



Pengembangan Kompetensi Digital ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Riau: Strategi dan Tantangan Implementasi

Pebby Regita Sinaga^{1*}, Bismar Arianto²

¹⁻² Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang, Indonesia

Jl. Raya Dompok, Dompok, Kec. Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang,
Kepulauan Riau 29115

Korespondensi penulis: pebbyregita0@gmail.com

Abstract. *The development of information and communication technology (ICT) has changed governance in Indonesia, driving digital transformation to improve public services, transparency, and accountability. In this context, the Regional Civil Service Agency (BKD) of the Riau Islands Province plays an important role in developing the digital competence of the State Civil Apparatus (ASN). This study aims to identify the strategies implemented by BKD in developing ASN digital competence and the challenges faced during implementation. The research method used is a qualitative approach with a case study design, involving in-depth observation interviews. The results of the study indicate that although various strategies have been implemented, challenges such as the digital literacy gap between generations, infrastructure constraints, and cultural resistance are still significant obstacles. Recommendations for improving the development of ASN digital competence include improving IT infrastructure, ongoing training programs, and strengthening regulations. This study is expected to provide an empirical overview and recommendations to accelerate digital transformation in the local government environment.*

Keywords: *Digital Competence Development, State Civil Apparatus, Regional Civil Service Agency, Digital Transformation, Information Technology Infrastructure*

Abstrak. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah mengubah tata kelola pemerintahan di Indonesia, mendorong transformasi digital untuk meningkatkan pelayanan publik, transparansi, dan akuntabilitas. Dalam konteks ini, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kepulauan Riau berperan penting dalam pengembangan kompetensi digital Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi yang diterapkan oleh BKD dalam pengembangan kompetensi digital ASN serta tantangan yang dihadapi selama implementasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, melibatkan wawancara mendalam observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun berbagai strategi telah diterapkan, tantangan seperti kesenjangan literasi digital antar generasi, kendala infrastruktur, dan resistensi budaya masih menjadi hambatan signifikan. Rekomendasi untuk meningkatkan pengembangan kompetensi digital ASN mencakup peningkatan infrastruktur TI, program pelatihan berkelanjutan, dan penguatan regulasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris dan rekomendasi untuk mempercepat transformasi digital di lingkungan pemerintahan daerah.

Kata kunci: Pengembangan Kompetensi Digital, Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Daerah, Transformasi Digital, Infrastruktur Teknologi Informasi

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam tata Kelola pemerintahan. Pemerintah Indonesia, melalui berbagai kebijakan nasional seperti Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), mendorong seluruh instansi pemerintah untuk melakukan transformasi digital guna meningkatkan kualitas pelayanan publik, transparansi, dan akuntabilitas birokrasi. Dalam konteks ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai ujung tombak pelaksanaan kebijakan publik diharapkan mampu menguasai kompetensi digital yang relevan agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal di era digital (Sari, 2021).

Dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara Pasal 21 dan 22 Nomor 5 Tahun 2014 mengatur hak-hak yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Salah satu hak tersebut adalah hak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi. Hal ini dimaksudkan agar instansi pemerintah dapat memiliki pegawai yang kompeten (Rachmawati, 2022). BKD dan KORPRI Kepulauan Riau sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pengelolaan kepegawaian di tingkat Provinsi, memiliki peran strategis dalam memastikan ASN di wilayahnya memiliki kompetensi digital yang memadai.

Tantangan yang dihadapi tidak hanya terkait dengan peningkatan kapasitas individu ASN, tetapi juga menyangkut kesiapan organisasi dalam menyediakan infrastruktur, sistem, dan budaya kerja yang mendukung digitalisasi. Selain itu, keberagaman latar belakang pendidikan, usia, dan pengalaman ASN di lingkungan BKD dan KORPRI Kepulauan Riau turut mempengaruhi kecepatan dan efektivitas proses adaptasi terhadap teknologi baru (Halim, 2020). Upaya pengembangan kompetensi digital ASN di BKD dan KORPRI Kepulauan Riau menjadi semakin penting mengingat tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, transparan, dan berbasis teknologi semakin tinggi.

