

PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNOLOGI INFORMASI KOMUNIKASI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, DAN STATISTIK KABUPATEN BANDUNG

Penulis :

Ardi Pramudya Putra¹, Gradiana Tefa²

Afiliasi :

Institut Pemerintahan Dalam Negeri^{1,2}

e-Mail :

ardi65.app@gmail.com¹, gradiana_tefa@ipdn.ac.id²

ABSTRACT

The development of Information and Communication Technology (IT) competencies is an important thing that the Civil Servant (ASN) needs to be able to carry out their duties in the digital era. One of the implementations of digitalization in government organizations is e-government. One of the regional apparatus that is close to implementing e-government is the Department of Communication, Informatics and Statistic, Bandung Regency. As a leading sector in the field of technology in Bandung Regency, it is necessary for ASN who have competence in the field of ICT. But in fact, the number of employees who have competence in the field of ICT is still minimal so that it makes the authors interested in conducting this research. The purpose of this study was to determine the implementation of ICT competency development for ASN at the Department of Communication, Informatics and Statistic, Bandung Regency through Hasibuan's (2007) theory study which consist of 2 dimensions, namely formal development and informal development. This study use a qualitative descriptive method with an inductive approach. Based on the results of the research, it is known that the implementation of formal competency development is carried out through education and training in collaboration with third parties and requires a budget so that it cannot be implementation evenly. Meanwhile, informal competency development is carried out by means of independent training so that it cannot obtain maximum results compared to through education and training. Efforts are being made to improve the competence of ASN in the ICT sector by prioritizing the training budget, as well as motivating unskilled employees to improve their competence by learning from more skilled colleagues so as to create a work team that can work together to support organizational performance.

Keywords : Competency Development, Information and Communication Technology, Civil Servant

ABSTRAK

Pengembangan kompetensi Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) merupakan hal penting yang perlu dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) agar dapat melaksanakan tugasnya di era digital. Salah satu implementasi digitalisasi pada organisasi pemerintahan ialah *e-government*. Salah satu perangkat daerah 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 ASN yang memiliki kompetensi pada bidang TIK. Namun pada kenyataannya, jumlah pegawai yang memiliki kompetensi pada bidang TIK masih minim sehingga membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan kompetensi TIK bagi ASN di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung melalui kajian teori Hasibuan (2007) yang terdiri dari 2 dimensi, yaitu pengembangan secara formal dan pengembangan secara informal. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi secara formal dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang bekerja sama dengan pihak ketiga dan membutuhkan anggaran sehingga belum bisa terlaksanakan secara merata. Sedangkan pengembangan kompetensi secara informal dilakukan dengan cara latihan mandiri sehingga tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal dibandingkan melalui pendidikan dan pelatihan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi ASN dalam bidang TIK adalah dengan memprioritaskan anggaran pelatihan, juga memberikan motivasi kepada pegawai yang belum terampil agar dapat meningkatkan kompetensinya dengan cara belajar dari rekan kerja yang lebih terampil sehingga tercipta tim kerja yang dapat bekerja sama untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci : Pengembangan Kompetensi, Teknologi Informasi Komunikasi, Aparatur Sipil Negara

1. PENDAHULUAN

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 sector pemerintahan dapat memiliki pegawai dengan kompetensi yang unggul.

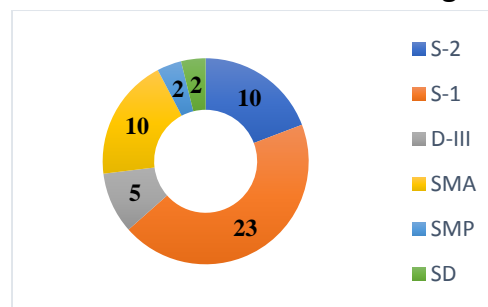
Dalam artikel yang dipublikasikan oleh Liputan6.com, disebutkan bahwa di dalam Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) dibahas mengenai Kementerian Dalam Negeri selalu berupaya dalam pengembangan kompetensi SDM. Berdasarkan hal itu, dapat diindikasikan bahwa dengan kompetensi Sumber Daya Aparatur yang dimiliki 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.

