

Pendampingan Penilaian Kompetensi Jabatan Asn Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Dalam Transformasi Digital

¹Putu Suparna*, ²Komang Laras Listiyani, ³Putu Amanda Sulistya Dewi, ⁴Kadek Adyatna Wedananta

^{1,2,3,4}Ilmu Komunikasi, Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar, Indonesia

Email Corresponding: suparna@undiknas.ac.id

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Kata Kunci: Pendampingan Penilaian Kompetensi Pelayanan Publik Transformasi Digital</p>	<p>Transformasi digital dalam sektor publik menuntut adaptasi cepat terhadap teknologi, namun banyak Aparatur Sipil Negara (ASN) yang masih kekurangan keterampilan digital yang memadai, yang berdampak pada kualitas dan efisiensi pelayanan publik. Program pendampingan yang terstruktur dan berkelanjutan terbukti dapat meningkatkan kompetensi digital ASN, meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan sarana dan prasarana, serta sikap penolakan terhadap perubahan dari ASN yang lebih senior. Tujuan pendampingan ini adalah untuk menganalisis pengembangan kemampuan digital ASN melalui pendampingan yang berkelanjutan, dengan fokus pada peningkatan kompetensi teknologi dalam mendukung transformasi digital pelayanan publik. Pengabdian ini menggunakan metode sosialisasi dan pendampingan melalui wawancara kepada peserta ASN. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara observasi dan pengamatan dalam program pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), dengan pendampingan sebagai teknik pengabdian. Data tambahan diperoleh dari kajian literatur dan analisis dokumen terkait kebijakan serta praktik pembinaan kompetensi digital di sektor publik. Hasil pengabdian ini bahwa pendampingan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi dapat membantu ASN dalam menyelesaikan kendala atau permasalahan yang ditemui selama pelaksanaan penilaian kompetensi selain itu pendampingan penilaian kompetensi tidak cukup hanya berbasis administratif, tetapi perlu diarahkan untuk membangun ekosistem digital yang inklusif di seluruh lapisan ASN. Pendampingan yang efektif adalah kunci untuk mengatasi hambatan yang ada dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di era digital. Selain itu, hasil pngabdian ini menunjukkan bahwa investasi dalam kemampuan digital ASN tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berdampak positif pada keseluruhan sistem pelayanan publik.</p>
	ABSTRACT

Keywords:

Mentoring
Competency Assessment
Public Service
Digital Transformation

Digital transformation in the public sector requires rapid adaptation to technology, but many State Civil Apparatus (ASN) still lack adequate digital skills, which has an impact on the quality and efficiency of public services. A structured and sustainable mentoring program has been proven to improve the digital competence of civil servants, although there are still obstacles such as limited facilities and infrastructure, as well as the attitude of rejection of changes from more senior civil servants. The purpose of this mentoring is to analyze the development of ASN's digital capabilities through continuous mentoring, with a focus on improving technological competence in supporting the digital transformation of public services. This service uses socialization and mentoring methods through interviews with ASN participants. This data collection is carried out by observation and observation in a training program organized by the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM), with assistance as a service technique. Additional data were obtained from literature review and document analysis related to digital competency development policies and practices in the public sector. The result of this service is that assistance in the implementation of competency assessments can help ASN in solving obstacles or problems encountered during the implementation of competency assessments, besides that competency assessment assistance is not enough only administrative-based, but needs to be directed to build an inclusive digital ecosystem at all levels of ASN. Effective mentoring is the key to overcoming existing barriers and improving the quality of public services in the digital era. In addition, the results of this service show that investment in the digital capabilities of civil servants not only improves individual performance, but also has a positive impact on the overall public service system.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



I. PENDAHULUAN

Transformasi digital dalam sektor publik adalah proses penting yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pelayanan publik. Di era revolusi industri 4.0, pemerintah dan lembaga publik diharapkan mampu mengadopsi teknologi digital dalam semua aspek administrasi dan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin dinamis (Sopamena, 2024). Namun, salah satu hambatan utama dalam implementasi transformasi digital ini adalah keterbatasan keterampilan digital di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN).

