

Analisis Strategi Training and Development ASN di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam Peningkatan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

Farzan Fahrezi Syarif¹, Muhammad Bintang Adiatma², Muhammad Rizky Hawari³
Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi,
Universitas Indonesia, Depok

| | | |
|--|----------------------|-----------------------|
| Correspondence | | |
| Email :farzan.fahrezi@ui.ac.id, muhammad.bintang24@ui.ac.id, muhammad.rizky212@ui.ac.id. | No. Telp: | |
| Submitted 18 Mei 2024 | Accepted 23 Mei 2024 | Published 24 Mei 2024 |

Abstrak

Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau (Kepri) dalam mewujudkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang efektif dan efisien, perlu meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui strategi *training and development* yang tepat. Makalah ini bertujuan untuk menganalisis strategi *training and development* ASN di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam rangka mendukung SPBE. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi *training and development* ASN di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam rangka mendukung SPBE masih belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa faktor, yaitu kualitas kinerja sumber daya yang belum optimal, baik dari segi kompetensi maupun anggaran serta belum adanya sistem evaluasi yang komprehensif untuk mengukur efektivitas pelatihan. Berdasarkan hasil analisis, makalah ini merekomendasikan beberapa strategi untuk meningkatkan efektivitas *training and development* ASN di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam rangka mendukung SPBE, yaitu penekanan pada pengembangan kompetensi esensial bagi ASN dalam konteks implementasi SPBE, perancangan program pelatihan yang khusus, evaluasi rutin, dan meningkatkan anggaran. Dengan penerapan strategi yang tepat, diharapkan *training and development* ASN di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dapat meningkatkan kompetensi ASN dalam SPBE, sehingga dapat mendukung terwujudnya SPBE yang efektif dan efisien di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Kata Kunci: ASN; Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau; SPBE; *Training and Development*

Pendahuluan

Kondisi global secara terus menerus mengalami perubahan dan memerlukan kompetensi yang mumpuni. Berbagai potensi kemampuan pengetahuan serta keahlian pun dibutuhkan untuk mengikuti situasi saat ini. Hal inilah yang membuat pasar permintaan dan kebutuhan bergerak untuk menyiapkan berbagai tenaga kerja yang memenuhi syarat kualifikasi dan kompetensi tertentu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan baik masa kini hingga masa mendatang, tak terkecuali dalam bidang teknologi. Teknologi pun hadir sebagai alat yang dinilai dapat mempermudah pekerjaan, mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan oleh manusia saat ini. Saat ini teknologi terus berkembang

dari masa ke masa banyak negara yang berlomba untuk melakukan riset dan penelitian menciptakan alat teknologi mutakhir bagi mempermudah mereka untuk mencapai tujuan mereka.

Tak terkecuali Indonesia yang menghadirkan sistem SPBE sebagai alat yang digunakan untuk mendukung percepatan transformasi digital dan keterpaduan layanan yang ada di Indonesia dengan berdasarkan pada UU nomor 132 tahun 2022 SPBE diharapkan dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien selain itu adanya SPBE juga diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sehingga pelatihan dan pengembangan dapat menghasilkan kompetensi para pegawai yang sesuai



dengan perubahan digital skill yang ada. Selain itu teknologi dalam pelatihan dan pengembangan juga dapat menjadi alat bantu dengan memanfaatkan teknologi dan perangkat digital yang ada sebagai media atau wadah edukasi para pegawai dalam menambah dan melatih kompetensi skill dan kemampuan yang dimilikinya (KSAs).

Selain sebagai alat bantu dalam menyediakan kebutuhan dan keinginan masyarakat melalui pelayanan publik yang ada, Penerapan SPBE juga dapat berperan sebagai alat ukur yang menjadi dasar penilaian bagaimana kualitas antara kompetensi dan kemampuan para pegawai dengan target yang diharapkan melalui indeks yang ada sehingga mempermudah suatu organisasi untuk melakukan penilaian dan perbaikan guna meningkatkan kualitas kinerja dan organisasi itu sendiri berdasarkan penilaian melalui indeks dengan kategori yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Pertanyaan Penelitian :

1. Kebutuhan pelatihan apa yang dibutuhkan oleh ASN di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau untuk memahami dan mengimplementasikan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)?
2. Apakah pelatihan yang telah dilakukan berpengaruh terhadap peningkatan pemahaman dan keterampilan ASN terkait dengan SPBE serta dampaknya terhadap peningkatan kualitas layanan publik dan efisiensi administrasi?