Namun, proses ini tidak selalu berjalan dengan lancar. Berbagai kendala seperti keterbatasan anggaran, infrastruktur teknologi, akses terhadap internet yang belum merata, serta resistensi terhadap perubahan masih menjadi hambatan yang harus diatasi (Prasetyo, 2021). Oleh karena itu, diperlukan strategi yang terencana dan berkelanjutan, serta komitmen dari seluruh pemangku komitmen dari seluruh pemangku kepentingan untuk mewujudkan ASN yang profesional, adaptif, dan siap menghadapi tantangan era digital.

Penelitian ini berfokus pada BKD dan KORPRI Kepulauan Riau untuk mengidentifikasi strategi yang telah diterapkan dalam pengembangan kompetensi digital ASN serta tantangan yang dihadapi selama proses implementasi. Penelitian ini penting untuk memberikan gambaran empiris dan rekomendasi yang dapat membantu mempercepat transformasi digital birokrasi di wilayah kepulauan yang memiliki karakteristik unik dan kompleks (Sukardi, 2022). Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugas dan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi digital ASN harus dirancang secara strategis dan terintegrasi dengan kebijakan pemerintah pusat maupun daerah agar dapat menjawab tantangan tersebut secara efektif.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait “ Pengembangan Kompetensi Digital ASN di Badan Kepegawaian Daerah

Kepulauan Riau: Strategi dan Tantangan Implementasi.” Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Riau dalam menghadapi tantangan implementasi pengembangan kompetensi digital ASN dan strategi apa yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dalam menghadapi tantangan tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi dan tantangan dalam pengembangan kompetensi digital ASN di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kepulauan Riau. Penelitian dilaksanakan di BKD dan KORPRI Kepulauan Riau sebagai lokasi yang tepat karena peran strategisnya dalam pengelolaan kepegawaian di tingkat provinsi. Partisipan penelitian terdiri dari pejabat struktural dan staf yang langsung terlibat dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi digital. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam dengan pendekatan semi-terstruktur untuk menggali informasi secara komprehensif, observasi langsung terhadap pelatihan dan aktivitas digitalisasi di BKD dan KORPRI, serta dokumentasi yang mencakup kebijakan. Aspek etika penelitian juga diutamakan melalui perolehan persetujuan partisipan, pemberian informasi yang jelas terkait tujuan penelitian, serta jaminan kerahasiaan, pendekatan metode ini diharapkan mampu memberikan Gambaran yang utuh dan mendalam mengenai Upaya pengembangan kompetensi digital ASN serta tantangan implementasinya di lingkungan BKD Kepulauan Riau.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Kompetensi Digital Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kepulauan Riau merupakan langkah strategis dalam mendukung transformasi digital pemerintahan daerah. Kompetensi digital ASN menjadi sangat penting di era digital saat ini, dimana pelayanan publik yang efisien dan transparan sangat diharapkan oleh masyarakat. Penelitian ini menemukan bahwa meskipun berbagai strategi telah diterapkan, tantangan yang dihadapi dalam implementasi pengembangan kompetensi digital ASN masih cukup signifikan.

Tantangan dalam Pengembangan Kompetensi Digital ASN di BKD Kepulauan Riau **Kesenjangan Literasi Digital Antar Generasi ASN**

Salah satu hambatan utama dalam pengembangan kompetensi digital ASN di BKD Kepulauan Riau adalah kesenjangan literasi digital yang signifikan antara generasi muda dan

generasi senior. Mayoritas ASN yang masih aktif merupakan generasi X dan baby boomer yang mengalami kesulitan beradaptasi dengan teknologi digital baru dibandingkan generasi milineal dan Z yang lebih melek teknologi (Sitorus, 2021). Hal ini menimbulkan kecepatan adopsi teknologi yang tidak merata dan memengaruhi efektivitas transformasi digital di lingkungan pemerintahan.