ASN memegang peran kunci dalam menjalankan kebijakan dan program pemerintah, sehingga kompetensi mereka dalam teknologi digital sangat menentukan keberhasilan transformasi ini (Oleksandr, et al., 2024). Banyak ASN yang belum memiliki keterampilan digital yang memadai, menyebabkan pelayanan publik menjadi kurang efisien dan tidak sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat. Kurangnya keterampilan digital ini berdampak langsung pada kemampuan

ASN dalam mengoperasikan sistem berbasis teknologi informasi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi pelayanan publik. Selain itu, permasalahan lain yang dihadapi adalah kesenjangan digital antara daerah perkotaan dan pedesaan, serta berbagai tingkat kemampuan digital di antara kelompok-kelompok ASN. ASN yang lebih tua cenderung mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru dibandingkan dengan ASN yang lebih muda. Faktor lain yang memperburuk situasi ini adalah sikap penolakan terhadap perubahan dan kurangnya budaya inovasi dalam organisasi pemerintahan (Pang, L. L., & Anshari, 2024).

Penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik (*e-government*) merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memotong biaya dan waktu serta meminimalisasi praktik korupsi dalam pelayanan publik (Prabowo, et al., 2022). Namun, implementasi ini sering terkendala oleh kurangnya pemahaman dan keterampilan teknologi di kalangan ASN (Alfiani et al, 2024). Penilaian kompetensi ASN sering kali tidak cukup menekankan aspek keterampilan digital, sehingga ada kesenjangan antara kebutuhan di lapangan dan kemampuan yang dimiliki ASN. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan pendampingan yang terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi digital ASN. Program pendampingan yang efektif dapat membantu ASN memahami dan mengoperasikan sistem teknologi dengan lebih baik, serta lebih terbuka terhadap inovasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki peran penting dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan manajemen ASN yang bertujuan untuk

meningkatkan kompetensi dan disiplin ASN melalui dukungan teknologi sistem informasi pegawai. Pada pengabdian masyarakat saat ini berupa pendampingan penilaian kompetensi jabatan ASN memainkan peran krusial dalam mendukung transformasi digital pelayanan publik. Adanya beberapa kesenjangan yang teridentifikasi untuk memastikan efektifnya program ini, diantaranya: kesenjangan literasi digital antar generasi ASN yaitu ASN senior (di atas 40 tahun) menunjukkan tingkat adaptasi teknologi yang lebih rendah dibandingkan ASN milenial, pemetaan kompetensi dengan kebutuhan transformasi digital, dan resistensi terhadap perubahan budaya kerja.

Dalam konteks ini, pengabdian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi pendampingan yang efektif dalam pengembangan kompetensi digital ASN melalui program pendampingan antar generasi dengan memadukan ASN milenial dan senior dalam tim proyek digital untuk transfer pengetahuan serta pengembangan standar kompetensi digital dengan menambahkan indikator seperti kemampuan analisis data dan penggunaan AI dalam penilaian. Pengabdian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kendala dan tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pendampingan, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pelayanan publik di era transformasi digital (Lubis et al, 2024). Pengabdian ini tidak mencakup seluruh aspek transformasi digital, melainkan hanya fokus pada pendampingan dalam mengembangkan kompetensi jabatan pada ASN, namun tidak sepenuhnya menggambarkan populasi ASN secara keseluruhan. Berdasarkan laporan Firma Riset Statista yang dimuat oleh KOMPAS.com pada bulan April 2023, Indonesia menduduki peringkat kedua pengguna TikTok di dunia dengan jumlah 113 juta dibawah Amerika Serikat dengan jumlah pengguna 117 juta. Data tersebut mengindikasikan bahwa pertumbuhan Tiktok sebagai media sosial di Indonesia telah mengalami peningkatan yang mencolok (Hidayat & Muksin, 2023). Di ranah politik, kemudahan yang diberikan oleh media sosial telah mendorong politisi Indonesia untuk meningkatkan penggunaan Tiktok sebagai alat untuk membangun jaringan politik dengan berbagai video-video pendek yang menarik (Deriyanto & Qorib, 2018).

II. MASALAH

Berdasarkan survei yang telah dilaksanakan oleh tim pengabdian masyarakat pada UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Bali, terkait efektivitas program pendampingan dalam penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mendukung transformasi digital serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Lokasi UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai BKPSDM Provinsi Bali adalah di Jl. Cok Agung Tresna No. 31, Denpasar Bali. Dan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Jl. Hayam Wuruk No.152, Denpasar.



