

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang memegang peran strategis dalam mendukung keberhasilan pemerintahan. Sebagai penggerak utama berbagai kebijakan dan program pemerintah, ASN dituntut untuk mampu beradaptasi dengan dinamika perkembangan zaman, khususnya di era digital yang ditandai oleh kemajuan teknologi. Kemampuan ASN dalam merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, hingga mengendalikan program pemerintah menjadi faktor kunci keberhasilan pencapaian visi dan Misi pembangunan nasional.

Perkembangan teknologi yang pesat telah mengubah banyak aspek kehidupan, termasuk pola kerja di sektor pemerintahan. Digitalisasi membawa tantangan baru yang harus dihadapi oleh ASN, seperti kebutuhan akan literasi digital, kemampuan analisis data, dan inovasi dalam penyelesaian masalah. Aparatur Sipil Negara (ASN) Sebagai moto penggerak birokrasi dituntut memiliki kompetensi digital yang memiliki kemampuan kompetensi digital yang baik agar bisa menjalankan peran strategis dalam mendukung pelaksanaan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE). Merujuk Pada Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 Tentang SPBE, Pemerintah menekankan pentingnya penggunaan teknologi informasi secara terintegritas dan berkelanjutan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Tanpa upaya yang signifikan, ASN berisiko tertinggal dari dinamika global dan teknologi, yang pada akhirnya berdampak pada daya saing organisasi dan keberhasilan pembangunan pemerintahan. Oleh karena itu, perhatian yang lebih besar terhadap pengembangan SDM yang adaptif, inovatif, dan berorientasi teknologi menjadi kebutuhan yang penting. Pengembangan kompetensi ASN harus dilakukan secara terencana, berbasis kebutuhan, dan didukung oleh program pelatihan yang relevan

Dalam konteks ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai salah satu organisasi pemerintah memiliki peran penting dalam pengelolaan tenaga kerja dan transmigrasi yang berbasis pada kebijakan yang adaptif. Sebagai instansi yang bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan, dinas ini diharapkan untuk memiliki ASN yang kompeten dan inovatif. Namun, adanya kendala yang di alami terkait kompetensi ASN yang dapat memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan di era digital.

Kendala yang terkait kompetensi dalam instansi diantaranya terlihat pada beberapa aspek:

1. Kompetensi Teknis Aparatur Sipil Negara yang masih terbatas dalam menguasai teknologi digital untuk mendukung pekerjaan, seperti penggunaan sistem informasi manajemen dan teknologi berbasis data.
2. Kompetensi Manajerial, khususnya dalam pengambilan keputusan strategis berbasis data yang relevan dengan tuntutan era digital.

3. Kompetensi Sosio-kultural, termasuk kemampuan berkolaborasi dalam keberagaman dan menjalin komunikasi lintas sektor untuk mendukung program kerja yang bersifat multistakeholder.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN Pasal 69 telah mengatur pengembangan karir ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi, dan undang undang Nomor 5 Tahun 2014 pada pasal 70 dikatakan bahwa pengembangan kompetensi ASN dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, penataran, kursus dan seminar.

Namun demikian Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi ini belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini diperparah oleh beberapa tantangan lain yang dihadapi, seperti rendahnya kesadaran akan pentingnya pengembangan kompetensi berkelanjutan.

Agar dapat menguatkan kebijakan pengembangan kompetensi ASN Sebagai organisasi yang bertugas mendukung pengelolaan tenaga kerja dan transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat menerapkan beberapa langkah strategis diantaranya:

1. Penyusunan program pelatihan berbasis kebutuhan, yang relevan dengan tugas dan fungsi ASN di era digital.
2. Optimalisasi anggaran untuk pelatihan berkelanjutan, sehingga pengembangan kompetensi dapat dilakukan secara konsisten.

3. Evaluasi yang terintegrasi dengan kinerja, untuk memastikan hasil pelatihan berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Dalam penerapan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang dilakukan oleh aparatur pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas kinerja ASN dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, khususnya dalam menjawab kebutuhan dan tantangan era digital. Pengembangan kompetensi ini mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan teknis, manajerial, dan sosio-kultural, yang harus relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat.

Maka dari itu perlu bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat untuk megimlepentasikan kebijakan pengembangan kompetensi ASN tetutama dalam menghadapi tantanga era digital. sehingga dapat menciptakan SDM yang kreatif dan inovatif serta tangguh dalam menghadapi tantangan era digital sekaligus mewujudkan visi dan misi pembangunan jangka panjang.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen ASN, pengembangan kompetensi ASN wajib dilaksanakan paling sedikit 20 jam pelajaran pertahun. Hal ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana dan sistematis.

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Badan pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) sumbar, Telah mengadakan pelatihan *Government*

Transformation Academy (GTA) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi ASN dan mendukung Transformasi digital di lingkungan instansi pemerintah. GTA dirancang khusus bagi ASN untuk membangun kompetensi ASN.

Implementasi kebijakan pelatihan GTA ini dapat menjadi langkah strategis dalam menciptakan ASN yang adaptif dan inovatif, sehingga dapat memperkuat Fondasi Birokrasi yang berorientasi pada pelayanan publik berbasis digital bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA MENGHADAPI TANTANGAN ERA DIGITAL PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT”**. permasalahan yang akan dibahas mengenai bagaimana dinas terkait dalam mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam menghadapi tantangan era digital, apa yang menjadi faktor penghambat dan solusi yang di ambil untuk meningkatkan kemampuan yang lebih baik.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah yang akan di jawab yaitu:

1. Bagaimanakah cara pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam menghadapi tantangan era digital?

2. Apakah solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam menghadapi tuntutan era digital?

1.3 Tujuan Magang

Tujuan Magang yang dilakukan oleh penulis yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana cara pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara menghadapi tantangan di era digital.
2. Untuk mengetahui apa solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam menghadapi tuntutan era digital

1.4 Manfaat Magang

Kegiatan magang ini merupakan salah satu bentuk proses untuk mempelajari praktek-praktek pekerjaan yang ada di lapangan pada instansi pemerintahan sehingga dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil Laporan magang ini bertujuan untuk memberikan masukan kepada instansi mengenai kebijakan pengembangan kompetensi ASN dalam menghadapi tantangan era digital. Penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi mengenai langkah-langkah kebijakan yang sebaiknya diambil di masa yang akan datang

2. Bagi Akademisi

Sebagai bahan tambahan untuk pengetahuan, wawasan, dan informasi terkait dengan Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN Menghadapi Tantangan Era Digital

3. Bagi Mahasiswa

Sebagai bahan referensi dan untuk menambahkan pengetahuan dan mengkaji masalah-masalah yang terkait dengan Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Menghadapi Tantangan Era Digital

1.5 Tempat dan Waktu

Tempat yang dipilih untuk melaksanakan kegiatan magang atau kerja lapangansesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibahas di atas yaitu pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Baratselama 40 hari kerja dengan hari kerja Senin – Jum'at.

1.6 Metode Magang

Kegiatan penelitian dilakukan melalui magang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Pelaksanaan magang dilakukan 40 hari kerja dengan Metode peninjauan langsung serta melakukan wawancara dengan Sub bagian Umum dan Kepegawaian Analisis Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

1.7. Sistematika Penulisan

Agar dapat memperoleh laporan ini maka penulis menyusun sistematika, laporan Tugas Akhir dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, tempat dan waktu magang, metode magang, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berkaitan dengan teori iniberdasarkan judul yang akan dibahas oleh penulis tentang implementasi kebijakan pengembangan kompetensi ASN menghadapi tantangan era digital pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

BAB III GAMBARAN UMUM INSTANSI

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang hasil studi lapangan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mengenai implementasi kebijakan pengembangan kompetensi ASN menghadapi tantangan era digital pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil pembahasan serta saran yang berguna sebagai bahan peningkatan di masa yang akan datang.