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.

Gambar 1
Komposisi ASN Diskominfo Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber : Diskominfo Kab. Bandung, 2022

Berdasarkan Gambar 1, diketahui bahwa jumlah Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung berjumlah 53 orang. Dari jumlah tersebut, masing-masing memiliki latar belakang yang berbeda antara lain lulusan SD berjumlah 2 orang, lulusan SMP berjumlah 2 orang, lulusan SMA berjumlah 10 orang, lulusan D-III berjumlah 5 orang, lulusan S-1 berjumlah 23 orang, dan lulusan S-2 sebanyak 10 orang.

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 ASN yang ada di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung.

Dari data di atas, diketahui bahwa jumlah ASN yang memenuhi kompetensi TIK yang dibutuhkan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistika Kabupaten Bandung masih sangat kurang dibandingkan dengan beban kerja yang harus 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.

2. METODE PENELITIAN

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.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. 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.

Dari data yang peneliti jumpai, ternyata sumber daya manusia dengan *basic* teknologi informasi dan komunikasi sangat kurang yaitu hanya berjumlah 6 orang saja. Hal ini jelas mempengaruhi kinerja dari Dinas tersebut di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Sehingga tentu sangat penting untuk dilaksanakan pengembangan ASN di Diskominfo agar ke depannya ASN dapat memiliki kompetensi dan kapasitas pada bidang teknologi informasi atau pengadaan ASN yang sesuai dari Badan Kepegawaian. Berkaitan dengan kekurangan SDM berkompetensi di teknologi informasi dan komunikasi dapat ditunjukkan data pada Gambar 2.

3.1.1. Pelaksanaan

Dalam pengembangan secara formal, dilaksanakan dengan pendidikan dan juga pelatihan. Peneliti melaksanakan wawancara terkait pelaksanaan pengembangan kompetensi TIK secara formal bersama beberapa informan yaitu Kepala Dinas, Kepala Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi, dan Kasi Layanan Jaringan Komunikasi Data yang dilaksanakan pada Kamis, 6 Januari 2022 dan Selasa, 11 Januari 2022 dan diperoleh informasi bahwa Diklat TIK sudah pernah dilaksanakan bekerja sama dengan pihak ketiga, yaitu pihak penyedia jasa diklat TIK. Lokasinya menyesuaikan dengan pihak penyedia jasa diklat TIK dan anggaran dari Diklat TIK itu sudah tertuang di Dokumen Pelaksanaan Anggaran namun Diskominfo Kabupaten Bandung belum mempunyai analisis kebutuhan diklat yang disusun secara formal. Bahwasannya sesuai amanat Undang-Undang harus ada analisis kebutuhan diklat pada masing-masing perangkat daerah. Seharusnya pada setiap perangkat daerah harus tersusun pedoman yang menjadi standar analisis diklat pada namun hal ini masih kurang dilakukan, sehingga diklat hanya sebatas pada pejabat struktural saja belum ada diklat teknis.

Guna mengembangkan kompetensi pegawai, Diskominfo Kabupaten Bandung bekerja sama dengan pihak ketiga untuk melatih para Pegawai. Teknis Pelaksanaannya yaitu Pegawai yang datang ke lokasi pelatihan. Pelatihan ada yang jangka waktunya *long term* atau

mingguan. Ada juga yang *short term* atau bisa disebut juga harian. Biasanya pelatihan yang diambil adalah yang harian karena kondisi pekerjaan yang banyak. Biasanya pelaksanaannya lebih kepada *troubleshooting* atau penanganan suatu masalah.

Berdasarkan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan secara formal, yaitu pendidikan dan pelatihan TIK bagi ASN di Dinas Komunikasi Informasi dan Statistik Kabupaten Bandung dilaksanakan bekerja sama dengan pihak ketiga penyedia jasa pendidikan maupun pelatihan yang berhubungan dengan TIK. Hal tersebut dikarenakan untuk diklat yang disediakan oleh BPSDM lebih sering ditujukan kepada pejabat struktural.. Waktu yang diambil pun hanya jangka pendek dikarenakan beberapa tugas yang jika ditinggalkan akan menumpuk. Anggaran yang digunakan merupakan anggaran dari Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung itu sendiri yang sudah disusun dalam DPA (Dokumen Pelaksanaan Anggaran).

