

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DALAM PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI
DI KECAMATAN PRABUMULIH UTARA KOTA PRABUMULIH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Raju Azhari

NPP. 32.0237

Asdaf Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: 32.0237@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Dr. Dra Sri Hartati., M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *The advancement of information technology has significantly impacted government administration. However, at the lower levels of government such as sub-districts, its utilization still faces several challenges, particularly related to human resource competencies. In North Prabumulih Sub-District, civil servants' digital literacy remains low due to limited training opportunities, budget constraints, and inadequate supporting facilities. Purpose:* This study aims to identify and describe the development of civil servant competencies in utilizing information technology. **Method:** *A qualitative approach was used with data collected through interviews, observations, and documentation. The analysis refers to Hasibuan's (2019) Competency Development Theory, which includes the dimensions of education, training, and job rotation. Result:* The results indicate that the development of civil servant competencies in North Prabumulih Sub-District is fairly good, particularly in the training dimension. However, obstacles remain in terms of access to formal education, limited funding, low employee motivation, and suboptimal facilities and infrastructure. **Conclusion:** *The competency development of civil servants in utilizing information technology in North Prabumulih Sub-District is moderately effective, yet improvements are needed through increased funding, motivation enhancement, better facilities, and well-targeted training programs.*

Keywords: Competency, Information Technology, Civil Servants

ABSTRAK

Rumusan Masalah/Latar Belakang (GAP): Perkembangan teknologi informasi memberikan dampak yang besar terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Namun, pada tingkat pemerintahan paling bawah seperti kecamatan, pemanfaatannya masih menghadapi berbagai hambatan, terutama terkait kompetensi sumber daya manusia. Di Kecamatan Prabumulih Utara, penguasaan teknologi oleh PNS masih rendah, disebabkan oleh kurangnya pelatihan, keterbatasan anggaran, dan minimnya fasilitas pendukung. **Tujuan:** Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana pengembangan kompetensi PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi. **Metode:** Menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis menggunakan teori Pengembangan Kompetensi dari Hasibuan (2019) yang

meliputi dimensi pendidikan, pelatihan, dan mutasi. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi PNS di Kecamatan Prabumulih Utara sudah cukup baik, khususnya pada dimensi pelatihan. Namun, hambatan masih ditemukan dalam aspek pendidikan formal, keterbatasan anggaran, motivasi pegawai yang rendah, serta kurang optimalnya sarana prasarana. **Kesimpulan:** Pengembangan kompetensi PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi di Kecamatan Prabumulih Utara berjalan cukup efektif, namun perlu ditingkatkan melalui penguatan anggaran, peningkatan motivasi, perbaikan fasilitas, dan pelaksanaan program pelatihan yang tepat sasaran.

Kata Kunci: Kompetensi, Teknologi Informasi, ASN

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi, termasuk sektor publik, membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menjalankan aktivitas secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia bukan hanya pelaku, tetapi juga perencana dan penentu arah organisasi. Suwatno (2011) menegaskan bahwa SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi karena mereka merupakan perencana, pelaku, dan penentu dari pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, ASN (Aparatur Sipil Negara) dituntut tidak hanya memenuhi kompetensi dasar administrasi, tetapi juga mampu menguasai teknologi informasi sebagai bagian dari transformasi birokrasi modern.

Perkembangan teknologi informasi yang pesat pada era Revolusi Industri 4.0 telah mengubah cara organisasi menjalankan aktivitasnya, termasuk dalam sektor pemerintahan. Teknologi informasi bukan lagi sekadar alat bantu administratif, melainkan menjadi bagian integral dari sistem kerja birokrasi modern. Pemerintah Indonesia, melalui berbagai regulasi seperti Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang ASN dan Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), menekankan pentingnya penguasaan teknologi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari reformasi birokrasi digital.

Namun, transformasi digital dalam sektor publik tidak dapat berjalan efektif tanpa dukungan kompetensi sumber daya manusia yang memadai. ASN dituntut memiliki kemampuan teknis yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga adaptif terhadap teknologi. Kompetensi teknis mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terkait penggunaan teknologi informasi sesuai tuntutan jabatan. Hal ini sejalan dengan pandangan Wirtz et al. (2019), yang menyatakan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia, bukan hanya aspek teknologi.

