

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Generasi Milenial di BKPSDM Kota Palangka Raya

Okta Yunia, Alya Setiawati, Fitriana Selvia, S.I.KOM., M.P.A.
Universitas Palangka Raya, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Administrasi Negara

E-mail : yuniaokta7@gmail.com, alyaasetiaa1@gmail.com, Selviaf@fisip.upr.ac.id

Published: Oktober , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam rangka meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) generasi milenial di BKPSDM Kota Palangka Raya. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ASN generasi milenial memiliki karakteristik khas, antara lain adaptif terhadap teknologi, menghargai keseimbangan hidup, menghargai peluang pengembangan karir, dan memiliki semangat kolaboratif. Strategi pengembangan SDM yang efektif mencakup peningkatan kompetensi berbasis teknologi, program pelatihan berkelanjutan, coaching dan mentoring lintas generasi, serta pembentukan budaya kerja kolaboratif. Kesimpulan penelitian ini menegaskan pentingnya kebijakan manajemen SDM yang menyesuaikan kebutuhan generasi milenial agar dapat meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: SDM, ASN, Generasi Milenial, Kinerja, BKPSDM

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze human resource development (HRD) strategies to improve the performance of millennial civil servants (ASN) at the BKPSDM of Palangka Raya City. The research employed a qualitative method with a descriptive approach through interviews, observations, and documentation techniques. The findings indicate that millennial civil servants possess distinctive characteristics, including adaptability to technology, appreciation for work-life balance, value for career development opportunities, and a collaborative spirit. Effective HRD strategies include enhancing technology-based competencies, implementing continuous training programs, providing cross-generational coaching and mentoring, and fostering a collaborative work culture. The study concludes that HR management policies tailored to the needs of the millennial generation are crucial for improving professionalism and the quality of public services.

Keywords: Human Resources, Civil Servants, Millennials, Performance, BKPSDM

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan kerja di era modern semakin dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, globalisasi, serta dinamika kebutuhan masyarakat. Kondisi ini mendorong organisasi, termasuk instansi pemerintah, untuk melakukan adaptasi yang berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Ayyasy & Maelani, 2024). Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai ujung tombak pelayanan publik memiliki peran vital dalam memastikan terselenggaranya birokrasi yang efektif,

efisien, dan responsif terhadap tantangan zaman (Ali Ghazi & Jafar Shodiq, 2025). Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM yang tepat menjadi kebutuhan mendesak bagi setiap pemerintah daerah, termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya.

Menurut data Badan Kepegawaian Negara per 31 Desember 2023, jumlah ASN di Indonesia tercatat sebanyak 4.465.768 orang. Dari total tersebut, hanya sekitar 10% yang berada pada rentang usia 21–30 tahun. Generasi Z sendiri baru mencakup sekitar 6% sehingga menjadi kelompok paling muda dalam struktur birokrasi. Sebaliknya, komposisi terbesar berasal dari Generasi Y (milenial) yang mencapai 52%, disusul Generasi X dengan proporsi 38% (Pambudi, 2025). Mereka dikenal memiliki keterampilan teknologi yang tinggi, kecepatan dalam mengakses informasi, serta kecenderungan untuk bekerja secara kreatif dan kolaboratif. Namun, generasi milenial juga memiliki ekspektasi yang lebih besar terhadap fleksibilitas kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta ruang untuk berinovasi (Sulastri, 2024). Hal ini menuntut instansi pemerintah untuk merumuskan strategi pengembangan SDM yang sesuai dengan karakteristik generasi tersebut.