3.1.2. Hambatan

Dalam suatu kegiatan tentu ada suatu hambatan yang menyertainya. Hambatan yang dialami setiap kegiatan pasti berbeda. Hal tersebut juga terjadi pada pelaksanaan pengembangan kompetensi TIK bagi ASN Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung khususnya pada pengembangan secara formal. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi TIK secara formal, terdapat beberapa hambatan yang terjadi, antara lain sebagai berikut:

a. Anggaran yang terbatas

Hambatan pertama yang ditemukan oleh peneliti ialah terbatasnya anggaran yang dimiliki oleh Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti bersama dengan Kepala Dinas, Kepala Bidang Aplikasi Informatika, Kepala Bidang Penyelenggaraan Informasi dan Komunikasi bersamaan dengan Kasi Penyelenggaraan Informasi Publik di lokasi penelitian pada Selasa, 11 Januari dan Rabu, 12 Januari 2022 sebagai berikut:

"Hambatan yang didapatkan dari melaksanakan diklat itu anggarannya. Karena anggaran kami ini juga sangat terbatas. Selain itu juga terkadang kita sulit untuk mencari dana untuk melaksanakan diklat. Mengusulkannya juga terkadang sangat sulit untuk dilakukan."

"Di bidang ini itu tidak ada anggaran khusus untuk pelaksanaan Bimtek-Bimtek yang berkaitan dengan TIK. Jadi pada intinya, kita tidak pernah mengirimkan ASN untuk pelaksanaan Diklat. Dan kita juga tidak menerima Diklat TIK dari Badan Kepegawaian, malah kita sendiri yang membuat Diklat untuk mitra kita seperti kelompok informasi masyarakat agar kelompok tersebut lebih memahami penggunaan teknologi."

"Mungkin salah satu hambatan yaitu dari sisi anggaran yang masih terbatas..."

Berdasarkan hasil wawancara-wawancara tersebut, kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti ialah hambatan yang dialami oleh dinas dalam menyelenggarakan maupun melaksanakan pendidikan dan pelatihan ialah anggaran. Anggaran yang dimiliki oleh

Diskominfo hanya terbatas, sehingga tidak semua bidang mendapatkan anggaran untuk pendidikan dan pelatihan. Dalam hal tersebut, maka perlu adanya penyesuaian kembali dalam melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan.

b. Belum Ada Diklat TIK Dari Badan Kepegawaian

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. Hal tersebut dapat dibuktikan pada wawancara bersama Kepala Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kabupaten Bandung yang dilaksanakan pada Selasa, 11 Januari 2022. Ia menyampaikan bahwa:

“Di kita, dalam konteks pengembangan SDM ini belum adanya analisis kebutuhan diklat yang disusun secara formal. Artinya harusnya ada analisis kebutuhan diklat masing-masing perangkat daerah. Termasuk analisis kebutuhan seperti apa kebutuhan yang akan kita diklat. Jadi diklatnya diklat apa belum ada. Karena starting point-nya harus dari sini. Jadi setiap perangkat daerah itu harus tersusun pedoman yang menjadi standar analisis diklat pada masing-masing perangkat daerah. Dan ini yang masih kurang dilakukan, sehingga diklat hanya sebatas struktural saja. Belum ada fungsional. Jadi upaya yang dilakukan ya bekerja sama dengan pihak ketiga dalam kegiatan. Dan minta orang-orangnya dilatih.”

Dalam wawancara dengan Kepala Dinas tersebut, dapat disimpulkan bahwa hambatan yang dihadapi oleh Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik selain anggaran ialah belum adanya atau belum disusunnya diklat berkaitan dengan TIK yang disusun 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.

