseluruhan dari isi serta kemampuan alam pikiran dan alam jiwa manusia dalam hal menanggapi lingkungannya (Koentjaraningrat, 2010). Mentalitas juga merupakan keadaan dan aktivitas jiwa (batin), cara berpikir, dan berperasaan (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kemdikbud, 2018).

Dari tiga konsep di atas dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan strategi rekayasa mental adalah merupakan bagian dari revolusi mental yaitu suatu program/desain untuk membuat sebuah konstruksi/perancangan sikap/*attitude* individu sehingga menjadi sebuah orientasi

nilai-budaya yang dilakukan secara radikal dan cepat.

Secara tekstual (Montang, 2018) revolusi mental berarti perubahan mendasar dalam cara berfikir dan cara merasa yang diterjemahkan dalam perilaku dan tindakan nyata keseharian dalam kehidupan dalam berbagai aspek baik perilaku politik, perilaku ekonomi, perilaku pendidikan, perilaku kerja, dan perilaku sosial kemasyarakatan. Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa revolusi mental mencakup perubahan dari tindakan keseharian yang sudah menjadi karakter.

Model dan bentuk desain untuk merevolusi mentalitas pegawai khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Provinsi DKI Jakarta agar sesuai dengan amanat UU ASN dengan dilakukannya Diklat Revolusi Mental di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, yang penyelenggaranya dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi DKI Jakarta selaku penyelenggara Diklat tersebut.

Pelaksanaan Diklat ini mengacu kepada Peraturan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik.

Aparatur Sipil Negara (ASN)

Dalam UU ASN dijelaskan bahwa:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Selanjutnya dalam Pasal 12 disebutkan bahwa pegawai ASN berperan 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 praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sejalan dengan nilai budaya yang dikemukakan oleh Koentjaraningrat, bahwa UU ASN juga memuat nilai dasar yang harus ditaati oleh semua ASN, yaitu:

1. Memegang teguh ideologi Pancasila
2. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah
3. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia
4. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak
5. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian
6. Menciptakan lingkungan kerja yang non diskriminatif
7. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur
8. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik
9. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah
10. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun
11. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi
12. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama
13. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai
14. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan
15. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Disamping itu juga terdapat kode etik dan kode perilaku untuk dipatuhi oleh semua ASN yaitu:

1. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi
2. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin
3. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan
4. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

5. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang (PyB) sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan
6. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara
7. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
8. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya
9. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan
10. Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain
11. Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN

Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN (LAN RI, 2017).

Diklat Revolusi Mental

Menurut Peraturan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan kompetensi ASN dalam melakukan perubahan yang cepat agar terwujudnya ASN yang mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Adapun sasaran pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik adalah tersedianya ASN yang memiliki nilai-nilai revolusi mental (integritas, etos kerja, dan gotong royong) yang mampu melakukan:

1. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia ASN dalam pelayanan publik;
2. Peningkatan penegakan disiplin aparatur pemerintah dan penegak hukum;
3. Penyempurnaan standar pelayanan dan sistem pelayanan yang inovatif (*e-government*);
4. Penyempurnaan sistem manajemen kinerja (*performance-based management system*) ASN;

5. Peningkatan perilaku pelayanan publik yang cepat, transparan, akuntabel, dan responsif;
6. Penyempurnaan peraturan perundang-undangan (deregulasi);
7. Penyederhanaan pelayanan birokrasi (debirokratisasi);
8. Peningkatan penyediaan sarana dan prasarana yang menunjang pelayanan publik;
9. Penurunan Indeks Persepsi Korupsi
10. Peningkatan penegakan hukum dan aturan di bidang pelayanan publik;
11. Penerapan sistem penghargaan dan sanksi beserta keteladanan pimpinan.

Sementara itu kompetensi yang dibangun dalam pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik adalah kemampuan dalam:

1. Mengubah cara pandang terhadap permasalahan pelayanan publik di instansi;
2. Mengubah cara pikir dalam menyelesaikan permasalahan pelayanan publik di instansi; dan
3. Mengubah cara kerja untuk mempercepat terwujudnya ASN yang mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan Revolusi Mental ini bertujuan untuk meningkatkan Profesionalisme ASN terutama dalam Pelayanan Publik.

Diklat Revolusi Mental yang diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi DKI Jakarta di tahun 2018 ini dilaksanakan sebanyak lima angkatan, yaitu angkatan XI, XII, XIII, XIV, dan XV. Masing-masing angkatan diikuti sebanyak 30 orang peserta yang berasal dari Staf Potensial yang direkomendasikan oleh Pimpinan masing-masing SKPD/UKPD. Sehingga total keseluruhan peserta Diklat Revolusi Mental ini diikuti sebanyak 150 orang peserta.

