



## **PENGARUH PELATIHAN BERBASIS RISIKO PADA PENINGKATAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA**

### *THE EFFECT OF RISK-BASED TRAINING ON IMPROVING THE COMPETENCE OF STATE CIVIL SERVANTS*

**Netti Syafitri<sup>1</sup>, Dewi Permata Sari<sup>2</sup>, Sumardin<sup>3</sup>, Maizar<sup>4</sup>, Sabri<sup>5</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Indonesia

**Email Correspondence:** andikaprasetya.semm@gmail.com

#### **ABSTRAK**

Penelitian berjudul "Pengaruh Pelatihan Berbasis Risiko pada Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara" bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan yang berfokus pada manajemen risiko terhadap pengembangan kompetensi ASN. Dalam konteks sektor publik yang dinamis, pelatihan berbasis risiko memberikan bekal bagi ASN untuk mengenali, mengelola, dan memitigasi potensi risiko yang mungkin dihadapi dalam pelayanan publik. Studi ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan analisis data yang menyoroti pentingnya pelatihan sebagai strategi pengembangan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis risiko tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis ASN, tetapi juga memperkuat kemampuan analitis dan pengambilan keputusan yang responsif dalam situasi krisis. Dengan pelatihan yang dirancang berdasarkan identifikasi dan simulasi risiko nyata, ASN lebih siap dalam menghadapi tantangan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas layanan publik. Pelatihan ini berperan penting dalam mendukung ASN untuk lebih adaptif dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Studi ini menekankan bahwa investasi dalam pelatihan berbasis risiko sangat relevan untuk pengembangan ASN yang kompeten, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah.

**Kata Kunci:** Pelatihan Risiko, Kompetensi ASN, Pengembangan SDM, Sektor Publik.

#### **ABSTRACT**

*The research entitled "The Effect of Risk-Based Training on Improving the Competence of State Civil Apparatus" aims to analyze the impact of training focusing on risk management on the development of ASN competencies. In the context of a dynamic public sector, risk-based training provides provisions for civil servants to identify, manage, and mitigate potential risks that may be faced in public services. This study uses a literature study approach with data analysis that highlights the importance of training as a human resource development strategy. The results of the study show that risk-based training not only improves the technical skills of ASN, but also strengthens analytical and responsive decision-making abilities in crisis situations. With training designed based on the identification and simulation of real risks, ASN is better prepared to face challenges, which ultimately has a positive impact on the quality of public services. This training plays an important role in supporting ASN to be more adaptive and professional in carrying out their duties. The study emphasizes that investment in risk-based training is very relevant for the development of competent civil servants, in order to support the achievement of organizational goals and increase public trust in government services.*

**Keywords:** Risk Training, ASN Competencies, Human Resources Development, Public Sector

#### **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi yang terus berkembang pesat, kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menghadapi tantangan yang dinamis dan kompleks

menjadi sangat krusial (Purboyo et al., 2024). Kinerja ASN sebagai tulang punggung pelayanan publik di Indonesia kerap dihadapkan pada risiko dan situasi yang penuh ketidakpastian, terutama dengan perubahan



yang cepat dalam kebijakan, teknologi, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap layanan publik yang efisien dan transparan (Fansuri et al., 2023). Meski pelatihan bagi ASN telah sering dilakukan, pelatihan yang spesifik berorientasi pada risiko masih jarang diterapkan secara menyeluruh dan sistematis (Mappadang et al., 2022).

Urgensi penerapan pelatihan berbasis risiko ini menjadi semakin penting mengingat potensi dampak risiko operasional yang tinggi pada sektor publik, seperti kesalahan prosedural, kerentanan terhadap perubahan regulasi, serta tantangan dalam pemanfaatan teknologi informasi (Rahman et al., 2022). Pelatihan berbasis risiko bertujuan untuk membekali ASN dengan kemampuan analisis risiko yang lebih baik, peningkatan kewaspadaan terhadap ancaman yang mungkin muncul, serta kecakapan dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat (S. N. N. Iqbal, 2020). Kompetensi ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi organisasi secara keseluruhan (Kaja, 2020). Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran jelas mengenai sejauh mana pelatihan berbasis risiko mampu berperan dalam meningkatkan kompetensi ASN, sehingga organisasi publik dapat merespons tantangan dengan lebih adaptif, terukur, dan berkelanjutan dalam menjalankan fungsinya (Utami & Nanda, 2019).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan Risiko**

Pelatihan risiko adalah proses pendidikan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan individu atau kelompok dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan

mengelola berbagai jenis risiko yang mungkin muncul dalam operasional organisasi (Sari, 2019). Konsep ini memiliki dasar yang kuat dalam teori manajemen risiko, yang menurut Manuj dan Mentzer (2022), adalah serangkaian langkah-langkah sistematis untuk mengidentifikasi, mengukur, mengendalikan, serta memitigasi risiko yang berpotensi merugikan pencapaian tujuan organisasi. Pada konteks pelatihan, pendekatan berbasis risiko diterapkan untuk memperkuat kesadaran peserta mengenai ancaman yang mungkin timbul dalam proses kerja sehari-hari, serta untuk melatih keterampilan dalam merespons risiko dengan efektif (Utami & Nanda, 2018). Di sektor publik, pelatihan risiko menjadi semakin penting karena lembaga-lembaga publik beroperasi dalam lingkungan yang dinamis dan sering menghadapi risiko yang kompleks, baik dari sisi regulasi, sosial, maupun teknologi (Lentera, n.d.).

Selain itu, pelatihan risiko memiliki peran strategis dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menghadapi situasi krisis dan kondisi yang penuh ketidakpastian. Menurut Culp (2023), pelatihan ini dapat dilakukan melalui pendekatan teoretis maupun praktis, seperti simulasi dan studi kasus. Pendekatan simulasi, misalnya, memungkinkan peserta pelatihan untuk mengalami dan merespons skenario risiko yang realistis, sehingga mampu mengasah kemampuan berpikir kritis dan pengambilan keputusan dalam situasi mendesak (Yoga, 2024). Aspek ini selaras dengan pandangan Armstrong dan Taylor (2023), yang mengemukakan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada kesesuaian materi dengan kondisi kerja sebenarnya yang akan dihadapi oleh peserta. Dengan demikian, pelatihan berbasis risiko harus dirancang dengan mempertimbangkan potensi risiko spesifik yang ada di lingkungan



kerja ASN, seperti risiko administratif, risiko reputasi, dan risiko keuangan (Bulow & Ilmudinulloh, 2024).

Di samping itu, penelitian yang dilakukan oleh Boyatzis (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis risiko juga memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kompetensi kognitif dan emosional. Kompetensi kognitif, seperti analisis risiko dan pengetahuan teknis, dibangun melalui paparan berulang terhadap berbagai jenis risiko yang mungkin terjadi dalam pekerjaan (Marlina, 2024). Sementara itu, kompetensi emosional, seperti ketahanan terhadap tekanan dan kemampuan beradaptasi, ditingkatkan melalui pelatihan yang memberikan pengalaman langsung dalam menghadapi situasi berisiko (Sudewo, 2024). Pelatihan risiko tidak hanya memperkuat keterampilan teknis ASN, tetapi juga mengembangkan kemampuan untuk bekerja secara proaktif dan antisipatif (ZamZamy & Isbandono, 2024). Dengan kata lain, pelatihan ini dapat menciptakan ASN yang tidak hanya reaktif terhadap masalah, tetapi juga memiliki kesiapan dalam menghadapi tantangan yang belum terjadi (Zainal, 2024).

Lebih jauh, pelatihan berbasis risiko dianggap relevan dalam menciptakan budaya kerja yang sadar risiko di lingkungan organisasi publik. Menurut ISO 31000, manajemen risiko harus menjadi bagian integral dari budaya organisasi, di mana seluruh anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama tentang pentingnya identifikasi dan mitigasi risiko (Supriyatna, 2024). Pelatihan ini, oleh karena itu, tidak hanya menargetkan peningkatan individu, tetapi juga diarahkan pada peningkatan kemampuan organisasi secara keseluruhan untuk mengelola risiko dengan lebih efektif (Wibawati & Amasia, 2024). Tujuannya

adalah untuk memastikan bahwa organisasi publik dapat mencapai tujuan layanan dengan tetap menjaga keberlanjutan dan efektivitas operasionalnya (Syarif et al., 2024).

Dengan memberikan ASN pelatihan risiko, organisasi publik diharapkan dapat mengurangi tingkat kerentanan dan meningkatkan ketangguhan terhadap gangguan eksternal maupun internal (Amirtha et al., 2024). Hal ini penting mengingat pelayanan publik merupakan bagian penting dari keberlangsungan fungsi pemerintahan yang tidak hanya mempengaruhi proses internal, tetapi juga memiliki dampak besar terhadap kepercayaan masyarakat dan stabilitas sosial (Wijaya et al., 2024).

### Kompetensi ASN

Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai kinerja yang optimal di sektor publik (Sidabutar, 2024). Kompetensi ini meliputi gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan agar ASN dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Menurut Spencer dan Spencer (2023), kompetensi melibatkan aspek-aspek seperti keterampilan teknis, kemampuan analisis, dan kecerdasan emosional yang saling melengkapi dalam menunjang kinerja individu maupun organisasi (Hapsari et al., 2024). Dalam konteks ASN, kompetensi tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis tetapi juga melibatkan kemampuan manajerial, integritas moral, dan kesadaran akan tanggung jawab publik yang menjadi bagian penting dari ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan pemerintah (Dasuki, 2024).