3.1.3. Upaya yang dilakukan

Hambatan yang dialami dalam pelaksanaan pengembangan secara formal di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik ialah belum adanya pelaksanaan diklat dari Badan Kepegawaian yang berkaitan dengan TIK dan terbatasnya anggaran untuk melaksanakan diklat dengan pihak penyedia jasa diklat TIK. Dengan memperhatikan hambatan-hambatan tersebut, sangat diperlukan untuk menyusun upaya pelaksanaan pengembangan secara formal agar terhindar dan terlepas dari hambatan tersebut. Dalam hal ini, Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik melakukan konfigurasi keuangan dinas. Hal tersebut disebutkan oleh Kepala Dinas dalam wawancara yang dilaksanakan pada Selasa, 11 Januari 2022. Ia menyampaikan bahwa:

“Sebelumnya sudah saya sampaikan bahwa belum ada diklat terkait dari BKPSDM. Tapi kan kita tidak bisa menunggu atau meminta kepada mereka terkait hal tersebut kan. Jadi upaya yang dilakukan diskominfo itu adanya pelaksanaan konfigurasi keuangan Diskominfonya melalui Dokumen Pelaksanaan Anggaran agar dilaksanakan

peningkatan kompetensi berupa pendidikan maupun pelatihan dengan bekerja sama dengan pihak penyedia jasa untuk menambah wawasan ASN di sini.”

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.

3.2. 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. Berbeda dengan pengembangan secara formal yang membutuhkan penyedia jasa diklat dan anggaran, pengembangan secara informal ini tidak membutuhkan penyedia jasa diklat dan anggaran dari Dinas maupun Pemerintah Daerah. Namun tentu dalam mengembangkan secara mandiri dibutuhkan motivasi diri yang dapat mendorong keinginan untuk mengembangkan diri sendiri. Dengan dorongan tersebut, maka manusia dalam hal ini ASN terdorong untuk meningkatkan kapasitas diri sendiri dengan inisiatif untuk belajar melalui berbagai media.

3.2.1. Pelaksanaan

Dalam pelaksanaannya, pengembangan secara informal sangat fleksibel. Hal tersebut dikarenakan ada banyaknya cara yang dapat dilakukan dan waktunya tidak terbatas. Sehingga pengembangan ini dapat dilaksanakan kapan pun.

a. Berlatih

Salah satu cara dalam pengembangan secara informal ialah berlatih. Cara tersebut dapat diartikan sebagai mempelajari suatu hal agar dapat melakukan hal tersebut. Dalam mengetahui pelaksanaannya, peneliti mewawancarai Kepala Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi pada Selasa, 11 Januari 2022. Beliau menyampaikan bahwa:

Karena berkaitan dengan tugas dan fungsi yang dijabat sekarang tentunya harus tertarik. Karena untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kapasitas pribadi sebagai Kabid TIK. Bukan hanya saya, tapi Kasi dan anggota di bawah saya tentu harus tertarik. Saya pribadi banyak-banyak cari referensi melalui *Google*. Terkadang ada undangan dari para

penyedia yang berkaitan dengan TIK, kita hadir. Dan hal tersebut kita mendapatkan ilmu. Selain baca-baca, *browsing*, dan sebagainya, saya suka ikut terjun langsung sama yang lain. Tapi mungkin karena saya *basicnya* bukan di TIK, tidak bisa sedalam yang bersekolah di jurusan TIK. Jadi hanya tahu garis besarnya. Dan apabila ada kendala ini, solusinya ini. Tapi secara praktek saya tidak bisa.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, pegawai sudah sewajarnya tertarik karena sebagai tugas dan fungsi Dinas tersebut. Hal tersebut dilakukannya agar dapat meningkatkan kapasitas pribadi dalam pengetahuan TIK. Dan hal tersebut terjadi pada Kasi dan anggota yang berada di Bidang Teknologi Informasi Komunikasi. Proses pengembangan diri tersebut didapatkan dari referensi yang ada di internet. Dan pada saat ada kegiatan lapangan, sebagai Kepala Bidang Teknologi Informasi Komunikasi terkadang senang menyempatkan waktunya untuk ikut turun langsung. Walaupun ia tidak dapat memahami secara dalam dan tidak dapat melaksanakan prakteknya, setidaknya ia memahami teorinya. Sehingga jika terjadi suatu permasalahan yang mirip ataupun sama, ia memahaminya secara teori dan dapat mengarahkan kepada kasi yang tepat.