Sayangnya, implementasi kebijakan ini di tingkat pemerintahan paling bawah, seperti kecamatan, masih menghadapi berbagai hambatan. Studi kasus di Kecamatan Prabumulih Utara menunjukkan bahwa masih terdapat keterbatasan dalam infrastruktur TI, rendahnya frekuensi pelatihan, serta belum optimalnya penguasaan teknologi oleh para PNS. Berdasarkan data pelatihan tiga tahun terakhir, hanya satu orang per tahun yang mengikuti pelatihan terkait TI, dari total 15 ASN. Artinya, hanya sekitar 6,6% pegawai yang mendapat akses pengembangan kompetensi digital, yang jelas belum proporsional dengan beban kerja dan target pelayanan digital.

Selain itu, latar belakang pendidikan PNS di kecamatan ini cukup beragam namun tidak banyak yang berasal dari bidang teknologi, sehingga tingkat literasi digital masih rendah. Akibatnya, pelayanan publik seperti pengurusan administrasi kependudukan masih dilakukan secara manual, yang menyebabkan keterlambatan, antrean panjang, serta rendahnya kepuasan masyarakat. Ini bertentangan dengan hasil survei BPS tahun 2023 yang menunjukkan bahwa 65% warga Kecamatan Prabumulih Utara mengharapkan layanan publik berbasis digital.

Literatur internasional juga mendukung pentingnya integrasi kompetensi digital dalam organisasi publik. Menurut Mergel et al. (2021), transformasi digital di sektor pemerintahan tidak hanya memerlukan perangkat teknologi yang canggih, tetapi juga kapasitas individu yang mampu menggunakan, memanfaatkan, dan berinovasi dengan teknologi tersebut. Tanpa kompetensi yang memadai, teknologi informasi justru akan menjadi beban birokrasi baru, bukan solusi.

Dengan kondisi tersebut, pengembangan kompetensi PNS berbasis teknologi informasi di tingkat kecamatan menjadi sangat penting dan mendesak. Penelitian ini dilakukan untuk menggali bagaimana upaya pengembangan tersebut dilaksanakan di Kecamatan Prabumulih Utara, apa saja hambatan yang dihadapi, dan bagaimana strategi yang tepat untuk mengoptimalkan peran teknologi dalam mendukung pelayanan publik yang responsif, efisien, dan adaptif terhadap tuntutan zaman (Susanto & Nurdin, 2021).

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Meskipun literatur internasional telah banyak membahas pentingnya kompetensi digital bagi pegawai sektor publik (Mergel et al., 2021; Wirtz et al., 2019), sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada konteks makro, seperti kementerian, pemerintah pusat, atau kota besar dengan infrastruktur digital yang memadai. Belum banyak studi yang menelaah secara spesifik bagaimana kompetensi teknologi informasi dikembangkan di tingkat pemerintahan paling bawah seperti kecamatan, terutama di daerah dengan keterbatasan infrastruktur dan rendahnya literasi digital.

Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya hanya mengukur penguasaan teknologi secara umum, tanpa mengaitkan secara langsung latar belakang pendidikan, frekuensi pelatihan, dan hambatan struktural terhadap rendahnya penguasaan teknologi di kalangan PNS. Kecamatan Prabumulih Utara menjadi kasus yang relevan karena memperlihatkan adanya ketimpangan nyata antara harapan kebijakan nasional dan kemampuan aktual ASN di lapangan.

Dengan demikian, terdapat kekosongan penelitian yang perlu diisi, yakni studi yang berbasis data mikro, fokus pada unit kecamatan, serta mengkaji faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pengembangan kompetensi ASN berbasis teknologi informasi. Penelitian ini hadir untuk memberikan pemahaman mendalam sekaligus solusi strategis atas kondisi tersebut.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks pemanfaatan Teknologi Informasi.

