

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIGITAL PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI ACEH**

Muzakki Amir
NPP. 32.0037

*Asdaf Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Fakultas Manajemen Pemerintahan
Email: 32.0037@ipdn.ac.id*

Pembimbing Skripsi: Dr. Robert Simbolon, MPA

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Digital transformation in the government sector requires Civil Servants (PNS) to possess adequate digital competencies. However, digital technology proficiency within the Human Resource Development Agency (BPSDM) of Aceh Province remains relatively low. In the past two years, only 32 out of 89 employees have participated in digital training. This issue is compounded by limited access to training, low digital literacy, and suboptimal supporting infrastructure. **Purpose:** This study aims to determine the level of digital competence of civil servants at BPSDM Aceh, identify the various obstacles encountered, and evaluate the development strategies that have been implemented. **Method:** This research employs a qualitative approach, with data collection techniques including in-depth interviews, observation, and documentation. Data analysis is carried out using the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. **Results:** Many employees still experience difficulties in integrating digital technology into administrative and service-related tasks. The main obstacles include the lack of continuity in training, limited technological infrastructure, and the low level of individual initiative and motivation. **Conclusion:** BPSDM Aceh needs to design a structured, inclusive, and sustainable training program, improve information technology facilities, and ensure the comprehensive integration of digital use into the working system.

Keywords: Digital Competence; Civil Servants; Human Resource Development

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang: Transformasi digital di sektor pemerintahan menuntut Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kompetensi digital yang mumpuni. Namun demikian, penguasaan teknologi digital di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh masih tergolong rendah. Dalam 2 tahun terakhir hanya 32 dari 89 pegawai yang mengikuti pelatihan digital, ditambah keterbatasan akses pelatihan, rendahnya literasi digital, serta belum optimalnya infrastruktur penunjang.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kompetensi digital PNS di BPSDM Aceh, mengidentifikasi berbagai hambatan yang dihadapi, serta mengevaluasi strategi pengembangan yang telah dilaksanakan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil:** Banyak pegawai masih mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam tugas-tugas administrasi dan pelayanan. Hambatan utama meliputi rendahnya kesinambungan pelatihan, keterbatasan sarana prasarana teknologi, serta minimnya inisiatif dan motivasi individu. **Kesimpulan:** BPSDM Provinsi Aceh perlu merancang program pelatihan yang terstruktur, inklusif, dan berkelanjutan, meningkatkan fasilitas teknologi informasi, serta memastikan integrasi penggunaan digital dalam sistem kerja secara menyeluruh.

Kata Kunci: Kompetensi Digital; ASN; Pengembangan SDM

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Transformasi digital mengharuskan organisasi untuk merevisi strategi SDM mereka (Desi Kristanti & Hariyanti, 2024). Transformasi digital juga tidak hanya menuntut penguasaan teknis terhadap perangkat dan aplikasi digital, namun juga mencakup kemampuan berpikir kritis, kolaboratif, serta kemampuan beradaptasi secara cepat terhadap perubahan teknologi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, ASN diharapkan mampu bekerja secara efisien dan responsif dengan memanfaatkan teknologi, mulai dari proses administrasi, pengambilan keputusan, hingga pelayanan publik berbasis elektronik.

Transformasi digital telah mendorong PNS untuk beradaptasi dengan teknologi dalam menunjang pelayanan publik. Di BPSDM Provinsi Aceh, kemampuan digital PNS belum merata. Berdasarkan data tahun 2023 dan 2024, hanya 32 dari 89 pegawai yang mengikuti pelatihan digital, mencerminkan perlunya penguatan Kompetensi digital khususnya. Soetrisno & Gilang (2018) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi pegawai yang tinggi tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga mendorong inovasi dan adaptasi terhadap perubahan (Arthawati, 2024).