Lebih jauh, kompetensi ASN di Indonesia telah diatur secara komprehensif dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN, yang menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi ASN merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas SDM dalam sektor publik. Kompetensi ASN terbagi menjadi tiga kategori utama: kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural (Ndraha et al., 2024). Kompetensi teknis berkaitan langsung dengan kemampuan ASN dalam menjalankan tugas-tugas tertentu yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan spesifik, seperti penguasaan sistem informasi pelayanan publik (R. Salsabila & Suherman, 2024). Kompetensi manajerial, di sisi lain, mencakup kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasi, dan memimpin, yang berperan penting bagi ASN yang menduduki posisi struktural (Zam, 2024). Adapun kompetensi sosial kultural menitikberatkan pada kemampuan ASN dalam berkomunikasi dan beradaptasi dengan masyarakat yang memiliki latar belakang budaya yang beragam, sebuah elemen krusial untuk menjaga keharmonisan dalam pelayanan publik di Indonesia yang pluralis (Praja, 2024).

Kompetensi ASN juga erat kaitannya dengan konsep kinerja dan produktivitas organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2024), kinerja organisasi publik akan efektif jika ASN memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi menjadi fondasi yang membentuk kemampuan ASN untuk memenuhi target, merespons perubahan, dan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi. Di era digital, kompetensi digital dan keterampilan literasi teknologi informasi juga menjadi aspek penting dalam memperkuat profesionalisme ASN. Hal ini didukung oleh

temuan Armstrong dan Taylor (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi dalam penguasaan teknologi berperan penting untuk efisiensi proses kerja, pengelolaan data, serta inovasi dalam pelayanan publik.

Pengembangan kompetensi ASN juga dianggap sebagai investasi strategis yang mendorong peningkatan kualitas SDM sektor publik secara berkelanjutan. Menurut Cascio dan Boudreau (2023), peningkatan kompetensi pegawai dalam organisasi publik dapat mendorong terwujudnya lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan responsif terhadap tantangan eksternal. Pengembangan ini sering kali dilakukan melalui program pelatihan, pendidikan formal, atau pengalaman kerja di lapangan (Yulita, 2024). Di Indonesia, program pengembangan kompetensi ASN, seperti Diklat PIM dan pelatihan berbasis kompetensi, diadakan secara berkala untuk memastikan peningkatan kemampuan ASN secara menyeluruh (Jafar et al., 2024). Di samping itu, proses pengembangan kompetensi ini juga harus diselaraskan dengan kebutuhan masyarakat dan visi organisasi agar hasilnya dapat memenuhi ekspektasi serta tantangan yang dihadapi oleh pemerintah (Ramadhan & Hertati, 2024).

Lebih lanjut, kompetensi ASN tidak hanya dilihat dari aspek teknis, tetapi juga mencakup nilai-nilai integritas dan etika yang menjadi landasan utama dalam menjalankan fungsi pelayanan publik (Teresia, 2024). Kompetensi dalam etika kerja dan tanggung jawab moral menjadi aspek penting untuk memastikan bahwa ASN dapat menjalankan tugasnya secara jujur, transparan, dan berorientasi pada kepentingan publik. Menurut Prasojo dan Kurniawan (2023), kompetensi ASN yang baik akan tercermin dari kemampuan mereka untuk bertindak secara profesional dan akuntabel, sehingga



dapat membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan (Cahyani & Syamsir, 2024). Dengan demikian, pengembangan kompetensi ASN yang berkelanjutan adalah elemen kunci dalam memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Afifah & Indriyani, 2024).

### **Pengembangan SDM**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, keterampilan, dan pengetahuan individu di dalam organisasi agar mampu berkontribusi lebih maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Zam, 2024). Pengembangan SDM menjadi salah satu elemen strategis dalam manajemen organisasi yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada aspek perilaku, sikap, dan komitmen pegawai terhadap organisasi (Sukandi & Sumadhinata, 2024). Menurut Werner dan DeSimone (2023), pengembangan SDM meliputi kegiatan-kegiatan seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, dan pemberian kesempatan untuk mengalami tantangan baru dalam lingkungan kerja (Gutara & Rahma, 2024). Semua aktivitas ini bertujuan agar individu mampu beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan kompetitif (Inaray et al., 2024).

Pada sektor publik, pengembangan SDM sangat penting karena pegawai negeri atau Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran kunci dalam memberikan pelayanan yang langsung dirasakan oleh masyarakat (Mase et al., 2024). Sebagaimana disebutkan oleh Hasibuan (2024), dalam konteks

organisasi publik, pengembangan SDM diarahkan pada peningkatan kualitas layanan, efektivitas kinerja, dan kapasitas ASN untuk merespons kebutuhan masyarakat dengan lebih baik. Pelatihan teknis, pengembangan manajerial, serta penguatan nilai-nilai etika dan integritas merupakan bagian penting dalam proses pengembangan SDM sektor publik (Musjab et al., 2024). Selain itu, perubahan cepat dalam teknologi dan kebutuhan masyarakat menuntut ASN untuk terus memperbarui kompetensinya, sehingga pelatihan berbasis teknologi informasi dan inovasi menjadi sangat relevan (Rohmah et al., 2024). Peningkatan kualitas SDM melalui pendekatan yang menyeluruh ini diharapkan dapat mendukung terwujudnya pemerintahan yang responsif, efisien, dan akuntabel .

Lebih lanjut, konsep pengembangan SDM modern tidak hanya terbatas pada peningkatan kemampuan individu, tetapi juga melibatkan upaya untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung pembelajaran terus-menerus dan pemberdayaan pegawai (Sitorus & Sinaga, 2024). Armstrong dan Taylor (2024) menyatakan bahwa organisasi yang berhasil dalam pengembangan SDM adalah organisasi yang mampu menanamkan nilai-nilai pembelajaran dan pengembangan ke dalam budaya organisasi. Dengan menciptakan budaya yang mendukung, setiap anggota organisasi didorong untuk proaktif dalam mengasah keterampilan dan meningkatkan pengetahuannya secara mandiri (Ghalib et al., 2024). Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga mendorong terbentuknya tim kerja yang lebih solid dan kolaboratif, sehingga produktivitas organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan (Zuanda et al., 2024).



Pendekatan holistik dalam pengembangan SDM juga mempertimbangkan aspek karir dan kesejahteraan pegawai (Syahiroh et al., 2024). Menurut Mondy dan Martocchio (2016), organisasi yang memberikan perhatian pada pengembangan karir pegawai akan memperoleh tingkat loyalitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja jangka panjang (Saputra, 2024). Dalam konteks sektor publik, pengembangan karir ini penting karena pegawai yang memiliki prospek karir yang jelas akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dengan baik (Aziz et al., 2024). Berbagai program, seperti mentoring, rotasi pekerjaan, dan program pengembangan kepemimpinan, dirancang untuk membantu pegawai memperoleh keterampilan baru, meningkatkan fleksibilitas kerja, serta memperluas pemahaman mereka terhadap organisasi secara keseluruhan (Waliyati & Supratikta, 2024).

Pada akhirnya, pengembangan SDM yang efektif di sektor publik diharapkan dapat menciptakan ASN yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang prima (Warits, 2024). Pengembangan SDM tidak hanya sekadar investasi pada kemampuan individu, tetapi juga merupakan langkah strategis untuk meningkatkan daya saing organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan global dan kompleksitas pelayanan masyarakat yang terus meningkat (Mustofa et al., 2024). Menurut Garavan et al. (2024), pengembangan SDM yang berkualitas merupakan fondasi untuk menciptakan pemerintahan yang responsif, yang mampu menangani isu-isu sosial, ekonomi, dan politik dengan lebih efisien dan efektif, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (Siahaan et al., 2024).

## **Sektor Publik**

Sektor publik merujuk pada keseluruhan entitas dan organisasi yang dimiliki dan dikelola oleh pemerintah dengan tujuan utama untuk menyediakan layanan bagi masyarakat serta menjaga kestabilan dan kesejahteraan sosial (M. R. Pratama et al., 2024). Tidak seperti sektor swasta yang berorientasi pada profit, sektor publik bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat melalui pelayanan yang berkualitas, efisien, dan terjangkau, serta melaksanakan berbagai fungsi yang terkait dengan pemerintahan, keamanan, kesehatan, pendidikan, dan infrastruktur. Menurut Robbins dan Judge (2022), sektor publik memainkan peran sentral dalam menjaga ketertiban sosial dan menciptakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan masyarakat. Hal ini menjadi sangat penting karena banyak kebutuhan mendasar masyarakat, seperti pendidikan, kesehatan, dan keamanan, hanya dapat diakses dan dijamin keberlangsungannya oleh sektor publik.

Sektor publik juga berperan dalam regulasi dan pengawasan berbagai aspek sosial dan ekonomi yang mempengaruhi kehidupan masyarakat. Sebagaimana diungkapkan oleh Osborne dan Gaebler (2022) dalam konsep “*Reinventing Government*,” sektor publik perlu bertransformasi dan berinovasi dalam merespons tuntutan masyarakat yang semakin dinamis. Kualitas layanan yang diberikan sektor publik sering kali menjadi tolok ukur bagi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (Martadinata, 2024). Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja dan transparansi dalam sektor publik menjadi isu yang terus dikembangkan (Agustin et al., 2024). Dalam era modern, sektor publik dihadapkan pada tuntutan untuk beradaptasi dengan teknologi dan metode manajerial baru



yang diterapkan di sektor swasta, seperti penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan publik dan penerapan prinsip-prinsip manajemen berbasis kinerja (Saparudin, 2024). Dengan demikian, sektor publik diharapkan dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan transparan, terutama dalam menghadapi era digital yang semakin menuntut akses cepat dan keterbukaan data (Manullang, 2024).

Lebih lanjut, sektor publik memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari sektor lainnya, terutama dalam hal struktur organisasi, proses birokrasi, dan sifat layanan yang lebih kompleks. Menurut Hughes (2022), sektor publik sering kali terstruktur dalam hierarki yang kompleks dengan berbagai prosedur administrasi yang ketat, yang berfungsi untuk memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan dilakukan secara bertanggung jawab dan sesuai dengan aturan yang berlaku (Aprianti & Chairuddin, 2024). Meskipun struktur ini terkadang memperlambat proses pelayanan, birokrasi dalam sektor publik juga bertujuan untuk menjaga kepatuhan terhadap peraturan dan mencegah adanya penyalahgunaan kekuasaan. Hal ini sangat berbeda dengan sektor swasta yang cenderung lebih fleksibel dalam pengambilan keputusan dan pergerakan operasional karena orientasinya yang berfokus pada efisiensi dan keuntungan (M. Iqbal et al., 2024). Namun, di sisi lain, perkembangan zaman menuntut sektor publik untuk mengurangi hambatan birokrasi yang tidak perlu agar pelayanan dapat berjalan lebih responsif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Ningtyas & Angin, 2024).