b. Pengembangan Diri

Dalam hal ini, pengembangan diri merupakan suatu proses untuk membentuk potensi ataupun bakat dalam diri untuk memenuhi suatu hal agar memiliki kualitas yang lebih baik. Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan secara informal melalui pengembangan diri, dilaksanakan wawancara terhadap Kepala Bidang Aplikasi Informatika, dan Kasi Layanan Jaringan Komunikasi Data pada Rabu, 12 Januari 2022. Hasil wawancaranya sebagai berikut:

Saya dan anak-anak juga malah lebih banyak meningkatkan kompetensi secara mandiri. Dan biasanya kita mencari materinya di internet. Karena sekarang sudah banyak di internet juga. Selain mengandalkan internet, kita juga saling bantu di sini. Walau kita lebih banyak liat internet atau mengembangkan diri sendiri, menurut saya belum cukup karena tidak bersertifikasi.

Beliau juga mengatakan bahwa karenakan TIK ini sangat dinamis, terus berkembang, maka beliau sangat tertarik dan sangat ingin untuk mengikutinya. Sedapat mungkin beliau meningkatkan kompetensi diri dengan membaca artikel, menonton video di *Youtube* dan sebagainya. Beliau juga ikut dalam forum IT di internet dan bergabung dalam grup *Whatsap* yang dibuat oleh Diskominfo Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil dari wawancara-wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan secara informal lebih banyak dilaksanakan dibandingkan dengan pelaksanaan pengembangan secara formal. Dikarenakan pelaksanaannya lebih fleksibel. Hal tersebut terbukti juga dari pendapat-beberapa ASN yang diwawancarai yang. Seluruh pendapat yang disampaikan oleh informan, secara kompak berpendapat adanya pelaksanaan pengembangan secara informal pada bidang maupun seksinya masing-masing. Hal tersebut

tidak dapat membuahkan hasil yang maksimal. sehingga walaupun ASN sudah melaksanakan pengembangan secara informal, tetap dibutuhkan pengembangan secara formal. Hal tersebut berdasarkan dengan wawancara dengan Kepala Bidang Aplikasi Informatika di mana informan tersebut menyampaikan bahwa pelaksanaan pengembangan secara informal belum cukup karena tidak adanya sertifikasi. Selain itu, hasil yang didapatkan dengan diajari oleh pelatih secara langsung yang memiliki pengetahuan, kapasitas, dan kemampuan dalam teknologi informasi dan komunikasi akan mendapatkan hasil yang lebih maksimal dibandingkan dengan mencari referensi di internet.

3.2.2. Hambatan

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi secara informal di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung, terdapat beberapa hambatan yang terjadi antara lain sebagai berikut.

a. Sikap Individualisme

Pegawai yang berada di Dinas tersebut masih memiliki sikap individual. Hal tersebut dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi pada Selasa, 11 Januari 2022. Pada wawancara tersebut, beliau menyampaikan bahwa masih terdapat kurangnya pemahaman dari sebagian pegawai tentang pentingnya bekerja secara tim. Terkadang masing-masing staf merasa egois dengan pekerjaan masing-masing sehingga sulit untuk saling membantu di luar tupoksi. Disinilah dibutuhkan seorang pemimpin yang handal dalam mengatur bawahan agar mereka bisa saling membantu tanpa merasa tertekan.

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kendala atau hambatan yang terjadi pada bidang teknologi informasi dan komunikasi salah satunya ialah pada ASN-nya. ASN 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. Salah satu pelaksanaan pengembangan secara informal adalah dengan *sharing* ilmu satu sama lain. Tentu dengan kurangnya kerja sama tim, hal tersebut sulit untuk diimplementasikan secara maksimal. Sehingga menurut Kepala Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi dibutuhkan pemimpin yang dapat mengajak staf di bidang tersebut untuk bekerja sama dengan lebih baik lagi sehingga pelaksanaan *sharing* ilmu dapat terlaksana secara maksimal.

