

PENINGKATAN KOMPETENSI DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MELALUI PEMBELAJARAN BERBASIS DIGITALISASI TEKNOLOGI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN TAPIN

Hernilawati¹, Zakky Zamrudi², Syahrial Shaddiq³

Program Studi Magister Manajemen UNISKA Banjarmasin¹

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin²

Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin³

Email: hernilawati91087@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 11 Bulan : November Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>Civil Servants are government employees tasked with carrying out government functions in both the development sector and services to the community. The State Civil Apparatus (ASN) acts as planners, implementers, supervisors, public servants, and Agents of Change who are required to be professional, competent, efficient, and oriented towards the quality of public services. In this increasingly sophisticated technological era, they need to adapt to the changes in technological development, be capable of innovating creatively and adaptively, by utilizing digital technology to improve their competence and the quality of their service performance. However, in reality, there are still many ASNs who have not been able to optimize their competence and performance because they are still fixated on offline or face-to-face learning methods. The face-to-face learning method having several advantages, but it also has disadvantages including time constraints and a lack of flexibility, which makes it difficult for ASNs to balance their main duties and functions with the obligation to attend training; it requires other accommodation costs; there is an uneven availability of competent teachers or speakers in one area; there is limited capacity to accommodate all ASN competency development needs simultaneously; and many more. To overcome this problem, ASNs are required to be able to adapt to the existence of digitalization technology that provides an online learning system easily and with flexible timing. The government strives to provide convenience for ASNs who want to improve their competence by providing an artificial intelligence-based learning platform that can be accessed by ASNs anywhere and anytime without disrupting their main work. Therefore, the author wants to evaluate the extent to which the learning platform provided by the government can be used by ASNs to broaden their knowledge and improve their self-competence.</i></p> <p>Keyword: civil servants, competence, performance, digital technology, learning platform</p>

Abstrak

Aparatur Sipil Negara adalah pegawai pemerintah yang bertugas menjalankan fungsi pemerintahan baik dalam sektor pembangunan maupun pelayanan kepada masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai perencana, pelaksana, pengawas, pelayan publik, dan Agen Perubahan yang dituntut profesional, kompeten, efisien dan berorientasi pada kualitas pelayanan publik. Pada era teknologi yang semakin canggih sekarang ini, para ASN perlu beradaptasi dengan perkembangan

teknologi, mampu berinovasi secara kreatif dan adaptif, salah satunya dengan memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja layanan. Namun pada kenyataannya masih banyak ASN yang belum mampu mengoptimalkan kompetensi dan kinerjanya karena masih terpaku dengan metode pembelajaran luring atau tatap muka. Metode pembelajaran tatap muka itu sendiri selain memiliki beberapa keunggulan namun juga memiliki kekurangan antara lain adanya keterbatasan waktu dan kurang fleksibilitas dimana akan menyulitkan ASN untuk menyeimbangkan tugas pokok dan fungsi utama pekerjaan dengan kewajiban mengikuti pelatihan, membutuhkan akomodasi biaya lain, kurang meratanya ketersediaan pengajar atau narasumber yang berkompeten dalam satu wilayah, keterbatasan kapasitas untuk menampung semua kebutuhan pengembangan kompetensi ASN secara bersamaan, dan masih banyak lagi. Untuk mengatasi masalah tersebut, para ASN dituntut untuk dapat beradaptasi dengan adanya teknologi digitalisasi yang menyediakan sistem pembelajaran secara daring dengan mudah dan dengan waktu yang fleksibel. Pemerintah berupaya untuk memberikan kemudahan bagi para ASN yang ingin mengembangkan kompetensi dengan menyediakan pembelajaran daring yang dapat diakses oleh ASN dimanapun dan kapanpun tanpa mengganggu pekerjaan utamanya. Oleh karena itu, penulis ingin mengevaluasi sejauh mana, sistem pembelajaran daring baik itu via zoom, youtube maupun platform pembelajaran berbasis kecerdasan buatan atau Artificial Intelligent (AI) yang disediakan oleh Pemerintah dapat digunakan oleh ASN untuk menambah wawasan dan meningkatkan kompetensi dirinya.