Dalam pengelolaan SDM di sektor publik, tantangan lain yang dihadapi adalah bagaimana menjaga kompetensi dan motivasi pegawai publik dalam situasi kerja yang

sering kali dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya serta prosedur administrasi yang panjang. Menurut Pollitt dan Bouckaert (2022), kompetensi pegawai publik merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kualitas pelayanan dan keberhasilan program-program pemerintah. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi isu krusial yang terus dikembangkan, baik melalui program pelatihan, pemberdayaan kompetensi, maupun perbaikan sistem manajemen kinerja (Rosita et al., 2024). Pengembangan SDM ini tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga untuk membangun sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai pelayanan publik, seperti integritas, akuntabilitas, dan profesionalisme (Nani et al., 2024).

Pada akhirnya, sektor publik dihadapkan pada tantangan globalisasi dan digitalisasi yang semakin kompleks. Pemerintah harus mampu merespons perubahan lingkungan yang terus berkembang, baik dari sisi kebijakan, regulasi, maupun teknologi, demi mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang didukung oleh keterbukaan, akuntabilitas, dan efektivitas dalam pelayanan (Jamal et al., 2024). Sektor publik yang kuat dan adaptif tidak hanya mendukung stabilitas ekonomi, tetapi juga memperkuat ketahanan sosial masyarakat dalam menghadapi berbagai perubahan dan krisis yang mungkin terjadi di masa mendatang (T. H. Salsabila et al., 2024).

## **METODE**

Metode studi literatur dalam penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyimpulkan informasi yang relevan dari berbagai sumber terpercaya guna memahami pengaruh pelatihan berbasis



risiko terhadap peningkatan kompetensi ASN (Sekaran & Bougie, 2023). Teknik pengumpulan data menggunakan perangkat lunak VOSviewer, sebuah alat analisis bibliometrik yang memudahkan pemetaan literatur melalui visualisasi jaringan (Sugiyono, 2023). VOSviewer membantu peneliti dalam mengidentifikasi kata kunci yang sering muncul, hubungan antar-topik, dan distribusi tema penelitian yang terkait, sehingga mampu memberikan gambaran yang komprehensif tentang tren penelitian di bidang pengembangan SDM di sektor publik (Sugiyono, 2022). Data yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari database akademik terkemuka seperti Scopus, Web of Science, dan Google Scholar, dengan filter tahun penerbitan yang sesuai dan artikel yang relevan, termasuk jurnal, prosiding, dan buku teks.

Proses analisis data melibatkan beberapa langkah. Pertama, peneliti melakukan penelusuran literatur dengan kata kunci spesifik seperti “pelatihan berbasis risiko,” “kompetensi ASN,” dan “pengembangan SDM sektor publik” untuk mendapatkan hasil pencarian yang relevan. Artikel-artikel yang terkumpul kemudian diimpor ke dalam VOSviewer untuk menghasilkan visualisasi jaringan berupa peta hubungan antar kata kunci, yang menggambarkan topik-topik utama dan subtopik yang sering dibahas bersama (Sekaran, 2022). Melalui visualisasi ini, peneliti dapat melihat keterkaitan antara topik yang diminati serta mengidentifikasi celah-celah penelitian yang belum banyak dieksplorasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik korelasi, yang bertujuan untuk menilai hubungan antara variabel pelatihan berbasis risiko dan kompetensi ASN berdasarkan frekuensi dan

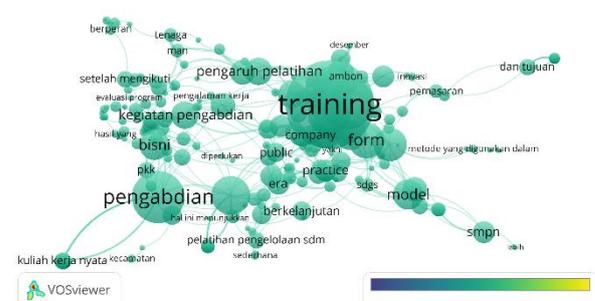
keterkaitan kata kunci dalam artikel-artikel tersebut.

Selanjutnya, analisis korelasi dilakukan untuk memahami sejauh mana variabel-variabel dalam literatur memiliki keterkaitan tematis. Korelasi ini dihitung berdasarkan intensitas dan pola kemunculan kata kunci terkait dalam berbagai sumber, serta menganalisis sejauh mana keterkaitan literatur mendukung hipotesis penelitian (Muktamar et al., 2024). Peneliti menggunakan matriks korelasi yang disediakan oleh VOSviewer untuk mengidentifikasi variabel atau topik yang saling memengaruhi, memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika antar variabel dalam konteks pengembangan SDM sektor publik (Wesmi et al., 2024). Dengan metode studi literatur yang didukung VOSviewer, penelitian ini dapat menyajikan temuan yang valid, berfokus pada tren yang mendalam, serta memberikan landasan teoritis yang kuat untuk pengembangan kompetensi ASN berbasis pelatihan risiko.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pelatihan Risiko

Dari hasil analisa melalui Vos Viewer dengan pengumpulan 800 metadata tahun 2021-2024 dari penelitian sebelumnya maka dapat ditampilkan pada gambar berikut:



**Gambar 1.** Overlay Visualization Pelatihan Risiko



Judul "Pengaruh Pelatihan Berbasis Risiko pada Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara" mencerminkan pentingnya pelatihan yang terfokus pada manajemen risiko dalam meningkatkan kemampuan dan efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam konteks ini, pelatihan berbasis risiko menjadi sangat relevan, mengingat tantangan yang dihadapi oleh ASN di era modern yang ditandai dengan dinamika sosial, ekonomi, dan lingkungan yang terus berubah (Purboyo et al., 2024). Dari data yang diperoleh, terlihat bahwa berbagai penelitian telah menyoroti hubungan antara pelatihan dan peningkatan kompetensi, baik dalam sektor publik maupun swasta (Fansuri et al., 2023). Misalnya, pelatihan dalam manajemen risiko tidak hanya menyediakan pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan praktis yang diperlukan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan memitigasi risiko di berbagai aspek pekerjaan (Latip et al., 2023).

Pelatihan yang efektif memungkinkan ASN untuk lebih responsif terhadap situasi yang berpotensi menimbulkan masalah. Dengan pemahaman yang mendalam tentang risiko, ASN dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih cepat, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi (Azis et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh M. Nanda dan TN Utami pada tahun 2018 menunjukkan bahwa pelatihan bencana dan keselamatan kerja memiliki dampak positif pada respons dan persepsi mahasiswa, yang dapat diartikan bahwa pelatihan serupa untuk ASN dapat meningkatkan kesadaran dan kemampuan mereka dalam menghadapi situasi darurat (Mappadang et al., 2022).

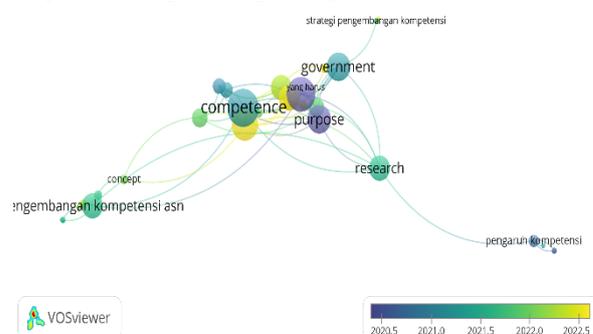
Dalam konteks ini, program pelatihan yang terstruktur dan berbasis pada analisis

risiko harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik ASN.

Berdasarkan data yang ada, jelas bahwa pelatihan berbasis risiko berpotensi besar dalam meningkatkan kompetensi ASN. Dengan mengintegrasikan elemen-elemen manajemen risiko dalam pelatihan, ASN tidak hanya akan lebih siap menghadapi tantangan yang ada, tetapi juga akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih luas (Rahman et al., 2022). Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan berbasis risiko harus menjadi prioritas bagi pemerintah dan lembaga terkait untuk memastikan bahwa ASN memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melayani masyarakat dengan efektif dan efisien (Liana et al., 2021).

### Hasil Kompetensi ASN

Dari hasil analisa melalui Vos Viewer dengan pengumpulan 1.500 metadana tahun 2021-2024 dari penelitian sebelumnya maka dapat ditampilkan pada gambar berikut:



**Gambar 2.** Overlay Visualization Kompetensi ASN

Berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber artikel dan jurnal terkait, dapat ditarik beberapa kaitan mendasar untuk memahami pengaruh pelatihan berbasis risiko terhadap peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) (Yoga, 2024). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis risiko menjadi metode efektif yang



berfokus pada identifikasi, analisis, dan mitigasi risiko yang mungkin dihadapi ASN dalam menjalankan tugas pelayanan publiknya (Sudewo, 2024). Melalui pendekatan ini, ASN tidak hanya dilatih untuk meningkatkan kemampuan teknis mereka tetapi juga dibekali keterampilan manajerial yang diperlukan dalam menghadapi ketidakpastian dan situasi krisis. Hal ini mendukung peningkatan ketangkasan, keterampilan analitis, serta pengambilan keputusan yang lebih responsif pada ASN, yang sangat krusial dalam lingkungan sektor publik yang dinamis (ZamZamy & Isbandono, 2024).

