

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNOLOGI INFORMASI KOMUNIKASI (TIK)
BAGI ASN DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, DAN STATISTIK
KABUPATEN BANDUNG**

Ardi Pramudya Putra

NPP. 29.0629

Asdaf Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: ardi65.app@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Competency development is an important thing that needs to be owned by civil servant due to the need of competence, capacity, and ability updates for civil servants. It is proven by the Ministry of Home Affairs who always try to develop human resources competence. Based on that statement, it indicates that the competence of human resources who works as Civil Servants are still considered less than optimal. Nowadays, digitalization is also being accelerated, including in government. One of the known digitalization's implementation in government is e-government. One of the department that is close to e-government implementation is Department of Communication, Information and Statistics Bandung Regency. As a technology's leading sector in Bandung Regency, the Civil Servants that works on that department must have technology's competence. **Purpose:** This study aims to analyze and describe about implementations, obstacles, and efforts carried out by the Department of Communication, Information and Statistics Bandung Regency in ICT Competency Development. **Method:** This study uses Hasibuan's development theory, which consists of 2 dimensions called Formal Development and Informal Development. This study also uses qualitative descriptive method with inductive approach. To collect data, it used observation, interviews, and documentation techniques. **Result:** Based on study that researcher done at the Department of Communication, Information, and Statistics Bandung Regency, it is known that the implementation of competence development through education and training has not been carried out evenly. In addition, development is still in collaboration with third parties so the department's budget are used for the development. Meanwhile, the implementation of the Informal Development has been implemented naturally but cannot get the maximum result compared to education and training. And it is proven to have impacts to the "everyday duty" of the Department of Communication, Information and Statistics Bandung Regency. **Conclusion:** The implementation of competency development in Department of Communication, Information, and Statistics Bandung Regency through Formal and Informal Development has been done. However, the implementation is still not optimal with several obstacles that occur. On the other hand, the department continues to strive for implementing ICT Competency Development and deal with these obstacles.

Keywords : Development, Competency, Civil Servant

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pengembangan kompetensi merupakan hal penting yang perlu dimiliki oleh Aparatur Sipil Negeri dikarenakan diperlukannya pembaruan dalam kompetensi, kapasitas, dan kemampuan dari Aparatur Sipil Negeri. Hal tersebut terbukti dari Kementerian Dalam Negeri yang selalu berupaya dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Berdasarkan hal itu, dapat diindikasikan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara masih dianggap kurang maksimal. Pada zaman sekarang juga dilakukan percepatan digitalisasi, termasuk dalam pemerintahan. Salah satu implementasi digitalisasi pada organisasi pemerintahan ialah *e-government*. Salah satu organisasi pemerintahan yang dekat dengan pengimplementasian *e-government* ialah Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung. Sebagai *leading sector* pada bidang teknologi di Kabupaten Bandung, maka diperlukan juga Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi pada bidang tersebut. Sayangnya, pelaksanaan pengembangan di dinas tersebut belum berjalan secara efisien. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pelaksanaan, hambatan, dan upaya Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kabupaten Bandung dalam pengembangan kompetensi TIK. **Metode:** Penelitian ini menggunakan teori pengembangan dari Hasibuan, yang terdiri dari 2 dimensi, yaitu pengembangan secara formal, dan pengembangan secara informal. Penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti juga menggunakan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung, diketahui bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan belum dilaksanakan secara merata. Selain hal tersebut juga, pengembangan masih bekerja sama dengan pihak ketiga sehingga anggaran dari internal dinas terpakai untuk pengembangan. Sedangkan pengembangan secara informal yang dilaksanakan secara mandiri sudah berjalan secara alami namun tidak dapat mendapatkan hasil yang maksimal dibandingkan melalui pendidikan dan pelatihan. Dan hal tersebut terbukti berdampak kepada pelaksanaan tugas dari Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung. **Kesimpulan:** Pelaksanaan pengembangan kompetensi di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kabupaten Bandung melalui Pengembangan secara formal maupun informal sudah dilaksanakan namun masih kurang maksimal dengan beberapa hambatan yang terjadi. Namun dinas terus berupaya dalam melaksanakan pengembangan kompetensi TIK dan menangani hambatan tersebut.

Kata Kunci : Pengembangan, Kompetensi, Aparatur Sipil Negara

I. PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Kurangnya sumber daya manusia dengan kompetensi tertentu dalam suatu organisasi nyatanya sudah menjadi permasalahan umum. Tak jarang juga suatu organisasi kesulitan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya karena kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dan juga kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal tersebut dapat terjadi di berbagai organisasi. Tidak menutup kemungkinan juga terjadi pada organisasi pemerintahan.