Menurut (Sela Septiana et al., 2023) sumber daya manusia adalah aset utama organisasi yang harus dikelola secara baik agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, ASN tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang dapat mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Andi Sri Yusnani Yasin, 2024). Dengan demikian, pengembangan kompetensi ASN generasi milenial harus diarahkan tidak hanya pada penguasaan teknis administratif, tetapi juga pada kemampuan adaptif, inovatif, serta etos kerja yang profesional (Sarjito & Pantja Djati, 2025). Selain itu, tantangan pengelolaan SDM di lingkungan pemerintahan tidak hanya berasal dari faktor internal, tetapi juga eksternal. Faktor eksternal seperti perkembangan teknologi digital, tuntutan masyarakat terhadap layanan publik yang cepat dan transparan, serta persaingan global mendorong ASN untuk lebih adaptif. Sementara itu, faktor internal berupa regulasi kepegawaian, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi juga berpengaruh besar terhadap efektivitas pengembangan SDM (Mangkunegara, 2017:65). Jadi, strategi pengembangan SDM bagi ASN generasi Milenial perlu disusun secara menyeluruh dengan memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya.

Bagi Pemerintah Daerah Kota Palangka Raya, strategi pengembangan ASN generasi Milenial menjadi isu penting karena kota ini sedang mengalami pertumbuhan ekonomi, sosial, dan infrastruktur yang cukup pesat. Sebagai pusat pemerintahan di Kalimantan Tengah, Palangka Raya dituntut untuk menghadirkan pelayanan publik yang modern, inovatif, dan selaras dengan perkembangan era digital. Karena itu, peningkatan kinerja ASN generasi Milenial melalui pelatihan berbasis teknologi, *coaching* dan mentoring, serta pembangunan budaya kerja kolaboratif menjadi sangat penting. Generasi Milenial sendiri tumbuh di masa transisi perkembangan teknologi digital. Mereka cukup akrab dengan penggunaan teknologi dalam kehidupan sehari-hari, baik untuk komunikasi, hiburan, maupun pekerjaan. Keunggulan ini membuat mereka relatif adaptif terhadap perkembangan digital. Namun, tantangan yang muncul adalah ketika birokrasi yang masih kaku dan hierarkis tidak sepenuhnya sesuai dengan karakter generasi Milenial yang lebih menyukai fleksibilitas, inovasi, dan pola kerja yang terbuka terhadap perubahan (Saputri, 2025).

Selain itu, generasi Milenial memiliki motivasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Jika generasi terdahulu lebih menekankan pada stabilitas pekerjaan, generasi Milenial cenderung

mengutamakan keseimbangan hidup, kenyamanan dalam bekerja, serta peluang untuk mengembangkan diri (Trianto et al., 2020). Hal ini menuntut instansi pemerintah untuk menyusun strategi pengembangan SDM yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis serta kepuasan kerja ASN muda. Menurut Rivai (2020:34), kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Dari berbagai uraian tersebut, jelas bahwa strategi pengembangan SDM bagi ASN generasi milenial harus mencakup aspek kompetensi digital, motivasi, perencanaan karir, serta budaya organisasi yang adaptif. BKPSDM Kota Palangka Raya sebagai lembaga yang berwenang dalam pengelolaan kepegawaian memiliki peluang besar untuk menjadi contoh instansi yang berhasil mengembangkan ASN generasi milenial secara efektif. Dengan strategi yang tepat, ASN milenial dapat berperan sebagai motor penggerak birokrasi modern yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja ASN generasi milenial di BKPSDM Kota Palangka Raya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis dalam upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di sektor publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi individu sehingga mereka mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2017:65) menekankan bahwa pengembangan SDM tidak hanya terbatas pada pelatihan jangka pendek, tetapi juga mencakup pendidikan berkelanjutan, perencanaan karir, serta pembinaan mental dan moral pegawai. Dalam era globalisasi, pengembangan SDM semakin penting karena organisasi dituntut untuk selalu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal yang cepat, baik dalam hal teknologi, regulasi, maupun kebutuhan masyarakat (Fachrianda & Nuridin, 2023).

Selain itu, pengembangan SDM dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti pelatihan formal, workshop, seminar, mentoring, maupun *on-the-job training*. Irawan (2024) menambahkan bahwa pengembangan SDM yang efektif akan meningkatkan motivasi kerja, memperbaiki kinerja, serta menciptakan budaya organisasi yang adaptif. Bagi instansi pemerintah, pengembangan SDM juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan menciptakan birokrasi yang profesional. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang berbasis pada prinsip efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan menjadi kebutuhan mutlak di sektor publik.

Karakteristik Generasi Milenial

Generasi milenial merupakan generasi yang tumbuh pada era digital dengan akses internet yang luas dan teknologi komunikasi yang canggih. Rentang usia generasi ini umumnya adalah individu yang lahir antara tahun 1980 hingga 1995. Menurut Putra (2021), generasi milenial memiliki ciri khas berupa penguasaan teknologi digital, kreativitas tinggi, serta kecenderungan untuk multitasking. Mereka terbiasa bekerja dengan perangkat digital, aplikasi, dan media sosial sehingga lebih mudah beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi.

Namun, di sisi lain, generasi milenial juga memiliki kelemahan tertentu dalam dunia kerja. Studi yang dilakukan oleh (W et al., 2020) menunjukkan bahwa generasi milenial cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya, karena mereka lebih mengutamakan fleksibilitas kerja, peluang pengembangan diri, serta keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional. Hal ini menuntut organisasi, termasuk instansi pemerintah, untuk menyesuaikan strategi pengelolaan SDM agar lebih relevan dengan kebutuhan dan ekspektasi generasi ini.

Karakteristik lain dari generasi milenial adalah sikap kritis terhadap aturan yang dianggap kaku serta preferensi terhadap komunikasi yang terbuka dan partisipatif. Mereka cenderung tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter, dan lebih menyukai pemimpin yang bersifat kolaboratif (Vancia et al., 2023). Oleh karena itu, dalam konteks birokrasi pemerintahan, generasi milenial membutuhkan model manajemen yang lebih fleksibel, inovatif, dan transparan agar dapat bekerja dengan optimal.

Kinerja ASN

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Rivai (2020:34) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan oleh organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja ASN sangat menentukan kualitas interaksi antara pemerintah dan masyarakat. ASN yang berkinerja baik akan mampu memberikan layanan yang cepat, tepat, transparan, dan akuntabel. Menurut Suharto (2021), peningkatan kinerja ASN dapat dicapai melalui sistem evaluasi kinerja yang objektif, program pengembangan kompetensi, serta budaya kerja yang berbasis kinerja. Hal ini sejalan dengan reformasi birokrasi yang mengutamakan efektivitas, efisiensi, dan orientasi pada hasil.

Selain itu, keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai target pembangunan sangat bergantung pada kualitas kinerja ASN (Firdausijah, 2022). Dengan masuknya generasi milenial ke dalam jajaran ASN, pengelolaan kinerja harus disesuaikan dengan karakteristik mereka, misalnya melalui pemberian ruang untuk inovasi, penggunaan teknologi informasi dalam proses kerja, serta sistem penghargaan yang berbasis prestasi.

Dokumentasi dan Prosedur dalam Manajemen ASN

Dalam manajemen ASN, dokumentasi dan prosedur administrasi merupakan aspek fundamental yang menjamin akuntabilitas dan transparansi. Menurut Mulyadi (2017:477), dalam konteks akuntansi, dokumen yang digunakan dalam prosedur pencatatan harga pokok persediaan yang dibeli mencakup laporan penerimaan barang, bukti kas keluar, surat order pembelian, dan faktur. Prinsip ini juga dapat diterapkan dalam manajemen ASN, di mana setiap proses administrasi harus memiliki dokumen pendukung yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan (Jurnal, 2018).

Dokumentasi yang baik akan memudahkan proses monitoring, evaluasi, serta pengambilan keputusan. Misalnya, dalam pengelolaan kepegawaian, dokumen yang sering digunakan meliputi daftar hadir, laporan kinerja, catatan pelatihan, serta riwayat karir pegawai. Hal ini penting untuk

memastikan bahwa setiap keputusan terkait promosi, mutasi, maupun pemberian penghargaan didasarkan pada data yang valid (Andina, 2023).