Gambar 1. Lokasi Kantor BKPSDM UPTD Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

III. METODE

Metode dalam pengabdian ini yaitu melalui sosialisasi dan pendampingan yang menekankan pemberdayaan, pelatihan, dan pendampingan individu. Melalui pendampingan yang komprehensif dan berkelanjutan, ASN diberdayakan untuk mengembangkan dan mengasah kompetensi digital mereka. Pendampingan ini bukan sekedar evaluasi kinerja, tetapi juga untuk mempersiapkan ASN menghadapi tantangan digital. Dengan fokus pada pendampingan, pemerintah dapat memastikan ASN memiliki keterampilan digital yang diperlukan untuk memberikan layanan publik yang efisien, responsif, dan inovatif. Pembinaan juga melibatkan pendampingan berkelanjutan, di mana ASN mendapatkan bimbingan dan dukungan dari mentor atau ahli di bidangnya. Pendampingan ini membantu ASN untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dalam konteks kerja nyata, memastikan

bahwa mereka dapat berkontribusi secara efektif dalam meningkatkan pelayanan publik. Metode seperti presentasi, diskusi, dan simulasi digunakan untuk menjelaskan konsep penilaian kompetensi. Monitoring selama pelatihan dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah, seperti pemahaman yang kurang jelas. Peserta pelatihan diharapkan menunjukkan peningkatan pemahaman tentang pentingnya penilaian kompetensi dan bagaimana hal tersebut mendukung pengembangan karir serta efektivitas organisasi. Evaluasi akhir dilakukan melalui kuesioner dan wawancara dengan peserta untuk menilai apakah pelatihan memenuhi tujuannya.

Tahapan dalam melakukan pendampingan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi jabatan ASN dalam peningkatan pelayanan publik menghadapi transformasi digital di UPTD. Penilaian Kompetensi Pegawai BKPSDM Provinsi Bali:

1. Perencanaan, meliputi analisis kebutuhan yaitu melakukan survei atau wawancara terkait penggunaan perangkat lunak, keamanan siber, analisis data, serta keterampilan dalam komunikasi digital dan manajemen proyek. Perencanaan dilakukan sebagai prasyarat untuk melengkapi dokumen dalam mengikuti penilaian kompetensi (*assessment*), disamping itu pada perencanaan ini juga dapat dijadikan sebagai pelatihan awal dan pengenalan penggunaan teknologi kepada para ASN yang perencanaan ini dilakukan melalui sistem/aplikasi. Pada perencanaan ini diberikan pembekalan dan gambaran umum sebelum melaksanakan penilaian kompetensi.
2. Pelaksanaan, melaksanakan program penilaian kompetensi (*assessment*) sesuai jadwal yang telah ditentukan dan memastikan bahwa setiap ASN mendapatkan kesempatan untuk mengikuti semua sesi penilaian yang direncanakan. Computer Assisted Test (CAT) menjadi salah satu program dalam penilaian kompetensi ini. Dalam CAT ini selain menguji kemampuan ASN dalam persoalan pelayanan publik juga dapat melatih kemampuan ASN dalam mengoperasikan teknologi. Pada pelaksanaan penilaian kompetensi, computer assisted test yang dilaksanakan oleh ASN diberikan pendampingan dan arahan apabila terjadi kendala atau masalah dalam penggunaan computer. Selain itu, sebelum menjalankan program computer diberikan arahan petunjuk-petunjuk mengoperasikan computer dalam menyelesaikan penilaian kompetensi CAT.
3. Hasil dilakukan evaluasi pascapenilaian untuk menilai peningkatan kompetensi ASN dan efektivitas program penilaian kompetensi. Melalui hasil CAT dapat melihat sejauhmana keterampilan teknologi yang dimiliki ASN dilihat dari maksimal atau tidaknya ASN dapat menjawab semua pertanyaan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor utama dan juga faktor kunci dalam organisasi pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan publik. Dalam menjawab tuntutan masyarakat terkait peningkatan pelayanan publik, maka perlu dilakukan upaya pengembangan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mewujudkan pegawai ASN yang mempunyai integritas, kompeten, profesional dan mampu beradaptasi dengan perubahan (Wulandari, 2021).