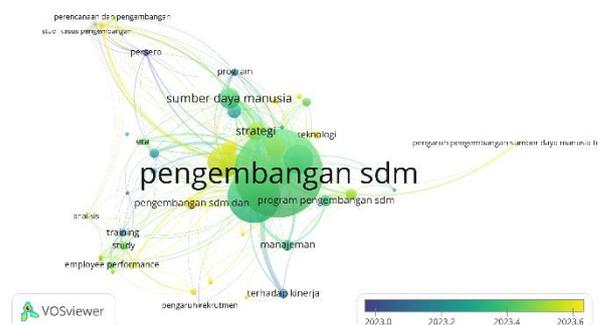
Secara keseluruhan, literatur mengindikasikan bahwa pelatihan berbasis risiko menggabungkan pendekatan teoritis dan praktis yang merancang simulasi dan skenario krisis sesuai dengan realitas yang mungkin terjadi di sektor publik (Wibawati & Amasia, 2024). Penelitian yang didapatkan juga mengungkapkan bahwa pelatihan ini dapat menguatkan pemahaman ASN terhadap faktor risiko yang ada di lapangan, meningkatkan keterampilan mitigasi risiko, serta memperkuat kemampuan ASN dalam bekerja dengan efisien tanpa mengorbankan kualitas layanan publik (Syarif et al., 2024). Lebih lanjut, pelatihan ini menunjukkan relevansi yang kuat terhadap kompetensi ASN karena membantu mereka memahami cara bekerja secara adaptif dan mengelola potensi risiko dalam kebijakan dan peraturan yang harus diimplementasikan di masyarakat.

Selain itu, data literatur yang tersedia juga menunjukkan bahwa pelatihan ini memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kompetensi ASN, terutama dalam hal keterampilan analitis, kemampuan perencanaan strategis, dan pengambilan keputusan berbasis data (Wijaya et al., 2024). Dengan demikian, pelatihan berbasis risiko

bukan hanya menjadi sarana peningkatan keterampilan individu tetapi juga merupakan bagian integral dari strategi pengembangan SDM secara menyeluruh di sektor publik, mendukung ASN dalam menghadapi tugas-tugas kompleks yang memerlukan kehati-hatian dan akuntabilitas tinggi. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam bahwa pelatihan berbasis risiko memiliki peranan penting dalam membentuk kompetensi ASN yang lebih siap dalam menghadapi tantangan dinamis dan memaksimalkan pelayanan yang responsif serta efektif bagi masyarakat (Sidabutar, 2024).

### Hasil Pengembangan SDM

Dari hasil analisa melalui Vos Viewer dengan pengumpulan 1.200 metadana tahun 2021-2024 dari penelitian sebelumnya maka dapat ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 3. Overlay Visualization Pengembangan SDM

Judul "Pengaruh Pelatihan Berbasis Risiko pada Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara" menyoroti pentingnya pendekatan pelatihan yang adaptif dan responsif terhadap risiko yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) (Zam, 2024). Dalam konteks ini, pelatihan berbasis risiko berfungsi sebagai alat strategis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja ASN, terutama ketika menghadapi tantangan yang dinamis dalam lingkungan kerja yang terus



berubah (Sukandi & Sumadhinata, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan mempertimbangkan risiko dapat meningkatkan efektivitas pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sektor publik. Misalnya, pelatihan yang berfokus pada kemampuan manajerial dan teknis membantu ASN dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko yang mungkin muncul dalam pelaksanaan tugas mereka (Ndraha et al., 2024).

Dalam data yang diperoleh, beberapa penelitian mencatat bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan yang tepat dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai (Gutara & Rahma, 2024). Hal ini sejalan dengan temuan dari R Negara dan D Thamrin yang menganalisis pengembangan SDM dalam konteks kursus pelatihan bahasa Inggris, di mana pelatihan tersebut tidak hanya meningkatkan kemampuan komunikasi ASN tetapi juga membekali mereka dengan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan masyarakat (R. Salsabila & Suherman, 2024). Selain itu, penelitian oleh M Aswan dan T Wijoyo menekankan bahwa pengembangan SDM yang sistematis dapat meningkatkan kualitas layanan publik, yang merupakan salah satu tujuan utama ASN (Mase et al., 2024).

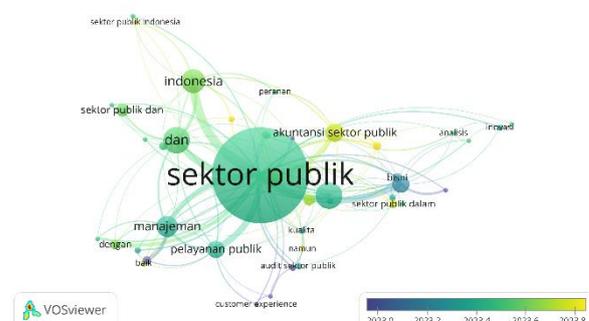
Lebih lanjut, pelatihan berbasis risiko mendorong ASN untuk mengembangkan kompetensi yang relevan dengan tantangan yang mereka hadapi, seperti perubahan regulasi, tuntutan masyarakat, dan teknologi baru. Dengan demikian, ASN yang dilatih untuk menghadapi risiko tertentu akan lebih siap dalam menjalankan tugas mereka, sehingga dapat memberikan layanan publik yang lebih baik (Musjab et al., 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan pendekatan berbasis risiko menciptakan ASN yang tidak hanya kompeten dalam keterampilan teknis tetapi juga memiliki kemampuan analisis dan pengambilan keputusan yang baik, yang sangat penting dalam menangani situasi krisis (Rohmah et al., 2024).

Secara keseluruhan, pengaruh pelatihan berbasis risiko pada peningkatan kompetensi ASN tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga berimplikasi pada penguatan institusi pemerintah secara keseluruhan. Dengan ASN yang lebih kompeten dan siap menghadapi risiko, kualitas dan efisiensi pelayanan publik dapat meningkat, sehingga pada akhirnya akan berkontribusi pada pembangunan masyarakat yang lebih baik (Sitorus & Sinaga, 2024). Pengembangan SDM yang terencana dan berbasis risiko menjadi kunci untuk menciptakan ASN yang adaptif, responsif, dan mampu berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan negara (Hayadi et al., 2024).

### Hasil Sektor Publik

Dari hasil analisa melalui Vos Viewer dengan pengumpulan 1.300 metadata tahun 2021-2024 dari penelitian sebelumnya maka dapat ditampilkan pada gambar berikut:



**Gambar 4.** Overlay Visualization Sektor Publik



Judul "Pengaruh Pelatihan Berbasis Risiko pada Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara" mengisyaratkan pentingnya pendekatan pelatihan yang terfokus pada identifikasi dan mitigasi risiko dalam konteks pengembangan SDM di sektor publik (M. R. Pratama et al., 2024). Dalam dunia pemerintahan, khususnya di Indonesia, aparatur sipil negara (ASN) memiliki peranan penting dalam memastikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan transparan (Agustin et al., 2024). Oleh karena itu, pelatihan berbasis risiko menjadi krusial untuk meningkatkan kompetensi mereka, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Pelatihan berbasis risiko tidak hanya memfokuskan pada pengetahuan teknis dan prosedural, tetapi juga membekali ASN dengan keterampilan untuk menganalisis situasi, mengidentifikasi potensi risiko yang mungkin muncul dalam pelaksanaan tugas, serta merumuskan strategi mitigasi yang tepat. Misalnya, dalam konteks akuntansi sektor publik, ASN perlu memahami risiko-risiko yang terkait dengan pengelolaan keuangan dan bagaimana laporan keuangan dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi, dan isu-isu sosial (Saparudin, 2024). Dengan pelatihan yang memadai, mereka dapat lebih siap menghadapi tantangan ini dan berkontribusi pada transparansi dan akuntabilitas anggaran publik.

Dari data yang diperoleh, terlihat bahwa banyak penelitian dan publikasi yang menyentuh aspek akuntabilitas dan pengelolaan sektor publik, seperti yang diungkapkan dalam beberapa artikel yang dianalisis. Misalnya, penelitian yang mengkaji akuntabilitas pengelolaan anggaran di berbagai daerah menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi ASN melalui

pelatihan dapat berkontribusi signifikan terhadap pengelolaan keuangan yang lebih baik (M. Iqbal et al., 2024). Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa pelatihan yang berfokus pada risiko dapat membantu ASN mengembangkan keterampilan analitis dan strategis yang dibutuhkan untuk menghadapi kompleksitas pelayanan publik (Ningtyas & Angin, 2024).

Lebih jauh lagi, pelatihan berbasis risiko juga dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja ASN. Penelitian yang mengamati pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dapat menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan produktif. Ketika ASN merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya, hal ini akan mendorong mereka untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat (Rosita et al., 2024). Dengan demikian, pengaruh pelatihan berbasis risiko tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup dimensi psikologis dan sosial yang penting dalam menciptakan aparatur yang profesional dan responsif.

Dalam konteks yang lebih luas, implementasi pelatihan berbasis risiko seharusnya menjadi bagian integral dari strategi pengembangan SDM di sektor publik. Kebijakan pemerintah yang mendukung pelatihan ini, disertai dengan evaluasi berkala terhadap efektivitas program, akan sangat berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan nasional (Nani et al., 2024). Dengan demikian, ASN tidak hanya dipersiapkan untuk menghadapi tantangan saat ini, tetapi juga dibekali dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan sosial, ekonomi, dan teknologi di masa depan (Jamal et al., 2024).

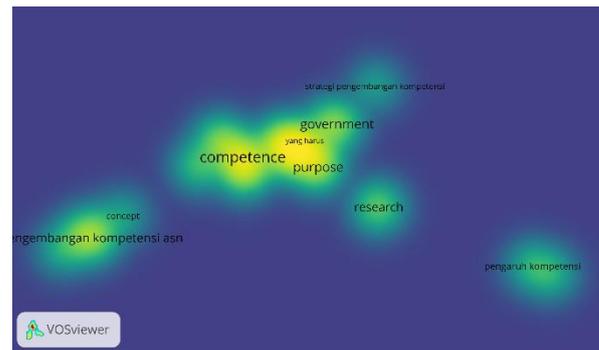




pengembangan SDM sektor publik, pelatihan berbasis risiko memberikan kontribusi besar dalam membangun ASN yang lebih tanggap, adaptif, dan memiliki ketangguhan dalam menghadapi tantangan yang kompleks. Dengan kata lain, pelatihan ini tidak hanya mengembangkan kompetensi teknis, tetapi juga kompetensi perilaku yang mendukung kualitas layanan publik yang lebih baik (S. N. N. Iqbal, 2020).