Kesenjangan ini tidak hanya teknis, tetapi juga bersifat psikologis karena adanya resistensi terhadap perubahan dan kekhawatiran akan ketidakmampuan menguasai teknologi. Menurut Syarif et al. (2024), perlu adanya intervensi khusus yang mempertimbangkan perbedaan tingkat literasi ini dengan desain pelatihan yang lebih inklusif dan bertahap untuk mendukung ASN generasi senior. Pelatihan yang melibatkan metode pembelajaran yang interaktif dan kolaboratif dapat membantu ASN senior merasa lebih nyaman dan percaya diri dalam menggunakan teknologi baru. Oleh karena itu, pelatihan pendampingan dan mentoring digital yang melibatkan ASN muda sebagai fasilitator untuk ASN senior dapat menjadi solusi efektif untuk mengatasi kesenjangan ini, sebagaimana terbukti di Provinsi Sulawesi Barat (Syarif et al., 2024). Program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan digital ASN senior, tetapi juga membangun hubungan antar generasi yang lebih baik di lingkungan kerja.

Kendala Infrastruktur Teknologi Informasi

Informasi teknologi di Kepulauan Riau masih belum merata, terutama pada wilayah perbatasan dan pulau-pulau kecil. Akses internet yang tidak stabil menjadi kendala signifikan dalam implementasi pelatihan digital dan penggunaan aplikasi manajemen kepegawaian berbasis online (Syarief et al., 2024). Hal ini menghambat ASN di lokasi tersebut dalam mengakses materi dan pelatihan dan melakukan tugas administrasi berbasis digital secara optimal. Keterbatasan perangkat keras yang memadai juga menjadi masalah. Banyak kantor Pemerintah Daerah di wilayah terpencil belum memiliki komputer atau perangkat mobile yang sesuai standar untuk mendukung pelatihan dan kerja digital (Syamsuardi, 2022). Masalah ini menyebabkan kurang optimalnya efektivitas pelatihan dan menghambat proses migrasi kerja manual ke digital. Penelitian ini menekankan pentingnya investasi dan peningkatan infrastruktur TI, mulai dari perluasan akses internet broadband, pengadaan perangkat keras, sampai dengan fasilitas pendukung lain seperti ruang pelatihan digital yang representatif sebagai bagian dari roadmap pengembangan kompetensi digital ASN (Islamiaty & Afinira, 2023). Selain itu, kerjasama dengan penyedia layanan internet untuk meningkatkan konektivitas di daerah terpencil juga sangat diperlukan.

Resistensi Budaya dan Regulasi yang Belum Konsisten

Selain masalah infrastruktur dan sumber daya manusia, resistensi budaya kerja juga menjadi tantangan besar. Sebagian ASN merasa nyaman dengan sistem kerja manual yang sudah lama berjalan dan takut kehilangan peran akibat otomatisasi digital (Wahyudi, 2021). Hal ini memperlambat adopsi teknologi baru dan menimbulkan resistensi yang harus dikelola dengan baik melalui manajemen perubahan. Dari sisi regulasi dan standar implementasi, meskipun pemerintah pusat telah menetapkan berbagai kebijakan untuk transformasi digital, di tingkat daerah penerapan kebijakan tersebut masih belum konsisten dan kurang diawasi secara ketat. Akibatnya, muncul inkonsistensi dalam pelaksanaan pelatihan dan penggunaan aplikasi digital di perangkat daerah (Syarif et al., 2024). Kebijakan yang terintegrasi dan pengawasan pelaksanaan elektronik yang ketat sangat diperlukan agar transformasi digital dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Strategi Pengembangan Kompetensi Digital ASN di BKD Kepulauan Riau Pelatihan Intensif dan Berkelanjutan

BKD Kepulauan Riau khususnya bidang UPTD menerapkan program pelatihan intensif berbasis digital menggunakan berbagai metode seperti e-learning, webinar, dan pelatihan tatap muka. Pelatihan ini dirancang untuk memenuhi beragam kebutuhan ASN dengan mempertimbangkan tingkat literasi digital dan jabatan ASN yang berbeda (Wahyudi, 2021). Pendekatan pelatihan berkelanjutan ini penting agar ASN dapat terus meningkatkan kemampuan digital seiring perkembangan teknologi. Program Digital Talent Scholarship yang difasilitasi oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika juga menjadi pintu gerbang penting bagi ASN untuk menguasai keterampilan teknologi informasi, keamanan siber, serta pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan (Syarif, Adiatma, & Hawari, 2024). Ini merupakan upaya strategis untuk menghasilkan ASN yang adaptif dan kompeten secara digital. Pelatihan yang dilakukan tidak hanya berfokus pada aspek teknis penggunaan aplikasi, tetapi juga pada pemahaman tentang pentingnya transformasi digital dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, ASN tidak hanya dilatih untuk menggunakan teknologi, tetapi juga memahami konteks dan manfaat dari teknologi tersebut dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Selain itu, kolaborasi lintas instansi juga menjadi faktor penting dalam mempercepat pengembangan kompetensi digital ASN di BKD Kepulauan Riau. Kerjasama antara pemerintah daerah, lembaga pendidikan, dan sektor swasta dapat memperluas akses terhadap sumber daya pelatihan, menghadirkan inovasi baru dalam metode pembelajaran, serta meningkatkan relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja digital saat ini (Syarif