Pendampingan pelaksanaan penilaian kompetensi jabatan ASN memiliki peran yang krusial dalam peningkatan pelayanan publik di era transformasi digital. Proses pendampingan ini memastikan bahwa ASN tidak hanya dinilai secara berkala tetapi juga diberikan bimbingan dan pelatihan yang berkelanjutan untuk mengembangkan keterampilan digital yang relevan. Melalui penilaian kompetensi yang terstruktur, instansi pemerintah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan ASN dalam menguasai teknologi informasi dan komunikasi, yang kemudian dijadikan dasar untuk program pengembangan kompetensi yang lebih tepat sasaran (Nurfadilah, A., & Haliah, 2024). Dengan ASN yang lebih kompeten dalam teknologi digital, pelayanan publik menjadi lebih efisien, responsif, dan transparan, sejalan dengan prinsip e-government (Sopamena, 2024). Hal ini memungkinkan pemerintah untuk memenuhi ekspektasi masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas layanan, serta beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika perubahan teknologi dan kebutuhan publik. Pendampingan yang efektif juga membantu dalam menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan di lingkungan kerja, dimana ASN didorong untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, memastikan keberhasilan transformasi digital dalam pelayanan publik (Firmansyah, 2021). Dalam konteks pendampingan pelaksanaan penilaian kompetensi jabatan ASN, pengembangan kapasitas ini menjadi sangat relevan. Pendampingan membantu ASN mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka dalam menguasai teknologi digital, yang kemudian dijadikan dasar untuk program pelatihan yang tepat sasaran (Yasar, et al., 2024).



Gambar 2. Pertemuan terkait pentingnya penilaian kompetensi

Pendampingan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi jabatan ASN di UPTD. Penilaian Kompetensi Pegawai BKPSDM Provinsi Bali merupakan langkah strategis untuk menghadapi tantangan transformasi digital dalam sektor publik. Terdapat beberapa peran pendampingan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi yaitu:

1. Pendamping dapat mengevaluasi keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan.
2. Dengan pendampingan yang tepat, pegawai dapat mengembangkan kemampuan teknis dan non-teknis yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif.
3. Pendamping dapat membantu pegawai mengatasi tantangan pribadi yang mungkin mempengaruhi kinerja kerja mereka, serta memberikan dukungan emosional dan psikologis.
4. Pendamping memberikan arahan tentang prosedur dan regulasi yang harus diikuti, serta membantu pegawai memahami pentingnya kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan.

Pendampingan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi jabatan ASN menghadapi sejumlah tantangan dalam upaya meningkatkan pelayanan publik di era transformasi digital. Beberapa tantangan yang dihadapi yaitu kesenjangan digital yang tidak semua ASN memiliki tingkat literasi digital yang sama. Selain itu, resistensi terhadap perubahan dari pegawai yang sudah terbiasa dengan sistem kerja konvensional sering kali menjadi hambatan signifikan. ASN mungkin merasa tidak nyaman atau enggan mengadopsi teknologi baru, yang dapat memperlambat proses peningkatan kompetensi (Nur, 2024).

Kurangnya pemahaman dan keterampilan ASN terhadap teknologi merupakan tantangan yang signifikan dalam upaya meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik. Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi dan pengetahuan ASN terhadap teknologi yaitu dengan pendampingan. Melakukan pendampingan teknis dengan menyediakan tester/ mentor untuk mendampingi dan membantu ASN mengatasi kesulitan dan memahami aplikasi teknologi yang digunakan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi. Selain itu perlu adanya pengembangan budaya organisasi yang pro-teknologi dengan mendorong budaya yang mendukung inovasi dan penggunaan teknologi dalam setiap aspek pekerjaan ASN, serta melaksanakan sistem pengenalan dan implementasi bertahap dengan mengenalkan teknologi baru dalam langkah-langkah bertahap dengan dukungan teknis yang memadai (Nopriandi, 2024).



Gambar 2. Pendampingan dan pengarahan kegiatan Computer Assisted Testing

Hasil dari pendampingan dalam penilaian kompetensi yang telah dilakukan yaitu menunjukkan peningkatan kemampuan ASN dalam menggunakan teknologi, mempercepat pemberian layanan publik menjadi efektif dan efisien dengan pemanfaatan teknologi, disamping itu dengan adanya pendampingan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi dapat membantu ASN dalam menyelesaikan kendala atau permasalahan yang ditemui selama pelaksanaan penilaian kompetensi. Hasil dari pendampingan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi dapat dilihat dari hasil CAT sejauhmana keterampilan teknologi yang dimiliki ASN dilihat dari maksimal atau tidaknya ASN dapat menjawab semua pertanyaan. Apabila soal dalam CAT dapat terjawab dengan maksimal dapat menunjukkan bahwa ASN telah memahami pengoperasian teknologi dan telah familiar dengan teknologi. Dengan dilatihnya ASN dalam mengoperasikan sistem dapat membuat kemampuan teknologi ASN terus berkembang semakin harinya.