Penelitian Pertama oleh Muhammad Nurdin yang berjudul Pengaruh Teknologi Komunikasi dan Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan. (Nurdin:2018), menemukan bahwa bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pelatihan teknologi informasi. Pegawai yang terlatih menggunakan sistem berbasis TI menunjukkan produktivitas dan responsivitas kerja yang lebih baik.

Penelitian Kedua oleh Deswanti Thiodorus Toni yang berjudul Strategi Pengembangan Kompetensi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kupang. (Toni:2024) menemukan bahwa Pengembangan kompetensi ASN di Kabupaten Kupang menghadapi tantangan besar karena kurangnya perencanaan pelatihan yang terstruktur dan terbatasnya pemahaman tentang kebutuhan pengembangan SDM di tiap unit kerja.

Penelitian Ketiga oleh Wardatun Nikmah dan Afifatul yang berjudul Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. (Nikmah, et al 2023) menemukan Pemanfaatan teknologi dalam pelatihan SDM sangat efektif untuk meningkatkan kompetensi kerja. Pelatihan berbasis TI membuat pegawai lebih adaptif terhadap perubahan digital.

Penelitian Keempat oleh Siti Fatimah, Khamisah Nurdini, Rina Widyastuti, Lalan Candrawinata, dan Ricky Yoseptry yang berjudul Pengembangan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat. (Fatimah et al) menemukan bahwa Pelaksanaan pendidikan, pelatihan, dan mutasi di BPSDM Jawa Barat telah berjalan sesuai prinsip manajemen SDM, namun evaluasi berkala masih dibutuhkan agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Penelitian Kelima oleh Sutrisno & Aditya Pratama dkk yang berjudul *Analysis of Competency Development Policy for Civil Servants (ASN) at the Staffing Agency of Kotamobagu City*. (Sutrisno:2023) menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan, pelatihan struktural, dan pengalaman kepemimpinan ASN berkorelasi erat dalam membentuk kompetensi yang sesuai dengan klasifikasi jabatan. Namun, implementasi kebijakan sering tidak merata di daerah tingkat dua.

1.4 Pernyataan Kebaruan Karya Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah yang terletak pada fokus, konteks, teori, dan pendekatan yang digunakan. Tidak seperti penelitian sebelumnya yang banyak berfokus pada instansi pemerintah tingkat pusat atau daerah dengan infrastruktur digital yang lebih maju, penelitian ini secara spesifik mengkaji pengembangan kompetensi ASN dalam pemanfaatan teknologi informasi di tingkat pemerintahan paling bawah, yaitu kecamatan, khususnya Kecamatan Prabumulih Utara yang memiliki keterbatasan infrastruktur serta literasi digital yang masih rendah.

Dari sisi topik dan konteks kebijakan, penelitian ini berbeda karena memusatkan perhatian pada implementasi kebijakan transformasi digital di level kecamatan yang selama ini kurang mendapat perhatian dalam studi terdahulu. Sementara penelitian Nurdin (2018), Toni (2024), dan Nikmah et al. (2023) menitikberatkan pada pengaruh teknologi terhadap kinerja atau strategi pelatihan secara umum, penelitian ini justru menyoroti keterkaitan antara kompetensi digital, faktor internal organisasi, dan kendala struktural secara mendalam.

Dari sisi teori, penelitian ini menggunakan teori Pengembangan Kompetensi dari Hasibuan (2019) yang menggabungkan dimensi pendidikan, pelatihan, dan mutasi. Ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang sebagian besar tidak menggunakan pendekatan teoritis yang mengintegrasikan ketiga dimensi tersebut secara komprehensif.

Dari sisi metode dan pendekatan, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus mikro untuk mendapatkan gambaran mendalam mengenai tantangan dan solusi kontekstual di lapangan. Penelitian terdahulu cenderung menggunakan pendekatan kuantitatif atau generalisasi makro yang tidak sepenuhnya menangkap kompleksitas masalah di unit kerja kecil

seperti kecamatan.