Sayangnya, kesenjangan kompetensi digital masih menjadi tantangan di banyak instansi pemerintah, termasuk BPSDM Provinsi Aceh. Minimnya kesadaran pentingnya literasi digital, ketergantungan terhadap metode kerja manual, dan kurangnya kebijakan pengembangan SDM yang berorientasi digital menghambat proses akselerasi transformasi birokrasi. Padahal pengembangan kompetensi pegawai merupakan investasi strategis yang mendukung stabilitas, keberlanjutan, dan pencapaian tujuan organisasi (Arthawati, 2024).

. Seperti yang dikatakan oleh Nurdin (2023) MSDM tidak hanya sekadar berfokus pada perekrutan, pelatihan, dan pemeliharaan tenaga kerja, tetapi juga mencakup strategi

yang lebih luas untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, termotivasi, dan siap untuk menghadapi tantangan yang ada. Almasri (2013) juga mengatakan bahwa pegawai mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai resource pembangunan. Penguatan SDM berbasis teknologi informasi bukan hanya mendukung reformasi birokrasi, tetapi juga menjadi prasyarat dalam membangun tata kelola pemerintahan yang adaptif, efisien, dan akuntabel di era digital. Untuk itu, pengembangan kompetensi digital PNS merupakan sebuah kebutuhan yang mendesak dan strategis.

1.2 Kesenjangan Masalah (GAP)

Pengembangan kompetensi digital Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan prasyarat utama dalam mendukung terwujudnya birokrasi digital yang adaptif terhadap dinamika perkembangan teknologi informasi. Penguasaan pengetahuan dan keterampilan akan berkontribusi terhadap efektivitas dalam mengorganisir pekerjaan dan sumber daya organisasi (MUHI, 2024). Namun, di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai belum sepenuhnya menguasai teknologi digital dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan profesionalisme ASN dalam era digital dengan realitas kompetensi yang dimiliki.

Kesenjangan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, tingkat partisipasi pegawai dalam pelatihan atau diklat berbasis digital masih tergolong rendah. Kedua, sistem informasi yang memadai belum optimal. Ketiga, program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan belum sepenuhnya diarahkan untuk menjawab kebutuhan transformasi digital dalam lingkungan birokrasi.

Permasalahan ini memperkuat kesenjangan antara kondisi ideal yang menghendaki ASN mampu mengintegrasikan teknologi digital dalam pelayanan publik dan realitas empiris di mana sebagian pegawai masih mengalami keterbatasan dalam penguasaan keterampilan digital dasar. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan kompetensi digital yang sistematis, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perubahan teknologi untuk menjembatani kesenjangan tersebut.

Selain itu, pelatihan yang telah dilakukan belum mencakup seluruh pegawai dan belum dilakukan secara berkelanjutan. Kesenjangan ini menjadi hambatan dalam mewujudkan pemerintahan berbasis digital secara menyeluruh.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu oleh Jajat Sudrajat (2024), yang berjudul Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan Perkembangan Di Era Digital dalam penelitiannya dikatakan bahwa pengembangan SDM yang efektif harus bersifat personal dan berbasis teknologi agar mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk kesuksesan di era digital. Kemudian penelitian Fajriyani (2023) yang berjudul Tantangan Kompetensi Sdm Dalam Menghadapi Era Digital dalam penelitiannya dikatakan bahwa organisasi perlu memperhatikan perkembangan teknologi dalam pengembangan SDM dengan melakukan pembinaan, pelatihan, pendidikan, dan pengembangan SDM secara merata. Kemudian penelitian Zein, (2024) yang berjudul Membangun Pemerintahan Kolaboratif Melalui

Literasi Digital Di Kalangan ASN Dan Masyarakat dalam penelitiannya mengatakan bahwa penguasaan pemahaman dan kesadaran di kalangan ASN dan masyarakat penting untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang kolaboratif sehingga pemerintahan yang efektif dan transparan bisa terwujud. Kemudian Tufa (2019) yang berjudul Pentingnya Pengembangan SDM dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting karena tuntutan dari dunia organisasi, kemudian memaksa sebuah organisasi melakukan pelatihan serta pengembangan agar para pegawai mampu bekerja sesuai harapan organisasi dan disertai dengan strategi dan evaluasi berkala. Kemudian Andayani & Hirawati (2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang berdasarkan hasil penelitiannya dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai

Walter & Stella (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi karyawan memengaruhi ketahanan organisasi. Sedangkan (Desi Kristanti & Hariyanti, 2024) dalam hasil penelitiannya menyebutkan strategi pengembangan kompetensi pegawai diantaranya:

- a. Pelatihan dan Pembelajaran Berkelanjutan;
- b. Pengembangan Karir;
- c. Pendampingan dan Pembinaan.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, pengembangan kompetensi pegawai itu sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Juga menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi digital pegawai penting dalam pemerintahan. Namun, belum ada penelitian yang fokus pada konteks pengembangan kompetensi digital di BPSDM Aceh secara spesifik.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi era digital telah banyak dilakukan, namun masih terdapat celah yang belum sepenuhnya terungkap, khususnya dalam konteks kelembagaan pemerintahan daerah seperti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM). Penelitian Jajat Sudrajat (2024) menekankan pentingnya pendekatan personal dan berbasis teknologi dalam pengembangan SDM, namun belum secara spesifik menyoroti kondisi aktual aparatur sipil negara di tingkat daerah.

Sementara itu, penelitian Fajriyani (2023) lebih memfokuskan pada pentingnya pembinaan dan pelatihan secara merata dalam merespons tantangan digital, namun belum mengelaborasi hambatan implementatif dalam birokrasi lokal. Penelitian Zein (2024) mengangkat pentingnya literasi digital dalam membangun pemerintahan kolaboratif, namun fokusnya lebih pada relasi ASN dengan masyarakat secara umum, bukan pada penguatan kompetensi digital internal pegawai.

Penelitian Tufa (2019) dan Andayani & Hirawati (2021) lebih banyak menyoroti urgensi pelatihan dan pengembangan SDM dalam kerangka organisasi swasta atau umum, tanpa mengkaji secara mendalam kondisi spesifik instansi pemerintah yang menangani pelatihan ASN itu sendiri. Sementara itu, Walter & Stella (2018) serta

Kristanti & Hariyanti (2024) menyajikan strategi pengembangan kompetensi seperti pelatihan berkelanjutan, pengembangan karir, serta pembinaan dan pendampingan.

Berbeda dari penelitian-penelitian tersebut, penelitian ini secara khusus mengkaji pengembangan kompetensi digital PNS di lingkungan BPSDM Provinsi Aceh, sebuah lembaga yang memiliki fungsi strategis dalam peningkatan kapasitas aparatur daerah. Fokus penelitian ini tidak hanya terletak pada pentingnya pelatihan, tetapi juga menganalisis faktor-faktor penghambat penguasaan teknologi digital, seperti rendahnya partisipasi pelatihan, keterbatasan sarana prasarana, dan belum optimalnya program pengembangan kompetensi yang ada. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah baru dalam bentuk kajian empirik terhadap kesenjangan kompetensi digital PNS dalam konteks kelembagaan pengembangan aparatur di tingkat daerah

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran tingkat kompetensi digital PNS di BPSDM Provinsi Aceh serta untuk mengetahui hambatan dan upaya BPSDM Aceh dalam mengatasi hal tersebut.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teori Sugiyono (2022) meliputi wawancara mendalam dengan 10 informan, observasi lapangan, dan dokumentasi. Dengan menggunakan dimensi berdasarkan Teori Pengembangan Kompetensi SDM oleh Sudarmanto (2015) yaitu Pengembangan Diri, Kemampuan Kognitif, Inisiatif dan Proaktif, serta Inovasi dan Kreatif. Analisis dilakukan dengan model Miles dan Huberman (reduksi data, penyajian data, dan verifikasi).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis tingkat penguasaan Kompetensi digital PNS di BPSDM Aceh menggunakan teori Pengembangan Kompetensi SDM oleh Sudarmanto (2015) yaitu Pengembangan Diri, Kemampuan Kognitif, Inisiatif dan Proaktif, serta Inovasi dan Kreatif.

