

Langkah-langkah Strategis Pemenuhan Kebutuhan SDM Talenta Digital di Lingkungan Pemerintahan Indonesia

Fika Fauzia¹, Adinda Virantika², Gerry Firmansyah³

¹ Dewan TIK Nasional, ² Magister Ilmu Administrasi, Universitas Prof Dr Moestopo (Beragama),

³ Magister Ilmu Komputer, Universitas Esa Unggul

¹fika.wantiknas@gmail.com, ²adindavp@student.moestopo.ac.id, ³gerry@esaunggul.ac.id

Abstract — To implement digital transformation optimally, the government needs qualified human resources (HR). However, Indonesia is currently facing limited numbers of ICT-skilled human resources thus hindering the digital government implementation. The digital government itself is part of realizing the "Vision of Indonesia 2045" and the implementation of the Electronic-Based Government System (SPBE), One Data Indonesia (SDI), and the National Strategy for Artificial Intelligence. Therefore, it is urgent to meet the needs of digital talent human resources within the government.

Using descriptive qualitative research method, this paper analyzes the challenges and provides recommendations to accelerate the fulfillment of digital talent human resources in the Indonesian government.

Keyword — Digital talent HR, digital government, digital transformation, re-skilling, talent pool, up-skilling.

Abstrak — Untuk melakukan transformasi digital secara optimal, pemerintah tentunya membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni. Namun, saat ini Indonesia mengalami keterbatasan SDM yang memiliki kemampuan di bidang TIK sehingga menghambat implementasi pemerintahan digital. Pelaksanaan pemerintahan digital sendiri merupakan bagian dari merealisasikan "Visi Indonesia 2045" dan implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), Satu Data Indonesia (SDI), dan Strategi Nasional Kecerdasan Artifisial. Dengan demikian, dirasakan adanya urgensi untuk memenuhi kebutuhan SDM talenta digital di lingkungan Pemerintah.

Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, paper ini menganalisis tantangan yang dihadapi serta mencoba memberikan rekomendasi untuk mempercepat pemenuhan SDM talenta digital di lingkungan Pemerintahan Indonesia.

Kata kunci — Pemerintahan digital, re-skilling, SDM talenta digital, talent pool, transformasi digital, up-skilling.

I. PENDAHULUAN

Era revolusi Industri 4.0 seringkali dijadikan sebagai latar belakang pelaksanaan transformasi digital. Namun, tidak hanya pada sektor industri, transformasi digital juga dilakukan oleh Pemerintah untuk menghasilkan layanan yang lebih mudah diakses, efektif, efisien, dan inklusif. Secara umum dan sederhana, transformasi digital dalam Pemerintahan dapat kita rasakan pada layanan yang dapat diakses secara daring, baik yang berbasis web atau aplikasi *mobile*. Pada pemanfaatan yang lebih canggih, teknologi-teknologi seperti *3D Printing*, *Cloud Computing*, dan *artificial intelligence* telah banyak digunakan oleh negara-

negara maju untuk menjamin ketersambungan antar layanan serta meminimalisir penggunaan sumber daya sehingga menciptakan layanan yang tidak hanya mudah diakses (*online*) tetapi juga benar-benar efektif, efisien dan inklusif.

Menurut Deloitte, transformasi digital adalah penggunaan teknologi untuk secara radikal meningkatkan kinerja atau jangkauan organisasi. Dalam bisnis yang ditransformasikan secara digital, teknologi digital memungkinkan proses yang lebih baik, melibatkan talenta, dan model bisnis baru [1].

Dari definisi tersebut dapat kita simpulkan bahwa pelaksanaan transformasi digital tidak hanya sekedar mengubah cara mengeksekusi sesuatu yang awalnya manual berubah menjadi digital, namun juga pentingnya menciptakan model bisnis yang baru —disinilah layanan yang lebih mudah diakses, efektif, efisien, dan inklusif diramu— serta keterlibatan sumber daya manusia (SDM) sebagai *driver* harus memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mengoperasikan, mengelola, maupun berinovasi dengan teknologi digital.

Meskipun pemanfaatan teknologi digital dapat memudahkan pekerjaan manusia, atau bahkan dapat menggantikan pekerjaan manusia, namun pada dasarnya teknologi hanya berperan sebagai *tools* atau *enabler*. Sehingga untuk melakukan transformasi digital secara optimal, suatu organisasi —dalam hal ini Pemerintah— membutuhkan SDM yang mumpuni baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Sayangnya, saat ini Pemerintah Indonesia mengalami keterbatasan SDM yang memiliki kemampuan di bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sehingga menghambat implementasi pemerintahan digital. Terlebih lagi, klasifikasi jabatan untuk bidang yang memiliki keterkaitan dengan TIK hanya sebatas Jabatan Fungsional Statistisi dan Jabatan Fungsional Pranata Komputer. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2019, terdapat 6,783 Pejabat Fungsional Statistisi dan Pranata Komputer [2] dari total 953,371 Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kementerian/Lembaga [3], atau hanya sekitar 0.7% dari total PNS di Instansi Pemerintah Pusat.