Dengan demikian, kebaruan ilmiah penelitian ini tidak hanya terletak pada lokus dan pendekatannya, tetapi juga pada cara memahami dinamika pengembangan kompetensi ASN dalam menghadapi tuntutan digitalisasi birokrasi dari perspektif lokal yang nyata dan aplikatif. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur dan memberikan kontribusi nyata terhadap pengambilan kebijakan pengembangan SDM sektor publik di daerah.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam pemanfaatan teknologi informasi di Kecamatan Prabumulih Utara, faktor penghambat dalam pemanfaatan teknologi serta upaya dalam mengatasi hambatan tersebut.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode ini dipilih karena dinilai paling sesuai untuk memahami secara mendalam fenomena sosial yang terjadi, khususnya terkait proses pengembangan kompetensi ASN dalam pemanfaatan teknologi informasi. Seperti dijelaskan oleh Nurdin dan Hartati (2019:42), metode ini digunakan untuk mengeksplorasi kondisi objek yang alami, dengan peneliti sebagai instrumen utama, serta menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis secara induktif dengan fokus pada makna, bukan generalisasi. Menurut Liamputtong (2020), metode kualitatif memungkinkan peneliti menggali pengalaman subjektif individu dalam konteks sosial tertentu secara lebih mendalam, melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, studi kasus, dan kelompok diskusi

Lebih lanjut, Simangunsong (2017:190) menegaskan bahwa pendekatan kualitatif bersifat dinamis dan fleksibel karena fenomena dapat muncul secara tiba-tiba dalam proses penelitian. Oleh karena itu, desain penelitian kualitatif menyesuaikan diri dengan perubahan situasi di lapangan. Pemilihan metode ini juga didukung oleh pernyataan Riyadi (2020) yang menyatakan bahwa dalam studi administrasi publik, pendekatan kualitatif sangat relevan karena birokrasi tidak hanya dapat dipahami melalui angka, tetapi juga melalui dinamika sosial dan perilaku organisasi.

Informan dalam penelitian ini dipilih secara purposive, sebagaimana dijelaskan oleh Moleong (2015:163), yaitu mereka yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terhadap fokus penelitian. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Camat Prabumulih Utara dan Kepala Seksi, karena mereka memahami arah kebijakan pengembangan SDM dan memiliki posisi strategis dalam pengambilan keputusan. Informan tambahan terdiri dari beberapa pegawai pelaksana yang terlibat langsung dalam pemanfaatan teknologi informasi.

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 6 hingga 25 Januari 2025 di Kecamatan Prabumulih Utara, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta dokumentasi terhadap dokumen kebijakan dan kegiatan pelatihan. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik triangulasi dan pendekatan interaktif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui Bagaimana Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam pemanfaatan teknologi informasi di Kecamatan Prabumulih Utara Peneliti menggunakan teori Pengembangan Kompetensi oleh Hasibuan. Menurut (Hasibuan:2019) terdapat 3 dimensi dalam pengembangan kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan dengan indikatornya Kesempatan Mendapatkan Pendidikan Formal Terkait Teknologi Informasi, Penguasaan Teori Dan Atau Konseptual Terkait Teknologi Informasi dan Moral Yang Dimiliki Pegawai.
2. Pelatihan dengan indikatornya Pemberian Keterampilan Teknis Terkait Teknologi Informasi dan Pemberian Keterampilan manajerial Terkait Teknologi Informasi.
3. Mutasi dengan indikatornya Merit Sistem (Kesesuaian Posisi Baru Dengan Kemampuan Dan Pengalaman Teknologi Informasi PNS)