3.1 Pengembangan Diri

Dimensi pengembangan diri menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPSDM Provinsi Aceh memiliki kesadaran akan pentingnya peningkatan kapasitas digital, namun dorongan internal tersebut belum diimbangi dengan sistem pembinaan dan fasilitasi yang optimal dari organisasi. Keinginan untuk mengikuti pelatihan teknologi digital umumnya tumbuh dari tuntutan pekerjaan dan ekspektasi reformasi birokrasi, tetapi kesempatan yang tersedia masih terbatas. Selama dua tahun terakhir, hanya 33 dari total 89 atau hanya 37% dari total pegawai keseluruhan yang mengikuti pelatihan digital, yang menunjukkan tingkat partisipasi belum merata.

Berikut data pegawai BPSDM Aceh yang mengikuti pelatihan digital pada tahun 2023-2024:

1. Tabel Peserta Pelatihan Diklat Fasilitator Daring 05 - 09 Juni 2023

NO	NAMA	N I P	INSTANSI
1	Makmur, SH, M. Hum	19591215 198903 1 005	BPSDM ACEH
2	M. Dede Harrys Hadi, S. Hut	19790319 199803 1 001	BPSDM ACEH
3	Kamaruddin Andalah, S.Sos, M.Si	19611118 198101 1 002	BPSDM ACEH
4	Drs. Yufrizal, M.Si	19650405 198603 1 009	BPSDM ACEH
5	Usman S.Sos, M.Si	19661231 199003 1 041	BPSDM ACEH
6	Nurul Hidayah, SH, M.Si	19690209 199412 2 001	BPSDM ACEH
7	Syahiruddin, SE, M. Si	19710818 200604 1 004	BPSDM ACEH
8	Halimatussakdiah, SE, M.Si	19670709 198810 2 001	BPSDM ACEH
9	Ir. Abdul Haris, MT	19660714 199603 1 003	BPSDM ACEH
10	Irwan, S. Ag, MH	19751002 200604 1 004	BPSDM ACEH
11	Nurlia, M.Kom	19810429 201003 2 001	BPSDM ACEH
12	Cut Yulindra, M.Si	19750720 201003 2 001	BPSDM ACEH
13	Safriati Razali, MA	19811204 201003 2 001	BPSDM ACEH
14	Idarafni, S. Ag, M.Pd	19720415 200604 2 001	BPSDM ACEH
15	Dini Rahmadsyah, S.Kom., M.Si	19730627 199803 1 007	BPSDM ACEH
16	Hadiansyah S.Psi	19780211 200504 1001	BPSDM ACEH
17	Dra. Sitti Aisyah, MM	19680314 200112 2 001	BPSDM ACEH
18	Warzukni, SE., M.Ec.Dev	19751029 199911 2 001	BPSDM ACEH
19	Dahril, SE	19750120 201001 1 008	BPSDM ACEH

2. Data Pegawai Diklat Dokumen Terintegrasi Berbasis Sistem Informasi 18 – 22 September 2023

NO	NAMA	N I P	INSTANSI
1	Isnaini	19780203 200604 1 003	BPSDM ACEH
2	Dahril, SE	19750120 201001 1 008	BPSDM ACEH

3. Data Pegawai Peserta Pelatihan *Government Transformation Academy* (Manajemen Risiko SPBE) Oktober 2024.

NO	NAMA	N I P	INSTANSI
1.	Della Maghfirah	199303042015072002	BPSDM ACEH
2.	Edo Mulyana	198004282003121002	BPSDM ACEH
3.	Nadia Murniati	199410112016092001	BPSDM ACEH
4.	Rizki Mubarak Alkam	0	BPSDM ACEH
5.	Maulana Aziz Syani	199903052023081001	BPSDM ACEH
6.	Teuku Hafas Umara	199904192022081002	BPSDM ACEH

4. Data Pegawai Peserta Pelatihan *Government Transformation Academy (Video Production For Government Campaign)* Oktober 2024.