Kurangnya jumlah SDM talenta digital di lingkungan Pemerintah Indonesia ini tentunya menghambat Indonesia dalam merealisasikan pemerintahan digital sehingga menyebabkan Indonesia tertinggal dari negara-negara lain, bahkan negara tetangga. Pada survei e-Government

Development Index (EGDI) yang dirilis oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2020, Indonesia berada pada peringkat 88 dari 193 negara, jauh di bawah Singapura dan Malaysia yang masing-masing berada di peringkat 11 dan 47 [4].

Sadar dengan masalah tersebut, beberapa upaya telah dilakukan oleh Pemerintah Indonesia, salah satunya adalah dengan menerbitkan Daftar Unit Kompetensi Okupasi dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia bidang TIK tahun 2018 dengan tujuan menyediakan referensi kompetensi TIK yang dibutuhkan oleh pemerintah, industri TIK, perguruan tinggi, asosiasi profesi bidang TIK, dan lembaga-lembaga lain yang bergerak di bidang TIK. Namun saat ini, terdapat kesenjangan antara standar kompetensi jabatan fungsional PNS terkait dengan TIK dengan standar kompetensi yang ditetapkan dalam Daftar Unit Kompetensi Okupasi TIK. Hal ini mengakibatkan pegawai PNS pada jabatan fungsional tersebut —selain jumlahnya kurang— belum memiliki standar kompetensi teknis TIK yang memadai.

Di sisi lain, permintaan SDM talenta digital di pasar tenaga kerja tidak diimbangi dengan ketersediaan SDM talenta digital itu sendiri. Hal ini menyebabkan tingginya tingkat gaji SDM talenta digital pada pasar tenaga kerja. Sehingga menjadi tantangan bagi pemerintah untuk membuat skema remunerasi yang tepat bagi pegawai pemerintah di bidang TIK. Dengan demikian, Pemerintah dapat meningkatkan daya tawar dalam memperoleh SDM talenta digital yang berkualitas.

Selain merilis Daftar Unit Kompetensi Okupasi, pemerintah juga menginisiasi program-program lain seperti Government Transformation Academy (GTA) yang diusung oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) [5], *e-Government Capacity Building* yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) [6], serta skema perekrutan khusus yang dilakukan oleh salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Pemerintah Provinsi Jawa Barat, Jabar Digital Service untuk merekrut SDM unggul juga menjadi upaya penyelesaian pemenuhan kompetensi digital di lingkungan pemerintah [7]. Inisiatif yang dilakukan oleh pemerintah pusat maupun daerah, perlu dikaji dan dianalisa upaya manakah yang paling tepat untuk karakter dan keadaan saat ini di lingkungan Pemerintah Indonesia. Karena apabila Pemerintah Indonesia tidak segera memenuhi kebutuhan SDM talenta digital, maka akan sulit bagi Indonesia untuk mengejar ketertinggalan di era saat ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pemerintahan Digital

Sebelum istilah pemerintahan digital menjadi tren, kita sering mendengar istilah *electronic government* atau disingkat sebagai *e-government*. Mengacu pada laporan OECD *Recommendation of the Council on Digital Government Strategies* (2014), *e-government* mengacu pada

penggunaan TIK, dan khususnya Internet, untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang lebih baik. Pada penerapan *e-government*, Pemerintah memprioritaskan layanan *online*. Namun, seringkali ini tidak secara signifikan mengubah struktur dan proses *back-office* yang dirancang ketika tujuannya adalah pencapaian efisiensi operasional yang lebih baik dalam domain kebijakan tertentu [5].

Pemanfaatan teknologi digital yang lebih komprehensif dalam pemerintahan menyebabkan terjadinya pergeseran paradigma dari *e-government* menjadi pemerintahan digital. Menurut laporan OECD yang sama, pemerintahan digital didefinisikan sebagai penggunaan teknologi digital, sebagai bagian terpadu dari strategi modernisasi pemerintah, untuk menciptakan nilai publik. Pelaksanaan pemerintahan digital bergantung pada ekosistem yang terdiri dari aktor pemerintah, organisasi non-pemerintah, bisnis, asosiasi masyarakat dan individu yang mendukung produksi dan akses ke data, layanan, dan konten melalui interaksi dengan pemerintah [8].