Untuk mengukur bagaimana peran Diklat Revolusi Mental ini terhadap peningkatan profesionalisme ASN dalam pelayanan publik, maka dilakukan penelitian pasca Diklat Revolusi Mental, dengan menggunakan metode survei dengan menggunakan alat berupa Kuesioner yang disebarkan ke Populasi melalui Google Form, dengan alamat:

<https://goo.gl/forms/hbYSxv1wSh55yv2H2>.

Daftar pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner disusun berdasarkan pada Indikator dalam Perkal Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik serta Inpres Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Gerakan Revolusi Mental.

Data penelitian menunjukkan bahwa Setelah mereka mengikuti Diklat Revolusi Mental, dari 150 peserta Diklat terdapat 52 responden yang menjawab kuesioner melalui Google Form, dapat dilihat dalam prosentase di bawah ini.

Terdapat 75% Pegawai sering menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu tanpa kesalahan, sebanyak 59,6% selalu datang bekerja tepat waktu, sebanyak 73,1% selalu melayani pelanggan sesuai SOP, sebanyak 51,9% sering melayani pelanggan melebihi standar pelayanan minimal, sebanyak 57,5% selalu menjalankan tugas bersifat spesifik dan jelas, sebanyak 63,5% menyelesaikan tugas harian dengan cepat, sebanyak 80,8% selalu menyampaikan informasi kepada pelanggan dengan transparan, sebanyak 69,2% selalu melayani pelanggan dengan responsive, sebanyak 48,1% selalu menyederhanakan birokrasi dalam melayani masyarakat, serta sebanyak 98,1% tidak pernah menerima pemberian apapun dari masyarakat atas pelayanan yang diberikan.

Model Strategi Revolusi Mental ASN Pasca Diklat Revolusi Mental.

Model strategi revolusi mental ASN dalam rangka membangun ASN yang produktif dan profesional, dapat dilakukan pasca diklat dengan menerapkan strategi mental profesional, dengan motornya adalah ASN melalui tujuh faktor.

Pertama, membangun sanksi sosial secara sistemis, yaitu pegawai ASN wajib menandatangani pakta integritas dan sosial terkait dengan perubahan perilaku/mental/sikap selama menjadi pegawai/ASN. Fakta ini di tandatangani di bawah sumpah dengan disaksikan semua elemen negeri, termasuk para guru spiritual dan intelektual, (misalnya dengan sumpah/janji ASN/PNS secara sukarela harus melepaskan jabatan dan status ASN ketika melakukan pelanggaran kerja/ kode etik dan jika ada satu pihak merasa

dirugikan, dicemarkan, atau dipersalahkan jauh sebelum sanksi sosial dan hukum negara mengeksekusi sesuai dengan hukum positif yang berlaku.

Kedua, memperketat aturan jam kerja sesuai dengan aturan, dengan tidak ada toleransi bagi para ASN untuk meninggalkan kantor tanpa alasan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Pengecekan presensi ASN tidak hanya dilakukan pada saat masuk pagi dan pada saat pulang saja, tetapi ada pengecekan kehadiran ASN di waktu siang hari.

Ketiga, mengubah pola pikir ASN, bahwa semua ASN harus memposisikan dirinya sebagai “Pelayan Masyarakat/Publik Profesional”, dan yang menjadi bos itu adalah masyarakat. Jika ASN sudah merasa demikian maka akan tercipta budaya kerja ikhlas tanpa mengharap hadiah dan imbalan dari masyarakat yang membutuhkan pelayanan.

Keempat, pemberian *reward* yang memadai bagi pegawai berprestasi dan menjadi teladan bagi yang lain, baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk Beasiswa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, serta menjamin kesejahteraan ASN dan keluarganya, sehingga tidak ada lagi ASN yang mencari “obyekan” dan bisnis sampingan diluar jam kerja tanpa mengindahkan aturan disiplin pegawai.

Kelima, pembinaan spiritual dan pemberian motivasi secara terus menerus, setiap hari di pagi hari sebelum melakukan pekerjaan oleh setiap pimpinan SKPD dan jangan pernah ada kata bosan untuk memotivasi para ASN.

Keenam, monitoring dan supervisi kinerja harian, mingguan, bulanan, langsung oleh pimpinan, dan setiap ASN wajib menyerahkan bukti produktivitas kinerja. bukan hanya sekedar formalitas tetapi dilakukan dengan benar.