### **Pembahasan Kompetensi ASN**

Pembahasan mengenai "Kompetensi ASN" dalam kaitannya dengan "Pengaruh Pelatihan Berbasis Risiko pada Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara" menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi ASN melalui pelatihan berbasis risiko adalah elemen kunci yang sangat diperlukan dalam membangun kualitas pelayanan publik yang tangguh dan adaptif (Nugraha, Irawati, et al., 2024). Pelatihan berbasis risiko memberikan kontribusi signifikan dengan mengajarkan ASN untuk mengenali dan memahami potensi risiko yang mungkin terjadi dalam tugas mereka (Kaja, 2020). Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis ASN, tetapi juga menanamkan keterampilan penting seperti analisis risiko, mitigasi, dan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat dalam situasi yang penuh ketidakpastian (Suryani, 2019). Kemampuan untuk mengenali dan mengelola risiko ini sangat penting bagi ASN yang bekerja dalam sektor publik, di mana keputusan mereka dapat berdampak luas pada masyarakat (Utami & Nanda, 2019).



**Gambar 6.** Density Visualization Kompetensi ASN

Melalui simulasi dan studi kasus yang mencerminkan kondisi nyata, pelatihan ini memberikan kesempatan bagi ASN untuk mengalami dan mempraktikkan respons yang tepat terhadap situasi krisis. Hasil ini selaras dengan pandangan bahwa ASN harus mampu merespons dengan cepat terhadap perubahan lingkungan sosial, ekonomi, dan politik, serta situasi darurat yang membutuhkan penyelesaian segera tanpa mengorbankan kualitas pelayanan publik (Utami & Nanda, 2018). Pelatihan ini menempatkan ASN dalam situasi di mana mereka dapat berlatih untuk bertindak secara tepat dan efisien, dengan keterampilan adaptif dan fleksibilitas yang tinggi dalam menangani berbagai jenis risiko (Mustika, 2017).

Lebih lanjut, penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan berbasis risiko memiliki relevansi kuat terhadap peningkatan kompetensi ASN dalam beberapa aspek inti, termasuk keterampilan analitis, perencanaan strategis, serta kemampuan pengambilan keputusan berbasis data. Kompetensi tersebut sangat penting untuk memastikan ASN dapat memberikan pelayanan yang akuntabel dan responsif kepada masyarakat (Nugraha, A. P., Mulyadi, M., & Suriani, 2024). Dengan pelatihan ini, ASN tidak hanya dibekali dengan wawasan teoritis, tetapi juga pemahaman praktis tentang risiko yang memungkinkan mereka untuk bertindak



secara proaktif dalam mengantisipasi dan menanggulangi potensi masalah (Gea et al., 2024). Dalam jangka panjang, pelatihan ini berperan sebagai bagian integral dari pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sektor publik, memastikan bahwa ASN memiliki keahlian yang cukup untuk menghadapi tantangan kompleks dan dinamis yang sering kali mereka hadapi (Nugraha, 2024).

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa pelatihan berbasis risiko berfungsi sebagai sarana penting dalam membangun kompetensi ASN yang unggul, terutama dalam kemampuan untuk menganalisis situasi, merencanakan tindakan mitigasi yang tepat, serta merespons dengan cepat dan efektif (Ramli et al., 2024). Hasil dari pelatihan berbasis risiko ini diharapkan dapat memberikan manfaat luas, baik bagi ASN itu sendiri maupun bagi masyarakat yang dilayani (Ilim et al., 2024). Dengan kata lain, keberhasilan pelatihan berbasis risiko dalam meningkatkan kompetensi ASN tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu tetapi juga mendukung tercapainya tujuan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan adaptif terhadap perubahan.

### **Pembahasan Pengembangan SDM**

Pembahasan tentang "Pengembangan SDM" dalam konteks "Pengaruh Pelatihan Berbasis Risiko pada Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara" menyoroti peran strategis pelatihan yang difokuskan pada manajemen risiko untuk memajukan kapasitas ASN di lingkungan kerja yang kompleks (Elmanisar et al., 2024). Pelatihan berbasis risiko merupakan pendekatan yang inovatif dalam pengembangan SDM, karena tidak hanya memberikan pemahaman teknis, tetapi juga

membekali ASN dengan kemampuan manajerial yang relevan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menanggulangi risiko di lapangan (Nugraha, A. P., & Suriani, 2024). Dalam kondisi sektor publik yang penuh tantangan, pelatihan semacam ini sangat diperlukan agar ASN dapat merespons perubahan dengan cepat dan efektif (Kalsum, 2024). Selain itu, pelatihan yang mengintegrasikan aspek risiko ini membantu ASN untuk meningkatkan daya analitis dan ketangkasan dalam mengambil keputusan, yang merupakan keterampilan krusial dalam memastikan layanan publik yang berkualitas.



**Gambar 7.** Density Visualization Pengembangan SDM

Data dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan yang tepat memberikan dampak positif pada produktivitas dan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh R. Negara dan D. Thamrin tentang pelatihan bahasa Inggris untuk ASN menggambarkan bahwa peningkatan kompetensi tidak hanya terbatas pada kemampuan komunikasi, tetapi juga menambah wawasan ASN dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan masyarakat yang terus berubah (Aini et al., 2024). Hal ini memperlihatkan bahwa pelatihan yang difokuskan secara spesifik-termasuk yang berbasis risiko-dapat



memperkaya ASN dengan keterampilan yang relevan dan mendukung adaptabilitas mereka dalam menghadapi tantangan modern (Nugraha, A. P., Wulandari, I., Surya, T. M., & Lestari, 2024). Selain itu, penelitian oleh M. Aswan dan T. Wijoyo mengungkapkan bahwa pelatihan berbasis risiko yang dirancang dengan sistematis mampu meningkatkan kualitas layanan publik secara keseluruhan, sehingga mendukung tujuan ASN untuk memberikan pelayanan yang efisien dan responsif (Yusnaena et al., 2024).

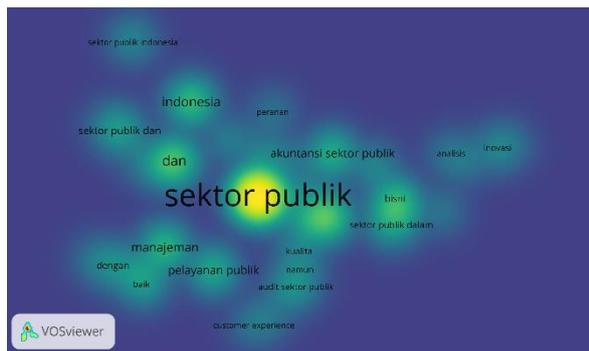
Lebih lanjut, pelatihan berbasis risiko memungkinkan ASN untuk lebih siap dalam menghadapi situasi kompleks, seperti perubahan peraturan, tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, dan perkembangan teknologi (Sundari, 2024). Dengan adanya pelatihan yang berorientasi risiko, ASN dapat mengembangkan wawasan yang lebih mendalam mengenai tantangan di lapangan dan bagaimana strategi mitigasi dapat diterapkan (Nugraha, A. P., & Suriani, 2023). Selain keterampilan teknis, mereka juga dilatih untuk membangun kompetensi analitis dan pengambilan keputusan berbasis data yang sangat dibutuhkan saat menghadapi situasi darurat atau krisis (Krisna, 2024). Hal ini mengimplikasikan bahwa ASN yang terlatih dengan pendekatan berbasis risiko tidak hanya lebih kompeten secara individual, tetapi juga mampu menjadi bagian penting dalam penguatan institusi pemerintah yang lebih tangguh dan responsif.

Secara keseluruhan, dampak dari pelatihan berbasis risiko pada pengembangan SDM ASN tidak hanya dirasakan pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga memberikan kontribusi besar dalam menciptakan institusi yang solid dan adaptif (Satria & Nurawaliya, 2024). Dengan ASN yang lebih kompeten dan terlatih untuk menghadapi risiko, kualitas layanan publik

akan meningkat, menciptakan dampak yang signifikan bagi masyarakat dan bangsa secara keseluruhan (Nugraha, 2021). Pengembangan SDM yang terencana dan berbasis risiko membangun ASN yang tangguh dan berdaya saing tinggi dalam menghadapi perubahan global dan tantangan masa depan, menjadikan pelatihan ini sebagai kunci penting dalam strategi pembangunan nasional yang berkelanjutan (Rahmawati et al., 2024).

### **Pembahasan Sektor Publik**

Pembahasan tentang sektor publik dalam konteks "Pengaruh Pelatihan Berbasis Risiko pada Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara" menekankan pentingnya pendekatan pelatihan yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga memperhatikan identifikasi dan mitigasi risiko dalam pengembangan SDM. Aparatur sipil negara (ASN) memiliki peran krusial dalam memastikan kelancaran fungsi pemerintahan dan penyediaan layanan publik yang berkualitas (M. R. Pratama et al., 2024). Pelatihan berbasis risiko menjadi sangat relevan karena berfungsi sebagai strategi untuk membekali ASN dalam menghadapi ketidakpastian yang sering terjadi di lingkungan kerja sektor publik. ASN, sebagai aktor utama dalam pemerintahan, perlu memiliki kompetensi yang memadai untuk mengenali risiko, menilai dampaknya, dan menyusun langkah mitigasi yang efektif, terutama dalam kondisi yang dinamis dan penuh tantangan (Agustin et al., 2024).



