



LEVEL LITERASI DIGITAL DAN DIGITAL MASTERY, STUDI ANALISIS KESIAPAN BPOM DALAM MELAKSANAKAN PEMBELAJARAN DIGITAL

Oleh:

Perdhana Ari Sudewo

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan

Badan Pengawas Obat dan Makanan, Jakarta Pusat, DKI Jakarta, Indonesia

perdhana.ari@pom.go.id / perdhanaari@gmail.com

Abstract. The transformation of the State Civil Apparatus (ASN) management continues to be carried out in Indonesia, including developing ASN competencies. Along with the trend of Corporate Universities' development in Government Agencies, digital learning has become an option as one of the strategies in developing competencies that are claimed to be following developments and needs with a broader reach. It needs readiness in people, process, technology, and culture to carry out digital learning well. This study aims to determine the level of digital literacy and digital mastery of the Indonesian Food and Drug Authority (Indonesian FDA) as information on the readiness of the organization in implementing digital learning in competency development programs. The research was conducted at the Indonesian FDA using a quantitative descriptive analysis research methodology to find out facts related to the research population. Collection data research was carried out through surveys, including digital literacy surveys and digital mastery surveys of organizations carrying out digital transformation, consisting of digital capabilities surveys and leadership capabilities surveys. The research results show that the digital literacy level of the Indonesian FDA employees is very good, with a score digital literacy index of 40.36, and the digital mastery level of the BPOM organization is the digital master category with high digital capabilities and leadership capabilities. The results of this study are expected to input the development of the Indonesian FDA Digital Corporate University as a strategy for accelerating the development of Human Resources of Food and Drug Control in Indonesia.

Informasi Artikel :

Artikel diterima 21 Desember 2021

Perbaikan 2 Januari 2022

Diterbitkan 29 Februari 2022

Terbit Online 29 Februari 2022

Kata kunci: learning, digital, literacy, mastery, Indonesian FDA, transformation

A. PENDAHULUAN

Transformasi dalam sistem pembelajaran Pegawai Negeri Sipil (PNS) terus dilakukan di Indonesia. Dimulai dengan terbitnya Undang-Undang (UU) nomor 5 tahun (2014) tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mentransformasi sistem manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur

di Indonesia. Sebagai turunan UU tersebut, ditetapkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 11 tahun (2017) tentang Manajemen PNS yang menekankan kewajiban setiap PNS untuk mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 Jam Pelajaran (JP) dalam setahun, diikuti penerbitan Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN)

nomor 10 tahun (2018a) tentang Pengembangan Kompetensi PNS yang menekankan perubahan paradigma Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) menjadi paradigma Pengembangan Kompetensi. Transformasi pengembangan kompetensi PNS berlanjut dengan diterbitkannya PP nomor 17 tahun (2020) yang menekankan bahwa pengembangan kompetensi dilakukan secara terintegrasi melalui strategi Corporate University. Penekanan Corporate University sebagai strategi pengembangan kompetensi pegawai juga dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB) nomor 3 tahun (2020) tentang Manajemen Talenta ASN.

Dengan berbagai kebijakan tersebut, beberapa Instansi Pemerintah mulai membangun Corporate University sebagai strategi dalam percepatan pengembangan kompetensi PNS. Diawali oleh Kementerian Keuangan yang menginisiasi pembentukan Corporate University dan ditetapkan melalui Keputusan Menteri Keuangan tahun (2018) tentang Kementerian Keuangan Corporate University. Setelah itu, beberapa Instansi Pemerintah mulai mengembangkan Corporate University, diantaranya Kementerian Hukum dan

Hak Asasi Manusia (Humas Kemenkumham, 2019), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) (Humas BPK, 2021), Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (Humas BPKP, 2019), Provinsi Jawa Barat (Humas LAN, 2020), dan Provinsi Jawa Timur (BPSDM Provinsi Jawa Timur, 2020). Beberapa Instansi Pemerintah lain juga dalam tahap mengembangkan Corporate University, seperti Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) (Khulaemi, 2020), Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) (Sakya, 2020), Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) (Dominata et al., 2020), dan Badan Narkotika Nasional (BNN) (Dewi, 2020).

Dari studi tentang Corporate University pada sektor Pemerintahan, pembelajaran nonklasikal melalui pembelajaran digital merupakan salah satu yang ditekankan sebagai strategi utama pembelajaran (Dominata et al., 2020; Kholik, 2020; Madjid & Octariyaddi, 2020; Nurhayati, 2020; Samsara & Cahyarini, 2020; Widyaningsih, 2020). Strategi tersebut merupakan bagian dari strategi dalam konsep pembelajaran 10:20:70 yang digunakan hampir pada mayoritas Instansi Pemerintah yang

mengembangkan Corporate University (Khamdan, 2020; Mukhtaromin, 2020). Hal tersebut sejalan dengan hasil survei yang menyatakan bahwa 80% pembelajaran korporasi dilakukan melalui pembelajaran berbasis digital dan 67% pegawai menggunakan media sosial untuk keperluan pekerjaan (Budiono, 2019). Kementerian Keuangan Corporate University menargetkan 80% pembelajaran dapat dilakukan secara digital (Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, 2020).

Pembelajaran digital bukan hal baru dalam pengembangan kompetensi SDM. Sejak awal kemunculan komputer, sekitar tahun 1960an telah dikembangkan computer-based training (CBT) program, dikenal dengan Programmed Logic for Automated Teaching Operations (PLATO). Pada awal tahun 1990an beberapa sekolah di dunia sudah ada yang mengembangkan kursus online, dan berkembang menjadi e-learning yang mulai banyak digunakan di dunia bisnis dan organisasi (Arora, 2020). Dalam perkembangannya, istilah e-learning menjadi lebih familiar sebagai nomenklatur yang merujuk pada pembelajaran digital (Levis, 2005). Jenis kegiatan pembelajaran yang dilakukan dengan pendekatan pembelajaran digital memiliki beragam jenis dan bentuk.