3.1 Pengembangan Kompetensi PNS

Pada dimensi Pendidikan, Pengembangan kompetensi PNS di Kecamatan Prabumulih Utara melalui jalur pendidikan menunjukkan komitmen normatif dari pihak pimpinan, namun implementasinya di lapangan belum berjalan secara optimal. Selama periode 2022–2024, tidak ada pegawai yang mengikuti tugas belajar maupun mengajukan izin belajar, meskipun peluang dan dukungan secara verbal telah diberikan. Hambatan utama yang dihadapi meliputi keterbatasan anggaran serta kurangnya inisiatif individu pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal. Padahal, pendidikan berperan penting dalam meningkatkan penguasaan teori, moral, serta adaptasi terhadap teknologi informasi yang semakin penting dalam pelayanan publik. Dengan mempertimbangkan teori Hasibuan dan dukungan literatur lainnya, jelas bahwa penguasaan teori, moral yang baik, dan kesempatan belajar yang setara merupakan indikator penting dalam meningkatkan kompetensi. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis seperti penyediaan anggaran, sosialisasi prosedur izin belajar, serta kepemimpinan yang mendorong budaya belajar agar pendidikan benar-benar menjadi instrumen efektif dalam pengembangan kualitas SDM aparatur pemerintah.

Pada dimensi Pelatihan, Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam pengembangan kompetensi PNS di Kecamatan Prabumulih Utara. Pelatihan teknis terbukti meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif dan pemanfaatan teknologi informasi, meskipun masih terdapat kendala seperti rendahnya partisipasi, kurangnya sarana pendukung, serta minimnya kemauan belajar dari sebagian pegawai. Sementara itu, pelatihan manajerial, seperti Diklat Kepemimpinan (PIM), dinilai krusial untuk membentuk pemimpin yang mampu mengatur, menggerakkan, dan memimpin pegawai secara efektif. Namun, absennya pelatihan manajerial dalam tiga tahun terakhir menunjukkan adanya kekosongan dalam upaya pembinaan kepemimpinan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan secara rutin, baik teknis maupun manajerial, sangat diperlukan untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas aparatur dalam memberikan pelayanan publik yang optimal.

Pada dimensi Mutasi, bahwa mutasi berperan penting dalam pengembangan karier dan peningkatan profesionalisme PNS di Kecamatan Prabumulih Utara. Meskipun pelaksanaannya masih terbatas—dengan hanya satu kasus mutasi pada tahun 2023—mutasi yang dilakukan telah diarahkan untuk penyegaran organisasi dan peningkatan kinerja pegawai. Namun, dalam konteks pengembangan kompetensi PNS di bidang teknologi informasi, mutasi belum dimanfaatkan secara optimal, karena lebih difokuskan pada penyesuaian jabatan dan pengembangan pengalaman kerja. Kondisi mismatch antara latar belakang pendidikan dengan jabatan menunjukkan perlunya mutasi yang lebih terencana dan strategis, guna menempatkan pegawai sesuai kompetensinya. Mutasi yang tepat diyakini mampu meningkatkan efektivitas, motivasi, serta kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

3.2 Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi

Pelaksanaan suatu program kebijakan tidak terlepas dari berbagai hambatan yang dapat menyebabkan tujuan kebijakan tidak tercapai secara optimal. Hambatan-hambatan tersebut menjadi bahan evaluasi penting untuk memperbaiki pelaksanaan di masa mendatang, agar Pengembangan Kompetensi dapat berjalan lebih baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan juga menghadapi beberapa hambatan krusial. Berikut Hambatan pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Pemanfaatan Teknologi Informas:

a. Penyelenggaraan diklat belum dapat memenuhi kesenjangan kompetensi aparatur

Penyelenggaraan diklat di Kecamatan Prabumulih Utara belum sepenuhnya disusun berdasarkan analisis kebutuhan kompetensi yang jelas. Program diklat sering kali didasarkan pada permintaan atau usulan dari pimpinan, yang tidak selalu mencerminkan kesenjangan kompetensi yang ada pada pegawai. Hal ini menyebabkan diklat yang diselenggarakan tidak selalu tepat sasaran, sehingga kompetensi yang diinginkan dalam pemanfaatan teknologi informasi (TI) tidak tercapai dengan optimal.

b. Ketersediaan Anggaran

Terbatasnya anggaran untuk pelaksanaan diklat menjadi salah satu kendala besar dalam pengembangan kompetensi PNS di Kecamatan Prabumulih Utara. Sebagai contoh, pada pelaksanaan diklat TI tahun 2022, anggaran yang disediakan hanya cukup untuk 10 orang, padahal yang mengikuti diklat tersebut berjumlah 15 orang. Akibatnya, beberapa pegawai tidak dapat mendapatkan fasilitas yang memadai untuk mengikuti diklat tersebut. Untuk mengatasi masalah ini, usulan yang diajukan adalah untuk membagi peserta menjadi dua kelompok, dengan sebagian mengikuti diklat secara daring untuk menyesuaikan anggaran yang ada.