**Gambar 7.** Density Visualization Sektor Publik

Dalam konteks sektor publik, pelatihan berbasis risiko tidak hanya memberikan pemahaman mendalam tentang teknis pekerjaan, tetapi juga memperkuat kemampuan ASN dalam melakukan analisis situasional dan mengelola risiko yang mungkin timbul dalam pengelolaan sumber daya, keuangan, atau dalam pelaksanaan kebijakan publik (Saparudin, 2024). Misalnya, ASN yang bekerja dalam akuntansi dan pengelolaan anggaran perlu memahami risiko keuangan yang bisa muncul akibat perubahan kebijakan, kondisi ekonomi, atau bahkan tekanan politik. Dengan pelatihan yang tepat, ASN akan lebih siap menghadapi tantangan ini, serta dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran (Nugraha, A. P., Wibisono, C., & Suadun, 2020). Hal ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan berbasis risiko dapat berkontribusi secara signifikan dalam mengelola keuangan yang lebih baik, serta memperkuat kinerja layanan publik secara keseluruhan (Manullang, 2024).

Lebih jauh, pelatihan berbasis risiko memiliki dampak yang luas, tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis ASN, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan termotivasi. Data menunjukkan

bahwa ketika ASN merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam menghadapi situasi yang kompleks, mereka akan cenderung memberikan pelayanan yang lebih efektif kepada masyarakat (Aprianti & Chairuddin, 2024). Hal ini juga diperkuat oleh berbagai studi yang menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja ASN. Selain dari aspek teknis, pelatihan ini turut menyentuh dimensi psikologis dan sosial, menciptakan ASN yang tidak hanya profesional tetapi juga memiliki rasa tanggung jawab sosial yang tinggi dalam pelayanan kepada masyarakat (M. Iqbal et al., 2024).

Dalam kerangka yang lebih besar, pelatihan berbasis risiko harus dipandang sebagai bagian integral dari strategi pengembangan SDM di sektor publik. Dukungan kebijakan pemerintah terhadap pelatihan ini, serta evaluasi berkala terhadap efektivitas program, akan memperkuat posisi ASN dalam menghadapi tantangan masa kini dan masa depan (Ningtyas & Angin, 2024). Pengembangan SDM yang terencana, yang dilengkapi dengan kemampuan untuk mengantisipasi dan mengelola risiko, akan menjadikan ASN lebih responsif terhadap perubahan cepat dalam lingkungan sosial, ekonomi, dan teknologi. Dengan demikian, pelatihan berbasis risiko tidak hanya memperkuat ASN sebagai individu tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan nasional dan peningkatan kualitas hidup masyarakat melalui pelayanan publik yang lebih adaptif dan andal (Rosita et al., 2024).

## SIMPULAN

Kesimpulan dari pembahasan mengenai "Pengaruh Pelatihan Berbasis Risiko pada Peningkatan Kompetensi



Aparatur Sipil Negara" menyoroti pentingnya strategi pelatihan yang adaptif dan terarah dalam meningkatkan kompetensi ASN secara menyeluruh. Pelatihan berbasis risiko memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk ASN yang tidak hanya unggul dalam keterampilan teknis, tetapi juga memiliki ketangguhan, analisis situasional, dan kemampuan mitigasi risiko yang mumpuni. Dengan menghadapi lingkungan kerja yang kompleks dan penuh ketidakpastian, ASN yang dilatih melalui pendekatan berbasis risiko akan lebih siap dan responsif dalam mengidentifikasi serta mengatasi potensi risiko yang mungkin muncul, baik dalam proses pelayanan publik maupun dalam pengelolaan sumber daya pemerintahan.

Dalam sektor publik, pelatihan berbasis risiko berfungsi sebagai pondasi penting dalam pengembangan SDM yang efisien, akuntabel, dan adaptif terhadap tantangan modern, seperti perubahan kebijakan, isu ekonomi, serta dinamika sosial. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis ASN, tetapi juga memberikan penguatan psikologis dan motivasional, yang sangat penting untuk mempertahankan kualitas pelayanan publik. ASN yang terlatih memiliki kapasitas lebih tinggi untuk menjalankan tugas-tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab, sehingga mampu memperkuat sistem pemerintahan yang efektif dan transparan.

Selain itu, pelatihan berbasis risiko berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan pembangunan nasional, karena kompetensi ASN yang meningkat berdampak langsung pada kualitas layanan publik. Keseluruhan proses pengembangan SDM melalui pelatihan berbasis risiko ini mempertegas peran pemerintah dalam memajukan pelayanan publik dan

memberikan dampak positif yang nyata bagi kesejahteraan sosial.

Dengan demikian, pelatihan berbasis risiko menjadi bagian krusial dari upaya strategis pengembangan kompetensi ASN, yang tidak hanya mempersiapkan mereka menghadapi tantangan hari ini tetapi juga perubahan yang cepat di masa depan. Pemerintah perlu memastikan investasi berkelanjutan dalam pelatihan berbasis risiko untuk membentuk ASN yang adaptif, kompeten, dan siap melayani masyarakat dengan responsif dan berkualitas.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih juga kami tujukan kepada para peneliti dan akademisi yang telah menyediakan literatur dan hasil penelitian sebelumnya. Kontribusi mereka dalam menyediakan fondasi ilmiah yang kokoh mengenai pelatihan berbasis risiko telah memperkaya pemahaman kami dan memungkinkan analisis yang mendalam terhadap pentingnya pelatihan dalam membentuk ASN yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi tantangan kompleks di sektor publik.

Kami juga menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah terlibat dalam penyusunan dan penyempurnaan penelitian ini. Dukungan yang telah diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sangat membantu dalam proses penyusunan dan pengembangan perspektif yang inovatif dan bermanfaat. Semoga hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi pemerintah, instansi pelatihan, serta pengambil kebijakan untuk terus meningkatkan kompetensi dan kesiapan ASN dalam menghadapi risiko, serta berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan publik yang profesional dan berintegritas.



Dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, kami berharap bahwa penelitian ini dapat berkontribusi secara positif bagi kemajuan sektor publik dan pembangunan negara secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, N. A. N., & Indriyani, D. (2024). Implementasi Talent Management Dalam Rangka Mewujudkan ASN Berkualitas Di Lembaga Administrasi Negara. *Indonesian Journal of Economics* ....  
<https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema/article/view/487>
- Agustin, F., Rahmawati, A. D., Astutik, I. W., & ... (2024). Analisis Prosedur Dokumen Alokasi Anggaran Dalam Laporan Keuangan Akuntansi Sektor Publik. *Gudang Jurnal* ....  
<https://gudangjurnal.com/index.php/gjpm/article/view/289>
- Aini, Z., Sanisah, S., & Marlina, M. (2024). Inovasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul di Era Globalisasi. *Sosial Simbiosis: Jurnal Integrasi* ....  
<https://journal.lpkd.or.id/index.php/Sosial/article/view/431>
- Amirtha, I. M., Dompok, T., & ... (2024). Analisis Perbandingan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN): Di Malaysia Dan Di Indonesia. ...  
*Seminar Nasional Ilmu* ....  
<https://forum.upbatam.ac.id/index.php/prosiding/article/view/9308>
- Aprianti, D. I., & Chairuddin, S. (2024). Green Public Procurement Sebagai Salah Satu Implementasi SDGs Sektor Publik Kota Samarinda. *Nusantara Innovation Journal*.  
<https://nij.kaltimprov.go.id/index.php/nij/article/view/33>
- Azis, A., Mulyana, R., & Fauzi, R. (2023). Penyusunan Manajemen Risiko TI Berdasarkan Cobit 2019 I\&T Risk Focus Area Untuk Digitalisasi Fintechco. *J-SAKTI (Jurnal Sains* ....  
<http://ejournal.tunasbangsa.ac.id/index.php/jsakti/article/view/698>
- Aziz, A., Ferdinan, R., & Gunawan, S. (2024). Kontribusi Pemerintah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Desa Wanayasa. *Indonesian Journal of* ....  
<https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema/article/view/486>
- Bulow, I. D., & Ilmudinulloh, R. (2024). Adaptasi Teknologi Informasi dan Komunikasi bagi Widyaiswara Balai Diklat Keagamaan Manado di Era Society 5.0. *Prosiding PITNAS Widyaiswara*.  
<https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/pitnas2024/article/view/302>
- Cahyani, W., & Syamsir, S. (2024). Implementasi Reformasi Birokrasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten .... *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial* ....  
<https://penerbitadm.pubmedia.id/index.php/iso/article/view/1773>
- Dasuki, R. E. (2024). Bimbingan Teknis Penyusunan Rencana Kerja Anggaran dan Belanja Koperasi Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. *E-Coops-Day*.  
<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/ecoopsday/article/view/4692>



- Elmanisar, V., Nellitawati, N., & Alkadri, H. (2024). Manfaat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/14538/11139>
- Fansuri, M. H., Purwanti, N., Laksmi, A. A., Harahap, S., & ... (2023). Membangun Ketahanan Berbasis Komunitas dalam Mengurangi Risiko Bencana Tanah Longsor di Desa Tangkil Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor. *Sewagati*. <https://journal.its.ac.id/index.php/sewagati/article/view/773>
- Gea, D. I., Lase, D., Hulu, F., & ... (2024). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Angowuloa Masehi Indonesia Nias (AMIN). *Management Perspective* .... <https://falulufohalowo.com/index.php/manajemen/article/view/34>
- Ghalib, N., Efendi, M. M., Hamdani, A., & ... (2024). Kolaborasi: Sinergi universitas, industri, dan pemerintah dalam meningkatkan SDM melalui program pengembangan yang efektif. *Gudang Jurnal* .... <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/view/972>
- Gutara, M. Y., & Rahma, I. N. (2024). Analisis pengembangan sumber daya manusia (studi kasus pada PT. Hsi). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan* .... <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/2140>
- Hapsari, N. H., Sunarto, S., & Hadiati, H. (2024). Audit Komunikasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS). *Jurnal Good Governance*. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/gg/article/view/747>
- Hayadi, B. H., Yusuf, F. A., & Prasetyo, E. (2024). Implementasi Manajemen SDM di SD Negeri Cilegon 07. *Technical and Vocational* .... <https://mandycmm.org/index.php/taveij/article/view/595>
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., & ... (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen* .... <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JMBE/article/view/983>
- Inaray, F. Q., Pratiknjo, M. H., & Londa, V. Y. (2024). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Penyidik pada Subdit II Harda Bangtah Reserse Kriminal Umum di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Innovative: Journal Of Social* .... <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/13115>
- Iqbal, M., Lubis, M., Nasution, Z. A., & ... (2024). Implementasi Good Corporate Governance Dalam Upaya Peningkatan Layanan Publik Sektor Imigrasi. *Jurnal Ilmiah* .... <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/646>
- Iqbal, S. N. N. (2020). Persepsi Risiko Pengelola Hotel Kecil dan Menengah di Kabupaten Sleman, Yogyakarta terhadap Dampak COVID-19. *Gadjah Mada Journal of Tourism Studies*. <https://journal.ugm.ac.id/gamajts/article/view/68448>
- Jafar, F. B., Seran, G. G., & Sastrawan, B. (2024). Implementasi Kebijakan