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terdapat hak-hak yang didapatkan oleh PNS maupun PPPK yang tertuang pada pasal 21 dan pasal 22. Salah satu hak tersebut

ialah hak dalam pengembangan kompetensi. Hal tersebut agar pemerintahan dapat memiliki pegawai dengan kompetensi yang unggul.

Dalam artikel yang dipublikasikan oleh Liputan6.com, disebutkan bahwa di dalam Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) dibahas mengenai Kementerian Dalam Negeri selalu berupaya dalam pengembangan kompetensi SDM. Berdasarkan hal itu, dapat diindikasikan bahwa dengan kompetensi Sumber Daya Aparatur yang dimiliki pemerintahan sekarang masih dianggap kurang maksimal. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh pada hal tersebut ialah perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat. Seiring berkembangnya hal tersebut maka meningkat juga kebutuhan akan kompetensi SDM. Dalam wawancaranya dengan Liputan6.com, Teguh Setyabudi sebagai Kepala BPSDM Kementerian Dalam Negeri menyampaikan bahwa dalam era 4.0 atau era digital, pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi merupakan sebuah keniscayaan. Untuk itu harus digunakan sebaik mungkin dalam kegiatan termasuk peningkatan SDM.

Dilansir juga dari mediaindonesia.com, Presiden Republik Indonesia menginginkan percepatan digital berbagai sektor di Indonesia. Salah satunya ialah pemerintahan. Organisasi pemerintahan yang dekat dengan pengimplementasian *e-government* salah satunya ialah Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung.

I.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung merupakan organisasi perangkat daerah di Kabupaten Bandung yang memiliki tugas untuk menangani urusan Komunikasi dan Informatika, urusan Statistik dan urusan Persandian. Dinas tersebut dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai perangkat daerah dari Kabupaten Bandung membutuhkan pegawai dengan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, yaitu bidang komunikasi dan informatika, statistik dan persandian.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung pada tahun 2020 berjumlah 53 orang Pegawai Negeri Sipil. Dari jumlah tersebut, masing-masing memiliki latar belakang yang berbeda antara lain lulusan SD berjumlah 2 orang, dengan jumlah yang sama dengan lulusan SD, lulusan SMP berjumlah 2 orang, lalu lulusan SMA berjumlah 10 orang, lulusan D-III berjumlah 5 orang, lulusan S-1 berjumlah 23 orang, dan sebanyak 10 orang lulusan S-2. Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung telah melaksanakan pelatihan yang berkaitan dengan TIK dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Total kegiatan pelatihan yang dilakukan ialah 18 kegiatan pelatihan dengan jumlah total peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut sebanyak 14 orang. Hal tersebut hanya 26.41% dari total Pegawai PNS di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung.

Dari data yang dipaparkan di atas, bahwa jumlah Pegawai ASN yang memenuhi kompetensi TIK yang dibutuhkan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistika Kabupaten Bandung masih sangat kurang. Beban kerja yang dipikul oleh dinas tersebut semakin sulit untuk dilaksanakan.

Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk meneliti tentang pelaksanaan pengembangan kompetensi TIK, faktor-faktor penghambat, dan upaya yang dilaksanakan oleh Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung guna memenuhi kompetensi TIK bagi ASN di dinas itu sendiri.

Tujuan dari penelitian yang penulis laksanakan ialah untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengembangan kompetensi TIK bagi ASN. Selain itu juga untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengembangan kompetensi TIK bagi ASN. Dan menganalisis dan mendeskripsikan upaya yang dilaksanakan oleh dinas tersebut dalam pengembangan kompetensi TIK.

I.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi dari beberapa penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan dalam hal pengembangan kompetensi. Penelitian dari Rahma, Baharuddin Semmaila, dan Serlin Serang yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Rahmah, Baharuddin Semmaila, dan Serlin Serang. 2020), menemukan bahwa berdasarkan uji normalitas dan uji heterokedastisitas, bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. Faktor pengetahuan dan pengalaman pegawai akan membentuk SDM yang memiliki keunggulan kompetitif, serta perilaku yang baik akan berdampak terhadap peningkatan kinerja dari pegawai tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai menjadi faktor penting untuk diperhatikan. Penelitian Ummu Kalsum yang berjudul Analisis Kompetensi Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Ummu Kalsum. 2017), ditemukan juga bahwa pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif pegawai dalam menjalankan tugasnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kinerja pegawai. Penelitian Tania Rozanti yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar (Tania Rozanti. 2017), ditemukan bahwa terdapatnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat dalam mengelola keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar.