Menurut Jim Flood dan Rob Paton (2005), jenis pembelajaran digital dapat dikelompokkan menjadi:

1. E-learning dasar, biasanya menggunakan web based sederhana dengan struktur dan interaksi peserta yang terbatas.
 2. Multimedia e-learning, sudah lebih berkembang dengan interaksi yang lebih beragam, dapat menggunakan video, animasi, gamification, atau pendekatan multimedia lainnya.
 3. Pembelajaran dengan memanfaatkan email, pemberian tutorial, atau coaching yang dilakukan secara digital.
 4. Pemanfaatan computer dalam pembelajaran digital melalui asynchronous learning.
 5. Pemanfaatan media digital untuk menyampaikan materi langsung melalui synchronous learning.
 6. Video conference dan web seminar
- Seiring dengan perkembangan era Revolusi Industri 4.0 dan Internet of Think (IoT), pembelajaran digital terus mengalami perkembangan, menyesuaikan dengan teknologi terkini dan tipikal pekerjaan sehari-hari. Sampai saat ini, telah banyak berkembang tools dan teknologi dalam pembelajaran digital, seperti CBT, web-based training (WBT), asynchronous e-learning dengan

learning management system (LMS), power point content, flash based content, HTLM 5, digital learning apps, virtual classroom, virtual reality (VR), artificial intelligent (AI), machine learning, dan akan terus berkembang (Arora, 2020).

Dalam pengembangan kompetensi pada Instansi Pemerintah, pembelajaran digital telah diakui sebagai bagian dari pengembangan kompetensi PNS. Dalam Peraturan LAN nomor 10 tahun (2018b) dinyatakan bahwa e-learning merupakan bagian dari pengembangan kompetensi PNS yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengembangan kompetensi PNS, memperluas akses pengembangan kompetensi, dan percepatan peningkatan kinerja organisasi. Perkembangan pembelajaran digital tersebut sejalan dengan trend training and development di Indonesia tahun 2021 (Martin et al., 2021). Penyelenggaraan blended learning semakin sistematis dan sistemik sebagai bagian dari pengembangan SDM di Indonesia, termasuk dalam pengembangan kompetensi PNS pada Instansi Pemerintah.

Pengembangan pembelajaran digital sebagai bagian dari percepatan pengembangan kompetensi PNS bukan tanpa tantangan. Penyiapan People, Process, Technology, and Culture

(PPTC) menjadi tantangan dalam pengembangan pembelajaran digital. People terkait kesiapan pegawai untuk mengikuti pembelajaran digital. Process terkait dengan perencanaan pembelajaran organisasi dan individu, dikaitkan dengan hasil penilaian kompetensi dan kinerja pegawai. Selain itu, pelaksanaan pembelajaran juga membutuhkan learning plan, learning schedule, learning preparation, learning delivery, sampai pada learning evaluation, baik pada level organisasi maupun level individu. Technology terkait dengan software dan hardware yang digunakan dalam pembelajaran digital. Terakhir adalah culture, terkait dengan pengembangan kesadaran atas kebutuhan pembelajaran untuk masing-masing pegawai, khususnya bagaimana menjadikan pembelajaran digital menjadi sebuah kebutuhan pegawai sehingga tidak perlu paksaan untuk mengikuti dan melaksanakan pengembangan kompetensi (Budiono, 2019). Selain itu, tantangan pembelajaran digital juga terkait dengan mewujudkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pembelajaran digital itu sendiri, khususnya terkait kapan, bagaimana, dimana, dan siapa agar proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dalam menunjang kinerja organisasi (Bentley, 2005).

Dalam mengembangkan pembelajaran digital organisasi, potensi hambatan dan tantangan dalam pembelajaran digital wajib menjadi perhatian. Kesiapan pegawai untuk mengikuti pembelajaran digital, dan juga kesiapan organisasi untuk mengimplementasikan pembelajaran digital didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai menjadi prasyarat dalam melaksanakan pembelajaran digital. Kesiapan pegawai dapat diketahui melalui level literasi digital pegawai. Sedangkan kesiapan

organisasi dapat dilihat dari level digital mastery organisasi.

Literasi digital sesuai dengan studi yang dikembangkan oleh United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO) adalah kemampuan mengakses, mengelola, memahami, mengintegrasikan, mengevaluasi, berkomunikasi dan membuat informasi secara aman dan tepat melalui teknologi digital. Literasi digital dibentuk dari 7 (tujuh) aspek kemampuan literasi digital sebagaimana disampaikan dalam tabel 1 (Law et al., 2018).

Tabel 1. Aspek Kemampuan Literasi Digital

No	Aspek Kemampuan Literasi Digital	Definisi
1	Pengetahuan Dasar tentang Software dan Hardware	Pengetahuan dasar peranti keras dan lunak seperti menyalakan komputer, membuat <i>password</i> , <i>account</i> , mengetahui cara <i>log in</i>
2	Literasi Informasi dan Data	Dapat mencari informasi dengan <i>search engine</i> , mencari data, informasi atau konten digital relevan lainnya; serta mengelola dan mengevaluasi data, informasi dan konten digital lainnya
3	Komunikasi dan Kolaborasi	Berinterkasi, membagikan (<i>share</i>), berpartisipasi, berkolaborasi melalui teknologi digital; mengetahui etika dalam ber-internet (<i>netiquette</i>); serta mengelola identitas digital
4	Kreasi Konten Digital	Mengembangkan konten digital; Integrasi dan elaborasi konten digital; Hak cipta dan lisensi; serta <i>Programming</i>
5	Keamanan Digital	Melindungi gawai; Melindungi data pribadi; Melindungi kesehatan dan kesejahteraan; Melindungi lingkungan
6	<i>Problem Solving</i>	Solusi masalah teknis; Mengidentifikasi kebutuhan dan respons teknologi; Menggunakan teknologi digital dengan kreatif; Mengidentifikasi kesenjangan kompetensi digital
7	Kompetensi yang berkaitan dengan Karier dan Pekerjaan	Pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mengoperasikan peranti keras atau lunak yang spesifik untuk mendukung pekerjaan tertentu seperti program <i>software</i> desain untuk bidang teknik atau rekayasa, <i>e-learning</i> dan sebagainya

(sumber: UNESCO, 2018).