NO	NAMA	N I P	INSTANSI
1.	Syarifah Nur	197610272003122001	BPSDM ACEH
2.	Kemala Sari	198003192009012004	BPSDM ACEH
3.	Safrijal	492201609037	BPSDM ACEH
4.	Erwin Syah	491201109014	BPSDM ACEH
5.	Nizarli	197901262000121002	BPSDM ACEH
6.	Teuku Abrar Mifta	0	BPSDM ACEH

Faktor penyebab rendahnya pengembangan diri di antaranya adalah belum adanya sistem identifikasi kebutuhan pelatihan berbasis individu, serta kurangnya dorongan manajerial dan motivasi dalam menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan. Oleh karena itu, dimensi pengembangan diri belum berjalan efektif karena belum terintegrasi dalam perencanaan karier dan sistem pembinaan SDM secara menyeluruh di BPSDM Provinsi Aceh.

3.2 Pengetahuan Kognitif

Kemampuan kognitif adalah keterampilan berbasis otak yang diperlukan untuk melakukan tugas apapun dari yang sederhana hingga yang paling kompleks (Basri, 2018). dimensi kemampuan kognitif, ditemukan bahwa pegawai pada umumnya telah memahami urgensi digitalisasi dalam tugas pemerintahan, namun masih banyak yang mengalami kesulitan dalam menerjemahkan pemahaman tersebut ke dalam praktik kerja yang konkret. Kemampuan berpikir analitis dan konseptual yang diperlukan untuk mengidentifikasi peluang penggunaan teknologi dalam pekerjaan masih lemah, terutama dalam konteks pemanfaatan sistem informasi dan aplikasi digital.

Salah satu indikasi lemahnya kemampuan kognitif adalah kurangnya inisiatif untuk melakukan analisis terhadap masalah-masalah kerja yang bisa diselesaikan melalui pendekatan digital. Selain itu, pemahaman terhadap literasi data, keamanan informasi, dan penggunaan perangkat lunak administratif juga belum merata di antara pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang ada belum menyoroti peningkatan kapasitas berpikir kritis dan sistematis dalam menghadapi tantangan digitalisasi.

Untuk memperkuat dimensi ini, dibutuhkan pendekatan pembelajaran yang berfokus pada peningkatan problem solving skills, digital reasoning, dan pembelajaran berbasis simulasi kerja yang nyata. Penguatan kemampuan kognitif akan membantu pegawai tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga menggunakannya secara strategis dalam pekerjaannya.

3.3 Inisiatif dan Proaktif

Dimensi inisiatif dan proaktif mencerminkan sejauh mana pegawai mengambil tindakan tanpa menunggu instruksi dan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya

secara mandiri, terutama dalam memanfaatkan teknologi digital. Berdasarkan hasil penelitian, sikap inisiatif dan proaktif PNS di BPSDM Provinsi Aceh dalam hal digitalisasi masih tergolong rendah. Sebagian besar pegawai cenderung menunggu instruksi dari atasan atau menunggu program pelatihan resmi dari lembaga.

Budaya kerja yang masih birokratis dan formalistik menjadi salah satu penyebab rendahnya tingkat proaktif ini. Selain itu, tidak tersedianya insentif atau penghargaan terhadap inisiatif berbasis teknologi turut membuat pegawai enggan mencoba hal-hal baru. Dalam beberapa kasus, ada pegawai yang menunjukkan keinginan untuk menggunakan aplikasi digital dalam mendukung kinerja, namun tidak mendapat dukungan struktural dari organisasi, baik dari segi anggaran, waktu, maupun kebijakan internal.

Untuk meningkatkan inisiatif dan proaktif, BPSDM perlu menciptakan ekosistem kerja yang mendukung pengambilan keputusan mandiri namun tetap terkoordinasikan. Perlu juga dilakukan integrasi nilai-nilai proaktif dalam penilaian kinerja ASN secara resmi.

