

**PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DALAM PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI  
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KOTA MOJOKERTO PROVINSI JAWA TIMUR**

**Putri Vania Aviliyanto**

NPP. 31.0564

*Asdaf Kota Mojokerto, Provinsi Jawa Timur  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: niaarnoldy2345@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr.Dra.Wangsih,M.Pd

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** *The author focuses on developing civil servant competencies in the use of information technology at BKPSDM Mojokerto City. **Purpose:** This research aims to determine the competency of Civil Servants in the use of information technology at the Mojokerto City Personnel and Human Resources Development Agency. And to find out whether there are obstacles or efforts made in its implementation. **Method:** This research uses a qualitative research design with descriptive methods. Data collection techniques were carried out using interviews (7 informants), observation and documentation. **Result:** The implementation of increasing civil servant competency in the use of information technology is going well with a performance indicator value of 80.7. is based on a program that has been created but in its implementation there are still obstacles, namely budget problems, employee motivation and infrastructure. **Conclusion:** Increasing the competency of civil servants in the use of information technology at the Mojokerto City Personnel and Human Resources Development Agency must be improved. One of the steps taken to increase the competency of civil servants in the use of information technology is by increasing education and training programs in the field of information technology for civil servants.*

**Keywords:** *Improvement, Competency, Civil Servants*

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Penulis berfokus pada pengembangan kompetensi PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi di BKPSDM Kota Mojokerto. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan guna mengetahui kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam pemanfaatan teknologi informasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mojokerto. Serta guna mengetahui adanya hambatan maupun upaya yang dilakukan dalam pelaksanaannya. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (7 informan), observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Pelaksanaan peningkatan kompetensi PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi berjalan dengan baik dengan nilai indikator kinerja 80,7. didasarkan pada program yang telah dibuat namun pada pelaksanaannya masih terdapat hambatan yakni permasalahan anggaran, motivasi pegawai dan sarana prasarana. **Kesimpulan:** Peningkatan kompetensi PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mojokerto harus ditingkatkan. Langkah yang dilakukan guna peningkatan kompetensi PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi salah satunya melalui peningkatan program pendidikan dan pelatihan dalam bidang teknologi informasi bagi PNS.

**Kata kunci:** Peningkatan, Kompetensi, PNS

### I. PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Saat ini, teknologi informasi sudah banyak diterapkan di berbagai sektor termasuk pada sektor pemerintahan. Menurut Bambang (2008 : 135 ) teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*). Penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan kemajuan suatu organisasi atau instansi pemerintah, meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kemampuan para pegawai, serta menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mengikuti perkembangan zaman yang selalu bersifat dinamis. Dengan terwujudnya pelaksanaan *E- Government* diharapkan birokrasi mampu menjawab segala tantangan yang terjadi di era globalisasi saat ini, mampu mengikuti arus perubahan zaman, yang diikuti dengan peningkatan kemampuan pegawai negeri sipil dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai “ The art of getting done though people “ atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Berbagai upaya meningkatkan kualitas publik telah dilakukan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, salah satunya dengan menciptakan inovasi berbasis teknologi. Hal ini sejalan dengan amanat dalam Intruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government* yang menyatakan bahwa pengembangan *E-Government* dilakukan untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik secara efektif dan efisien. Dengan optimalisasi

pemanfaatan teknologi informasi, diharapkan dapat memangkas birokrasi dan meminimalisasi tindakan penyalahgunaan wewenang. Hamzah B Uno (2008 : 13) Peningkatan adalah proses, cara, perbuatan untuk menaikkan sesuatu atau usaha kegiatan untuk memajukan sesuatu ke suatu arah yang lebih baik lagi daripada sebelumnya.

Penerapan teknologi informasi dalam pelayanan publik tidak akan berhasil dilakukan apabila sumber daya manusia (SDM) Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada tidak memiliki kompetensi dalam pemanfaatan teknologi informasi. Sedarmayanti (2017;323) mengemukakan bahwa kompetensi dapat diistilahkan “Kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasar kompeten atau cakap, mampu dan terampil SDM memegang peranan yang sangat penting terhadap jalannya suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi, di dasarkan pada kualitas SDM para PNS yang ada. Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan .Apabila anggota suatu organisasi memiliki SDM yang unggul, akan memudahkan organisasi tersebut mencapai tujuan, kinerja pegawai dilakukan secara efektif dan efisien serta hasil kinerja yang memuaskan. PNS sebagai pengelola suatu organisasi dengan tujuan agar kinerja organisasi tersebut berjalan sesuai dengan rencana dan aturan, maka harus ditingkatkan SDM PNS tersebut secara terus menerus melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan dan motivasi demi kemajuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, diharapkan dalam pengelolaan SDM tersebut harus dimonitor secara berkala, serta ditingkatkan agar mampu memberikan kontribusi bagi organisasi. Peningkatan sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Mojokerto menjadi program prioritas sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam penerapan teknologi informasi.

## **1.2 Kesenjangan Masalah Yang Diambil (GAP Penelitian)**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Mojokerto merupakan suatu lembaga teknis yang berperan sebagai unsur penyelenggara manajemen ASN. BKPSDM Kota Mojokerto dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dengan jumlah pegawai sebanyak 24 orang dengan berlatar belakang pendidikan Pascasarjana (S2) sebanyak 3 orang (18%), pegawai yang berlatar belakang Sarjana (S1) sebanyak 16 orang (65%), dan pegawai yang berlatar belakang Diploma III (DIII) sebanyak 4 orang (15%) dan yang berlatar belakang SMA sebanyak 1 orang (2%).

Seharunya tingkat pendidikan pegawai berbanding lurus dengan kompetensi pegawai baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan. Hal itu menjadi tugas BKPSDM dalam mengembangkan kompetensi pegawai khususnya dalam pemanfaatan teknologi informasi dalam rangka mewujudkan *E-Government* di Kota Mojokerto. Akan tetapi diketahui bahwa jumlah pegawai yang mahir dalam pemanfaatan Teknologi Informasi di BKPSDM Kota Mojokerto sebanyak 11 orang (45%), dan pegawai yang belum mahir dalam pemanfaatan teknologi informasi sebanyak 13 orang (55%) dari total pegawai keseluruhan sebanyak 24 orang (100%).

Faktor penghambat peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam pemanfaatan teknologi informasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mojokerto provinsi Jawa Timur yakni berasal dari hambatan eksternal dan hambatan internal

Hambatan internal yakni meliputi kemauan dan motivasi pegawai yang kurang dalam pemanfaatan teknologi informasi, kurangnya minat pegawai dalam melekat terhadap teknologi informasi, serta adanya hambatan eksternal yang meliputi keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya anggaran dana serta program pendidikan dan pelatihan yang terselenggara kurang maksimal sehingga tidak sesuai target dan sasaran. Berdasarkan pada pemikiran tersebut penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dan memberi kontribusi serta menjadi agen pendukung dalam penerapan *E-Government* melalui peningkatan kompetensi PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi kepada pemerintah daerah khususnya BKPSDM Kota Mojokerto provinsi Jawa Timur.

### **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks pengembangan ataupun peningkatan kompetensi PNS. Penelitian Sri Wahyuni (2018: Universitas Hasanuddin), menemukan bahwa kegiatan pelatihan sumber daya manusia dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi belum menunjukkan hasil yang maksimal, dikarenakan presentase yang dihasilkan dari pelaksanaan pelatihan hanya 25% karena adanya kendala seperti sarana dan prasarana tidak memadai. Penelitian Ardi Pramudya Putra (2022: Institut Pemerintahan Dalam Negeri) menemukan bahwa Pengembangan kompetensi pada bidang teknologi informasi dan komunikasi di Dinas komunikasi, informatika, dan statistik Kab. Bandung telah dilakukan dengan beberapa program, namun pelaksanaannya belum maksimal. Penelitian Muhamad Nurdin (2018: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan) menemukan bahwa Kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Perjuangan harus ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan TI. Penelitian Adelia Amanda (2022: Institut Pemerintahan Dalam Negeri) menemukan bahwa pengembangan kompetensi PNS dilakukan melalui program pendidikan, pelatihan dan mutasi sangat efektif dan efisien dalam menunjang peningkatan kompetensi ataupun kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil, namun perlu diperhatikan beberapa hal diantaranya kondisi sarana dan prasarana, anggaran biaya serta motivasi seorang pegawai. Penelitian Kharina Nugrahayu (2022: Institut Pemerintahan Dalam Negeri) menemukan bahwa pengembangan kompetensi seorang Pegawai Negeri Sipil sangat berperan penting terhadap peningkatan kualitas hasil kinerja seorang pegawai. Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil menjadi sasaran utama program yang dilakukan oleh Pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan. Penelitian Gilang Agitya (2014) menemukan faktor penghambat diklat teknis fungsional dalam rangka pengembangan pegawai. Penelitian Neneng Lestari (2021) menemukan pengembangan kompetensi PNS di Dumai belum maksimal mengikuti sistem merit.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam pemanfaatan teknologi informasi. Metode yang digunakan juga berbeda dengan peneliti sebelumnya yakni dengan metode penelitian kualitatif menurut L.J Moelong (2014) dengan metode deskriptif pendekatan induktif. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dan teori dari Hasibuan yakni dalam peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dilakukan dalam 3 indikator yakni melalui pendidikan, pelatihan dan mutasi.

#### **1.5 Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas, serta mengetahui faktor penghambat dan upaya mengenai peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mojokerto.

## **II. METODE**

Penulis melakukan penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif menurut Sugiyono yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Sedangkan Menurut Fathoni (2011:97) metode deskriptif ialah :

Suatu penelitian yang bermaksud mengadakan pemeriksaan dan pengukuran-pengukuran terhadap gejala sesuatu berdasarkan [ pendapat dari Joko Subagyo (2015:37) pengumpulan data hakekatnya ialah suatu kegiatan operasional yang tindakannya masuk kedalam penelitian sesungguhnya. Di dalam penelitian ini penulis berusaha menyajikan deskripsi mengenai bagaimana upaya meningkatkan kompetensi PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Mojokerto, dimana hal ini agar mencapai peningkatan kompetensi PNS yang lebih baik.

Dalam penelitian ini penulis memperoleh dan mengumpulkan data hasil wawancara dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mojokerto. Dalam penelitian ini, adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi buku, jurnal, dokumen lainnya terkait akan Manajemen Sumber Daya Manusia , Pengembangan Kompetensi PNS serta Pendidikan & Pelatihan SDM dalam Diklat PNS.

Informan dalam penelitian ini adalah pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mojokerto Provinsi Jawa Timur, yang terdiri dari :

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Kepala Sub Bidang Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan
4. Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
5. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui peningkatan kompetensi PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi yang berada di BKPSDM Kota Mojokerto Provinsi Jawa Timur. Penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan yang terdiri dari Pendidikan, Pelatihan, dan Mutasi sebagai analisis dalam melaksanakan penyusunan hasil penelitian.

#### **3.1. Peningkatan Kompetensi PNS melalui Pendidikan**

Kesempatan yang sama dalam menempuh pendidikan yang lebih tinggi termuat secara legalistic pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS pasal 203 ayat 3 bahwa dalam pengembangan kompetensi PNS diberikan kesempatan sepenuhnya bagi PNS untuk mengikuti peningkatan kompetensi PNS. Pemberian tugas belajar dan izin belajar bagi PNS di BKPSDM Kota Mojokerto selama tahun 2020 tidak dilaksanakan, pada tahun 2021 sebanyak 3 orang dan pada tahun 2022 sebanyak 6 orang Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap tahunnya terjadi peningkatan kesempatan pegawai dalam mengikuti program tugas belajar dan izin belajar.

Peningkatan kompetensi PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi melalui pendidikan sudah dilakukan oleh BKPSDM Kota Mojokerto, hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS pasal 203 ayat 3 bahwa dalam pengembangan kompetensi PNS diberikan kesempatan sepenuhnya bagi PNS untuk mengikuti peningkatan kompetensi PNS, dan apabila dikaitkan dengan teori Hasibuan dalam indikator pendidikan bahwa seorang pegawai dianggap memiliki kompetensi yang baik apabila antusias memanfaatkan kesempatan mengikuti pendidikan, mampu menguasai teori dan memiliki moral yang baik.

#### **3.2. Peningkatan Kompetensi PNS melalui Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kompetensi PNS. Adanya program pelatihan diharapkan mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi baik secara teknis maupun manajerial sehingga memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu menurut Mangkunegara (2016:50)

Pelatihan bagi PNS di BKPSDM Kota Mojokerto dalam rangka meningkatkan kompetensi PNS terdiri dari 2 hal yakni peningkatan keterampilan teknis pegawai dan peningkatan keterampilan manajerial pegawai. Berikut penulis sajikan data diklat teknis yang diikuti oleh PNS di BKPSDM Kota Mojokerto.

<b>Tahun 2020</b>				
<b>No.</b>	<b>Jenis Diklat</b>	<b>Nama Diklat</b>	<b>Waktu Pelaksanaan</b>	<b>Keterangan (orang)</b>
1	Diklat Kepemimpinan	Diklat PKA	20 Maret 2020	4
2	Fungsional	Diklat Fungsional	18 Agustus 2020	10
3	Workshop	Workshop, Coaching, Sosialisasi	4 April 2020	9
<b>Tahun 2021</b>				
1	Diklat Kepemimpinan	Diklat PKA	7 Maret 2021	5
2	Fungsional	Diklat Fungsional	10 April 2021	12
3	Workshop	Workshop, Coaching, Sosialisasi	25 Agustus 2021	10
<b>Tahun 2022</b>				
1	Fungsional	Diklat Fungsional	8 Maret 2022	8
2	Teknis	Diklat Teknis	13 April 2022	15
3	Workshop	Workshop, Coaching, Sosialisasi	23 Agustus 2022	15

Dalam penetapan dan perencanaan program diklat memperhatikan Skor Kepuasan Masyarakat (SKM). Berikut penulis sajikan data Skor Kepuasan Masyarakat (SKM) terhadap layanan kepegawaian di BKPSDM Kota Mojokerto.

<b>HASIL SKOR KEPUASAN MASYARAKAT TERHADAP PELAYANAN DI BKPSDM MOJOKERTO</b>		
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>
<b>No.</b>	<b>Jenis Layanan</b>	<b>Nilai IKM</b>
1	IJIN & TUGAS BELAJAR	89,87
2	E-PRESENSI	88,92
3	LEGALISIR DOKUMEN	88,83
4	SISTEM INFORMASI PEGAWAI	88,88
5	PENYESUAIAN IJAZAH	88,31
6	TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI	89,22
7	KARSI KARSU	88,35
8	KENAIKAN PANGKAT	88,12
9	DIKLAT	88

	<b>NILAI IKM BKPSDM</b>	<b>80,7</b>
	<b>MUTU PELAYANAN</b>	<b>SANGAT BAIK</b>

Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh BKPSDM Kota Mojokerto yaitu sebesar **80,7** dengan predikat **“Baik”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelayanan pada BKPSDM tergolong mampu memberikan rasa puas kepada masyarakat. Adanya keterampilan teknis dan manajerial sangat penting terhadap keberhasilan seorang pemimpin untuk bisa mengkoordinir dan menggerakkan pegawainya dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi dengan baik.

### **3.3 Faktor Penghambat Peningkatan Kompetensi PNS di BKPSDM Kota Mojokerto Provinsi Jawa Timur**

Faktor penghambat dalam peningkatan kompetensi PNS di BKPSDM Kota Mojokerto harus cepat ditangani dalam rangka memaksimalkan kompetensi PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi dalam rangka mewujudkan Good Government di Kota Mojokerto sesuai dengan Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 12 Tahun 2015.

**Berikut penulis sajikan data permasalahan di BKPSDM Kota Mojokerto pada tahun 2022.**

<b>No</b>	<b>Pokok Masalah</b>	<b>Masalah</b>	<b>Akar Masalah</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Penerapan sistem merit belum maksimal	Penilaian kompetensi terhadap seluruh PNS belum diterapkan	Penilaian kompetensi dilakukan secara bertahap setiap tahunnya terhadap setiap level jabatan. Yang telah dilaksanakan adalah penilaian kompetensi terhadap jabatan tinggi pratama dan administrator

1	2	3	4
2	Belum optimalnya kualifikasi dan kompetensi jabatan aparatur	Penempatan PNS belum seluruhnya sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi jabatan	Penempatan PNS masih didasarkan pada DUK dan faktor subyektif, belum sepenuhnya didasarkan pada hasil penilaian kompetensi dan kinerja yang objektif
		Kebutuhan PNS belum sepenuhnya terpenuhi	Jumlah formasi pengadaan PNS masih lebih kecil dari jumlah kebutuhan formasi
		Penyelenggaraan diklat belum dapat memenuhi kesenjangan kompetensi PNS	Rencana penyelenggaraan diklat belum didasarkan pada data analisa gap kompetensi
3	Belum optimalnya kualitas Layanan Kepegawaian	Belum seluruhnya Layanan Kepegawaian berbasis IT	Sistem manajemen dan pelayanan kepegawaian masih belum otomatis

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa salah satu permasalahan yang dihadapi BKPSDM Kota Mojokerto Provinsi Jawa Timur yakni belum optimalnya kualitas layanan kepegawaian yang disebabkan belum seluruhnya layanan kepegawaian terintegrasi dan berbasis IT. Penyebab tersebut berkaitan dengan kualitas SDM dan kompetensi para PNS di BKPSDM Kota Mojokerto yang masih memiliki kemampuan dan kompetensi yang minim terhadap teknologi informasi. Adapun beberapa penyebab atau faktor penghambat lain dalam peningkatan kompetensi PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi di BKPSDM Kota Mojokerto antara lain ;

1. Penyelenggaraan diklat belum dapat memenuhi kesenjangan kompetensi aparatur
2. Ketersediaan anggaran
3. Kemauan dan motivasi pegawai
4. Kurang optimalnya kondisi sarana dan prasarana pendukung yang dimiliki , seperti pada data tabel berikut.

Jenis Barang/ Nama barang	Merk/ Type	Jumlah	Keadaan Barang
Mesin ketik listrik portable (11-13 inci)	BROTHER / GX-8250	1	Tidak Baik
Mesin Absensi	Sipo /-	5	Baik
Komputer	Toshiba	12	Baik
Printer		8	Baik
Peralatan Jaringan (Wifi, konektor, HDMI, DVR)	-	3	Baik
Hard Disk		6	Baik
Telephone (PABX)	Sahitel	1	Baik
Server		4	Baik

Berdasarkan pernyataan diatas, adapun langkah yang ditempuh oleh BKPSDM Kota Mojokerto untuk meningkatkan kompetensi PNS dalam pemanfaatan Teknologi Informasi diantaranya :

1. Peningkatan program pendidikan dan pelatihan dalam bidang teknologi informasi
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana
3. Meningkatkan kemauan dan kesadaran PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi

### 3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Berdasarkan uraian pada penelitian di atas, penulis dapat mengetahui dan mencermati bahwa adanya peningkatan kompetensi PNS yang telah melaksanakan program pendidikan dan pelatihan dengan PNS yang tidak melaksanakannya. PNS yang telah melaksanakan program pendidikan dan pelatihan mengalami peningkatan kemampuan dan kompetensinya dalam hal pemanfaatan teknologi informasi sehingga PNS tersebut dapat melek terhadap teknologi informasi. Berdasarkan hal tersebut, dengan adanya upaya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan memberikan dampak positif terhadap PNS. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil kerja dan prestasi kerja yang dicapai oleh PNS yang semakin membaik.

Kinerja yang menjadi hasil dari pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan adalah realisasi dari tugas dan pekerjaan yang baik, dengan sikap pegawai yang profesionalitas, moral yang baik, dan mampu melek terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Hal yang dapat ditangkap oleh penulis dari pernyataan tersebut adalah bahwa hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terkait kinerja atau prestasi kinerja pegawai yang ditunjang dengan pemanfaatan teknologi informasi yang menjadi hal utama adalah tanggung jawab seorang PNS dalam menjalankan tupoksinya dan menunjukkan kualitas kerja serta mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Penguasaan Keterampilan PNS yang telah melaksanakan

diklat sudah baik dan dapat meningkatkan kemampuan kerja pada bidangnya secara khusus dengan pemanfaatan teknologi informasi.

Sebagian besar PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mojokerto Provinsi Jawa Timur yang telah melaksanakan program pendidikan dan pelatihan mengatakan bahwa dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang secara terkhususnya dalam rangka peningkatan kompetensi pemanfaatan teknologi informasi memberikan dampak yang signifikan terhadap hasil kerjanya. Dengan adanya kemampuan melek terhadap teknologi informasi, menjadikan kinerja PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mojokerto berjalan secara efektif, cepat dan maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kemampuan tersebut memberikan dampak yang sangat besar dalam kemajuan pelayanan.

Selain itu penulis juga menyimpulkan bahwa adanya program pendidikan dan pelatihan dapat memberikan perubahan hasil kinerja secara maksimal jika penyelenggaraan diklat tersebut dapat terlaksana secara maksimal. Kemampuan tersebut dapat terlihat dari pelaksanaan tercapainya Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Sarana dan Prasarana yang disiapkan untuk program pendidikan dan pelatihan dalam pemanfaatan teknologi informasi harus disesuaikan dengan tujuan, sasaran program, dan materi diklat. Namun pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di BKPSDM Kota Mojokerto dalam hal sarana dan prasarana terbilang kurang maksimal serta kurangnya anggaran dana yang dibutuhkan. Hal ini menjadi kesulitan bagi BKPSDM Kota Mojokerto dalam hal penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan dengan mencocokkan antara anggaran dengan sarana dan prasarana yang tepat untuk menunjang penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan agar berjalan dengan baik.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) BKPSDM Kota Mojokerto Provinsi Jawa Timur hasil Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan mendapatkan skor **80,7** berada pada kategori **“Baik”** namun masih terdapat hambatan. Peningkatan kompetensi PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mojokerto harus ditingkatkan.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya. Terimakasih untuk doa, motivasi, dan bantuan yang tak terhingga kepada orang tua tercinta, keluarga besar, dan penyejuk hati yang senantiasa tercurahkan. Penulis juga menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi tingginya kepada Ibu Dr.Dra.Wangsih, M.Pd selaku dosen pembimbing yang sabar dan berpartisipasi dalam penyusunan karya in

## VI. DAFTAR PUSTAKA

### A. Sumber Buku

- Bambang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamzah. 2011. *Metode Penulisan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta..
- Moelong, L.J.2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Subagyo, Joko. 2015. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rinika Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Suyanto, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ke-2, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Wibowo, 2017. *Metodologi PenelitianPemerintahan : Teoritik, Legalistik, Empirik, Inovatif*. Bandung : Alfabeta.

## **B. Sumber Jurnal**

- Wahyuni, Sri. 2018. *Evaluasi Kegiatan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi di Kabupaten Maros*. (Skripsi, Universitas Hasanuddin, 2018).
- Pramudya, Ardi. 2022. *Pengembangan Kompetensi TIK Bagi ASN Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kab. Bandung*. (Skripsi, Institut Pemerintahan Dalam Negeri, 2022).
- Nurdin, Muhammad. 2018. *Pengaruh Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan*. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2018)
- Amanda, Adelia. 2022. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek*. (Skripsi, Institut Pemerintahan Dalam Negeri, 2022)
- Nugrahayu, Kharina. 2022. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Skripsi, Institut Pemerintahan Dalam Negeri, 2022)
- Aditya, Gilang 2014. *Pengembangan Kompetensi PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Mamuju* (Skripsi Universitas Mamuju 2014)
- Lestari, Neneng 2021. *Pengembangan Kompetensi Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja* (Skripsi Universitas Dumai 2021)

## **C. Peraturan Perundang-Undangan**

- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS
- Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Mojokerto Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

#### D. Sumber Lain

<https://gemamedia.mojokertokota.go.id/berita/12351/2021/11/tingkatkan->

*Tingkatkan Kompetensi SDM Pemkot Mojokerto, Ning Ita Tanda tangani Nota Kesepakatan Dengan Balitbang SDM KEMKOMINFO 22 November 2022.*

<https://radarmojokerto.jawapos.com/mojokerto/821020607/bkpsdm-kota-mojokerto-lebih-praktis-layanan-berbasis-elektronik-dan-aplikasi.>

*BKPSDM Kota Mojokerto, Lebih Praktis Layanan Berbasis Elektronik dan Aplikasi. 8 Desember 2023.*