Pegawai dengan tingkat literasi digital yang baik memiliki potensi lebih besar untuk berhasil dalam mengikuti pembelajaran secara digital. Disisi lain, tingkat kerumitan dan kedalaman konten materi dan media pembelajaran digital juga dapat disesuaikan dengan tingkat literasi digital pegawai. Tujuannya untuk meningkatkan *engagement* pegawai terhadap proses pembelajaran digital, sekaligus membangun *learning ecosystem* dan *culture* pembelajaran digital yang baik dalam organisasi.

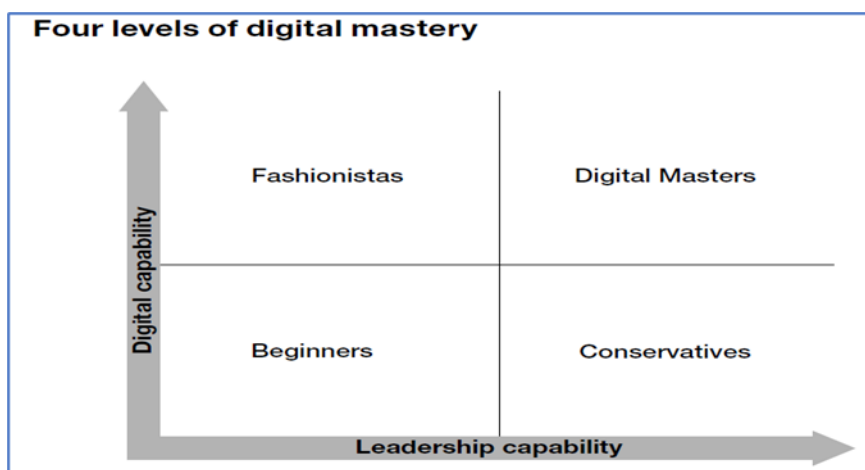
Digital mastery organisasi terkait dengan aktifitas transformasi digital yang dilakukan organisasi. *Digital mastery* organisasi dibentuk dari aspek kemampuan digital organisasi (*digital capabilities*) dan kualitas kepemimpinan yang terkait dengan transformasi digital (*leadership capabilities*). *Digital capabilities* menggambarkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan potensi digital dan mengoptimalkannya dalam bentuk program dan kegiatan transformasi digital untuk meningkatkan keterikatan dengan *stakeholders*, meningkatkan kualitas operasional internal organisasi, termasuk dalam hal mengawal perubahan model bisnis proses jika memang itu dilakukan organisasi. *Leadership capabilities* menggambarkan

kemampuan dan komitmen pemimpin organisasi dalam melakukan transformasi digital dengan ketegasan, kejelasan memberikan arahan, membangun momentum, dan menjamin organisasi mengikuti ketentuan dalam transformasi digital yang telah ditetapkan (Westerman et al., 2014).

Dari aspek *digital mastery* organisasi, yaitu *digital capabilities* dan *leadership capabilities*, dikembangkan 4 level *digital mastery* organisasi sebagaimana dalam gambar 1, yaitu pemula (*beginner*), fashionista (*fashionistas*), konservatif (*conservativeness*), dan master digital (*digital masters*). Pada level *beginner*, secara umum organisasi hanya melihat dan menunggu kepastian perkembangan digital di luar organisasi sebelum melaksanakan transformasi digital. Pada level *fashionistas*, organisasi biasanya mengikuti *trend* perkembangan teknologi digital dan mengimplementasikan pada organisasi tetapi tidak sampai pada merubah bisnis proses utama organisasi. Pada level *conservativeness*, organisasi memiliki kepemimpinan digital yang baik tetapi lemah dalam kemampuan digital. Organisasi akan lebih berhati-hati dalam melakukan transformasi digital karena tidak memiliki kemampuan yang cukup baik untuk melakukan transformasi

digital. Terakhir adalah *digital masters*, yaitu organisasi dengan kemampuan digital yang baik, didukung dengan kemampuan kepemimpinan digital yang juga baik dalam melakukan transformasi digital (Westerman et al., 2014). Organisasi yang memiliki level *digital*

masters memiliki peluang berhasil lebih besar dalam membangun dan melaksanakan pembelajaran digital. Level *digital mastery* organisasi juga berpengaruh pada tingkat kematangan digital organisasi (Westerman et al., 2012).



(sumber: Westerman, 2014)

Gambar 1. Level Digital Mastery Organisasi

Dalam penelitian ini akan dilakukan evaluasi kesiapan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) sebagai salah satu Instansi Pemerintah dalam mengimplementasikan pembelajaran digital. BPOM memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kualitas proses pengembangan kompetensi pegawai, salah satunya adalah dengan mendorong implementasi pembelajaran digital dalam kerangka strategi BPOM *Digital Corporate University*. Pemilihan organisasi BPOM sebagai obyek penelitian karena komitmen BPOM

dalam mengembangkan pembelajaran digital sebagai salah upaya dalam peningkatan kualitas proses pengembangan kompetensi pegawai. Sesuai dengan *Grand Design Human Capital Management (HCM) BPOM 2020-2045*, pembangunan BPOM *Digital Corporate University* merupakan salah satu rekomendasi dalam pengembangan *Human Capital BPOM*, dengan *Knowledge Management System (KMS)* dan *Learning Management System (LMS)* sebagai pilar utamanya (Badan Pengawas Obat dan Makanan, 2020).

Dalam transformasi digital organisasi, BPOM memiliki komitmen dalam implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sesuai Peraturan Presiden Nomor 95 tahun (2018) sebagai upaya transformasi digital pada organisasi pemerintahan. Komitmen tersebut ditunjukkan melalui penetapan Keputusan Kepala BPOM Nomor HK.02.02.1.81.10.19.3985 tahun (2019a) tentang Pedoman Pelaksanaan SPBE di BPOM sebagai payung hukum implementasi kebijakan. Untuk mendukung pelaksanaan keputusan tersebut, ditetapkan Tim Pelaksana Implementasi SPBE melalui Keputusan Kepala BPOM Nomor HK.03.1.22.09.19.3623 tahun (2019b).

Penelitian ini dilakukan untuk melihat kesiapan BPOM dalam mengembangkan dan mengimplementasikan pembelajaran digital, dilihat dari aspek pegawai dan aspek organisasi BPOM. Dari aspek pegawai dievaluasi berdasarkan level literasi digital pegawai BPOM, dilakukan dengan mengacu pada aspek-aspek kemampuan literasi digital yang telah dikembangkan oleh UNESCO. Pegawai BPOM sebagai *stakeholders* utama pembelajaran digital merupakan faktor utama keberhasilan pelaksanaan pembelajaran digital sehingga penting dilakukan evaluasi kesiapan mengikuti

pembelajaran digital. Sedangkan untuk aspek organisasi BPOM, evaluasi dilakukan berdasarkan level *digital mastery* organisasi BPOM, mengacu pada aspek pembentuk *digital mastery* yang dikembangkan oleh Westerman (2014), yaitu *digital capabilities* dan *leadership capabilities*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melihat kesiapan BPOM dalam mengembangkan dan mengimplementasikan pembelajaran digital dalam program pengembangan kompetensi PNS, dilihat dari sisi kesiapan pegawai dan kesiapan organisasi BPOM. Penelitian dilakukan dengan metodologi kuantitatif deskriptif, dengan pengambilan data dilakukan menggunakan survei kepada pegawai BPOM. Hasil dari penelitian ini menjadi dasar dalam pengembangan desain dan konsep BPOM *Digital Corporate University*, khususnya dalam pengembangan strategi pembelajaran digital yang akan dilakukan dalam BPOM *Digital Corporate University*. Strategi pembelajaran dalam hal ini juga termasuk tingkat kerumitan dan bentuk konten pembelajaran, maupun fitur aplikasi dalam LMS maupun KMS yang akan dikembangkan sebagai pilar utama kerangka konsep BPOM *Digital Corporate University*.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan deskriptif analisis. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui fakta terkait dengan populasi penelitian, dilakukan secara sistematis dan akurat (Hardani et al., 2020). Data dalam penelitian menggunakan data primer yang diperoleh melalui survei kepada pegawai BPOM. Survei merupakan salah satu metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumen utama dalam mendapatkan data penelitian (Siyoto & Sodik, 2015). Perangkat survei dalam penelitian ini dibagi dalam 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Survei literasi digital pegawai BPOM, dengan perangkat survei dikembangkan dari aspek kemampuan literasi digital yang dikembangkan oleh UNESCO (Law et al., 2018).
2. Survei *digital mastery* BPOM, dilakukan melalui survei *digital*

capabilities dan *leadership capabilities* organisasi BPOM, dengan item survei yang diadaptasi dari item survei yang telah dikembangkan oleh Westerman, Bonnet, dan McAfee (2014).

Item survei dikembangkan dengan menggunakan skala linkert 1 s.d 7, dengan pembagian 1. Sangat Tidak Setuju Sekali; 2. Sangat Tidak Setuju; 3. Tidak Setuju; 4. Netral; 5. Setuju; 6. Sangat Setuju; dan 7. Sangat Setuju Sekali. Sebelum dilakukan analisis, item survei dilakukan uji reliabilitas dan validitas item survei dengan pengolahan data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 26.

Data hasil survei literasi digital pegawai dikonversi terhadap nilai literasi digital ASN sesuai dengan level kelompok kemampuan digital yang dikembangkan oleh Rumata dan Nugraha (2020), dibagi dalam 5 (lima) level kemampuan digital dengan *range* nilai kualitatif sebagaimana Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Kelompok Data Kualitatif Literasi Digital ASN

Nilai Literasi Digital	Data Kualitatif
40 – 50	Sangat Baik
30 – 39	Baik
20 – 29	Cukup
10 – 19	Kurang
0 – 9	Sangat Kurang

Sumber: Rumata dan Nugraha (2020)

Adapun untuk data hasil survei *digital mastery* organisasi BPOM dilakukan analisis data untuk mendapatkan data indeks *digital capabilities* dan indeks *leadership capabilities* organisasi BPOM dengan range indeks 1 s.d 7. Dari indeks *digital capabilities* dan indeks *leadership capabilities* tersebut dilakukan analisis dengan menggunakan matrik *digital mastery* untuk mengetahui level *digital mastery* organisasi BPOM.

Populasi dalam penelitian ini adalah 4.755 pegawai BPOM (siasn.pom.go.id, 2021). Teknik random sampling digunakan untuk menetapkan sampel penelitian (Rinaldi et al., 2020). Penetapan jumlah minimal sampel menggunakan slovin formula dengan rumus sebagaimana dalam gambar 2 (Utama & Bagus, 2016) dengan toleransi error 1%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Note:
 n = the number of minimal sample
 N = the number of populations
 e = error tolerance

(sumber: Utama and Bagus (2016))

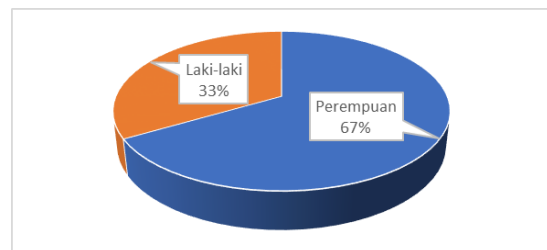
Gambar 2. Slovin Formula

C. HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil

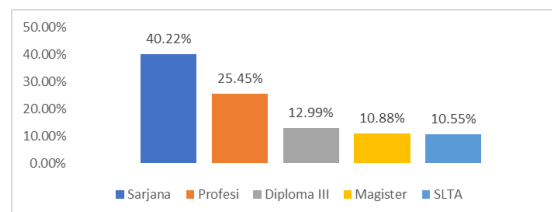
1. Profil Responden Penelitian

Penelitian dilakukan di BPOM tahun 2021 dengan sampel atau responden penelitian sebanyak 3.244 pegawai. Jumlah sampel tersebut lebih banyak dari jumlah minimal sampel yang harus dipenuhi, yaitu sebanyak 2.103 responden dengan *error tolerance* 1%. Survei dilakukan pada bulan Agustus s.d September 2021 dilakukan secara *online* dengan menggunakan google formulir. Dari responden penelitian, dapat disampaikan profil responden sebagai berikut:

a. Profil jenis kelamin responden

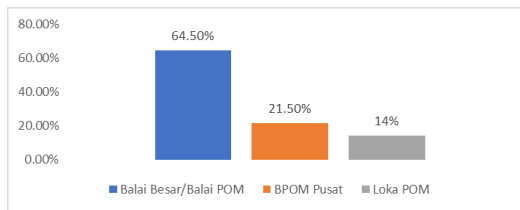


b. Profil pendidikan responden penelitian

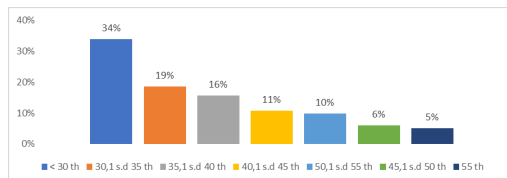


1.

c. Profil Unit Kerja asal responden



d. Profil usia responden



2. Survei Literasi Digital

Uji Validitas Item Survei Literasi Digital

Dengan uji validitas *pearson product moment* menggunakan aplikasi SPSS, dilakukan uji validitas terhadap 27 item survei literasi digital. Dari hasil uji validitas item diketahui nilai Sinifikansi / Sig. (2-tailed) untuk semua item kurang dari 0,05 (<0,05), dan nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel pada signifikansi 5% maupun 1 %. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan semua item survei literasi digital adalah valid.

Uji Relibilitas Item Survei Literasi Digital

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Survei Literasi Digital

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	27

Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* diketahui Nilai Cronbach's Alpha untuk item survei literasi digital lebih besar dari 0,6 (>0,6), menunjukkan item survei dinyatakan reliabel secara statistik.

3. Hasil Survei Literasi Digital

Berdasarkan Rumata dan Nugraha (2020), literasi digital ASN dibagi dalam 5 (lima) level kelompok kemampuan digital dengan penjelasan data kualitatif disampaikan sebagaimana dalam Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Skala Kemampuan Literasi Digital ASN

No	Data Kualitatif	Penjelasan
1	Sangat Kurang	Pegawai memiliki kebutuhan untuk penggunaan perangkat digital tetapi tidak memiliki keahlian dan pengetahuan mengenai penggunaan perangkat digital sehingga memerlukan pembimbingan atau pelatihan terkait literasi digital

2	Kurang	Pegawai memiliki pengetahuan terkait digital yang masih sedikit, namun memiliki kesadaran akan pentingnya keahlian digital. Pegawai ini masih memerlukan adanya pembimbingan dan pelatihan terkait literasi digital
3	Cukup	Pegawai memiliki pengetahuan terkait digital, tetapi kurang terampil dalam mengoperasionalkan alat digital. Pegawai ini Masih memerlukan adanya pembimbingan dan pelatihan terkait literasi digital
4	Baik	Pegawai memiliki pengetahuan terkait digital dan terampil dalam penggunaan perangkat digital untuk kebutuhannya sehari – hari dalam pekerjaan, akan tetapi masih ada beberapa kesalahan dalam penerapannya
5	Sangat Baik	Pegawai memiliki kepercayaan diri dalam pengetahuan dan terampil dalam penggunaan perangkat digital sehingga tidak memerlukan adanya pelatihan atau pembimbingan literasi digital

Dari hasil survei digital literasi pegawai BPOM dapat disampaikan hasil survei sebagaimana dalam Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Survei Literasi Digital Pegawai BPOM

No	Aspek Kemampuan Literasi Digital	Nilai Hasil Survei	Kualitatif*
1	Pengetahuan Dasar tentang <i>Software</i> dan <i>Hardware</i>	45,08	Sangat Baik
2	Literasi Informasi dan Data	44,08	Sangat Baik
3	Komunikasi dan Kolaborasi	44,48	Sangat Baik
4	Kreasi Konten Digital	36,71	Baik
5	Keamanan Digital	41,53	Sangat Baik
6	Problem Solving	39,21	Baik
7	Kompetensi yang berkaitan dengan Karier dan Pekerjaan	39,95	Baik
Literasi Digital Pegawai BPOM		41,36	Sangat Baik

*Kualifikasi kualitatif mengacu kepada kualifikasi literasi digital yang dikembangkan Rumata dan Nugraha (2020)

4. Survei *Digital Mastery* moment menggunakan aplikasi SPSS, Survei *Digital Capabilities* dilakukan uji validitas terhadap 10 item Uji Validitas Item Survei *Digital Capabilities* survei *digital capabilities* yang Diadaptasi dari item survei yang Dengan uji validitas *pearson product* dikembangkan oleh Westerman, Bonnet,

dan McAfee (2014). Dari hasil uji validitas item diketahui nilai Sinifikansi / Sig. (2-tailed) untuk semua item kurang dari 0,05, dan nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel pada signifikansi 5%

maupun 1 %. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan semua item survei *digital capabilities* adalah valid.

2. Uji Reliabilitas Item Survei *Digital Capabilities*

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Survei *Digital Capabilities*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10

Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* (Tabel 6) diketahui Nilai Cronbach's Alpha untuk item survei lebih besar dari 0,6 (>0,6), menunjukkan item survei *digital capabilities* dinyatakan reliabel secara statistik.

Survei *Leaderships Capabilities*

Uji Validitas Item Survei

Leaderships Capabilities

Dengan uji validitas *pearson product moment* menggunakan aplikasi SPSS, dilakukan uji validitas terhadap 10 item

survei *leaderships capabilities* yang diadaptasi dari item survei yang dikembangkan oleh Westerman, Bonnet, dan McAfee (2014). Dari hasil uji validitas item diketahui nilai Sinifikansi / Sig. (2-tailed) untuk semua item kurang dari 0,05, dan nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel pada signifikansi 5% maupun 1 %. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan semua item survei *leaderships capabilities* adalah valid.

Uji Reliabilitas Item Survei *Leaderships Capabilities*

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Survei *Leaderships Capabilities*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	10

Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* (Tabel 7) diketahui Nilai Cronbach's Alpha untuk item survei lebih besar dari 0,6 (>0,6), menunjukkan item survei *leaderships capabilities* dinyatakan reliabel secara

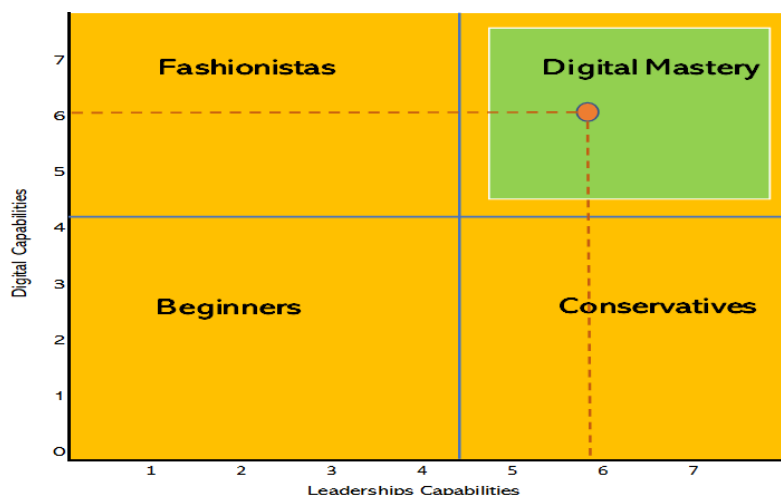
statistik.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas item survei, selanjutnya dilakukan evaluasi *digital mastery* organisasi BPOM dengan hasil analisis sebagaimana dalam Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Survei *Digital Mastery* Organisasi BPOM

Indikator	Nilai Total	Rata-rata Nilai	Rata-rata Indikator	
Digital Capabilities (dc)	dc.1	20649	6,37	6,17
	dc.2	20841	6,42	
	dc.3	20661	6,37	
	dc.4	20620	6,36	
	dc.5	20485	6,31	
	dc.6	18761	5,78	
	dc.7	19629	6,05	
	dc.8	19027	5,87	
	dc.9	20100	6,20	
	dc.10	19437	5,99	
Leadership Capabilities (lc)	lc.1	19870	6,13	5,98
	lc.2	19734	6,08	
	lc.3	19715	6,08	
	lc.4	19680	6,07	
	lc.5	19068	5,88	
	lc.6	19356	5,97	
	lc.7	18806	5,80	
	lc.8	18874	5,82	
	lc.9	19226	5,93	
	lc.10	19569	6,03	

Dari hasil perhitungan survei dilakukan analisis dengan menggunakan sebagaimana dalam Tabel 8, selanjutnya grafik *Digital Matery* dengan hasil



Gambar 7. Matrik *Digital Mastery* Organisasi BPOM

C. PEMBAHASAN

Perubahan metode pembelajaran dari tradisional melalui tatap muka di kelas menjadi pembelajaran digital dengan memanfaatkan teknologi informasi membutuhkan persiapan yang matang. Perubahan tidak cukup hanya merubah metode pembelajaran dari luring menjadi daring. Penyiapan *people*, *process*, *technology*, dan *culture* dalam pengembangan pembelajaran digital mutlak harus diperhatikan agar efektivitas proses dalam mencapai tujuan pembelajaran dapat terjaga (Budiono, 2019). Efisiensi penggunaan sumber daya juga menjadi perhatian, khususnya terkait tujuan untuk mengurangi sumber daya dalam pembelajaran, atau menggunakan sumber daya yang sama tetapi memberikan keluaran (*output*) pembelajaran yang lebih baik. Selain itu, perubahan harus dipastikan tidak hanya tampilan saja bahwa sebuah Instansi telah menggunakan pembelajaran digital, tetapi peningkatan kualitas proses, *output* dan *outcome* juga harus dipastikan terjadi dengan penggunaan sumber daya yang lebih efisien.

Selain persiapan yang matang, penerapan skenario pembelajaran yang baik juga diperlukan dalam implementasi pembelajaran digital untuk menjamin terjadi peningkatan kemandirian belajar

pegawai dalam pembelajaran digital. Kemandirian pegawai merupakan faktor utama keberhasilan pembelajaran digital. Yuwono (2020) dalam penelitiannya menyarankan agar merancang kegiatan pembelajaran digital sebaik mungkin untuk menggali motivasi pegawai dalam mengikuti pembelajaran digital. Pemilihan teknologi yang tepat, disesuaikan dengan karakteristik dan kesiapan pegawai dalam mengikuti pembelajaran digital menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pembelajaran digital (Putri et al., 2019). Secanggih dan sebanyak apapun teknologi pembelajaran digital, tetapi jika pegawainya tidak siap menggunakan semua teknologi tersebut dalam proses pembelajaran, akhirnya efektivitas dan tujuan pembelajaran akan sulit tercapai.

Berdasarkan hasil evaluasi literasi digital, pegawai BPOM memiliki tingkat literasi digital yang sangat baik dengan nilai literasi digital sebesar 41,36 dari nilai maksimal adalah 50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai BPOM memiliki kepercayaan diri, didukung dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam penggunaan perangkat digital, serta tidak memerlukan pelatihan atau pembimbingan khusus terkait interaksi

dengan perangkat dan dunia digital (Rumata & Nugraha, 2020). Selain itu, kompetensi terkait dengan teknologi informasi penting dikuasai pegawai, maupun dalam pembelajaran yang dikemas dalam strategi *Corporate University* (Koesnadi, 2018). Hasil penelitian ini merupakan modal berharga bagi BPOM dalam mengembangkan pembelajaran digital melalui strategi *BPOM Digital Corporate University*. Terdapat beberapa aspek dalam kemampuan literasi digital yang masih harus ditingkatkan pada pegawai BPOM, seperti aspek dalam kreasi konten digital dan kemampuan memecahkan masalah terkait dengan aspek digital.

Dari sisi organisasi, komitmen BPOM dalam melakukan transformasi digital juga merupakan modal berharga dalam pengembangan pembelajaran digital organisasi. Level *digital mastery* BPOM sesuai hasil survei yang menempatkan organisasi BPOM pada kuadran digital master merupakan modal berharga dari sisi organisasi dalam mengimplementasikan pembelajaran digital. Organisasi BPOM dengan level digital master menunjukkan tingkat kematangan digital yang baik untuk melakukan transformasi digital (Westerman et al., 2012). BPOM pada tahun 2019 telah mendapatkan nilai

indeks SPBE sebesar 3,68 (skala 5) dari Kementerian PAN dan RB (Anggriani, 2020), jauh lebih tinggi dibanding indeks SPBE Nasional dengan nilai 2,18 tahun 2019 dan 2,26 pada tahun 2020 (Doni, 2021). Dengan kondisi tersebut, pengembangan berbagai model pembelajaran digital di BPOM memiliki potensi besar untuk dapat diterima dan diikuti oleh pegawai BPOM, dan dapat dimanfaatkan oleh pegawai secara mandiri dalam melakukan pengembangan kompetensi secara digital.

Setelah pegawai BPOM siap dalam mengikuti pembelajaran digital, didukung dengan transformasi digital organisasi yang baik, maka faktor lain yang harus diperhatikan dalam keberhasilan membangun pembelajaran digital di BPOM adalah kesiapan fasilitator dan sarana pendukung pembelajaran digital. Kesiapan fasilitator pembelajaran digital, termasuk kemampuan dalam penguasaan teknologi digital, didukung dengan skill pedagogi dan andragogi dalam memberikan materi pembelajaran digital menentukan keberhasilan pembelajaran digital. Hal tersebut penting mengingat pengaruhnya terhadap kemudahan pegawai dalam menerima dan memahami materi pembelajaran secara digital (Legowo et

al., 2019; Madjid & Octariyaddi, 2020; Widyaningsih, 2020). Selanjutnya adalah kesiapan infrastruktur pembelajaran digital. Berdasarkan evaluasi pelaksanaan pembelajaran digital dengan mayoritas peserta berasal dari daerah rural area di Indonesia, infrastruktur pembelajaran digital masih menjadi masalah yang harus diselesaikan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sambungan internet yang tidak stabil merupakan masalah utama dalam pembelajaran digital secara daring (Nugroho & Khuriyana, 2020).

D. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesiapan BPOM dalam mengembangkan dan mengimplementasikan pembelajaran digital dalam program pengembangan kompetensi ASN di BPOM. Kesiapan dalam mengimplementasikan pembelajaran digital dilihat dari level literasi digital pegawai, dan level *digital mastery* organisasi BPOM. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

Level literasi digital pegawai ASN BPOM dengan nilai 40,36 masuk dalam kategori baik sekali

Level *digital mastery* organisasi BPOM masuk dalam kategori master
No. SK Akreditasi Ristekdikti : 34/E/KPT/2018

digital, atau memiliki potensi untuk melakukan transformasi digital dengan baik.

Dengan hasil tersebut, disimpulkan bahwa organisasi BPOM telah siap untuk melakukan transformasi digital dan melaksanakan pembelajaran digital dalam pengembangan PNS, khususnya dilihat dari aspek kesiapan pegawai dan kesiapan organisasi BPOM. Berbagai metode pembelajaran digital diperkirakan akan dengan mudah dapat diikuti oleh PNS BPOM tanpa kesulitan yang berarti dalam mendukung peningkatan kompetensi. Kesiapan melakukan pembelajaran tersebut akan optimal jika didukung dengan tenaga fasilitator pembelajaran yang memiliki kemampuan digital yang baik, serta dukungan infrastruktur yang baik dalam pembelajaran digital. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sekaligus bahan analisis bagi BPOM dalam mengembangkan BPOM *Digital Corporate University* sebagai strategi dalam mendukung percepatan pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan di Indonesia.

E. DAFTAR PUSTAKA

Anggriani, R. (2020). *Program, Kegiatan, Target, dan Indikator Penataan Tata Laksana*. <http://doi.org/10.17509/e.v1i1.46894>

- rb.pom.go.id/sites/default/files/pokja/Sosialisasi Reformasi Birokrasi_Penataan Tatalaksana BPOM 2020.pdf
- Arora, D. (2020). *Digital Learning, Yesterday-Nowadays-Tomorrow (Presentation)*.
- Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. (2020). *Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Nomor KEP-124/PP/2020 tentang Rencana Strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Tahun 2020-2024*.
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. (2019a). *Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia Nomor HK.02.02.1.81.10.19.3985 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan*.
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. (2019b). *Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia Nomor HK.03.1.22.09.19.3623 Tahun 2019 tentang Pembentukan Tim Koordinasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Badan Pengawas Obat dan Makanan*.
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. (2020). *Grand Design Human Capital Management Badan Pengawas Obat dan Makanan 2020-2045 (unpublished document)*.
- Bentley, P. (2005). Developing an E-enabled Corporate Learning Strategy. In R. Paton, G. Peters, J. Storey, & S. Taylor (Eds.), *Handbook of Corporate University Development. Managing Strategic Learning Initiatives in Public and Private Domains* (pp. 193–206). Gower Publishing Company.
- BPSDM Provinsi Jawa Timur. (2020). *Penandatanganan Nota Kesepakatan Jatim Corporate University Corpu Dengan KemenPANRB dan LAN RI*. <http://bpsdm.jatimprov.go.id/news/165/penandatanganan-nota-kesepakatan-jatim-corporate-university-corpu-dengan-kemenpan-rb-dan-lan-ri>
- Budiono, B. (2019). Pembelajaran Digital dalam Implementasi Corporate University. In J. Sugiartono, K. M. Djawahir, & B. Musthafa (Eds.), *What You Should*

- Know About Corporate University* (Cetakan Pe, pp. 252–263). PT Swasembada Media dan PLN Corporate University. <https://www.kominfo.go.id/content/detail/32478/indeks-spbe-2020-meningkat-pemerintah-tidak-berpuas-diri/0/berita>
- Dewi, M. R. D. (2020). Manajemen Talenta langkah awal menuju Corporate University. In Arisman, Nurhidayat, & Madona (Eds.), *E-Prosiding Seminar Nasional 'Peran Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi SDM Berdaya Saing Global' 14-15 Oktober 2020* (pp. 45–47). Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG.
- Dominata, A., Sulistami, Y. N., Kusmanta, H., & Furqon, M. N. (2020). Peluang dan Tantangan Pusbindiklat LIPI menuju R&I Corporate University. In Arisman, Nurhidayat, & Madona (Eds.), *E-Prosiding Seminar Nasional 'Peran Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi SDM Berdaya Saing Global' 14-15 Oktober 2020* (pp. 31–37). Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG.
- Doni. (2021). *Indeks SPBE 2020 Meningkatkan, Pemerintah Tidak Berpuas Diri*. Kementerian Komunikasi Dan Informatika. <http://www.bpkp.go.id/berita/read/21299/1940/Kepala-BPKP-Resmikan-Soft-Launching-GIA-Corpu>
- Flood, J., & Paton, R. (2005). Designing for Blended Learning. In R. Paton, G. Peters, J. Storey, & S. Taylor (Eds.), *Handbook of Corporate University Development. Managing Strategic Learning Initiatives in Public and Private Domains* (pp. 169–180). Gower Publishing Company.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Ilmu Group.
- Humas BPK. (2021). *BPK PERKENALKAN BPK CORPU UNTUK MENDUKUNG PENGEMBANGAN ORGANISASI*. <https://www.bpk.go.id/news/bpk-perkenalkan-bpk-corpu-untuk-mendukung-pengembangan-organisasi>
- Humas BPKP. (2019). *Kepala BPKP Resmikan Soft Launching GIA Corpu*. <http://www.bpkp.go.id/berita/read/21299/1940/Kepala-BPKP-Resmikan-Soft-Launching-GIA-Corpu>

- GIA-Corpu *Aparatur Sipil Negara.*
- Humas Kemenkumham. (2019). *Launching Kemenkumham Corporate University.* <http://www.bpsdm.kemenkumham.go.id/index.php/corporate-university/vidio/56-launching-kemenkumham-corporate-university>
- Humas LAN. (2020). *SINERGI STRATEGIS TIGA INSTANSI; LAN, KEMENPANRB DAN PEMPROV JABAR TEKEN KERJASAMA PENYELENGARAAN CORPORATE UNIVERSITY BAGI ASN JABAR – LAN RI.* <https://lan.go.id/?p=3657>
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2018). *Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 924/KMK.011/2018 tentang Kementerian Keuangan Corporate University.*
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI. (2020). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta*
- Khamdan, M. (2020). *Internalisasi Kemenkumham Corporate University.* BPSDM Kumham Press.
- Kholik, A. (2020). Implementasi Pengembangan Kompetensi ASN berbasis Digital Learning. *E-Prosiding Seminar Nasional 'Peran Corporate University Dalam Pengembangan Kompetensi SDM Berdaya Saing Global' 14-15 Oktober 2020*, 233–236.
- Khulaemi, A. (2020). Penerapan BLU PPSDM KEBTKE dalam transformasi Lembaga Diklat menuju Corporate University. Sebuah konsep dan Pemikiran Awal. In Arisman, Nurhidayat, & Madona (Eds.), *E-Prosiding Seminar Nasional 'Peran Corporate University dalam Pengembangan Kompetensi SDM Berdaya Saing Global' 14-15 Oktober 2020* (pp. 38–44). Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG.
- Koesnadi, I. (2018). Analisis Kompetensi Sistem Informasi untuk Mewujudkan Corporate University di Jawa Barat. *E-Prosiding Seminar Nasional: Inovasi Menuju*