Gambar 1: Tahapan menuju transformasi digital pemerintah

Menuju transformasi digital, pemerintah Indonesia menyiapkan regulasi yang menjadi fondasi saat pemerintah bertransformasi ke arah digital yaitu Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang tertuang pada Peraturan Presiden No. 95 tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Perpres SPBE tersebut mengatur keterpaduan proses bisnis serta pemanfaatan teknologi canggih seperti *big data* dan kecerdasan artifisial untuk mengoptimalkan digitalisasi layanan pemerintah. SPBE didefinisikan sebagai penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Pengguna SPBE [9].

Untuk mendukung pelaksanaan SPBE, Pemerintah Indonesia kemudian merilis Peraturan Presiden No.39 tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia (SDI) sebagai kebijakan tata kelola data pemerintah yang bertujuan untuk menciptakan data berkualitas, mudah diakses, dan dapat dibagipakaikan antar Instansi Pusat serta Daerah, sehingga nantinya data-data tersebut dapat dimanfaatkan untuk implementasi *big data* dan kecerdasan artifisial sebagai bagian dari pemerintahan digital [10].

Selain kedua Perpres tersebut, pada tahun 2020, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) meluncurkan Strategi Nasional Kecerdasan Artifisial (Stranas KA)

Indonesia 2020-2045 sebagai arah kebijakan nasional yang memuat area fokus dan bidang prioritas teknologi kecerdasan artifisial yang sebagai acuan kementerian, lembaga, pemerintah daerah dan pemangku kepentingan lainnya dalam melaksanakan kegiatan di bidang teknologi kecerdasan artifisial di Indonesia [11].

B. Literasi dan Keterampilan SDM Talenta Digital Pemerintah

Berdasarkan laporan OECD “*Strengthening Digital Government*” (2019), salah satu rekomendasi kunci untuk memperkuat pemerintahan digital adalah fokus pada pengembangan keterampilan digital dan terkait data di sektor publik, membuat profil dan jalur karir berdasarkan perkiraan kebutuhan, serta menyediakan program untuk pelatihan dan pelatihan ulang pegawai negeri [12].

Menyadari pentingnya memenuhi keterampilan digital, Pemerintah Indonesia memasukkan peningkatan kapasitas SDM SPBE menjadi salah satu bagian dari rencana strategis SPBE pada Lampiran Peraturan Presiden No.95 tahun 2018 tentang SPBE yang terbagi atas 3 (tiga) inisiatif strategis sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1[9].

TABEL 1
INISIATIF STRATEGIS PENINGKATAN KAPASITAS SDM SPBE

No	Inisiatif Strategis	Keluaran	Target Waktu	Penanggung Jawab
1	Promosi Literasi SPBE	Pelatihan dan Sosialisasi	2018-2025	Tim Koordinasi SPBE Nasional
2	Peningkatan Kapasitas ASN Penyelenggara SPBE	Standar Kompetensi Teknis SPBE	2018-2022	Menteri PAN dan RB
		Jabatan Fungsional yang Terkait SPBE	2018-2025	Menteri PAN dan RB
		Pola Remunerasi Bidang SPBE	2018-2025	Menteri PAN dan RB
		Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi	2018-2025	Pimpinan K/L/D
3	Pembangunan Forum Kolaborasi SPBE antara Pemerintah dengan Non Pemerintah	Forum Kolaborasi SPBE	2019-2020	Menteri PAN dan RB

Berikut adalah detail inisiatif strategis peningkatan kapasitas SDM SPBE seperti yang tertuang pada Perpres No.95 tahun 2018:

1. Promosi Literasi SPBE
 - a. Promosi literasi SPBE merupakan cara untuk menyampaikan informasi dan pengetahuan terkait SPBE kepada para Pengguna SPBE, baik pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), pelaku usaha, maupun masyarakat.
 - b. Promosi literasi SPBE ditujukan untuk meningkatkan kepemimpinan SPBE, kompetensi teknis SPBE bagi pegawai ASN, dan pengetahuan umum SPBE bagi masyarakat sehingga pemanfaatan SPBE menjadi optimal.
 - c. Promosi literasi SPBE dapat dilakukan melalui antara lain: sosialisasi, pelatihan, diskusi, *e-learning*, dan berbagai forum lainnya.
2. Peningkatan Kapasitas ASN Penyelenggara SPBE
 - a. Kualitas Layanan SPBE ditentukan oleh kapasitas ASN.
 - b. Peningkatan kapasitas ASN pelaksana SPBE dapat dilakukan antara lain melalui:
 - 1) pengembangan pola rekrutmen yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia ataupun Standar Kompetensi Kerja Internasional;
 - 2) pengembangan standar kompetensi teknis SPBE;
 - 3) pengembangan pola karir pegawai ASN melalui pengembangan jabatan fungsional yang terkait dengan SPBE;
 - 4) pengembangan pola remunerasi untuk pegawai ASN di bidang SPBE; dan
 - 5) pengembangan kompetensi teknis melalui pelatihan dan sertifikasi kompetensi.
3. Pembangunan Forum Kolaborasi SPBE antara Pemerintah dengan Non Pemerintah
 - a. Forum kolaborasi SPBE merupakan wadah informal untuk pertukaran informasi dan peningkatan kapasitas pelaksanaan SPBE bagi Instansi Pusat, Pemerintah Daerah, perguruan tinggi, lembaga penelitian, pelaku usaha, dan masyarakat.
 - b. Forum kolaborasi SPBE dapat dimanfaatkan untuk:
 - 1) penyampaian ide/gagasan SPBE;
 - 2) pengembangan infrastruktur dan Aplikasi SPBE dari kontribusi komunitas TIK;
 - 3) peningkatan kompetensi teknis;
 - 4) perbaikan kualitas Layanan SPBE;
 - 5) penelitian dan kajian pengembangan SPBE; dan
 - 6) penyelesaian masalah untuk kepentingan bersama.
 - c. Forum kolaborasi SPBE dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan informal dan pertemuan virtual.

Dalam Perpres No.95 tahun 2018 juga dijelaskan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terlibat dalam pelaksanaan SPBE diharapkan memiliki Kompetensi teknis SPBE antara lain dalam bidang perencanaan SPBE,

rekayasa proses bisnis pemerintahan, pengelolaan TIK yang terintegrasi, aman, dan andal, dan pengelolaan layanan yang inovatif, adaptif dan responsif [9].

Meskipun Perpres No.95 tahun 2018 telah menjabarkan poin-poin inisiatif peningkatan kapasitas SDM SPBE, namun secara umum, Indonesia belum memiliki model atau standar tingkat kompetensi digital yang harus dimiliki oleh ASN. Terlebih lagi, Jabatan Fungsional PNS yang terkait dengan TIK hanya sebatas Jabatan Fungsional Statistisi dan Jabatan Fungsional Pranata Komputer.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) No. 19 tahun 2013, Jabatan Fungsional Statistisi adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggungjawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan statistik [13]. Sedangkan Jabatan Fungsional Pranata Komputer menurut Peraturan Menteri PAN-RB No. 32 tahun 2020 adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan sistem teknologi informasi berbasis komputer [14]. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah spektrum kedua Jabatan Fungsional tersebut cukup untuk mencakup literasi dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pemerintahan digital. Sedangkan negara-negara maju seperti Australia dan Inggris memiliki hirarki kompetensi digital yang lebih detail.

Rumata, V.N., Et All. (2020) mencoba mengkolaborasikan Kerangka Literasi Digital UNESCO dengan definisi literasi digital ASN pada Peraturan Menteri PAN-RB No. 38 tahun 2017 [15] yang dirumuskan sebagai “Kemampuan ASN dalam memanfaatkan teknologi digital secara bertanggung jawab dan bijaksana untuk menunjang aktivitas kerja, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta menghasilkan inovasi kebijakan dan program” menjadi sebuah Kerangka Kompetensi Literasi Digital ASN yang dijabarkan pada Tabel 2 [16].

TABEL 2
KERANGKA KOMPETENSI LITERASI DIGITAL ASN

No	Komponen Kompetensi	Indikator
1	Wawasan Digital ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui perangkat keras dan perangkat lunak yang umum digunakan untuk menunjang aktivitas kerja 2. Mengetahui istilah-istilah dasar dalam pemanfaatan teknologi digital 3. Mampu melakukan pencarian data dan informasi yang relevan serta memahami tantangan penelusuran melalui internet 4. Memiliki wawasan global tentang perkembangan teknologi digital

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Memiliki wawasan tentang rencana dan target nasional di bidang teknologi digital dan relevansinya dengan tugas dan fungsi unit kerja atau institusi
2	Keterampilan Digital ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu mengoperasikan aplikasi dan memanfaatkan fitur yang umum digunakan untuk komunikasi melalui teknologi digital dalam rangka menunjang aktivitas kerja 2. Mampu melakukan pencarian data dan informasi yang relevan serta memahami tantangan penelusuran melalui internet 3. Mampu menentukan data dan informasi yang relevan dan terpercaya untuk dijadikan rujukan 4. Mampu memetakan relevansi perkembangan teknologi digital dengan tugas dan fungsi unit kerja atau institusi 5. Mampu mengadaptasi teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi unit kerja atau institusi 6. Mampu memanfaatkan teknologi digital untuk pengambilan keputusan
3	Perilaku Digital ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kesadaran mengenai risiko pemanfaatan teknologi digital dan kemampuan untuk mengendalikannya 2. Memahami kelemahan dan konsekuensi etis dalam berkomunikasi melalui teknologi digital 3. Mampu menganalisis dan menyajikan data dan informasi, serta memahami etika dan regulasi terkait konten digital 4. Menghasilkan inovasi kebijakan bagi institusi yang memiliki dampak terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik

C. Peningkatan Kapasitas SDM Talenta Digital Pemerintah

Saat ini, paling tidak terdapat 5 (lima) inisiatif Pemerintah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM talenta digital di lingkungan Pemerintahan, yaitu:

1. Program *Government Transformation Agency* (GTA)

Program ini merupakan salah satu akademi dari *Digital Talent Scholarship* (DTS) di tahun 2021 yang bertujuan meningkatkan kompetensi ASN dalam mendukung akselerasi transformasi digital di instansi Pemerintah.

Program DTS sendiri merupakan program yang diusung oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) untuk bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing, produktivitas, profesionalisme SDM bidang TIK bagi angkatan kerja muda Indonesia, masyarakat umum, dan ASN.

Modul GTA berfokus pada 13 (tiga belas) tema pelatihan yakni Kota Cerdas SNI ISO 37122:2019, *Get Connected*, *IT Essential*, *Cyber security Essentials*, *WI-lenial*, *IT Business Analyst*, *IT Project Management*, *Digital Public Relations*, *Analisis Media Sosial*, *Government Process Reengineering*, *Junior Network Administrator*, *Junior Graphic Designer*, dan *Data Mining Fundamental*. Pelatihan GTA ditujukan bagi 18,500 Aparatur Sipil Negara (ASN) di seluruh Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah [5]. Sayangnya, program GTA baru akan dimulai pada bulan Juni 2021 sehingga belum terdapat data mengenai jumlah peserta maupun pemetaan sebaran peserta.

2. Daftar Unit Kompetensi Okupasi dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.

Kementerian Kominfo bersama dengan Kementerian Ketenagakerjaan, KADIN Indonesia, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN), dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) telah menerbitkan Daftar Unit Kompetensi Okupasi dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia bidang TIK tahun 2018 dengan tujuan menyediakan referensi kompetensi TIK yang dibutuhkan oleh pemerintah, industri TIK, perguruan tinggi, asosiasi profesi bidang TIK, dan lembaga-lembaga lain yang bergerak di bidang TIK.

Daftar Unit Kompetensi Okupasi memiliki 16 (enam belas) area fungsi TIK yaitu: *Data Management System*; *Programming and Software Development*; *Hardware and Digital Peripherals*; *Network and Infrastructure*; *Operation and System Tools*; *Information System and Technology Development*; *IT Governance and Management*; *IT Project Management*; *IT Enterprise Architecture*; *IT Security and Compliance*; *IT Services Management System*; *IT and Computing Facilities Management*; *IT Multimedia*; *IT Mobility and Internet of Things*;

Integration Application System; dan *IT Consultancy and Advisory* [17]-[18].

3. Program Pelatihan yang diadakan oleh Badan Pelatihan dan Pengembangan (Balitbang) SDM Kementerian Kominfo dan *National Information and Communication Technology* (NICT) Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta untuk meningkatkan literasi terkait TIK baik bagi masyarakat maupun ASN [19]-[20].

4. *e-Government Capacity Building*

e-Government Capacity Building merupakan program tahunan yang diadakan oleh Kementerian PAN-RB, berkolaborasi dengan *Ministry of the Interior and Safety* (MOIS) dan *National Information Society Agency* (NIA) Republik Korea sebagai bagian dari proyek kolaborasi *e-Government Cooperation Center* (eGCC) yang merupakan kerja sama berbasis MoU antara Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Korea pada tahun 2016-2019.

Capacity Building ini diadakan di Korea setiap tahun selama eGCC berdiri dan menargetkan ASN sebagai pesertanya untuk lebih mendalami *e-government* dengan modul-modul seperti *Enterprise Architecture* (EA), *Open Government*, pemanfaatan *Cloud Computing*, Kecerdasan Artifisial, dan *Big Data* dalam Pemerintahan, dan lain sebagainya [6].

5. Skema Perekrutan SDM Jabar Digital Service (JDS)

Jabar Digital Service (JDS) merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelola Layanan Digital, Data, dan Informasi Geospasial pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. UPT ini bertugas sebagai unit yang menjalankan implementasi *smart city* di Provinsi Jawa Barat [19].