3.4 Inovasi dan Kreatif

Pada dimensi inovasi dan kreatif, ditemukan bahwa inovasi berbasis digital dari internal pegawai BPSDM masih minim dan belum menjadi budaya kerja yang melekat. Kreativitas pegawai dalam mengembangkan solusi digital untuk meningkatkan efektivitas kerja belum banyak muncul. Mayoritas pekerjaan masih dilakukan dengan pola konvensional, meskipun ada cukup perangkat digital yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi belum menjadi prioritas dalam pengembangan kapasitas aparatur.

Beberapa informan menyampaikan bahwa meskipun mereka memiliki ide untuk membuat sistem informasi kerja internal atau menyederhanakan proses kerja dengan teknologi, tidak ada mekanisme yang mendukung mereka untuk menuangkan ide tersebut dalam proyek konkret. Tidak adanya unit inovasi atau sistem bottom-up dalam pengembangan aplikasi menyebabkan potensi kreativitas individu tidak tersalurkan. Padahal, di era transformasi digital, inovasi dan kreativitas menjadi syarat penting dalam meningkatkan daya saing organisasi publik.

BPSDM perlu membangun ruang inovasi berbasis kolaboratif, seperti *innovation lab* atau forum ide digital, untuk menjangkau gagasan dari pegawai. Selain itu, pelatihan mengenai *design thinking* dan kreativitas digital perlu diperkenalkan untuk memicu kemampuan ASN menciptakan terobosan dalam pelaksanaan tugasnya.

3.5 Hambatan PNS Dalam Penguasaan Kompetensi Digital

Terdapat sejumlah hambatan dalam pengembangan kompetensi digital PNS di BPSDM Aceh, antara lain: (1) rendahnya motivasi, terutama pada pegawai menjelang pensiun dan yang tidak berlatar belakang IT; (2) keterbatasan kognitif dalam adaptasi teknologi, khususnya pada pegawai usia di atas 50 tahun; (3) minimnya inisiatif belajar mandiri dalam pemanfaatan teknologi; (4) kurangnya inovasi dan kreativitas dalam penggunaan teknologi digital; (5) kendala teknis serta keterbatasan akses terhadap

perangkat dan pelatihan; serta (6) kurangnya pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai kebutuhan.

3.6 Upaya BPSDM Aceh Dalam Menghadapi Hambatan

Dalam menghadapi hambatan kompetensi digital, BPSDM Provinsi Aceh telah melakukan sejumlah upaya strategis, seperti penyelenggaraan pelatihan teknis berbasis TIK secara internal maupun melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan pemerintah pusat dan daerah. Pelatihan ini mencakup penggunaan perangkat lunak administratif, platform komunikasi, serta manajemen dokumen digital. Selain itu, pegawai difasilitasi mengikuti tugas belajar, bimtek, dan workshop, seperti *Digital Government Academy* yang dilaksanakan pada Oktober 2024. BPSDM juga mulai menerapkan metode *e-learning* meskipun masih terbatas akibat kendala konektivitas dan kesiapan SDM. Namun demikian, distribusi pelatihan belum merata, baik dari sisi jumlah peserta maupun cakupan materi. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah yang lebih terstruktur dan berkelanjutan guna mendukung transformasi digital birokrasi secara menyeluruh.

3.7 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini mengungkap sejumlah temuan penting terkait pengembangan kompetensi digital Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya penguatan kapasitas digital di lingkungan BPSDM masih berjalan terbatas, belum sistematis, dan belum menyentuh seluruh aspek yang diperlukan dalam mendukung transformasi birokrasi digital.

Pertama, dari segi tingkat partisipasi, pelatihan digital yang telah dilaksanakan selama dua tahun terakhir hanya diikuti oleh sekitar 37% dari total pegawai. Capaian ini menunjukkan rendahnya distribusi dan kesinambungan pelatihan, serta belum adanya mekanisme penilaian kebutuhan pelatihan yang terstruktur dan berbasis individu. Padahal, kompetensi digital menuntut penguatan secara menyeluruh, tidak hanya dari sisi teknis tetapi juga dari aspek kognitif, afektif, dan aplikatif.