- Pengembangan Kompetensi Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bogor. *Karimah Tauhid*. <https://ojs.unida.ac.id/karimahtauhid/article/view/13946>
- Jamal, I., Widanti, N. P. T., Widnyani, I., & ... (2024). Kebijakan Transportasi Umum Berbasis Energi Ramah Lingkungan Di Kota Denpasar. *Innovative: Journal Of ...* <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10223>
- Kaja, D. D. P. (2020). Twelve Balance Exercise Lebih Efektif Dalam Menurunkan Risiko Jatuh Dibanding Otago Home Exercise Pada Lanjut Usia Di Banjar Tainsiat, Desa Dandin .... *Sport and Fitness Journal*. <https://pdfs.semanticscholar.org/0cac/0057f48f89f827f884e862b347bfeba99141.pdf>
- Kalsum, E. R. U. (2024). Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital Pada UMKM Binaan Dinas Koperasi Provinsi Jawa Barat. *SABAJAYA Jurnal Pengabdian ....* <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jpkm/article/download/255/147>
- Krisna, A. E. (2024). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Melalui Pelatihan SDM: Studi Pada Universitas Katolik Widya Karya. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/302>
- Latip, A., Triyawati, L., & Wahyuni, S. (2023). Pelatihan Kader Tentang Deteksi Dini Risiko Tinggi Ibu Hamil di Desa Sumberagung Kecamatan Dander Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Kreativitas Pengabdian ....* [https://karya.brin.go.id/id/eprint/33167/1/2615-0921\\_6\\_7\\_2023-18.pdf](https://karya.brin.go.id/id/eprint/33167/1/2615-0921_6_7_2023-18.pdf)
- Lentera, G. (n.d.). Manajemen Risiko. *Academia.Edu*. [https://www.academia.edu/download/115124295/Pris\\_Bab\\_XII\\_Manajemen\\_Resiko\\_3\\_.pdf](https://www.academia.edu/download/115124295/Pris_Bab_XII_Manajemen_Resiko_3_.pdf)
- Liana, W. S., Hasanah, U., & ... (2021). Manajemen Risiko Usaha Pengolahan Pupuk Organik (Studi Kasus di Kelompok Tani “Tani Makmur” Desa Pringgowijayan Kecamatan Kutoarjo Kabupaten .... *Surya Agritama: Jurnal ...* <https://www.academia.edu/download/100903743/944.pdf>
- Manullang, S. (2024). Aspek Hukum Investasi Infrastruktur: Kemitraan Publik-Privat Dan Kerangka Regulasi. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn/article/view/147>
- Mappadang, A., Usino, W., & ... (2022). Analisis Manfaat dan Risiko Program Pengungkapan Sukarela bagi Wajib Pajak Orang Pribadi. *Jurnal Pengabdian ....* <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jpkm/article/view/283>
- Marlina, H. (2024). Analisis Data Geospasial dalam Menentukan Kebutuhan Pelatihan Water Rescue untuk Menghadapi Bencana Banjir: Studi pada Rescuer di Lingkungan Basarnas. *Prosiding PITNAS Widyaiswara*. <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/pitnas2024/article/view/298>
- Martadinata, S. (2024). Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. *Jurnal Inovasi*



- Global*.  
<https://jig.rivierapublishing.id/index.php/rv/article/view/106>
- Mase, A. P., Tahier, I., Ainun, N., Ramadhani, R., & ... (2024). Arah Kebijakan Arah Kebijakan Pengembangan SDM: Arah Kebijakan Pengembangan SDM. *RESEARCH FAIR* ....  
<https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/rsfu/article/view/10839>
- Muktamar, A., Susanti, E., & ... (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Journal Of* ....  
<https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr/article/view/225>
- Musjab, I., Muhandi, A., & Gunarso, B. (2024). Egoisme Para Pengurus Lembaga Perasuransian Dalam Pendirian Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Dan Dampaknya Terhadap Pengembangan Sumber Daya ....  
*Jurnal Deliberatif*.  
<https://ejournal.gardapoli.or.id/index.php/deliberatif/article/view/10>
- Mustika, S. W. (2017). *Penilaian Risiko Kebakaran Gedung Bertingkat (Studi di Kampus I Universitas Muhammadiyah Semarang)*.  
[repository.unimus.ac.id](http://repository.unimus.ac.id).  
<http://repository.unimus.ac.id/394/>
- Mustofa, M., Asy'ari, H., & ... (2024). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar: Mengungkap Praktik Efektif Retensi untuk Pengembangan Guru. *Annizom: Jurnal* ....  
<https://ejournal.uinfabengkulu.ac.id/index.php/annizom/article/view/5099>
- Nani, Y. N., Tohopi, R., & Tui, F. P. (2024). Kebijakan Publik Dalam Perspektif Pembangunan Rumah Layak Huni. *Penerbit Tahta Media*.  
<http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/536>
- Ndraha, A. B., Waruwu, E., & Zega, A. (2024). Dinamika Pelayanan Publik Di Bkpsdm Kota Gunungsitoli: Analisis Terhadap Prosedur Kendala Dan Rapat Evaluatif. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan* ....  
<https://sihojournal.com/index.php/identik/article/view/38>
- Ningtyas, V. N. C., & Angin, R. (2024). Inovasi Menuju Transformasi Digital dalam Pelayanan Publik Kajian Sistem Manajemen Pelayanan Desa (SIMPEDA) di Desa Balung Lor. *Pubmedia Social Sciences* ....  
<https://digital-science.pubmedia.id/index.php/pssh/article/view/127>
- Nugraha, A. P., & Suriani, S. (2023). Boosting Employee Engagement And Collaboration. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.6001>
- Nugraha, A. P., & Suriani, S. (2024). *Pengantar Ekonomi Makro: Memahami Perubahan Era Baru dalam Dunia Digital*. (Romindo (ed.)). Yayasan Literasi Sains Indonesia.
- Nugraha, A. P., Mulyadi, M., & Suriani, S. (2024). Customer Journey Mapping: Understanding Consumer Behavior Digitally. *Berajah Journal*, 4(2), 327–336.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.47353/bj.v4i2.322>
- Nugraha, A. P., Wibisono, C., & Suaduon, J. (2020). Determination of Spiritual Motivation, Psychological Motivation, Physiological Motivation to Economic Growth through the



- Religious Performance of Civil Servants in the Regional Secretariat of Karimun Regency. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(03). <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR200899>
- Nugraha, A. P., Wulandari, I., Surya, T. M., & Lestari, W. (2024). Green Innovation as an MSME Development Strategy for Supporting Business Sustainability. *In International Conference of Business, Education, Health, and Scien-Tech*, 1(1), 158–173.
- Nugraha, A. P. (2021). The effect of transformational leadership style, transactional leadership and charismatic leadership on organizational citizenship behavior (ocb) with working culture as an intervening variable. *In IAIC International Conference Series*, 3(2), 100–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.34306/conferenceseries.v3i2.469>
- Nugraha, A. P. (2024). Ethics Of The Workplace And Value-Based Leadership: How To Get Employees To Act Ethically. *Postgraduate Management Journal*, 3(2), 12–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.36352/pmj.v3i2.733>
- Nugraha, A. P., Irawati, I., Mulyadi, Nabella, S. D., & Nurmayunita. (2024). Occupational Health And Safety ( OHS ) Synergy In. *Postgraduate Management Journal*, 4(1), 27–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.36352/pmj.v4i1.819>
- Nugraha, A. P., Septiani, N., Salsabil, S. M., Robiah, S., Kristiani, S., & Otvenri, S. (2024). Strategi Penguatan Struktur Organisasi Dan Penetapan Tujuan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kelompok Nelayan. *Jurnal Pengabdian Ibnu Sina*, 3(2), 82–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.36352/j-pis.v3i2.866>
- Nugraha, A. P., Wulandari, I., Surya, T. M., & Lestari, W. (2024). Green Innovation as an MSME Development Strategy for Supporting Business Sustainability. *International Conference of Business, Education, Health, and Scien-Tech*, 1(1), 158–173. <https://journal.conference.umpalopo.ac.id/index.php/icbens/article/view/21>
- Praja, J. W. (2024). Evaluasi Pasca Pelatihan Fungsional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Widya Praja*. [https://www.researchgate.net/profile/Sudalma-Sudalma/publication/385176245\\_Evaluasi\\_pasca\\_pelatihan\\_fungsional\\_BP\\_SDMD\\_Jateng\\_2023/links/6719ab8f393e8533f711bdcd/Evaluasi-pasca-pelatihan-fungsional-BPSDMD-Jateng-2023.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Sudalma-Sudalma/publication/385176245_Evaluasi_pasca_pelatihan_fungsional_BP_SDMD_Jateng_2023/links/6719ab8f393e8533f711bdcd/Evaluasi-pasca-pelatihan-fungsional-BPSDMD-Jateng-2023.pdf)
- Pratama, D. A., Zuliansyah, A., & ... (2020). Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *REVENUE: Jurnal ...*. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/RJMBI/article/view/5681>
- Pratama, M. R., Tualeka, S. H., & Prasetya, A. (2024). A Symphony of Digital Public Service Innovation in Indonesia: Evidence from Indonesia Public Service Innovation Competition 2014-