Berdasarkan data yang dikompilasi oleh World Bank di tahun 2020, JDS telah merekrut lebih dari 100 talenta TIK terbaik selama 2 tahun terakhir, dengan tingkat *turnover* yang sangat rendah. JDS menyoroti pentingnya dan pentingnya peran serta dampak sosial dan ekonominya bagi warga dan bisnis untuk menarik talenta terbaik. Para rekrutmen kemudian dilibatkan dengan tugas penting yang relevan dengan masalah mendesak saat ini, misalnya *website* terpusat untuk informasi dan koordinasi COVID-19 Provinsi Jawa Barat, sehingga terjadi *engagement* yang kuat antara Pemerintah dengan talenta yang dimiliki [9], [21].

III. METODE PENELITIAN

Dalam menyusun langkah-langkah strategis pemenuhan kebutuhan SDM talenta digital di lingkungan pemerintahan Indonesia, digunakan pendekatan metode kualitatif deskriptif dalam penyusunan. Metode ini merupakan metode yang digunakan untuk mengeksplorasi dan melakukan klarifikasi terhadap suatu fenomena dengan cara mendeskripsikan sejumlah variabel. Teknik pengumpulan

data yang digunakan adalah wawancara dan diskusi yang dilakukan secara mendalam dalam berbagai diskusi. Prosedur dalam penelitian kualitatif melibatkan tiga jenis yaitu observasi kualitatif, wawancara kualitatif dan dokumen kualitatif. Data diperoleh melalui proses wawancara kemudian dianalisis dan disajikan [22].

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa upaya telah dilakukan oleh Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas SDM pendukung transformasi digital pada sektor publik seperti, program GTA, *e-Government Capacity Building*, dan skema rekrutmen khusus yang dilakukan oleh Jabar Digital Service. Namun kita juga perlu mengkaji seberapa efektif dan efisien upaya-upaya tersebut agar tepat sasaran dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh Indonesia.

Berdasarkan tinjauan pustaka, hasil wawancara dan kunjungan kerja [5]–[21], [23]–[24], dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor utama yang menjadi tantangan bagi Indonesia untuk memenuhi kebutuhan SDM talenta digital di lingkungan pemerintahan, antara lain:

- 1) Peran, tanggung jawab, serta upaya untuk meningkatkan literasi digital ASN sudah ada, namun belum tertata dengan baik karena kurangnya koordinasi antar instansi pemerintah.
 - 2) Kompetensi digital yang tidak terdefinisi secara jelas, termasuk sempitnya klasifikasi jabatan terkait TIK. Sehingga meskipun program pengembangan kapasitas digital telah banyak diadakan, namun absennya standar keterampilan atau literasi menyebabkan tiap instansi memiliki inisiatif yang tidak selaras satu sama lain.
 - 3) Belum ada pemetaan mengenai status terkini kompetensi digital ASN di Indonesia yang mencakup seluruh Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, sehingga sulit untuk mengetahui sebaran talenta digital beserta tingkatan keterampilannya. Adanya kesenjangan akses terhadap infrastruktur digital dapat menjadi salah satu penyebab ketimpangan kemampuan digital antara ASN di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah.
 - 4) Strategi rekrutmen talenta digital yang masih konvensional dan ketinggalan zaman. Selain pendapatan yang lebih besar, talenta digital berusia muda cenderung lebih tertarik untuk bergabung dengan sektor swasta karena suasana pekerjaan yang lebih menantang dan dinamis.
 - 5) Ketiadaan kebijakan dan regulasi untuk memupuk kemampuan digital di lingkungan pemerintahan.
 - 6) Program pelatihan yang diadakan oleh Lembaga atau sarana pelatihan dan pendidikan yang dimiliki oleh Pemerintah masih didominasi oleh peserta dari masyarakat umum, bukan ASN. Salah satu penyebab hal ini adalah beban kerja ASN yang tetap diemban meskipun sedang mengikuti program pelatihan dan pengembangan, sehingga adanya reluktansi untuk mengikuti program pelatihan yang diadakan.
- Untuk mengatasi faktor-faktor tersebut, ada beberapa rekomendasi langkah-langkah strategis untuk memenuhi kebutuhan SDM talenta digital di lingkungan pemerintah Indonesia [18]–[21], [23]–[24] yaitu:
- 1) Menetapkan Kerangka Kompetensi Digital dengan segera.
Kerangka Kompetensi Digital dapat dilakukan dengan menyelaraskan kebutuhan Pemerintah dengan klasifikasi teknis yang sudah ada. Sebagai contoh, apabila kebutuhan Pemerintah adalah meningkatkan literasi SDM SPBE, maka kompetensi terkait TIK yang terdapat pada Daftar Unit Kompetensi Okupasi TIK dapat diselaraskan dengan unsur-unsur SPBE sebagai standar kompetensi SDM SPBE. Kemudian silabus/ kurikulum untuk program peningkatan kompetensi dapat diturunkan dengan mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang sesuai dengan area fungsi TIK pada Unit Kompetensi Okupasi TIK.
Untuk pengembangan kompetensi digital pada sektor publik yang lebih umum, pembentukan Kerangka Kompetensi Digital dapat mengacu pada *best practice* dari organisasi internasional maupun negara maju untuk kemudian disesuaikan dengan standar kompetensi jabatan ASN seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2.
 - 2) Memperkuat kolaborasi antar Instansi Pemerintah, sektor swasta, komunitas, serta Perguruan Tinggi untuk menyelaraskan dan mengoptimalkan program peningkatan kompetensi digital untuk ASN sehingga tepat sasaran dan tidak terjadi tumpang tindih.
 - 3) Mengadakan survei untuk memetakan status kualitas serta kuantitas kompetensi digital di lingkungan pemerintah. Tahap selanjutnya, Indonesia dapat membuat *talent pool* untuk memetakan ketersediaan keterampilan dan kompetensi digital di tiap instansi pemerintah. Dari pemetaan tersebut, kita dapat melihat instansi mana yang memiliki lebih dari cukup talenta digital, dan instansi mana yang kekurangan. Skema peminjaman talenta dapat dilakukan dengan adanya *talent pool* ini untuk mengatasi kesenjangan kompetensi antara instansi pusat dan pemerintah daerah.
 - 4) Untuk merekrut SDM talenta digital yang berkualitas, Pemerintah harus mengubah citra dirinya sebagai organisasi yang memiliki komitmen kuat dan kepemimpinan yang solid untuk memulai proyek digital yang menantang dan memberikan dampak yang signifikan. Pemerintah Indonesia dapat menginisiasi program beasiswa atau penugasan jangka pendek yang memungkinkan talenta digital yang sebelumnya berkarir di sektor swasta dapat berkontribusi dan berinovasi bersama pemerintah seperti yang dilakukan oleh negara-negara maju Singapura, Inggris, Australia, dan Amerika Serikat.
Selain itu skema pembiayaan khusus seperti yang diterapkan oleh Jabar Digital Service untuk memberikan sistem kompensasi yang lebih baik dan bersaing dengan

- industri dapat menjadi pertimbangan untuk merekrut talenta digital terbaik.
- 5) Untuk menciptakan ekosistem pendukung, perlu dikeluarkan peta jalan sebagai acuan pengembangan SDM talenta digital di lingkungan pemerintah serta kebijakan yang komprehensif mengenai kepemimpinan digital untuk mengorkestrasi isu terkait pemerintahan digital, termasuk pengembangan literasi digital.
 - 6) Mengoptimalkan lembaga pelatihan yang sudah ada untuk memfasilitasi program peningkatan kompetensi SDM talenta digital di lingkungan pemerintahan

V. KESIMPULAN

Mengutip dari *Harvard Business Review*, transformasi digital adalah tentang talenta bukan teknologi [25]. Sehingga untuk mewujudkan transformasi digital di pemerintahan, Indonesia harus segera menyelesaikan tantangan untuk memenuhi kebutuhan SDM talenta digital [26]. Indonesia memiliki potensi dan sumber daya yang mumpuni, namun saat ini Indonesia harus menemukan cara yang tepat untuk mengoptimalkan potensi dan sumber daya tersebut.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, namun penting untuk mengharmonisasikan upaya-upaya tersebut agar sesuai dengan sasaran dan kebutuhan pemerintah Indonesia. Selain itu, Indonesia juga dapat mengadopsi *best practice* dari negara-negara maju untuk kemudian disesuaikan dengan profil dan keadaan di Indonesia. Kemudian, berkolaborasi dengan negara-negara maju untuk mempelajari *know-how* juga penting untuk dilakukan agar Indonesia tidak tertinggal dengan tren dunia.

Penelitian selanjutnya yaitu penyusunan *roadmap* peningkatan literasi digital di lingkungan Pemerintah sangat disarankan. *Roadmap* tersebut nantinya dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan langkah-langkah strategis pemenuhan kebutuhan SDM talenta digital di lingkungan Pemerintah Indonesia.