Ketujuh, menerapkan kebijakan pemecatan langsung secara tidak hormat bagi ASN yang melakukan tindak pidana Korupsi, dan penyitaan harta kekayaan jika didapatkan dari hasil korupsi.

SIMPULAN DAN SARAN

Membangun mental Aparatur Sipil Negara untuk menjadikannya lebih produktif

dan profesional tidaklah mudah. Hal ini perlu didukung oleh semua pihak, mulai dari ASN tingkat bawah sampai pada pimpinan tertinggi. Membangun mental ASN yang profesional seperti harapan undang-undang, butuh waktu untuk pembiasaan yang simultan dan berkesinambungan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mempercepat perubahan mentalitas ASN supaya profesional adalah dengan diadakannya Diklat Revolusi Mental. Diklat ini telah diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi DKI Jakarta, dengan sasaran mulai dari Pejabat Struktural Eselon IV, III serta staf potensial. Materi Diklat Revolusi Mental ini menyangkut aspek cara pandang, cara pikir dan cara kerja dalam melaksanakan pelayanan publik.

Dengan demikian Diklat Revolusi Mental bagi ASN dapat memberikan peranan bagi pelaksanaan fungsi, tugas dan peran ASN dengan penuh disiplin, integritas, dan tanggungjawab, sehingga menjadi contoh bagi generasi yang akan datang, karena saat ini mereka sedang dibentuk, dilatih, dibiasakan untuk memiliki sikap/mental dan akhlak yang mulia.

Peran yang diharapkan dari Diklat Revolusi Mental ini para alumnus Diklat dapat memberi contoh atau teladan perilaku baik kepada semua pegawai di lingkungan kerjanya masing-masing. Ditambah pula dengan keteladanan dan contoh akhlak mulia yang ditunjukkan oleh para pemimpin, maka rekayasa mental untuk menyiapkan generasi emas Indonesia di tahun 2045 akan berhasil.

Untuk itu maka adanya Diklat Revolusi Mental Pelayan Publik yang sudah dikemukakan di atas sebelumnya dapat menjadi ikhtiar yang efektif dan menjadi desain kontruksi mental tersebut dapat menjadi sebuah rekomendasi dalam membangun ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta menjadi lebih produktif dan profesional.

UCAPAN TERIMA KASIH

Secara khusus ingin saya sampaikan ucapan terima kasih kepada Kepala BPSDM Provinsi DKI Jakarta yang telah mendukung dan memotivasi untuk menyelesaikan tulisan ini. Pun kepada tim editor dan *review* jurnal Monas yang telah memberikan kontribusi dan masukan atas terselesaikannya jurnal ilmiah

ini, semoga Allah membalas amal kita semua dengan pahala yang berlipat ganda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. M. (2018, Juni Jumat, 22). *Rekayasa Sosial Pengolahan Limbah*. Diambil kembali dari Tempo.Co: <https://kolom.tempo.co/read/1099727/rekayasa-sosial-pengolahan-limbah/full&view=ok>
- Astuti, I. (2017, Agustus 27 Minggu). *Wujudkan Revolusi Mental, ASN Harus Berani Berubah*. Diambil kembali dari Media Indonesia: <http://mediaindonesia.com/read/detail/119583-wujudkan-revolusi-mental-asn-harus-berani-berubah>
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kemdikbud. (2018, September Kamis 6). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Diambil kembali dari Kamus versi online/daring (dalam jaringan): <https://kbbi.web.id/>
- Craig, C. J., & Grant, M. R. (2008). *Management Strategic, Manajemen Strategi*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Henry, M., Bruce, A., & Joseph, L. (2011). *Strategy Safari: Guided Tour Through The Wilds of Strategic Management*. New York: The Free Press.
- Kemenpan. (2015). Permenpanrb Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019. Jakarta, Jakarta, Indonesia.
- Koentjaraningrat. (2010). *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- LAN RI. (2017, Februari 6). Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No.6 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Revolusi Mental Untuk Pelayanan Publik. Jakarta, Jakarta, Indonesia.

- Montang, R. T. (2018, September 6). *Revolusi Mental Aparatur Sipil Negara*. Diambil kembali dari Cognos Cendekia Global: http://ccg.co.id/articles/Revolusi_Mental_Aparatur_Sipil_Negara.pdf
- Sekretariat Negara. (2014, Januari 15). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta, Indonesia: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Sekretariat Negara. (2016, Desember 6). Instruksi Presiden Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Gerakan Revolusi Mental. Jakarta, Jakarta, Indonesia.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara.