



## Strategi Pengembangan Kompetensi ASN di Era Transformasi Digital

**D**alam suatu organisasi, pengembangan kompetensi pegawai merupakan aspek yang sangat penting. Banyak pihak meyakini bahwa pengembangan kompetensi adalah faktor krusial yang mendasari peningkatan produktivitas, inovasi, dan daya saing suatu organisasi. Pengembangan kompetensi menjadi hal penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang terintegrasi dan responsif terhadap kebutuhan publik. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai ujung tombak pelayanan publik dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan ini. Namun, dalam perjalanannya, pengembangan kompetensi ASN di era transformasi digital masih menghadapi berbagai tantangan.

Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan digital yang masih cukup lebar. Tidak semua ASN memiliki akses yang sama terhadap teknologi informasi dan komunikasi. Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga menjadi hambatan yang signifikan. Banyak ASN yang merasa nyaman dengan cara kerja yang lama dan enggan untuk belajar hal-hal baru. Di sisi lain, transformasi digital juga membuka peluang besar bagi pengembangan kompetensi ASN. Data yang melimpah dapat dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Teknologi pembelajaran *online* memungkinkan ASN untuk belajar kapan saja dan di mana saja. Selain itu, kolaborasi dengan pihak eksternal dapat memperkaya program pengembangan kompetensi.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Tantangan nyata muncul dari jumlah ASN yang besar dan wajib melakukan pengembangan kompetensi. Menurut data pada Buku Statistik Aparatur Sipil Negara yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), per 31 Desember 2023 terdapat sekitar 4,46 juta ASN di Indonesia, yang terdiri dari 3,73 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 733.340 pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) (BKN, 2024). Dengan jumlah yang sangat signifikan ini, jika pengembangan kompetensi

dilaksanakan dengan metode klasikal, ada risiko bahwa banyak ASN tidak akan mendapatkan kesempatan tersebut karena keterbatasan anggaran dan sumber daya. Oleh karena itu, pendekatan dan metode baru dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN sangat diperlukan untuk menjamin bahwa semua ASN dapat berpartisipasi dalam program tersebut.

Untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada, diperlukan strategi pengembangan kompetensi yang komprehensif. Pertama, **Pemetaan Kompetensi**, yaitu dengan memetakan kebutuhan pengembangan kompetensi yang dibutuhkan ASN secara berkala. Hal ini dilakukan dengan mengukur antara kesenjangan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang sedang menduduki jabatan tersebut dengan standar kompetensi jabatannya. Kedua, **Bangkam Nol (0) Rupiah**, menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan level kompetensi masing-masing ASN. Hal ini sejalan dengan tujuan *Corporate University*, dengan melakukan pembelajaran di tempat kerja dan memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia. Ketiga, **Pemanfaatan Teknologi**, memanfaatkan teknologi pembelajaran *online* maupun *platform* digital untuk meningkatkan efektivitas pelatihan. Terakhir melakukan **Kolaborasi** dengan berbagai pihak, berpartisipasi dalam forum-forum diskusi, komunitas belajar, detasering, maupun magang pada instansi lain untuk memperkaya pengetahuan dan pengalaman.

Pengembangan kompetensi ASN di era transformasi digital adalah investasi jangka panjang yang sangat penting. Dengan mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada, ASN dapat menjadi agen perubahan yang mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan efektif. Strategi yang tepat tidak hanya akan meningkatkan kapabilitas individu pegawai, tetapi juga akan mendorong transformasi organisasi menuju birokrasi yang lebih efisien, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat di era transformasi digital.

**Revita Rahim, S.E.**<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Analis Kebijakan Ahli Pertama pada Puslatbang KHAN LAN