Kata Kunci: ASN, kompetensi, kinerja, teknologi digital, platform pembelajaran

A. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah untuk melaksanakan program-program kegiatan pembangunan, pemerintahan, perekonomian, dan pelayanan kepada masyarakat tentu saja dituntut harus peka dan mampu beradaptasi terhadap perkembangan zaman. Undang-Undang terbaru Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN perubahan atas Undang-Undang No 5 Tahun 2014 mengatur penguatan sistem merit, penataan tenaga honorer, kesejahteraan pegawai, digitalisasi manajemen ASN dan pengembangan kompetensi untuk menciptakan ASN yang profesional demi terwujudnya visi misi dan tujuan pemerintahan. ASN bekerja dengan menerapkan nilai-nilai ASN Berakhlak yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Nilai-nilai dasar tersebut dijabarkan dalam kode etik dan kode perilaku ASN untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN, memberikan panduan perilaku yang baik, mendorong integritas, disiplin, profesionalisme dan meningkatkan kualitas kerja dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat. Untuk mewujudkan nilai-nilai tersebut, khususnya pada nilai berorientasi pelayanan, kompeten dan adaptif, Pemerintah Daerah melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai instansi yang berfungsi sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia pada umumnya dan berfokus pada pengembangan kompetensi SDM aparatur di lingkungan pemerintah daerah telah melaksanakan pembelajaran melalui pendidikan pelatihan, webinar, bimbingan teknis, sosialisasi dan lain-lain baik itu secara

luring (tatap muka/offline) maupun secara daring (online). Namun, seiring perkembangan zaman dan tuntutan kewajiban pekerjaan yang semakin hari semakin banyak tentu saja pembelajaran secara tatap muka sudah tidak terlalu efektif lagi jika terlalu sering dilaksanakan. Ada beberapa kekurangan pada metode pembelajaran ini, diantaranya terbatasnya waktu serta tempat yang kurang fleksibel sehingga tidak bisa diakses dimana saja dan kapan saja. Selain juga membutuhkan biaya transportasi dan akomodasi, metode pembelajaran ini pun juga tidak efektif untuk pembelajaran dalam skala besar yang diikuti oleh banyak peserta dan tentu saja kurang mendukung pengembangan keterampilan teknologi modern.

Untuk mengatasi masalah tersebut, Pemerintah mulai melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan menerapkan metode pembelajaran secara daring atau online dengan memanfaatkan teknologi digital baik melalui zoom, youtube streaming maupun platform pembelajaran berbasis kecerdasan buatan atau artificial intelligence (AI). Adapun keuntungan mengikuti pembelajaran melalui metode daring atau online yaitu yang pertama, ASN dapat mengikuti pembelajaran kapan saja dan dimana saja sehingga memungkinkan untuk menyeimbangkan pendidikan dengan kegiatan lain khususnya pekerjaan kantor. Kedua, ASN dapat mengakses berbagai materi baik berupa E-Book, video pembelajaran, dan jurnal ilmiah dari berbagai sumber untuk memperkaya wawasan, ilmu dan pengetahuan ASN. Ketiga, ASN yang mengikuti pembelajaran dengan metode daring ini dapat memahami pembelajaran sesuai dengan daya tangkap dan ritme belajarnya sendiri. ASN yang merasa kesulitan dapat mengulang materi sedangkan ASN yang cepat memahami dapat melanjutkan tanpa menunggu yang lain. Keempat, dapat mengurangi bahkan menghilangkan biaya-biaya yang mungkin dikeluarkan seperti saat mengikuti pembelajaran tatap muka sehingga mudah dan terjangkau bagi ASN. Kelima, proses pembelajaran lebih personal dan menyenangkan, dapat menjangkau peserta ASN dengan jumlah yang banyak. Dari gambaran diatas penulis ingin meneliti sejauh mana sistem pembelajaran daring yang diterapkan dapat meningkatkan semangat belajar, kompetensi dan kinerja ASN khususnya pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapin.

B. METODE PENELITIAN

Dari latar belakang masalah di atas, penulis menemukan penyebab kurangnya keikutsertaan ASN dalam proses peningkatan kompetensi ASN khususnya pada kegiatan pendidikan pelatihan, penulis ingin meneliti sejauh mana upaya Pemerintah Daerah dalam

meningkatkan kompetensi dan kinerja ASN dengan menggaungkan pelaksanaan pembelajaran secara daring, giat menginformasikan adanya kegiatan pembelajaran secara online baik yang dilaksanakan oleh instansi pada Pemerintah Daerah sendiri maupun pembelajaran yang dilaksanakan oleh Kementerian maupun Instansi Pemerintah lain.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif deskriptif adalah sebuah pendekatan terhadap sesuatu perilaku, fenomena, peristiwa, masalah, atau keadaan tertentu yang menjadi objek penyelidikan yang hasil temuannya berupa uraian uraian kalimat bermakna yang menjelaskan pemahaman tertentu.