c. Kemauan dan Motivasi Pegawai

Motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan kompetensi di Kecamatan Prabumulih Utara. Banyak program pengembangan kompetensi yang tidak berjalan sesuai harapan karena kurangnya motivasi dari pegawai untuk mengikuti pelatihan atau memperbarui keterampilan mereka, terutama dalam pemanfaatan teknologi informasi. Untuk itu, diperlukan upaya untuk terus memberikan motivasi melalui seminar dan pelatihan yang

mengedukasi pegawai tentang pentingnya pengembangan diri, terutama dalam bidang TI, untuk mendukung tugas mereka dengan lebih profesional dan optimal.

d. Kurang Optimalnya Sarana dan Prasarana Pendukung yang Dimiliki

Meskipun Kecamatan Prabumulih Utara memiliki beberapa sarana dan prasarana untuk menunjang pengembangan kompetensi, seperti komputer, printer, dan mesin absensi, namun jumlah dan kualitasnya masih terbatas. Hal ini menghambat pegawai dalam mengikuti diklat atau mempraktikkan materi yang telah diajarkan, terutama yang berhubungan dengan teknologi informasi. Dalam pelaksanaan diklat TI, tidak semua pegawai dapat memanfaatkan sarana yang ada untuk praktek langsung, sehingga hasil pelatihan tidak maksimal. Oleh karena itu, penambahan sarana dan prasarana sangat dibutuhkan agar setiap pegawai dapat mengakses fasilitas yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka secara optimal.

3.3 Upaya Mengatasi Hambatan dalam Pengembangan Kompetensi

Upaya Kecamatan Prabumulih dalam mengatasi hambatan Kecamatan Prabumulih Utara telah mengimplementasikan berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi. Pertama, mereka fokus pada pengembangan program pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi informasi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan kesadaran pegawai agar dapat memanfaatkan teknologi informasi dengan baik dan optimal dalam pekerjaan mereka. Upaya ini juga bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar lebih produktif dan responsif terhadap perubahan.

Selain itu, peningkatan sarana dan prasarana juga menjadi perhatian utama. Meskipun sarana yang ada sudah cukup lengkap, namun kuantitasnya masih perlu ditingkatkan. Hal ini penting agar semua pegawai memiliki akses yang sama terhadap fasilitas yang diperlukan untuk menunjang proses pelatihan dan kinerja mereka, terutama dalam hal pemanfaatan teknologi informasi.

Terakhir, Kecamatan Prabumulih Utara juga berusaha untuk meningkatkan kemauan dan kesadaran PNS dalam memanfaatkan teknologi informasi. Motivasi pegawai menjadi faktor kunci dalam keberhasilan implementasi program digitalisasi. Oleh karena itu, upaya untuk menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai terus dilakukan, agar mereka lebih aktif dalam menggunakan teknologi informasi dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih efektif dan efisien.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian mengenai pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Prabumulih Utara menunjukkan hasil yang serupa namun juga berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu, yang telah mengidentifikasi pentingnya pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja PNS. Dalam diskusi ini, peneliti akan membandingkan temuan-temuan yang didapatkan di Prabumulih Utara dengan hasil dari penelitian sebelumnya, baik yang menekankan pada dimensi pendidikan, pelatihan, mutasi, maupun faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi pengembangan kompetensi PNS.