Kedua, dari aspek kemampuan kognitif, mayoritas pegawai memang memahami pentingnya digitalisasi, namun masih kesulitan menerapkannya secara praktis dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini menunjukkan lemahnya kapasitas berpikir analitis, kritis, dan strategis yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi serta mengimplementasikan solusi digital dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan.

Ketiga, inisiatif dan proaktif pegawai dalam hal penggunaan teknologi digital juga tergolong rendah. Sebagian besar pegawai menunjukkan sikap pasif, menunggu arahan atau program dari pimpinan tanpa adanya dorongan kuat untuk mengeksplorasi atau memanfaatkan teknologi secara mandiri. Budaya birokrasi yang masih bersifat hierarkis serta minimnya insentif terhadap inovasi menjadi faktor penghambat utama dalam membentuk sikap kerja yang adaptif dan mandiri.

Keempat, temuan penting lainnya adalah minimnya inovasi dan kreativitas digital dari internal pegawai. Meskipun perangkat digital sudah tersedia, pola kerja masih cenderung konvensional dan tidak didukung oleh sistem kerja yang mendorong eksperimentasi atau penciptaan solusi digital berbasis kebutuhan kerja. Tidak adanya wadah ide atau forum inovasi menyebabkan potensi pegawai tidak berkembang secara optimal.

Kelima, hambatan struktural yang dihadapi meliputi keterbatasan infrastruktur teknologi, belum meratanya pelatihan, lemahnya koordinasi pengembangan SDM, serta kurangnya perencanaan jangka panjang dalam integrasi kompetensi digital ke dalam sistem kerja dan manajemen kinerja pegawai.

Jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat sejumlah perbedaan yang menunjukkan kontribusi baru dari studi ini. Penelitian Jajat Sudrajat (2024) dan Fajriyani (2023) menekankan pentingnya pelatihan dan pembinaan SDM dalam menghadapi era digital, namun belum secara spesifik menyoroti kondisi empirik aparatur pemerintah di tingkat daerah, khususnya pada lembaga pelatihan seperti BPSDM. Sementara itu, penelitian Zein (2024) membahas literasi digital dalam relasi ASN dan masyarakat, namun tidak menelaah secara mendalam konteks penguatan kapasitas internal ASN itu sendiri. Penelitian oleh Tufa (2019), Andayani & Hirawati (2021), serta Walter & Stella (2018) lebih banyak berfokus pada sektor swasta dan belum menyentuh kompleksitas birokrasi daerah yang memiliki dinamika tersendiri, seperti keterbatasan anggaran, budaya organisasi, dan struktur pengambilan keputusan. Sementara itu, strategi pengembangan kompetensi yang dirumuskan oleh Kristanti & Hariyanti (2024) seperti pelatihan berkelanjutan, pembinaan, dan pengembangan karier belum sepenuhnya terimplementasi secara efektif dalam konteks BPSDM Aceh.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah berupa kajian empiris dan kontekstual mengenai kesenjangan kompetensi digital ASN di tingkat daerah, serta menawarkan analisis terhadap hambatan aktual dan alternatif solusi pengembangan kompetensi digital yang sesuai dengan karakteristik kelembagaan pemerintah daerah. Penelitian ini menjadi penting untuk mendorong kebijakan yang lebih adaptif dan berbasis bukti dalam membangun birokrasi yang berdaya saing di era digital.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital PNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh masih menghadapi berbagai tantangan. Meskipun telah dilakukan beberapa pelatihan digital, partisipasi pegawai masih terbatas dan belum merata, hanya sekitar 37% dari total pegawai yang mengikuti pelatihan dalam dua tahun terakhir. Secara umum, kompetensi digital PNS masih rendah, terutama dalam aspek inisiatif, pemikiran analitis, serta inovasi dalam pemanfaatan teknologi.