Selain itu, keberadaan prosedur standar operasional (SOP) sangat krusial dalam menjaga konsistensi pelaksanaan tugas. SOP yang jelas akan membantu ASN, terutama generasi baru, untuk memahami alur kerja dengan lebih mudah. Menurut Widodo (2020), SOP yang terdokumentasi dengan baik juga dapat meminimalisasi risiko terjadinya kesalahan, penyimpangan, maupun praktik maladministrasi. Dengan demikian, dokumentasi dan prosedur bukan hanya aspek administratif, tetapi juga instrumen strategis dalam meningkatkan profesionalisme ASN.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk memahami fenomena sosial secara mendalam, khususnya terkait strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) generasi milenial di BPSDM Kota Palangka Raya. Menurut Sugiyono (2019:15), penelitian kualitatif bersifat naturalistik, yaitu meneliti kondisi objek apa adanya, sehingga peneliti berperan sebagai instrumen kunci dalam menggali data yang bersifat kontekstual.

Lokasi penelitian ditetapkan di Pemerintah Daerah Kota Palangka Raya. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kota tersebut sedang mengalami dinamika pengelolaan SDM yang cukup signifikan, terutama dengan bertambahnya jumlah ASN dari generasi Z. Hal ini menjadikan Kota Palangka Raya sebagai representasi menarik untuk dikaji dalam hal pengelolaan ASN di daerah. Subjek penelitian terdiri dari ASN generasi milenial dan pejabat struktural. ASN generasi milenial dipilih sebagai subjek utama karena penelitian ini berfokus pada karakteristik, kebutuhan, dan tantangan mereka dalam bekerja di birokrasi. Sementara itu, pejabat struktural dan pegawai kepegawaian diposisikan sebagai informan kunci untuk mendapatkan perspektif mengenai kebijakan, strategi, serta implementasi pengembangan SDM yang sedang dijalankan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat mengeksplorasi jawaban informan secara lebih terbuka namun tetap terarah sesuai fokus penelitian. Observasi dilakukan terhadap aktivitas ASN di lingkungan kerja, terutama dalam program pelatihan, kegiatan rutin, serta penggunaan teknologi digital dalam mendukung pekerjaan. Dokumentasi yang digunakan meliputi peraturan kepegawaian, pedoman manajemen SDM, laporan kegiatan, serta dokumen administrasi lainnya yang relevan. Untuk menjaga kredibilitas data, wawancara dilakukan dengan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari ASN generasi milenial dengan pejabat struktural dan pegawai di bagian kepegawaian. Observasi langsung juga dilakukan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2019:335) yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara memilih, menyederhanakan, dan memfokuskan data yang relevan dengan penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, maupun matriks untuk memudahkan pemahaman. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus-menerus sejak awal penelitian hingga data yang diperoleh dinilai cukup jenuh. Keabsahan data diuji dengan menggunakan teknik triangulasi, baik triangulasi sumber, metode,

maupun dokumen. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar valid, dapat dipercaya, serta menggambarkan kondisi objektif di lapangan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang mendalam mengenai strategi pengembangan ASN generasi milenial di BKPSDM Kota Palangka Raya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Kompetensi Teknologi Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) generasi milenial di Kota Palangka Raya memiliki keunggulan dalam penguasaan teknologi digital dibandingkan generasi sebelumnya. Hal ini terlihat dari kemampuan mereka beradaptasi dengan sistem kerja berbasis aplikasi digital yang semakin meluas di lingkungan birokrasi. Salah satu contoh nyata adalah transisi dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) manual ke aplikasi e-Kinerja BKN. Perubahan tersebut memberikan kemudahan dalam pelaporan kinerja karena lebih efisien, hemat waktu, serta mendorong transparansi dalam penilaian ASN.

Kendati demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa proses adaptasi tidak selalu berjalan mulus. Masih terdapat kesenjangan dalam hal ketersediaan sarana prasarana, terutama di daerah pelosok yang menghadapi keterbatasan jaringan internet dan perangkat keras seperti laptop atau komputer. Beberapa ASN yang bertugas di desa melaporkan kesulitan dalam melakukan penginputan data, sehingga BKPSDM Kota Palangka Raya melakukan monitoring rutin untuk memastikan data kinerja tetap dapat diproses dengan baik. Hambatan ini menunjukkan bahwa transformasi digital dalam birokrasi memerlukan dukungan infrastruktur yang merata, bukan hanya pelatihan individu.

Selain itu, peningkatan kompetensi digital ASN tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup kemampuan memahami konteks kebijakan publik berbasis digital. Misalnya, penggunaan aplikasi tidak hanya sebatas penginputan data, tetapi juga bagaimana data tersebut dapat dianalisis untuk mendukung pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pelatihan berbasis daring melalui media seperti Zoom Meeting yang sudah dijalankan BKPSDM merupakan langkah positif. Namun, perlu ditingkatkan ke arah penguasaan literasi digital yang lebih strategis, sehingga ASN milenial tidak hanya sebagai pengguna aplikasi, tetapi juga mampu mengelola informasi publik dengan lebih efektif.

Program Coaching dan Mentoring

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya coaching dan mentoring sebagai instrumen pengembangan SDM ASN milenial. Program ini terbukti memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk karakter ASN yang profesional sekaligus adaptif terhadap dinamika perubahan birokrasi.

Dalam praktiknya, coaching dilaksanakan secara hierarkis, yakni dari atasan ke bawahan, dengan fokus pada pemecahan masalah teknis sehari-hari. Misalnya, pembimbing (coach) memberikan arahan terkait penerapan aplikasi belanja barang dan jasa atau penggunaan tata naskah dinas berbasis sistem. Proses coaching selalu dicatat secara formal, termasuk identifikasi masalah dan rencana tindak lanjut, sehingga dapat menjadi alat evaluasi kinerja pegawai. Pola ini membuat ASN milenial terbiasa untuk menyelesaikan masalah secara cepat, praktis, dan berorientasi pada hasil.

Berbeda dengan coaching, mentoring bersifat lebih strategis dan jangka panjang. Pegawai senior bertindak sebagai mentor yang membimbing ASN milenial tidak hanya dalam aspek teknis, tetapi juga nilai-nilai dasar ASN seperti integritas, loyalitas, dan kedisiplinan. Topik mentoring mencakup hal-hal yang lebih kompleks, seperti pengelolaan arsip dinamis, implementasi e-formasi, serta etika dalam pelayanan publik. ASN milenial dalam posisi mentee tidak hanya mendengarkan, tetapi juga diberi kesempatan untuk praktik langsung. Hal ini membuat transfer pengalaman menjadi lebih efektif, sekaligus menumbuhkan rasa tanggung jawab generasi milenial dalam mengembangkan kompetensi diri.

Temuan ini memperlihatkan bahwa kombinasi coaching dan mentoring mampu menjawab kebutuhan ganda ASN milenial. Mereka tidak hanya memerlukan arahan dari senior, tetapi juga ruang untuk bereksperimen dan berinovasi. Dengan demikian, coaching dan mentoring dapat dipandang sebagai instrumen yang saling melengkapi: coaching memperkuat kemampuan teknis jangka pendek, sementara mentoring membangun kapasitas strategis jangka panjang.

Budaya Kerja Kolaboratif

Budaya kerja kolaboratif di lingkungan BKPSDM Kota Palangka Raya menjadi salah satu faktor penting yang mendorong meningkatnya kinerja ASN milenial. Generasi ini cenderung menyukai pola kerja yang partisipatif, terbuka terhadap diskusi, dan lebih nyaman bekerja dalam tim dibandingkan dengan pola kerja yang hierarkis dan instruktif. Temuan ini sejalan dengan kecenderungan generasi milenial yang mengedepankan komunikasi terbuka, fleksibilitas, dan kebebasan dalam menyampaikan ide.