DAFTAR ACUAN

- [1] Deloitte. *Digital Enablement: Turning your transformation into a successful journey*. Available: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ie/Documents/Technology/IE_C_HC_campaign.pdf.
- [2] Badan Pusat Statistik (BPS). *Jumlah pejabat fungsional statistisi dan pranata komputer pada Kementerian/Lembaga*. Available: <https://www.bps.go.id/indicator/27/1598/1/jumlah-pejabat-fungsional-statistisi-dan-pranata-komputer-pada-kementerian-lembaga.html>.
- [3] Badan Kepegawaian Negara (BKN). *Buku Statistik ASN 2019*. Available: <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2020/04/e-Book-Statistik-Pegawai-Negeri-Sipil-Desember-2019.pdf>.
- [4] United Nations. *UN E-Government Survey 2020*. Available: [https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2020-Survey/2020%20UN%20E-Government%20Survey%20\(Full%20Report\).pdf](https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2020-Survey/2020%20UN%20E-Government%20Survey%20(Full%20Report).pdf)
- [5] Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Government Transformation Academy*. Available: <https://digitalent.kominfo.go.id/pelatihan/GTA>.
- [6] Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Melalui eGCC, Kementerian PANRB Tingkatkan Kapasitas ASN tentang e-Government*. Available: <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/melalui-egcc-kementerian-panrb-tingkatkan-kapasitas-asn-tentang-e-government>
- [7] Jabar Digital Service. *Karir*. Available: <https://digital.service.jabarprov.go.id/karir/>.
- [8] OECD (2014a). *Recommendation of the Council on Digital Government Strategies*, OECD Publishing, Paris. Available: www.oecd.org/gov/digital-government/Recommendation-digital-government-strategies.pdf.
- [9] Peraturan Presiden Nomor 95 tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (2018). Available: <https://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/175612/Perpres%20Nomor%2095%20Tahun%202018.pdf>
- [10] Peraturan Presiden Nomor 39 tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia (2019). Available: <https://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/175612/Perpres%20Nomor%2095%20Tahun%202018.pdf>.
- [11] Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi. *Strategis Nasional Kecerdasan Artifisial Indonesia 2020-2045*. Available: <https://ai-innovation.id/server/static/ebook/stranas-ka.pdf>
- [12] OECD (2019), *Strengthening Digital Government*. <https://www.oecd.org/going-digital/strengthening-digital-government.pdf>
- [13] Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Statistisi dan Angka Kreditnya. Available: https://jdih.menpan.go.id/data_puu/Permen%2019%202013.pdf
- [14] Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 32 tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pranata Komputer. Available: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/143727/permenpan-rb-no-32-tahun-2020>
- [15] Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Available: https://jdih.menpan.go.id/data_puu/PERMENPANRB%20NO%2038%20Tahun%202017.pdf.
- [16] Rumata, V.M.& Nugraha, D.A., "Rendahnya tingkat perilaku digital ASN Kementerian Kominfo: Survei literasi digital pada instansi pemerintah," *Jurnal Studi Komunikasi*, 4(2). doi:10.25139/jsk.v4i2.2230, Juli 2020.
- [17] Badan Pelatihan dan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi Kementerian Kominfo. *Peta Okupasi Nasional dalam KKNi Pada Area Fungsi TIK*. Available: <https://bpptik.kominfo.go.id/download/peta-okupasi-nasional-dalam-kkni-pada-area-fungsi-tik/>
- [18] Rubhasy, Albaar interview 2021. "Diskusi Peningkatan Literasi Digital ASN melalui keselarasan Peta Okupasi dan SKKNI". Jakarta.
- [19] Hendratno interview 2021. "Diskusi Peningkatan Literasi Digital ASN dengan Badan Pelatihan dan Pengembangan SDM Kementerian Kominfo". Jakarta
- [20] Syopiansyah interview 2021. "Diskusi Peningkatan Literasi Digital ASN dengan NICT UIN Syarif Hidayatullah". Jakarta.
- [21] Purwa, Agi Agung Galuh interview 2021 "Benchmarking skema perekrutan talenta digital di JDS". Bandung.
- [22] Creswell, J. W., *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed (3rd ed.)*, Yogyakarta: Pustaka pelajar. Deng, F., Lv, J. H, 2010.

- [23] Sari, Perwita interview 2021, “Diskusi Peningkatan Literasi Digital SDM SPBE dengan Kementerian PAN-RB”. Jakarta.
- [24] Ariadharna, Erwin interview 2021. “*Benchmarking best practice* negara-negara maju dalam meningkatkan kapasitas kompetensi digital”. Jakarta.
- [25] Frankiewicz, B., & Premuzic, T. C. (2020). *Digital Transformation is About Talent, Not Technology*. Available: <https://hbr.org/2020/05/digital-transformation-is-about-talent-not-technology>.
- [26] Nafi’ah. B, “Indonesia’s Digital Talent Policy Readiness,” *Public Administration Journal of Research*, 3(1). <https://doi.org/10.33005/paj.v3i1.75>, <http://paj.upnjatim.ac.id/index.php/paj/article/view/.75/75>, Maret 2021.