I.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Konteks penelitian yang dilakukan pada penelitian sebelumnya memiliki konteks kompetensi yang lebih meluas. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis, konteks penelitian yang dilakukan ialah dalam hal pengembangan kompetensi pada bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi. Metode yang digunakan juga berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Rahmah, Baharuddin Semmaila, dan Serlin Serang dan juga penelitian dari Tania Rozanti di mana penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Selain itu konsep, dimensi, dan indikator yang digunakan berbeda. Dimensi yang digunakan ialah Pengembangan kompetensi secara formal dan Pengembangan kompetensi secara informal.

I.5. Tujuan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pelaksanaan pengembangan kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kabupaten Bandung beserta hambatan yang terjadi dalam pelaksanaannya dan upaya yang dilakukan.

II. METODE

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Metode tersebut digunakan dengan tujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan objek penelitian yang sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan. Setiap penelitian juga membutuhkan data yang dapat menunjang penelitian tersebut. Mengingat hal tersebut, maka penulis menentukan sumber data yang terdiri dari sumber data primer. Selain itu, penulis juga menggunakan sumber data sekunder agar mengetahui informasi langsung dari informan-informan yang telah ditentukan. Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam melakukan wawancara, penulis menentukan 7 orang informan yang terdiri dari Kepala Dinas, Kepala Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi, Kepala Bidang Aplikasi Informatika, Kepala Bidang Penyelenggaraan Informasi dan Komunikasi, Kepala Seksi Layanan Jaringan Komunikasi, dan

Kepala Seksi Penyelenggaraan Informasi Publik pada Dinas Komunikasi Informatika, dan Statistik Kabupaten Bandung.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Pengembangan

Pengembangan Kompetensi Secara Formal

Pengembangan ini merupakan penugasan karyawan oleh organisasinya untuk melaksanakan pendidikan atau latihan, baik yang diselenggarakan organisasi maupun yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan (Hasibuan, 2007: 72-73). Dalam pengembangan secara formal, ada 2 cara yaitu melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan secara formal, yaitu pendidikan dan pelatihan TIK bagi ASN di Dinas Komunikasi Informasi dan Statistik Kabupaten Bandung dilaksanakan secara bekerja sama dengan pihak ketiga penyedia jasa pendidikan maupun pelatihan yang berhubungan dengan TIK. Hal tersebut dikarenakan untuk diklat yang tersedia pada pemerintahan ialah diklat untuk struktural. Lokasi dilaksanakannya menyesuaikan dengan penyedia jasa tersebut. Waktu yang diambil pun hanya jangka pendek dikarenakan beberapa tugas yang jika ditinggalkan akan menumpuk. Dengan begitu, maka anggaran yang digunakan merupakan anggaran dari Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung itu sendiri yang sudah disusun dalam DPA (Dokumen Pelaksanaan Anggaran).

Pengembangan Kompetensi Secara Informal

Pengembangan secara informal ialah kegiatan mengembangkan diri yang dilaksanakan atas dasar keinginan dan upaya dari pegawai itu sendiri. Pegawai tersebut dapat berlatih dan melakukan pengembangan diri sendiri dengan mempelajari baik dari buku-buku literatur yang berkaitan dengan tugas yang ia lakukan.

Berdasarkan hasil dari wawancara-wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan secara informal lebih banyak dilaksanakan dibandingkan dengan pelaksanaan pengembangan secara formal. Proses pengembangan diri tersebut didapatkan dari referensi yang ada di internet. Dan pada saat ada kegiatan lapangan, terkadang pegawai lain dapat ikut turun membantu dan mempelajari hal baru. Selain hal tersebut, ada berbagai macam cara melaksanakan pengembangan secara informal yang dilaksanakan di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung contohnya melalui media internet, turut membantu di lapangan, mengikuti forum IT, dan sebagainya.

3.2 Hambatan Dalam Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pengembangan Kompetensi Secara Formal

Dalam suatu kegiatan tentu ada suatu hambatan yang menyertainya. Hambatan pertama yang ditemukan oleh peneliti ialah terbatasnya anggaran yang dimiliki oleh Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung, sehingga tidak semua bidang mendapatkan anggaran untuk pendidikan dan pelatihan. Dalam hal tersebut, maka perlu adanya penyesuaian kembali dalam melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan.