et al., 2024). Dukungan regulasi yang jelas dan konsisten dari pemerintah pusat turut memperkuat pelaksanaan program-program ini, sehingga proses transformasi digital dapat berjalan secara terarah dan berkelanjutan (Wahyudi, 2021). Dengan demikian, sinergi antara peningkatan infrastruktur, penguatan regulasi, dan kolaborasi multipihak menjadi kunci utama dalam menciptakan ASN yang profesional, adaptif, dan siap menghadapi tantangan era digital (Islamiaty & Afinira, 2023).

Integrasi Sistem Aplikasi Digital Manajemen Kepegawaian

BKD Kepulauan Riau mengoperasikan beberapa aplikasi digital penting yang menjadi tulang punggung pengelolaan ASN, yaitu:

SIMANJA (Sistem Manajemen Kinerja):

ASN yang bekerja di wilayah kerja Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sudah menggunakan aplikasi SIMANJA dan menyampaikan hasil kinerjanya secara digital berdasarkan perjanjian kinerjanya dengan atasan masing-masing. Aplikasi ini digunakan untuk memantau penilaian kinerja ASN secara digital dan terintegrasi (SYAMSUARDI, 2022). Dengan SIMANJA, evaluasi kinerja menjadi lebih transparan, akurat, serta real-time sehingga mendorong ASN untuk lebih produktif dan bertanggung jawab (Jurnal Transformasi Administrasi, 2025). Namun, kendala yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman ASN dalam menggunakan aplikasi ini, yang dapat mengakibatkan data yang tidak akurat. Aplikasi SIMANJA juga digunakan untuk mengusulkan pangkat, gaji pokok, DUPAK, pensiun, dan lain-lain. Bahkan aplikasi tersebut telah terintegrasi dengan Badan Kepegawaian Negara dan instansi terkait lainnya yang tentunya dapat mengaksesnya. Meskipun menggunakan teknologi digital dalam pengelolaan ASN, namun harus ada pencadangan data yang aman dan rahasia karena mengingat dunia telah didominasi oleh teknologi digital, negara harus memiliki tim penyadapan (SYAMSUARDI, 2022).

SIAP (Sistem Informasi Administrasi Pegawai):

Aplikasi SIAP dilengkapi dengan GPS selfie dan face camera untuk mengidentifikasi ASN yang di-fingerprint secara objektif. Penerapan absensi digital online telah tertuang dalam Peraturan Gubernur Provinsi Kepulauan Riau dan Peraturan Gubernur, dan seluruh ASN yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah menggunakannya secara efektif. Absensi digital ini terintegrasi dengan GPS dan dilengkapi dengan peta lokasi dan video. Absensi digital ini menggunakan sidik jari dan dapat digunakan dengan smartphone, desktop, dan laptop. Dari total jumlah PNS, 80% telah menggunakan absensi digital, dan 20% PNS di Kepulauan Riau menggunakan strip sidik jari dan tanda tangan absensi manual di tempat kerja (SYAMSUARDI, 2022).

SILAT (Sistem Informasi Layanan Administrasi Kepegawaian Terpadu):

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kepulauan Riau dan Korps Pegawai Negeri Sipil (BKD & KOPRI) menyampaikan, manajemen ASN PNS telah dilakukan secara digital daring melalui aplikasi SILAT yang dapat digunakan melalui smartphone untuk diakses kapan saja dan di mana saja. Kepala Bidang Penegakan Disiplin dan informasi menjelaskan, aplikasi digital SILAT merupakan inovasi digital untuk memberikan pelayanan terbaik kepada ASN di lingkup kerja Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau (SYAMSUARDI, 2022).

OAC (Online Assessment Center)

Merupakan aplikasi berbasis daring yang digunakan untuk melaksanakan asesmen kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) secara online. Melalui OAC, proses penilaian potensi, kompetensi, dan simulasi assessment center dapat dilakukan tanpa perlu tatap muka langsung, sehingga sangat efisien terutama untuk wilayah dengan tantangan geografis seperti Kepulauan Riau. Aplikasi ini menyediakan fitur tes kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural secara online, serta rekapitulasi hasil yang dapat diakses langsung oleh pejabat pembina kepegawaian.

SIDASI (Sistem Data dan Informasi Kepegawaian)

Aplikasi SIDASI berfungsi untuk memudahkan pengelolaan data kompetensi pegawai secara digital, meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam pengolahan data. Dengan sistem ini, informasi terkait kepegawaian dapat diakses dengan lebih cepat dan transparan, mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik (SIDASI, 2025).

Meskipun aplikasi ini banyak membantu operasional dan pengembangan kompetensi ASN, beberapa kendala masih ditemui. Misalnya, infrastruktur internet yang tidak stabil menyebabkan akses aplikasi menjadi lambat dan kurang responsif. Selain itu, beberapa ASN mengalami kesulitan teknis penggunaan aplikasi karena keterbatasan kemampuan dital (Syarif et al., 2024). Oleh karena itu, pelatihan teknis yang berfokus pada aplikasi-aplikasi ini menjadi sangat penting.

Pemberian Insentif dan Pembentukan Komunitas Belajar Digital

Pemberian insentif kepada ASN yang menunjukkan kemajuan dalam penguasaan teknologi digital menjadi salah satu strategi motivasi yang efektif. Bentuk insentif meliputi penghargaan, sertifikat kompetensi digital, dan peluang kenaikan pangkat lebih cepat bagi ASN yang aktif mengikuti pelatihan dan mampu mengimplementasikan teknologi digital secara nyata di lingkungan kerja (Syarif et al., 2024). Program ini mendorong ASN untuk bersemangat menimba ilmu dan mengaplikasikan teknologi digital di lingkungan kerjanya.

Pembentukan komunitas belajar digital di lingkungan BKD Kepulauan Riau memperkuat budaya kolaborasi dan saling bertukar pengetahuan antar ASN. Komunitas ini menjadi wadah berbagi pengalaman, menyelesaikan masalah bersama, serta mendorong pembelajaran kolektif yang berkelanjutan (Sitorus, 2021). Dengan adanya komunitas ini, ASN dapat saling mendukung dalam proses belajar dan adaptasi terhadap teknologi baru, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan.

Studi Kasus dan Praktik Baik dari Daerah lain

Untuk memperkaya dan mempercepat pengembangan kompetensi digital ASN, BKD Kepulauan Riau dapat mencontoh praktik baik dari daerah lain. Di Provinsi Jawa Barat, pelatihan digital dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, dengan fokus yang jelas pada pengembangan kompetensi sesuai posisi dan jabatan ASN. Pendekatan ini memberikan arah yang tepat dalam mendukung karier ASN (Syarif et al., 2024).

Di Sulawesi Barat, BPSDMD mengimplementasikan program mentoring digital dimana ASN muda menjadi fasilitator dalam membimbing ASN senior, sehingga transfer pengetahuan berjalan efektif dan mengurangi kesenjangan literasi digital antar generasi (Syarif et al., 2024). Program mentoring ini juga membangun rasa kebersamaan dan mendukung percepatan adaptasi teknologi digital.

Praktik baik lainnya dapat ditemukan di beberapa daerah yang telah berhasil mengimplementasikan sistem pelatihan berbasis proyek, dimana ASN terlibat langsung dalam proyek-proyek digital yang nyata. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis mereka, tetapi juga memberikan pengalaman praktis yang berharga dalam penerapan teknologi di dunia nyata.

Analisis Kebutuhan dan Evaluasi Program

Analisis kebutuhan pelatihan menjadi langkah awal yang krusial dalam merancang program pengembangan kompetensi digital ASN. Evaluasi ini dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi dan menentukan modul pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan ASN tiap perangkat daerah (Islamiasty & Afnira, 2023).

Evaluasi program pelatihan dilakukan melalui pengukuran capaian kompetensi, tingkat partisipasi ASN, dan dampak pelatihan terhadap kinerja kerja. Hal ini membantu BKD untuk melakukan penyesuaian dan peningkatan kualitas program pelatihan secara berkelanjutan, agar program pengembangan mampu mencapai tujuan berupa peningkatan kualitas pelayanan publik (Islamiaty & Afnira, 2023).

Pentingnya umpan balik dari ASN yang mengikuti pelatihan juga tidak dapat diabaikan. Melalui survei dan diskusi kelompok, BKD dapat mengumpulkan informasi berharga

mengenai efektivitas pelatihan dan area yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, program pengembangan kompetensi digital dapat terus disempurnakan dan disesuaikan dengan kebutuhan nyata di lapangan.

Implikasi dan Rekomendasi

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi digital ASN di BKD Kepulauan Riau harus didukung dengan penanganan holistik mulai dari peningkatan sarana dan parasarana teknologi, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang disesuaikan dengan jenjang ASN, hingga perubahan budaya kerja yang mendukung transformasi digital (Syarif et al., 2024).

Rekomendasi utama meliputi peningkatan investasi infrastruktur TI di wilayah terpencil, penyelenggaraan program pelatihan dan mentoring digital secara berkelanjutan, serta adanya mekanisme monitoring dan evaluasi yang sistematis untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutan program pengembangan kompetensi digital ASN (Islamiaty & Afnira, 2023).

Selain itu, penguatan regulasi dan standarisasi penerapan sistem digital harus dijalankan dengan ketat supaya transformasi digital di tingkat daerah dapat berjalan sinergis dan konsisten sesuai kebijakan nasional (Jurnal Transformasi Administrasi, 2025). Dengan langkah-langkah ini, diharapkan pengembangan kompetensi digital ASN di BKD Kepulauan Riau dapat berjalan lebih optimal dan mampu mendukung terwujudnya sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) yang efektif dan efisien.

REFERENSI

- Halim, A. (2020). Pengembangan kompetensi ASN dalam era digital. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(3), 201–210.
- Islamiaty, & Afnira. (2023). Pengembangan kompetensi digital ASN di Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Transformasi Administrasi*.
- Islamiaty, F., & Afnira, I. (2023). Roadmap pengembangan kompetensi digital ASN di daerah kepulauan. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 7(2), 112–125.
- Jurnal Transformasi Administrasi. (2025). Transformasi digital birokrasi di Indonesia. *Jurnal Transformasi Administrasi*.
- Prasetyo, E. (2021). Kendala dalam implementasi SPBE di Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 9(2), 89–98.
- Rachmawati, D. (2022). Transformasi digital dalam pelayanan publik: Tantangan dan peluang. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 45–60.

- Sari, R. (2021). Peran ASN dalam era digital: Studi kasus di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 15(2), 123–135.
- SIDASI. (2025). *Digitalisasi data kompetensi*. <https://sidasi.kepriprov.go.id/>
- Sitorus. (2021). Kesenjangan literasi digital di kalangan ASN. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Sukardi, M. (2022). Strategi pengembangan kompetensi digital ASN di era transformasi digital. *Jurnal Kebijakan Publik*, 10(1), 15–30.
- Syamsuardi. (2022). Efektivitas aplikasi presensi digital di lingkungan pemerintah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Syarif, M., Adiatma, R., & Hawari, D. (2024). Strategi inklusif pengembangan kompetensi digital ASN: Studi kasus di Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Inovasi Pelayanan Publik*, 9(1), 45–59.
- Syarif, M., Adiatma, R., & Hawari, D. (2024). Tantangan dan strategi pengembangan kompetensi digital ASN. *Jurnal Teknologi dan Kebijakan Publik*.
- Wahyudi, A. (2021). Manajemen perubahan dan digitalisasi ASN di era SPBE. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(3), 221–234.
- Wahyudi. (2021). Transformasi digital dalam pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*.