Implementasi budaya kerja kolaboratif didukung dengan adanya program manajemen talenta yang memperhatikan kepastian karier berbasis kompetensi. Selain itu, penerapan *Core Values* ASN (BerAKHLAK) menjadi pedoman moral dan etika kerja yang mendorong terciptanya lingkungan kerja harmonis. ASN milenial lebih antusias dalam bekerja apabila merasa dihargai kontribusinya dan diberi kesempatan untuk berinovasi.

Dalam wawancara, ditemukan bahwa alur komunikasi internal di BKPSDM juga mendukung budaya kolaboratif. Kebijakan atau edaran dari kementerian pusat dikomunikasikan secara berjenjang hingga ke level subbagian, sehingga menciptakan ruang dialog antarpegawai. Lingkungan yang terbuka ini menjadi wadah bagi ASN milenial untuk menyalurkan ide kreatif, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kualitas layanan publik.

Penguatan Regulasi dan Sistem Penilaian Kinerja

Meskipun penerapan aplikasi digital seperti e-Kinerja BKN dan absensi berbasis GPS telah membawa perubahan signifikan dalam sistem birokrasi, penelitian ini menemukan bahwa regulasi dan sistem penilaian kinerja ASN masih menghadapi tantangan. Sistem penilaian yang ada cenderung bersifat administratif, sementara kebutuhan ASN milenial lebih menekankan pada kepastian pengembangan karier berbasis kompetensi dan prestasi nyata.

Sebagai contoh, meskipun aplikasi absensi berbasis GPS mampu meningkatkan akuntabilitas, terdapat keluhan terkait keterlambatan input akibat kendala teknis, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan dalam pemotongan tunjangan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja

tidak hanya membutuhkan perangkat digital, tetapi juga regulasi yang jelas agar penerapannya konsisten dan adil bagi semua pegawai.

Penguatan regulasi diperlukan untuk memastikan bahwa sistem berbasis merit dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian, ASN milenial yang berprestasi dapat memperoleh penghargaan yang setimpal, sementara sistem penilaian kinerja dapat menjadi alat motivasi, bukan sekadar kontrol administratif.

Peningkatan Literasi Data dan Keamanan Informasi

Temuan penelitian juga menyoroti bahwa ASN milenial di Kota Palangka Raya cukup terampil dalam menggunakan aplikasi digital pemerintahan seperti SiASN, E-Kinerja, dan portal Sidan. Namun, literasi data mereka masih terbatas pada level operasional. Banyak ASN yang hanya sebatas menginput data, tetapi belum sepenuhnya mampu menganalisis atau menginterpretasikan data untuk mendukung kebijakan publik.

Selain literasi data, isu keamanan informasi juga menjadi perhatian. Generasi milenial, meskipun akrab dengan teknologi, masih minim pemahaman tentang regulasi dan etika pengelolaan data publik. Hal ini berpotensi menimbulkan kerentanan, terutama di tengah meningkatnya ancaman serangan siber terhadap sektor pemerintahan.

Untuk itu, pelatihan literasi data dan keamanan informasi perlu dirancang secara sistematis. Pelatihan ini sebaiknya tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis, tetapi juga menanamkan kesadaran tentang pentingnya perlindungan data pribadi dan prinsip akuntabilitas. Dengan langkah tersebut, ASN milenial tidak hanya menjadi pengguna teknologi, tetapi juga pelaku birokrasi yang bertanggung jawab dalam menjaga kepercayaan publik.

PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) ASN generasi milenial di Kota Palangka Raya harus dilakukan secara terarah, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perubahan zaman. ASN milenial memiliki keunggulan dalam penguasaan teknologi digital, tetapi masih membutuhkan penguatan dalam aspek literasi data, keamanan informasi, serta infrastruktur pendukung.

Program coaching dan mentoring terbukti efektif dalam membentuk karakter dan kompetensi ASN, sekaligus menjembatani transfer pengetahuan antar generasi. Budaya kerja kolaboratif juga menjadi faktor penting yang mendorong semangat kerja generasi milenial, karena sesuai dengan karakter mereka yang terbuka, partisipatif, dan inovatif. Namun demikian, sistem regulasi dan penilaian kinerja masih memerlukan penguatan agar benar-benar berbasis merit, transparan, dan adil bagi seluruh pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, direkomendasikan agar pemerintah daerah merancang strategi pengembangan SDM ASN dengan fokus pada tiga hal utama. Pertama, penyediaan pelatihan digital berkelanjutan yang mencakup aspek teknis dan strategis. Kedua, penerapan coaching dan mentoring yang sistematis untuk memperkuat kapasitas generasi milenial dalam jangka pendek maupun panjang.

Ketiga, penguatan regulasi dan sistem penilaian berbasis merit untuk memastikan kepastian karier sekaligus meningkatkan motivasi kerja.

Dengan strategi yang komprehensif dan adaptif, ASN generasi milenial dapat menjadi motor penggerak birokrasi digital yang profesional, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Pada akhirnya, transformasi ini diharapkan dapat memperkuat tata kelola pemerintahan daerah sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kota Palangka Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Khozi, A., & Jafar Shodiq. (2025). Core Value Berakhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Nilai-Nilai Budaya Kerja Dalam Pelayanan Publik. *Wawasan: Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/10.53800/kvht8708>
- Andi Sri Yusnani Yasin. (2024). Analisis Kebijakan Publik Dan Reformasi Birokrasi Dalam Mewujudkan Good Governance. *Kompak :Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 17(2), 366–373. <https://doi.org/10.51903/kompak.v17i2.2142>
- Andina, N. P. M. C. S. (2023). *Implementasi Sistem Informasi Catatan Kinerja dalam Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya*. <http://repository.stialan.ac.id/id/eprint/95/%0Ahttp://repository.stialan.ac.id/id/eprint/95/1/052MSDMA2023-ChartySetiAndina-BAB1.pdf>
- Ayyasy, A. N., & Maelani, S. (2024). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital: Sebuah Literatur Review. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(02), 53–59. <https://doi.org/10.70508/2egxeq43>
- Irawan, F. I. (2024). Pengemba. In *Pengembangan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan* (Vol. 25, Issue 1).
- Pambudi, A. (2025). Persimpangan Generasi dalam Birokrasi: Dinamika dan Tantangan Pengelolaan ASN Muda. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 5(7), 2317–2329. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v5i7.32394>
- Saputri, W. N. J. (2025). EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SIASN DALAM PENGELOLAAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PALANGKARAYA PROVINSI KALIMANTAN TENGAH. *IPDN*, 1–19.
- Sarjito, A., & Pantja Djati, S. (2025). Implikasi Kompetensi Digital Aparatur Sipil Negara Milenial terhadap Reformasi Birokrasi Digital di Era Transformasi Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 21(1), 87–109. <https://doi.org/10.52316/jap.v21i1.610>
- Sela Septiana, Riyanto Nur Wicaksono, Afifah Widiya Saputri, Nizar Azmi Fawwazillah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.705>
- Sulastrri. (2024). Strategi Pengembangan Karir Untuk Karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 2759–2770.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trianto, H. S., Soetjningsih, C. H., & Setiawan, A. (2020). Faktor Pembentuk Kesejahteraan Psikologis pada Milenial. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 4(2), 105. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i2.2731>
- W, R. W. A., Poluakan, M. V., Dikayuana, D., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2020). Potret Generasi Milenial Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(2), 187. <https://doi.org/10.24198/focus.v2i2.26241>