Hambatan yang juga terjadi di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung ialah belum adanya atau belum disusunnya Pendidikan dan Pelatihan yang berkaitan dengan TIK oleh Badan Kepegawaian. Padahal dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang *official* dari Badan Kepegawaian dapat meringankan beban anggaran dari Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik

Kabupaten Bandung yang juga merupakan salah satu hambatan dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan.

Pengembangan Kompetensi Secara Informal

Hambatan yang terjadi pada bidang teknologi informasi dan komunikasi salah satunya ialah pada ASN-nya di mana masih kurang memahami mengenai kerja sama dalam tim. Hal tersebut menimbulkan sikap egois dengan pekerjaan masing-masing yang menyebabkan rasa enggan untuk membantu di luar tugas dan fungsi masing-masing. Tentu dengan kurangnya kerja sama tim, sulit untuk mengimplementasikan pelaksanaan *sharing* secara maksimal. Sehingga dibutuhkan pemimpin yang dapat mengajak staf di bidang tersebut untuk bekerja sama dengan lebih baik lagi sehingga pelaksanaan *sharing* ilmu dapat terlaksana secara maksimal. Selain itu, infrastruktur Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung masih dipisahkan antar kantor di mana sekretariat dinas, bidang statistika dan bidang keamanan informasi dan persandian sudah ada di kantor baru, lalu bidang teknologi informasi dan komunikasi dan bidang aplikasi informatika ada di kantor lama dan juga bidang penyelenggaraan informasi dan komunikasi berada di kantor yang berlokasi di tempat yang dapat menyebarkan sinyal dengan baik berhubungan pada bidang tersebut membutuhkan *tower* untuk menyebarkan sinyal radio. Dengan terpisahnya bidang-bidang pada dinas tersebut menjadi 3 kantor dapat menghambat koordinasi dan kerja sama antar pegawai yang bekerja di dinas tersebut. Sehingga dapat digolongkan kepada infrastruktur yang kurang baik.

3.3 Upaya Yang Dilakukan Dalam Pelaksanaan Pengembangan

Pengembangan Kompetensi Secara Formal

Dalam menghadapi hambatannya, Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik melaksanakan konfigurasi keuangan. Hal tersebut dilakukan dengan cara mengatur keuangan dari dinas dan menyisihkan dana untuk dilaksanakan pendidikan dan pelatihan TIK. Dengan melakukan hal tersebut, maka ASN yang tidak mendapatkan pendidikan dan pelatihan akan mendapatkannya walaupun dengan bekerja sama dengan pihak ketiga yaitu pihak yang mengadakan jasa pendidikan dan pelatihan TIK. Dinas juga selalu mengusahakan agar anggaran selalu ada untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi TIK, dalam hal ini melalui pendidikan dan pelatihan. Dan yang melaksanakannya bukan hanya Kepala Bidang maupun Kepala Seksi, namun seluruh unsur pelaksana juga harus mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut.

Pengembangan Kompetensi Secara Informal

Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik bahwa dalam upaya pelaksanaan pengembangan secara informal, dinas memberikan motivasi dengan menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai salah satu pendorong ASN di dinasnya untuk meningkatkan kompetensi. Salah satunya ialah Sasaran Kinerja Pegawai. Pada sasaran kinerja pegawai, di sana pegawai dituntut untuk dapat menghasilkan beberapa hal sesuai dengan tugas jabatannya masing-masing. Memungkinkan juga ada beberapa poin yang harus dihasilkan seorang pegawai, namun pegawai tersebut tidak bisa melaksanakan. Selain itu diberikan motivasi dengan tujuan yaitu melayani organisasi perangkat daerah dengan baik. Dengan meyakinkan bahwa seluruh organisasi perangkat daerah di Kabupaten Bandung sangat mempercayai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik dalam hal TIK, maka akan meningkatkan keinginan ASN untuk mengembangkan kemampuan diri. Selain itu, dinas memberikan sosialisasi kepada ASN di dinas tersebut agar mau dan berkeinginan untuk meningkatkan kemampuannya pada bidang TIK secara berkala karena TIK sendiri merupakan pengetahuan yang dinamis dan berkembang dengan sangat cepat. Untuk menunjang pelaksanaan pengembangan secara informal, Dinas Komunikasi

Informatika dan Statistik juga menyediakan fasilitas berupa internet yang terpasang di kantor dinas tersebut sehingga pada waktu luangnya atau dalam melaksanakan tugasnya dapat mengembangkan kemampuan diri pada bidang TIK.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi ASN merupakan hal yang penting untuk dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut dilakukan agar pengetahuan dan keterampilan dari ASN meningkat dalam melakukan pekerjaannya. Pengembangan kompetensi dalam pemerintahan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat disebut juga dengan pengembangan secara formal. Namun, pengembangan juga dapat dilakukan secara mandiri yang dapat disebut dengan pengembangan secara informal. Seperti yang dilakukan oleh seperti yang dilakukan oleh Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung, di mana dinas tersebut melaksanakan pengembangan secara formal dan juga pengembangan secara informal.