2022. *Jurnal Studi Pemerintahan*.  
<https://jsp.ums.ac.id/index.php/jsp/article/view/342>
- Purboyo, A. A., Kurniawan, A., & ... (2024). Identifikasi Tutupan Lahan Menggunakan Support Vector Machine di Kawasan Perkotaan Cekungan Bandung. ... *Komtika (Komputasi Dan ...* ....  
<https://journal.unimma.ac.id/index.php/komtika/article/view/11140>
- Rahman, A., Widjajanto, T., & ... (2022). Pelatihan Health, Safety, Environment (HSE) kepada Karyawan PT. Karya Nurindo Cemerlang. *Jurnal PkM (Pengabdian ...* ....  
<https://www.academia.edu/download/89366185/4593.pdf>
- Rahmawati, S., As'ad, F. H., Amin, M. S., & ... (2024). Pentingnya Pengembangan Keterampilan Sumber Daya Manusia Melalui Program Pelatihan di Era Digital. *Gudang Jurnal ...* ....  
<https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/view/961>
- Ramadhan, R. R., & Hertati, D. (2024). Implementasi Kebijakan Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya. *VISA: Journal of Vision and Ideas*. <http://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/visa/article/view/3522>
- Ramli, M. R. R., Karimudin, Y., & ... (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja On The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Suara Pesona Indah Palembang. *El-Mal: Jurnal Kajian ...* ....  
<http://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/view/636>
- Rohmah, I. M., Anggraini, S. L., Suryanti, R. L., & ... (2024). Evaluasi Dampak Strategi Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Inovasi Organisasi. *Gudang Jurnal ...* ....  
<https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/view/959>
- Rosita, S. D., Nurpatonah, S., Febrianti, A., & ... (2024). Inovasi Pelayanan Publik Berbasis E-GOV Studi Kasus Aplikasi Tangerang Live, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tangerang. *El-Mujtama: Jurnal ...* ....  
<http://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmujtama/article/view/3639>
- Salsabila, R., & Suherman, E. (2024). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Teknis ASN pada BKPSDM Kabupaten Karawang (Kegiatan English Camp). *PENG: Jurnal Ekonomi Dan ...* ....  
<http://teewanjournal.com/index.php/peng/article/view/909>
- Salsabila, T. H., Indrawati, T. M., & ... (2024). Meningkatkan Efisiensi Pengambilan Keputusan Publik melalui Kecerdasan Buatan. *Journal of Internet and ...* ....  
<https://journal.pubmedia.id/index.php/pjise/article/view/2401>
- Saparudin, M. (2024). Analisis Realisasi Anggaran Belanja Untuk Mengukur Efektivitas Dan Efisiensi Penyerapan Anggaran Belanja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan .... *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan ...* ....  
<https://comserva.publikasiindonesia.id/index.php/comserva/article/view/1357>
- Saputra, W. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). *Innovative: Journal Of Social Science*



- Research*. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/8224>
- Sari, S. I. (2019). *Perancangan Profil Risiko pada Klaster Industri Olahan Hasil Laut dengan Metode FMEA (Studi Kasus: UMKM Olahan Hasil Laut Kecamatan Bulak, Surabaya)*. repository.its.ac.id. [https://repository.its.ac.id/64367/1/02411540000004-Undergraduate\\_Theses.pdf](https://repository.its.ac.id/64367/1/02411540000004-Undergraduate_Theses.pdf)
- Satria, R., & Nurawaliya, H. P. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Advanced Analytics Asia Laboratories. *Journal of Economic, Bussines and ...* <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/8501>
- Sekaran, U. (2022). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Praktis*. (Edisi 11). Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2023). *Research methods for business: A skill-building approach (8th ed.)*. John Wiley & Sons.
- Siahaan, A., Arsita, D., Lestari, I., & ... (2024). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dalam Lembaga Pendidikan Islam di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Ikhwanul Muslimin II Tembung. *Indo-MathEdu ...* <https://ejournal.indo-intellectual.id/index.php/imeij/article/view/1241>
- Sidabutar, V. T. P. (2024). Analyzing the Challenges and Barriers to Develop State Civil Apparatus Competency Through Talent Management Development After the Release of the National .... *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya ...* <https://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/article/view/4050>
- Sitorus, S. A., & Sinaga, A. A. P. (2024). HR Development Perspective On The Economic Growth Of Rural Banks In Indonesia In The Society 5.0 Era. *Journal of Economic, Bussines and ...* <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/8837>
- Sudewo, P. A. (2024). Analisis Implementasi Pembelajaran Terintegrasi melalui Pembangunan Budaya Pembelajaran dan Manajemen Pengetahuan pada Instansi Pemerintah. *Prosiding PITNAS Widyaaiswara*. <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/pitnas2024/article/view/288>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Edisi 13). Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sukandi, P., & Sumadhinata, Y. E. (2024). Analisis Pelatihan dan Pengembangan SDM Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Competitive Advantage. *Cakrawala Repositori IMWI*. <https://cakrawala.imwi.ac.id/index.php/cakrawala/article/view/631>
- Sundari, A. (2024). Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM Binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil di Daerah Istimewa Yogyakarta. *SABAJAYA Jurnal Pengabdian ...* <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jpkm/article/view/281>
- Supriyatna, C. (2024). *Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai*



- Administrasi Umum Golongan II dan III Di Kabupaten Bandung.* journal.ikopin.ac.id.  
<http://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/4289>
- Suryani, M. (2019). Kepatuhan Perawat Dalam Melaksanakan Sop Resiko Jatuh Di Ruang Anak Lukmanul Hakim Rsud Al Ihsan. *Jurnal Kesehatan Budi Luhur: Jurnal ....* <http://www.jurnal.stikesbudiluhurcimahi.ac.id/index.php/jkbl/article/view/59>
- Syahiroh, N., Fatekhah, S. A. P., & ... (2024). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Budi Pekerti ....* <https://journal.aripafi.or.id/index.php/jbpai/article/view/434>
- Syarif, F. F., Adiatma, M. B., & Hawari, M. R. (2024). Analisis Strategi Training and Development ASN di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam Peningkatan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum ....* <http://jurnal.kolibi.org/index.php/kultura/article/view/1539>
- Teresia, A. W. (2024). Implementasi LATSAR Blended Learning dalam mewujudkan Core Values BerAKHLAK bagi Pegawai Negeri Sipil. *Prosiding PITNAS Widyaiswara.* <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/pitnas2024/article/view/314>
- Utami, T. N., & Nanda, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan Bencana dan Keselamatan Kerja Terhadap Respons Persepsi Mahaiswa Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat.* repository.uinsu.ac.id. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/4509>
- Utami, T. N., & Nanda, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Bencana Dan Keselamatan Kerja Terhadap Respons Persepsi Mahasiswa Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian ....* <https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/kesmas/article/view/4127>
- Waliyati, W., & Supratikta, H. (2024). Literature Review Journal: HR Planning, HR Development and Compensation, Employee Performance. *Formosa Journal of Applied ....* <https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjas/article/view/9015>
- Warits, A. (2024). Manajemen Inovasi Sistem Seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Kelembagaan (Refleksi atas Proses Seleksi dan Penempatan .... *Al Iman: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan.* <https://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/aliman/article/view/7645>
- Wesmi, W., Suatrina, Y., & ... (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Organisasi. *Indo-MathEdu ....* <https://ejournal.indo-intellectual.id/index.php/imeij/article/view/1000>
- Wibawati, K. H., & Amasia, F. (2024). Analisis Pentingnya Literasi Digital ASN dalam Mendukung Digitalisasi Pelayanan Publik di Indonesia. *Musamus Journal of Public ....* <https://www.ejournal.unmus.ac.id/index.php/fisip/article/view/5703>
- Wibowo, A. (2022). Manajemen Risiko. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.* <https://penerbit.stekom.ac.id/index.php>



- p/yayasanpat/article/download/341/37  
3
- Wijaya, I. M. A., Alle, E., & Sudarmono, S. (2024). Analysis of Corporate University Programs and Their Relevance to E-Government Implementation in Indonesia. *Jurnal MSDA (Manajemen ....* <https://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/article/view/4380>
- Yoga, Y. H. I. (2024). A Pengaruh Peran Audit Internal, Kompetensi Aparatur dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah .... *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Logistik ....* <https://ciptakind-publisher.com/jumati/index.php/ojs/article/view/108>
- Yulita, I. (2024). Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN Pada Pelatihan Non Klasikal Melalui Program Outbound Corporate University (Outbound CU). *Prosiding PITNAS Widyaiswara.* <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/pitnas2024/article/view/317>
- Yusnaena, Y., Haryeni, H., Julianto, D., & ... (2024). Pelatihan Dan Penyuluhan Pengelolaan Sdm Di Era Digital Pada UMKM Tunas Muda. *Jurnal Pengabdian ....* <http://jurnal.unidha.ac.id/index.php/JPMDA/article/view/1239>
- Zainal, M. (2024). Analisis Kebutuhan Penerapan Corporate University pada Balai Diklat Keagamaan Makassar. *Prosiding PITNAS Widyaiswara.* <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/pitnas2024/article/view/290>
- Zam, Y. Z. (2024). Evaluasi Kompetensi Terhadap Peningkatan Komitmen dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Innovative: Journal Of Social Science Research.* <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10335>
- ZamZamy, M. N. R., & Isbandono, P. (2024). Analisis Kebutuhan Diklat Teknis Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) .... *Jurnal Inovasi Administrasi ....* <https://journal.unesa.ac.id/index.php/innovant/article/view/33880>
- Zuanda, S., Syuhada, S., Saputra, R., & Afriza, A. (2024). Konsep Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Efektif di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai.* <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12849>