V. KESIMPULAN

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia, khususnya melalui pendampingan dalam penilaian kompetensi jabatan ASN, merupakan elemen krusial dalam mendukung transformasi digital dan peningkatan pelayanan publik. Dalam konteks e-government dan transformasi digital, penting untuk memastikan bahwa ASN memiliki keterampilan digital yang memadai untuk memenuhi tuntutan masyarakat dan menghadapi tantangan teknologi. Pendampingan berperan penting dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan ASN, serta dalam menyediakan bimbingan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Meskipun menghadapi berbagai tantangan seperti kesenjangan digital dan resistensi terhadap perubahan, pendampingan yang efektif dapat membantu ASN mengatasi kesulitan, memperbaiki keterampilan, dan menerapkan teknologi dengan lebih baik. Program pendampingan yang terstruktur tidak hanya mendukung pengembangan individu tetapi juga berkontribusi pada efisiensi, transparansi, dan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan. Dengan dukungan dari Inpres No. 3 Tahun 2003 dan upaya-upaya strategis seperti pengembangan budaya organisasi yang pro-teknologi dan implementasi bertahap teknologi baru, diharapkan ASN dapat beradaptasi dengan baik dalam era digital, memperkuat peran mereka dalam meningkatkan pelayanan publik, dan memenuhi harapan masyarakat. Pendampingan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi dapat membantu ASN dalam menyelesaikan kendala atau permasalahan yang ditemui selama pelaksanaan penilaian kompetensi selain itu pendampingan penilaian kompetensi tidak cukup hanya berbasis administratif, tetapi perlu diarahkan untuk membangun ekosistem digital yang inklusif di seluruh lapisan ASN.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada UPTD. Penilaian Kompetensi Pegawai BKPSDM Provinsi Bali yang telah memberi dukungan terhadap pengabdian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alfiani, H., Aditya, S. K., Lusa, S., Sensuse, D. I., Putro, P. A. W., & Indriasari, S. (2024). E-Government Issues in Developing Countries Using TOE and UTAUT Frameworks: A Systematic Review. *Policy & Governance Review. Journal.Iapa.or.Id*, 7. <https://journal.iapa.or.id/pgr/article/view/932>

- Firmansyah, A. (2021). Literasi Digital Dalam Peningkatan Kualitas Layanan Publik Pemerintah. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 15(2 November).
- Lubis, G. T., Ahadi, R. Z., Nasution, S., & Paramartha, V. (2024). Pengembangan Kompetensi ASN dari Smart ASN menuju Transformasi Digital dalam Pelayanan Publik. *Journal of Management and Social Sciences*, 3(1).
- Nopriandi, A. (2024). Membangun Smart Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Pelatihan. *Bdkpalembang*. <https://perspektif.bdkpalembang.id/index.php/perspektif/article/view/65>
- Nur, H. R. (2024). The Competence in the Digital Era in Improving Public Service Performance. *Entrepreneur Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur/article/view/7670>
- Nurfadilah, A., & Haliah, H. (2024). Public Sector Transformation: Increased Efficiency and Innovation in the Digital Economy. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*. <https://ejournal.yasin-sys.org/index.php/IJHESS/article/view/2870>
- Oleksandr, Nataliia, Alina, & Y. (2024). *Public Administration in the Context of Digital Transformation: Innovations and Challenges*. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1245175>
- Pang, L. L., & Anshari, M. (2024). *Sustainable Digital Transformation in Public Service Post COVID-19*. <https://www.igi-global.com/gateway/chapter/344501>
- Prabowo, H., Suwanda, D., & Syafri, W. (2022). *Inovasi pelayanan pada organisasi publik*.
- Sopamena, C. A. (2024). Digital Revolution and Public Administration Innovation: Increasing the Efficiency and Responsiveness of Public Services. *Journal of Governance*. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jog/article/view/24786>
- Wulandari, D. P. (2021). *Strategi Peningkatan Kompetensi Dalam Menyiapkan Aparatur Sipil Negara di Era Revolusi Industri 4.0 Strategy to Increase Competence in Preparing State Civil Apparatus in the Industrial Revolution Era 4.0*.
- Yasar, M. A. I., Soelistya, D., & Desembrianita, E. (2024). Organizational Workforce Transformation: E-Government as a Bridge With Digital Capabilities and Monitoring Medias. *MANAZHIM*. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/manazhim/article/view/4511>