Data-data tersebut dapat diperoleh dari hasil wawancara, catatan, foto, video, maupun dokumentasi lainnya. Penelitian berfokus pada sejauh mana metode pembelajaran melalui pembelajaran daring atau online dengan memanfaatkan teknologi digitalisasi yang digabungkan oleh Pemerintah beberapa waktu ini dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja ASN khususnya pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapin. Adapun teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi seluruh ASN baik Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu (PPPK Paruh Waktu).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dari penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dimana penulis melakukan wawancara singkat, observasi dan mengumpulkan dokumentasi dari seluruh ASN termasuk PNS, PPPK dan PPPK Paruh Waktu terkait efisiensi pelaksanaan pembelajaran melalui teknologi digitalisasi terhadap peningkatan kompetensinya, baik ketika masih menggunakan metode pembelajaran tatap muka maupun kompetensi ASN ketika sesudah mengikuti pembelajaran daring atau online.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan pembelajaran dengan menggunakan teknologi digitalisasi berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapin dibandingkan dengan saat metode konvensional sebelumnya digunakan. Berdasarkan temuan penelitian, sebelum adanya pelaksanaan pembelajaran digitalisasi (metode klasikal) para ASN sering kali mengeluarkan biaya tinggi dan memerlukan kehadiran fisik di lokasi pendidikan pelatihan atau pembelajaran sehingga kemungkinan kegiatan pendidikan pelatihan dapat diikuti hanya pada saat tersedia anggaran, ASN hanya menunggu surat undangan terkait

pendidikan, pelatihan atau sosialisasi dan mengikuti sesuai dengan tugas pokok fungsi utamanya sehingga wawasannya hanya terfokus pada tupoksinya saja, pengembangan kompetensi ASN masih terbatas pada pelatihan dengan tatap muka yang berjadwal dan dengan akses yang terbatas. Sedangkan setelah ASN mengikuti metode pembelajaran dengan teknologi digitalisasi, ASN dapat menghemat waktu dan biaya, dapat mengakses lebih luas terhadap berbagai sumber belajar digital yang dapat mendorong pembelajaran mandiri dan personal sehingga meningkatkan keterampilan dan wawasan ASN dalam literasi digital yang kini menjadi kunci dalam era teknologi sekarang ini. Adanya peningkatan kompetensi ini juga dapat dilihat dari meningkatnya nilai kompetensi pada Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapin dibandingkan dengan periode-periode sebelumnya. Apalagi sekarang Pemerintah Daerah melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin mengeluarkan Surat Edaran dan himbauan untuk memanfaatkan media pembelajaran melalui platform pembelajaran Learnnext pada aplikasi kepegawaian PADARINGAN sebagai upaya pengembangan kompetensi dan kualitas kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin dan sebagai upaya pemanfaatan teknologi informasi dalam dunia pendidikan dan pelatihan. Pada sistem pembelajaran Learnnext, ASN dapat memilih dengan bebas jenis pendidikan atau pembelajaran apa saja yang dibutuhkan dengan keuntungan fleksibilitas waktu dan tempat dan tersedianya sertifikat untuk mendongkrak nilai kompetensi ASN pada IP-ASN.

D. KESIMPULAN

Saran dalam peningkatan kompetensi dan kinerja ASN melalui pembelajaran teknologi berbasis digital ini adalah agar Pemerintah dapat lebih menggalakkan lagi upaya penyediaan platform pembelajaran daring yang mudah diakses, komprehensif, terintegrasi dan mudah diaplikasikan oleh ASN dengan berbagai usia dan tingkat kecakapan penggunaan media digital, Pemerintah harus memastikan ketersediaan infrastruktur internet dan perangkat pendukung yang memadai yang dapat diakses oleh seluruh ASN baik di wilayah perkotaan maupun wilayah terpencil sehingga pelaksanaan metode pembelajaran daring ini dapat lebih banyak lagi diikuti oleh ASN yang lain.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetensi dan kinerja ASN dapat dikembangkan dengan meningkatkan kesadaran ASN agar mengikuti pendidikan pelatihan metode pembelajaran teknologi digitalisasi tidak hanya sebagai tuntutan kewajiban tapi juga

merupakan kebutuhan strategis pegawai guna terwujudnya ASN yang profesional, adaptif dan mampu bersaing menghadapi tantangan pelayanan publik pada era digitalisasi dan Society 5.0 yang semakin pesat ini. Pembelajaran berbasis teknologi digitalisasi merupakan metode yang tentu saja sangat efektif dan efisien agar terwujud ASN yang berkompeten untuk memperkuat pembangunan Sumber Daya Manusia, sains, teknologi dan pendidikan selaras dengan asta cita presiden Republik Indonesia.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Leksono, Sony. 2013. Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Harahap, Z. 2021. Evaluasi Implementasi E-Learning untuk Pengembangan Karir ASN. Tesis, Program Magister Ilmu Administrasi.
- Luthfi, M., & Sari, I. 2023. Pemanfaatan Aplikasi Mobile Learning untuk Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai di Era Revolusi Industri 4.0. Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur.
- Susilo, B. 2024. Analisis Kebutuhan Pelatihan Digital untuk Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Tapin. Jurnal Kebijakan Publik.