Tinjauan Teoritis

1. Pelayanan Publik

Pelayanan Publik merupakan landasan dasar yang penting dalam menganalisis pengelolaan pelayanan publik dan perbandingannya dengan negara lain, seperti Singapura. Menurut Lowi (1964), pelayanan publik dapat dipahami sebagai aktivitas yang dilakukan oleh pemerintah

untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan umum. Pandangan ini menjelaskan mengenai pentingnya peran pemerintah dalam menyediakan layanan yang efektif dan efisien bagi warga negara.

Selain itu, dalam buku "Public Administration: Understanding Management, Politics, and Law in the Public Sector" yang ditulis oleh Rosenbloom et al (2018), teori pelayanan publik juga dikaitkan dengan konsep "good governance". Good governance menekankan transparansi, akuntabilitas, partisipasi publik, serta penegakan hukum yang adil dalam pengelolaan pelayanan publik. Pelayanan publik juga merupakan salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Menurut Sinambela (2010), pelayanan publik dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan atau *training and development* merupakan strategi krusial dalam mengembangkan kompetensi pegawai, terutama dalam konteks pengelolaan pelayanan publik. Pengelolaan pelayanan publik merupakan aspek penting dalam memastikan efisiensi dan efektivitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Menurut Noe (2013), pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai sehingga mereka dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih efektif. Sementara itu, pengembangan merupakan upaya yang lebih luas yang mencakup peningkatan kapabilitas dan keterampilan pegawai dalam jangka panjang untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan

Commented [1]: Pertanyaan no.1 Belum terjawab di kesimpulan. kalau mau, ganti pertanyaan --> impact ke Ganti pembahasan

(Aguinis, 2009). Dalam hal pengelolaan pelayanan publik, pelatihan dan pengembangan pegawai dapat membantu meningkatkan kompetensi mereka dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Dengan memberikan pelayanan yang lebih baik tersebut, masyarakat akan merasa apa yang diinginkan telah terpenuhi sehingga dapat menciptakan *public trust* yang lebih tinggi juga.

Selain itu, Michael Armstrong (2009) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki empat tujuan utama, yaitu meningkatkan kinerja individu dalam pekerjaannya saat ini, mempersiapkan individu untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan, mengatasi kelemahan dalam kinerja individu, serta membantu dalam perencanaan karir dan pengembangan individu secara berkelanjutan. Teori ini menekankan pentingnya investasi dalam sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan berkelanjutan, individu dalam organisasi dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Kompetensi

Teori kompetensi merujuk pada pendekatan yang menekankan pentingnya keterampilan, pengetahuan, dan sifat individu dalam mencapai kinerja optimal dalam lingkungan kerja. Menurut McClelland (1973), teori ini menekankan bahwa kompetensi merupakan kunci utama dalam memprediksi perilaku dan kinerja individu. Kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga aspek kepribadian dan motivasi yang mempengaruhi kinerja individu di tempat kerja.

Kompetensi dapat diartikan sebagai seperangkat kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang yang berkontribusi langsung terhadap kinerja yang baik atau

bahkan superior dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu (Spencer & Spencer, 1993). Kemampuan dan karakteristik ini mencakup beberapa hal. Pertama, motif, yaitu dorongan atau keinginan yang kuat dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Kedua, sifat kepribadian, seperti kepercayaan diri, kendali diri, atau ketahanan dalam menghadapi stres. Ketiga, konsep diri, atau bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri, nilai-nilai yang dianutnya, dan citra dirinya. Keempat, pengetahuan, berupa informasi atau pemahaman yang dimiliki seseorang dalam bidang atau subjek tertentu. Kelima, keterampilan, baik keterampilan fisik maupun mental, yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Jadi, kompetensi tidak hanya menyangkut pengetahuan dan keterampilan semata, tetapi juga faktor-faktor internal dalam diri seseorang seperti motif, kepribadian, dan konsep diri yang turut berkontribusi pada kinerja yang baik. Kompetensi juga menjadi hal penting dalam berjalannya organisasi tatkala organisasi tersebut sedang ingin mencapai tujuan-tujuannya

4. Karir

Menurut teori karir yang dikembangkan oleh Donald Super (1953), karir dipahami sebagai serangkaian peran dan pengalaman yang dimiliki seseorang dalam dunia pekerjaan sepanjang hidupnya. Donald mengemukakan bahwa karir merupakan proses dinamis yang melibatkan perkembangan individu dari masa kanak-kanak hingga masa pensiun. Dalam perspektif ini, individu dilihat sebagai agen aktif yang secara proaktif mengelola karir mereka dengan menggabungkan kepentingan, nilai-nilai, dan preferensi pribadi dengan kesempatan yang ada di lingkungan kerja. Adapun menurut John L. Holland (1997), bahwa pilihan karir individu dipengaruhi oleh kepribadian dan lingkungan kerja. Individu akan mencari lingkungan kerja yang sesuai dengan tipe

kepribadian mereka. Holland mengidentifikasi enam tipe kepribadian: realistis, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan konvensional. Masing-masing tipe memiliki minat, nilai, dan kemampuan yang berbeda, sehingga individu akan merasa puas dan berhasil dalam pekerjaan yang sesuai dengan tipe kepribadian mereka. Tipe-tipe tersebut juga dapat mempengaruhi bagaimana hasil yang akan dicapai dan diberikan kepada organisasi.

Metode Penelitian

Dalam penyusunan literatur ini, penulis menggunakan metode penelitian yang menggabungkan studi pustaka dengan pendekatan kualitatif. Studi pustaka dilakukan dengan cermat untuk mengumpulkan berbagai sumber literatur yang relevan dengan kasus yang diteliti. Analisis kemudian dilakukan melalui pengkajian mendalam serta sintesis data dari jurnal online, artikel, dan makalah ilmiah yang diperoleh dari internet. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena melalui perspektif teoritis yang ada, memungkinkan penulis untuk menjelajahi konsep-konsep dan kerangka pemikiran yang relevan. Sementara itu, pendekatan kuantitatif diterapkan untuk mengukur dan menganalisis variabel-variabel penelitian secara statistik, memberikan dimensi empiris pada analisis yang dilakukan. Gabungan kedua pendekatan ini memberikan pemahaman komprehensif terhadap isu yang dibahas dan mendukung argumentasi dengan data yang kuat dan relevan.

Hasil dan Pembahasan

A. Kondisi Penerapan *E-Government* pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau

Igif G. Prihanto (2012) menyebutkan bahwa pada 2012 Provinsi Kepulauan Riau termasuk kedalam 15 pemerintah provinsi

yang kurang berhasil dengan baik dalam hal tingkat capaian penerapan *E-Government*. Ini ditunjukkan dengan beberapa aspek diantaranya; aspek kebijakan, aspek kelembagaan, aspek infrastruktur, aspek aplikasi, aspek perencanaan. Dimana dalam aspek aspek tersebut Provinsi Kepulauan Riau berada pada kategori kurang baik yaitu pada aspek kebijakan, kemudian aspek kelembagaan, aspek infrastruktur, aspek aplikasi, dan terakhir adalah aspek perencanaan. Kendati demikian pemerintah provinsi Kepulauan Riau terus berupaya untuk meningkatkan capaian penerapan *e-government* di Kepulauan Riau, dengan melakukan beberapa perubahan dan inovasi pada infrastruktur, hingga pada aspek sdm nya. Hasilnya ditunjukkan dengan adanya peningkatan capaian kinerja nilai *e-government* Provinsi Kepulauan Riau pada 2021, sebagai berikut

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Nilai *e-government* Provinsi Kepri Tahun 2021

| No | Indikator Kinerja | Target | Realisasi | Capaian Kinerja |
|----|------------------------------------|--------|-----------|-----------------|
| 1 | Nilai E-Governme nt Provinsi Kepri | 2,5 | 1,96 | 78,4 |

Sumber: LAKIP Pemprov Kepri 2021.

Dengan capaian kinerja nilai *e-government* sebesar 78,4%, ini membuat tingkat capaian penerapan *E-Government* Kepri pada tahun tersebut dikatakan ke dalam Kategori Kinerja Baik.

Selanjutnya jika dibandingkan dengan indeks SPBE nasional, realisasi kinerja nilai *e-government* Provinsi Kepri masih berada dibawah rata rata nasional yaitu sebesar 87,5%.

Tabel 1.2 Perbandingan Nilai *e-government* Provinsi Kepri Tahun 2021 terhadap Rata-Rata Nasional

| No | Indikator Kinerja | Rata Nasional | Realisasi Kinerja | Capaian Kinerja |
|----|-------------------|---------------|-------------------|-----------------|
| | | | | |

| | | | | |
|---|---|------|------|-------|
| 1 | Nilai E-Governme nt Provinsi Kepri | 2,24 | 1,96 | 87,5% |
|---|---|------|------|-------|

Sumber: LAKIP Pemprov Kepri 2021.

Dari data-data diatas menunjukkan bahwa nilai e-government Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 masih perlu adanya perbaikan, meskipun dikategorikan sebagai kategori kinerja baik. Nilai yang rendah ini juga tidak hanya dialami oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau saja akan tetapi oleh hampir seluruh Kementerian, Lembaga dan Pemda. Hal ini dikarenakan adanya perubahan indikator penilaian dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia yang mana jumlah indikator sebelumnya sebanyak 3 domain tata kelola, 7 aspek, dan 35 indikator berubah menjadi 4 domain tata kelola, 8 aspek, 47 indikator.

Upaya evaluasi juga telah dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau melalui tim evaluator internal pemerintah daerah yang selanjutnya di evaluasi oleh Tim Kementerian PAN RB. Dengan tujuan untuk mengetahui seberapa baik ataupun performa capaian kemajuan pelaksanaan SPBE pada pemerintah daerah.

B. Kompetensi ASN di Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau

Aparatur Sipil Negara atau yang biasa disebut ASN merupakan pegawai pemerintahan yang memiliki tugas dan fungsi tertentu dalam memberikan layanan kepada masyarakat. ASN juga memiliki tanggung jawab besar dalam jabatan yang dimilikinya. Menurut UU Nomor 20 Tahun 2023, Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Keberadaan ASN ini merupakan hal yang penting dalam badan pemerintahan terutama dalam menyediakan pelayanan publik dengan optimal serta memenuhi apa yang menjadi kebutuhan masyarakat. Selain

itu, ASN juga harus bisa menyelesaikan masalah yang terjadi di masyarakat untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang diinginkan. Untuk mencapai optimalisasi pelayanan publik tersebut, tentu dibutuhkan kompetensi pegawai ASN yang baik dan dapat memberikan dampak kepada masyarakat/publik dan juga negara. Kompetensi pegawai dapat dimaknai sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan dan pengetahuan personal yang tampak dari perilaku kinerja yang dapat diamati, dilihat, serta dievaluasi (Komara, 2019). Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, pegawai ASN tentunya harus berdasarkan pada kompetensi dan profesionalisme serta sesuai dengan kualifikasi bidang ilmu yang dikuasainya. Kompetensi pegawai juga mempengaruhi bagaimana kinerja pegawai tersebut dan organisasinya. Hal ini didukung oleh Mustafid (2017) yang menyatakan bahwa kinerja adalah faktor yang menentukan terhadap keberhasilan dan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi, kinerja perlu untuk mendapatkan perhatian dari pengelola organisasi guna meraih hasil kerja yang maksimal. Dalam hal tersebut, kinerja optimal yang dimaksud adalah dalam hal pelayanan publik yang ditujukan untuk masyarakat.

Pemerintah beserta pegawainya yang memiliki peran penting dalam pelayanan publik tentunya harus memiliki kinerja serta performa yang baik untuk ditujukan kepada masyarakat. Pegawai ASN yang berada di lingkup pemerintahan juga harus memiliki nilai dasar seperti berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, sesuai dengan yang tertera dalam kode etik dan kode perilaku pada UU Nomor 20 Tahun 2023. Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang sedang menggalakkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Menurut Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau (2022), Provinsi Kepulauan Riau sedang gencar melakukan sosialisasi standar data SPBE guna

memberikan pemahaman kepada pengelola data dari seluruh OPD di Provinsi Kepulauan dalam rangka terlaksananya program Satu Data Indonesia. Sebagai penyelenggara pemerintahan, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau harus berfokus pada aspek pengembangan kompetensi ASN untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Pada kenyataannya, hasil penilaian indeks profesionalitas ASN Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau pada tahun 2021 mendapatkan nilai 53,4 dan menunjukkan penilaian “sangat rendah” serta pada dimensi kompetensi memperoleh skor 9,01 per nilai maksimal 40, sehingga dapat dijelaskan bahwa proses peningkatan kapasitas aparatur melalui pengembangan kompetensi guna pemenuhan standar kompetensi manajerial, teknis, dan sosio-kultural pada setiap jabatannya masih sangat rendah (Destiana dan Putra, 2023). Faktor-faktor penyebab hal di atas adalah motivasi dan minat untuk mengembangkan diri yang rendah, dukungan dari atasan yang kurang maksimal, serta keterbatasan anggaran. Beberapa hal tersebut dapat menghambat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam mencapai SPBE yang ingin dicapai. Selain itu, pemberian dan pelaksanaan layanan publik juga akan mengalami penurunan kualitas. Melihat kondisi tersebut, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sudah seharusnya melakukan perbaikan dalam hal peningkatan kompetensi pegawai untuk mencapai kinerja pemerintahan yang optimal dalam pelayanan publik kepada masyarakat.

C. Strategi Training and Development di Pemprov Kepulauan Riau

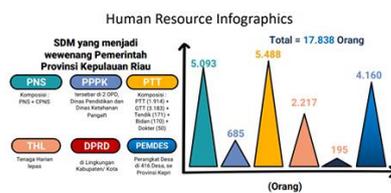
Perencanaan pengembangan kompetensi ASN merupakan upaya strategis dalam memastikan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam menemukan kebutuhan untuk

meningkatkan skill tersebut, diperlukan berbagai pertimbangan, mulai dari profil dan latar belakang yang relevan dari setiap pegawai ASN, Serta menggunakan data dari analisis kebutuhan, perbandingan keterampilan, evaluasi kinerja, dan sejarah pengembangan kemampuan yang sudah dilakukan sebelumnya.

Gambar 1.1 Komposisi Pegawai Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau

Sumber: Renstra BPSDM Provinsi Kepri Tahun 2022-2026

Dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan dari para pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kepulauan Riau, perencanaan pengembangan kemampuan dibuat berdasarkan dari Rencana Kebutuhan yang telah disusun dari kelembagaan serta Rancangan mengenai Rencana Pengembangan Kompetensi yang telah dibuat dan disusun oleh Lembaga Kompeten yang sudah sesuai dengan jenis dan juga arah dari pengembangan kompetensi, kesenjangan keterampilan karyawan, juga evaluasi kinerja (Ayas dan Sinaga, 2019). Dengan adanya kebijakan ini, akan mengharuskan setiap lembaga untuk menyusun dan juga merancang mengenai rencana pengembangan terkait pengembangan kemampuan kompetensi mereka dalam jangka waktu 5 Tahun. Penyusunan rencana pengembangan kemampuan mereka ini dilakukan dengan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan juga pengembangan organisasi. Berdasarkan kebijakan tersebut, tujuan yang sudah ditetapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kepulauan Riau untuk jangka waktu lima tahun ke depan,



merupakan upaya untuk memvalidasi dan



memberikan Fasilitas yang utama kepada Aparatur Sipil Negara dalam kegiatan penyelenggaraan negara.

Dalam waktu 5 tahun ke depan, lembaga terkait pengawas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sudah memiliki pengalaman yang baik dan memiliki pengaruh yang kuat, harus mendorong semua lembaga dan pihak terkait, baik pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kepulauan Riau, maupun para pimpinan daerah yang memiliki pengaruh penting, dan juga para pemangku kebijakan lainnya, untuk meningkatkan peran dan fungsi mereka dalam mengembangkan kompetensi dan juga sertifikasi dari pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Setidaknya terdapat 2 indikator yang dapat digunakan, untuk menilai kemampuan pegawai dalam bidang ini, yakni yang terakreditasi (Minimal tingkat C). Berikutnya, pengembangan mengenai tujuan strategis dari BPSDM Provinsi Kepulauan Riau untuk 5 tahun kedepan yakni mewujudkan ASN yang memiliki kompetensi yang mumpuni, dan juga meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) Non-ASN. Upaya untuk memenuhi persyaratan kemampuan dari setiap pegawai ASN dilakukan melalui pengembangan kompetensi, yang bertujuan untuk membuka jalur untuk pengembangan karir pegawai di tingkat lembaga dan nasional. Artinya, setiap pegawai memiliki hak nya, untuk dapat menempati instansi lainnya yang dia inginkan.

Kesimpulan

Jurnal ini membahas pentingnya pengembangan kompetensi ASN (Aparatur Sipil Negara) di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam konteks implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Dalam hal ini, pertanyaan utama adalah mengenai kebutuhan pelatihan bagi ASN untuk memahami dan menerapkan SPBE, serta efektivitas pelatihan tersebut terhadap

peningkatan kualitas layanan publik dan efisiensi administrasi.

Berdasarkan analisis dalam jurnal, terlihat bahwa perlu adanya peningkatan kompetensi ASN untuk mencapai kinerja pemerintahan yang optimal dalam pelayanan publik kepada masyarakat, terutama dalam konteks penerapan SPBE. Dalam upaya ini, strategi Training and Development di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah disusun, termasuk perencanaan pengembangan kompetensi, analisis jabatan, dan evaluasi kinerja. Dari hasil pembahasan strategi tersebut, dapat disimpulkan bahwa jurnal ini memberikan wawasan yang cukup mendalam terkait dengan pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan efisiensi administrasi, khususnya dalam konteks penerapan teknologi informasi seperti SPBE. Dengan demikian, jurnal ini memberikan kontribusi yang berharga dalam memahami strategi yang diperlukan untuk meningkatkan sistem pemerintahan berbasis elektronik di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Saran

Saran yang dapat kami berikan adalah melalui penekanan pada pengembangan kompetensi esensial bagi ASN dalam konteks implementasi SPBE, sambil mempertimbangkan keterbatasan anggaran yang sering menjadi hambatan. Langkah pertama adalah mengidentifikasi kompetensi-kompetensi tersebut melalui analisis mendalam, melibatkan konsultasi dengan para ahli dan pemangku kepentingan. Kemudian, perancangan program pelatihan yang khusus untuk membangun dan meningkatkan kompetensi tersebut, mencakup keterampilan teknis dalam menggunakan sistem dan aplikasi terkait SPBE, serta keterampilan manajerial dan interpersonal yang mendukung implementasi yang sukses. Program pelatihan ini dapat dioptimalkan dengan memanfaatkan sumber daya internal yang

ada, seperti pelatihan dalam jaringan, mentorship, dan program pengembangan berbasis proyek. Selain itu, kerjasama dengan lembaga atau organisasi lain yang menyediakan pelatihan yang relevan juga dapat menjadi solusi yang efektif. Evaluasi rutin dilakukan untuk menilai efektivitas program dan mendapatkan umpan balik dari peserta, sehingga program dapat terus disempurnakan sesuai kebutuhan. Meskipun terdapat keterbatasan anggaran, upaya dapat dilakukan untuk mengoptimalkan alokasi anggaran yang tersedia dengan memprioritaskan program-program pelatihan yang paling vital dan strategis bagi keberhasilan implementasi SPBE. Selain itu juga upaya dengan mengajukan kenaikan anggaran kepada kementerian pusat dengan dasar yang jelas dapat diupayakan sebagai salah satu opsi lainnya.

Kepustakaan

- Aguinis, H. (2009). *Performance management* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (11th ed.). Kogan Page Publishers.
- Ayas, D. R., & Sinaga, K. (2019). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai. *Jurnal Publik Reform UDHAR MEDAN*, 40 – 51.
- Badan Kepegawaian Negara. (2023). *Membangun ASN Berkualitas Melalui Pengembangan Kompetensi*. (n.d.). Retrieved May 13, 2024, from <https://yogyakarta.bkn.go.id/artikel/0/2023/02/membangun-asn-berkualitas-melalui-pengembangan-kompetensi>.
- Badan Pemeriksa Keuangan. (2023). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Diakses pada 13 Mei 2024 melalui <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>.
- Destiana, R., & Putra, D. T. F. (2023). Minat ASN Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Dalam Pemenuhan Pengembangan Kompetensi. *Dialektika: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 8(1), 175-190.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Komara, E. (2019). Kompetensi profesional pegawai asn (aparatur sipil negara) di indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73-84.
- Laporan Kinerja Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. (2021). https://ppid.kepriprov.go.id/resources/informasi publik/33/LAKIP_2021.pdf.
- Lowi, T. J. (1969). *The end of liberalism: The second republic of the United States*. New York, NY: W.W. Norton & Company.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14. doi:10.1037/h0034092.
- Mustafid, H. (2017). Peningkatan kinerja aparatur sipil negara melalui budaya organisasi. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(01), 1-14.
- Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. (2022). *Pemprov Kepri Gesa Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik*. Diakses pada 13 Mei 2024 melalui <https://kepripov.go.id/berita/peran-gkat-daerah/pemprov-kepri-gesa-penerapan-sistem-pemerintahan>.

- berbasis-elektronikPuspita Murti, F. (2020). Managing Training for Civil Servants with Planning Roles in Indonesia: Lessons from Singapore. Accessed on May 12, 2024 from <https://pdfs.semanticscholar.org/f192/2358c5d88de831ba7b15fa8ffc1e41fb770a.pdf>.
- Prihanto, I. G. (2012). ANALISIS IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT PADA PEMERINTAH DAERAH TINGKAT PROVINSI DI INDONESIA [ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF E-GOVERNMENT ON REGIONAL GOVERNMENT LEVEL IN INDONESIA]. *Jurnal Analisis Dan Informasi Kedirgantaraan*, 9(1). Provinsi Kepulauan Riau Dalam Angka 2024. (n.d.). Badan Pusat Statistik Provinsi Kep. Riau. Retrieved May 13, 2024, from <https://kepri.beta.bps.go.id/id/publication/2024/02/28/fd7185609074aa933a154621/provinsi-kepulauan-riau-dalam-angka-2024.html>.
- Rosenbloom, D. H., Kravchuk, R. S., & Clerkin, R. M. (2018). Public administration: Understanding management, politics, and law in the public sector. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2010). Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons, Inc. Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190. doi:10.1037/h0061321.
- T. Tessema, M., Joseph L. Soeters, Gerard De Groot, Mewael F. Tesfaselassie. (2007). Managing civil service training institutions: what lessons can countries learn from Singapore? *Int. J. Human Resources Development and Management*, Vol. 7, Nos. 3/4, 2007. Accessed on May 12, 2024 from https://www.researchgate.net/profile/Mussie-Tessema/publication/249921609_Managing_civil_service_training_institutions_What_lessons_can_countries_learn_from_Singapore/links/5776afed08aeb9427e2790f9/Managing-civil-service-training-institutions-What-lessons-can-countries-learn-from-Singapore.pdf.