Berdasarkan penelitian dari Rahmah, Baharuddin Semmaila, dan Serlin Serang, bahwa kompetensi berbanding lurus dengan kinerja dari ASN. Sehingga dengan dikembangkannya kompetensi ASN, maka kinerjanya akan semakin baik. Hal tersebut berkaitan dengan permasalahan yang ada di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung di mana dinas tersebut memiliki permasalahan yaitu kurangnya ASN yang memadai pada bidang TIK yang menyebabkan terhambatnya pelaksanaan tugas dan fungsi dari dinas tersebut.

Sama halnya dengan penelitian dari Ummu Kalsum pada tahun 2017. Walaupun konteks kompetensi pada penelitian tersebut lebih umum, namun didapatkan hasil bahwa pengetahuan dan keterampilan dari ASN sangat berpengaruh dengan baik tidaknya produktivitas kerja. Diketahui juga dengan dilaksanakannya pengembangan kompetensi di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung juga mempengaruhi produktivitas kerja dari ASN pada dinas tersebut.

Hasil penelitian dari Tania Rozanti pada tahun 2017 juga menunjukkan hal yang sama dengan kedua penelitian sebelumnya. Hal yang membedakan dari ketiga penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan ialah pada penggunaan teori dan konteks kompetensi. Dalam hal ini, penulis menekankan dalam hal pengembangan kompetensi bagi ASN. Kompetensi yang digunakan penelitian sebelumnya bersifat umum. Namun pada penelitian yang penulis lakukan, konteks kompetensi lebih khusus yaitu kompetensi pada bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan objek Aparatur Sipil Negara.

IV. KESIMPULAN

Penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi TIK bagi ASN di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung baik pengembangan secara formal maupun informal telah dilakukan dengan beberapa teknik. Walaupun begitu, tetap pada pelaksanaannya terdapat hambatan dan kendala yang dihadapi. Sehingga Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung melaksanakan beberapa upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut, meningkatkan pelaksanaan pengembangan tersebut, dan mempertahankan agar pelaksanaan pengembangan baik secara formal maupun informal tetap berjalan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu pada waktu penelitian. Selain itu, pelaksanaan wawancara belum mencapai staf yang bekerja pada lokasi di mana dilakukan penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis sangat menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Di tambah Teknologi Informasi dan Komunikasi berkembang dengan cepat sehingga kebutuhan kompetensi juga dapat berubah sewaktu-waktu. Maka dari itu penulis

menyarankan agar dilakukan penelitian lanjutan pada hal pengembangan kompetensi untuk menemukan hasil yang lebih mendalam dan terbaru.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada Kepala Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan untuk penulis melaksanakan penelitian tersebut. Penulis ucapkan terima kasih juga kepada seluruh pihak yang telah membantu dan menyukseskan pelaksanaan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi, Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasnunidah. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Media Akademi.
- <https://bandungkab.go.id/arsip/peta-dan-topografi>. *Peta dan Topografi*. Jumat, 22 Desember 2017.
- <https://www.liputan6.com>. *Tingkatkan Kompetensi ASN, Mendagri Dorong Pemanfaatan Teknologi Informasi*. Selasa, 25 Februari 2020.
- <https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/333570/presiden-minta-percepat-transformasi-digital>. *Presiden Minta Percepat Transformasi Digital*. Senin, 3 Agustus 2022.
- Kabupaten Bandung Dalam Angka 2022.
- Kalsum, Ummu., Makassar. (2017). *“Analisis Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru”*.
- Karlina, Rosento. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Munir. (2009). *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmah., Semmaila., Serang. 2020. *“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara”*, *Center of Economic Student Journal* Vol.3, Makassar: CESJ.
- Rozanti, Tania., Padang. 2017. *“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar”*, *Journal of Education on Social Science* Vol. I, Padang: JESS.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring. (2012). *Budaya Dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia
- Simangunsong. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo., Nasruddin., Herman Paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno., Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.