Hambatan utama yang diidentifikasi meliputi: rendahnya motivasi individu, terbatasnya pelatihan berkelanjutan, infrastruktur teknologi yang belum memadai, serta kurangnya budaya organisasi yang mendukung inovasi dan proaktif dalam penggunaan teknologi. Upaya BPSDM Aceh seperti pelatihan teknis, *e-learning*, dan partisipasi dalam program nasional sudah dilakukan, namun belum cukup menjangkau seluruh kebutuhan kompetensi digital yang diperlukan ASN di era transformasi birokrasi.

Oleh karena itu, diperlukan langkah penguatan dalam bentuk strategi pelatihan yang lebih sistematis dan berkelanjutan, peningkatan sarana prasarana digital, serta integrasi teknologi ke dalam sistem kerja ASN secara menyeluruh. Selain itu, budaya kerja yang mendukung kreativitas, inovasi, dan inisiatif perlu ditumbuhkan agar transformasi digital dapat berjalan secara efektif di lingkungan BPSDM Provinsi Aceh.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, terutama dalam aspek waktu dan pendanaan. Selain itu, cakupan subjek penelitian hanya terbatas pada pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), sehingga temuan belum mencerminkan keseluruhan kondisi sumber daya manusia di lingkungan BPSDM Provinsi Aceh.

Arah Masa Depan Penelitian (*Future Work*). Penulis menyadari bahwa temuan dalam penelitian ini masih bersifat awal dan terbatas. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian lanjutan dilakukan pada lokasi yang sama maupun pada instansi lain di lingkungan Pemerintah Aceh, dengan cakupan yang lebih luas mencakup seluruh pegawai, tidak hanya yang berstatus PNS. Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait pengembangan kompetensi digital di lingkungan pemerintahan daerah.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Keluarga, Dosen Pembimbing, dan Plh. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Aceh beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. N. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM*, Vol.19, No.2. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Kutubkhanah/article/view/2547>
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JIMU/article/view/2833>
- Arthawati, S. N. (2024). *EMPLOYEE COMPETENCY DEVELOPMENT: THE KEY TO ORGANISATIONAL SUCCESS IN THE 21ST CENTURY*. 3, 433–441. <https://socian.my.id/index.php/injoss/article/view/14>
- Basri, H. (2018). *KEMAMPUAN KOGNITIF DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN ILMU SOSIAL BAGI SISWA SEKOLAH DASAR*. 18. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JER/article/view/11054>
- Desi Kristanti, & Hariyanti, S. (2024). Employee Competency Development Strategy in the Digital Transformation Era: Approach from an HR Development Perspective. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 13–20. <https://doi.org/10.55927/jambak.v3i1.8765>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>

- Jajat Sudrajat, I. A. P. (2024). Human Resources Training and Development in The Digital Era. *Geriatrics Today: Journal of the Canadian Geriatrics Society*, 1. <https://jurnal.meiravisipersada.id/index.php/IJLSSM/article/view/16/14>
- MUHI, A. H. (2024). Peran Sumber Daya Manusia Kepala Desa Yang Berkualitas Dalam Capaian Indeks Desa Membangun. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 15(1), 58–73. <https://doi.org/10.33701/jiabd.v15i1.4468>
- Nurdin, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (E. Adinugraha (ed.)). PUSTAKA PELAJAR.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta Bandung* (29th ed.). ALVABETA.
- Tufa, N. (2019). Pentingnya Pengembangan SDM Nun Tufa □. *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1). https://core.ac.uk/outputs/288101466/?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1
- Walter, B., & Stella, C. (2018). Employee Competency Development and Organisational Resilience. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 4(3), 2545–5303. https://www.researchgate.net/publication/332174209_Employee_Competency_Development_and_Organisational_Resilience
- Zein, M. H. M. (2024). *Membangun Pemerintahan Kolaboratif melalui Literasi Digital di Kalangan ASN dan Masyarakat*. 4(4), 991–996. <https://jahe.or.id/index.php/jahe/article/view/1360/730>