Pada dimensi pendidikan, penelitian di Kecamatan Prabumulih Utara menunjukkan bahwa meskipun terdapat komitmen normatif dari pihak pimpinan terkait dengan pentingnya pendidikan formal untuk pengembangan kompetensi PNS, implementasinya masih jauh dari optimal. Selama periode 2022–2024, tidak ada pegawai yang mengikuti tugas belajar atau mengajukan izin belajar,

meskipun peluang dan dukungan verbal telah diberikan. Salah satu hambatan utama yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran dan kurangnya inisiatif dari individu pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal. Hal ini sangat relevan dengan temuan yang terdapat dalam penelitian Fatimah et al. (2024) yang juga menunjukkan bahwa meskipun pendidikan dan pelatihan terstruktur sudah berjalan, evaluasi berkala terhadap program tersebut masih dibutuhkan agar dapat lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi. Namun, dibandingkan dengan penelitian oleh Nurdin (2018), yang menekankan bahwa pelatihan berbasis teknologi informasi mampu meningkatkan kinerja pegawai, situasi di Kecamatan Prabumulih Utara menunjukkan bahwa kendala pendidikan formal masih menjadi tantangan yang cukup besar. Oleh karena itu, meskipun dukungan verbal sudah ada, langkah-langkah strategis seperti penyediaan anggaran yang lebih memadai dan sosialisasi prosedur izin belajar perlu lebih dioptimalkan agar pendidikan formal dapat menjadi instrumen efektif dalam pengembangan kualitas SDM di sektor pemerintahan.

Pelatihan di Kecamatan Prabumulih Utara terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi PNS, terutama dalam hal keterampilan teknis terkait dengan pemanfaatan teknologi informasi. Meskipun demikian, beberapa tantangan seperti rendahnya partisipasi pegawai, kurangnya sarana pendukung, dan minimnya kemauan belajar dari sebagian pegawai menjadi hambatan signifikan dalam proses pelatihan ini. Penelitian oleh Nikmah et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam pelatihan SDM sangat efektif untuk meningkatkan kompetensi kerja juga sejalan dengan temuan di Kecamatan Prabumulih Utara, di mana pelatihan berbasis TI terbukti meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas administratif. Namun, terdapat perbedaan dengan penelitian Sutrisno et al. (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan struktural dan pengalaman kepemimpinan berperan penting dalam membentuk kompetensi ASN. Di Prabumulih Utara, absennya pelatihan manajerial, seperti Diklat Kepemimpinan (PIM), dalam tiga tahun terakhir menjadi masalah besar. Hal ini menunjukkan adanya kekosongan dalam pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan, yang harus segera diatasi agar pegawai dapat diberdayakan dengan keterampilan manajerial yang lebih baik.

Mutasi pegawai di Kecamatan Prabumulih Utara sejauh ini masih terbatas dan lebih berfokus pada penyesuaian jabatan serta pengalaman kerja. Meskipun mutasi dianggap penting dalam pengembangan karier dan peningkatan profesionalisme PNS, penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi belum dimanfaatkan secara optimal dalam pengembangan kompetensi di bidang teknologi informasi. Hal ini juga sesuai dengan temuan dari Fatimah et al. (2024), yang menyarankan agar evaluasi terhadap pelaksanaan mutasi dilakukan secara berkala untuk memastikan kesesuaian dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi. Penelitian Sutrisno et al. (2023) juga menyoroti masalah implementasi kebijakan yang tidak merata di daerah tingkat dua, yang berdampak pada efektivitas pelaksanaan mutasi. Di Kecamatan Prabumulih Utara, kondisi ini sangat jelas terlihat, di mana mutasi tidak sepenuhnya memperhatikan kecocokan antara kompetensi pegawai dengan posisi yang diambil. Oleh karena itu, perlu ada perencanaan mutasi yang lebih terstruktur dan strategis agar pegawai dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya, khususnya dalam bidang teknologi informasi.

Faktor penghambat pengembangan kompetensi di Kecamatan Prabumulih Utara terdiri dari beberapa kendala utama, yaitu penyelenggaraan diklat yang tidak selalu memenuhi kesenjangan kompetensi yang ada, keterbatasan anggaran, rendahnya motivasi pegawai, dan kurang optimalnya sarana serta prasarana pendukung. Temuan ini sejalan dengan penelitian Toni (2024) yang mengungkapkan bahwa pengembangan kompetensi ASN di Kabupaten Kupang juga menghadapi

tantangan besar karena kurangnya perencanaan pelatihan yang terstruktur. Dalam konteks Kecamatan Prabumulih Utara, penyelenggaraan diklat sering kali didasarkan pada usulan pimpinan yang tidak selalu mencerminkan kebutuhan kompetensi pegawai, sehingga program pelatihan yang dilakukan tidak selalu tepat sasaran. Keterbatasan anggaran juga menjadi hambatan signifikan dalam pelaksanaan diklat, misalnya dalam kasus diklat TI tahun 2022, di mana anggaran yang terbatas hanya dapat memenuhi kebutuhan sebagian pegawai. Masalah serupa juga ditemukan dalam penelitian-penelitian terdahulu, yang menyarankan perlunya pengalokasian anggaran yang lebih memadai untuk mendukung pelatihan dan pengembangan kompetensi..

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang didapatkan penulis di lapangan selama masa penelitian, kemudian penulis analisis menggunakan teori Pengembangan Kompetensi oleh Hasibuan (2019) maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pemanfaatan teknologi informasi di Kecamatan Prabumulih Utara sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan mendapatkan skor 91,48. Dalam melaksanakan pengembangan kompetensi PNS melalui pemanfaatan teknologi informasi di kecamatan Prabumulih Utara masih terdapat faktor penghambat dalam pelaksanaannya sebagai berikut yaitu: Penyelenggaraan diklat belum dapat memenuhi kesenjangan kompetensi aparatur; Ketersediaan Anggaran yang masih perlu untuk ditingkatkan; Kemauan dan motivasi pegawai; dan Kurang optimalnya kondisi sarana dan prasarana pendukung. Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan adalah Pengembangan program pendidikan dan pelatihan dalam bidang teknologi informasi bagi PNS Peningkatansarana dan prasarana serta Meningkatkan kesadaran dan kemauan PNS dalam pemanfaatan teknologi informasi.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah saja yakni Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih sebagai model studi kasus yang dipilih.

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 Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Fatimah, S., et al. (2024). Pengembangan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*, 11(2).
<https://doi.org/10.47668/edusaintek.v11i2.1164>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Liamputtong, P. (2020). *Qualitative Research Methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Mergel, I., Edelman, N., & Haug, N. (2021). *Defining digital transformation: Results from expert interviews*. *Government Information Quarterly*, 38(2), 101545. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002>
- Moleong, L. J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nikmah, W., & Afifatul, A. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://journal.staiypiqaubau.ac.id/index.php/Mutiara/article/download/511/519>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Nurdin, M. (2018). Pengaruh Teknologi Komunikasi dan Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/10941>
- Riyadi, E. (2020). Pendekatan Kualitatif dalam Studi Administrasi Publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 12(2), 115–128. Institut Pemerintahan Dalam Negeri. <http://eprints.ipdn.ac.id/13/2/ISI.pdf>
- Ruskarini, D. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Simangunsong, F. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Pendekatan Dinamis dalam Ilmu Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, H., & Nurdin, N. (2021). *Digital transformation in public sector: E-Government initiatives in Indonesia*. *Government Information Quarterly*, 38(4), 101602. DOI: [10.1007/978-3-031-36001-5_37](https://doi.org/10.1007/978-3-031-36001-5_37)
- Sutrisno, A. P., et al. (2023). *Analysis of Competency Development Policy Civil Servants (ASN) at the Staffing Agency Education and Training of Kotamobagu City*. *International Journal of Public Administration*, 8(4). <http://dx.doi.org/10.58258/jupe.v8i4.6423>
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Toni, D. T. (2024). Strategi Pengembangan Kompetensi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kupang. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(4). <https://jurnalhost.com/index.php/jrem/article/download/899/1103/3210>
- Wirtz, B. W., Weyerer, J. C., & Geyer, C. (2019). *Digital Transformation in the Public Sector: A Review of the Literature and a Research Agenda*. *International Journal of Public Administration*, 42(5), 329–341 <https://oecd-opsi.org/guide/digital-transformation/#:~:text=Digital%20Transformation%20refers%20to%20a,of%20change%20in%20digital%20technologies>.