b. Infrastruktur yang Kurang Baik

Hambatan lain yang terjadi ialah masih kurang baiknya infrastruktur yang ada pada dinas tersebut. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan wawancara yang dilaksanakan Kepala Bidang Aplikasi Informatika pada Rabu, 12 Januari 2022. Pada wawancara tersebut, beliau menyampaikan bahwa kendala atau hambatan pada bidangnya adalah dari segi teknis, infrastruktur, dan pembinaan. Menurutny dari segi infrastruktur masih kurang sehingga perlu ditingkatkan lagi. Kalau dalam sisi aplikasi sudah cukup memadai namun ada kendala dalam pembinaan dan sosialisasi yang sekiranya perlu ditingkatkan.

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hambatan antara lain secara teknis, infrastruktur, dan sosialisasi. Dalam pelaksanaan observasi di lapangan, 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.

c. Kurangnya Kesadaran ASN Untuk Meningkatkan Kompetensi

Hambatan lain yang dihadapi ialah masih kurangnya kesadaran ASN di sana untuk meningkatkan kompetensi TIK secara mandiri. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan wawancara bersama Kepala Bidang Aplikasi Informatika pada Rabu, 12 Januari 2022. Beliau menyampaikan bahwa:

Kalau pada bidang saya itu kendala atau hambatannya paling di sisi teknis, infrastruktur, dan pembinaan. Pada infrastruktur ini menurut saya masih kurang ya, jadi masih perlu ditingkatkan lagi. Kalau dalam sisi aplikasi sudah cukup memadai. Paling ada di kendala pembinaan sama sosialisasinya yang sekiranya masih perlu untuk ditingkatkan.

Berdasarkan wawancara tersebut, secara teknis berarti masih kurangnya dilaksanakan pengembangan kompetensi secara mandiri. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh keinginan ASN untuk mengembangkan dirinya. Selanjutnya adalah pembinaan dan sosialisasi. Berarti masih kurangnya juga penyampaian akan pentingnya meningkatkan kompetensi terkhusus pada bidang TIK. Dengan kurangnya penyampaian tersebut, mengakibatkan ASN belum memahami pentingnya dalam meningkatkan kompetensi TIK sehingga keinginan dan motivasi dalam meningkatkan kompetensi TIK nyaris tidak ada.

3.2.3. Upaya yang dilakukan

Terdapat beberapa upaya yang dilaksanakan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung dalam menghadapi beberapa hambatan pada Pengembangan Kompetensi secara Informal ini antara lain sebagai berikut.

a. Pemberian Motivasi

Salah satu upaya yang dilaksanakan oleh dinas ialah pemberian motivasi kepada pegawai mengenai meningkatkan kompetensi TIK secara mandiri. Hal tersebut disampaikan oleh Kepala Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi pada wawancara yang dilaksanakan pada Selasa, 12 Januari 2022 dengan hasil wawancara sebagai berikut:

Sebenarnya peraturan perundang-undangan sebagai motivasi. Misalkan sasaran kinerja pegawai. Itu sebagai salah satu motivasi. Karena SKP kita nanti dihitung untuk tunjangan penghasilannya. Jadi ini menjadi motivasi. Jadi kalau seseorang tidak memiliki sasaran kinerja, tidak mungkin dia mendapat tunjangan.

Beliau melanjutkan bahwa unsur pimpinan berupaya agar para ASN terutama di bidangnya bisa terus berkembang. Berhubung diklat jarang ada, maka beliau memotivasi para ASN untuk dapat memberikan kinerja terbaik mereka. karena saat ini Diskominfo merupakan *leading sector* dalam pengembangan TIK sehingga setidaknya dapat membantu permasalahan-permasalahan kecil terkait TIK pada OPD lain.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi dilakukan dengan menjadikan peraturan perundang-undangan sebagai salah satu pendorong ASN untuk meningkatkan kompetensinya. 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.

b. Sosialisasi Pentingnya Meningkatkan Kompetensi TIK

Upaya ini disampaikan oleh Kepala Bidang Aplikasi Informatika, dan Kasi Penyelenggaraan Informasi Publik dalam wawancara pada Rabu, 12 Januari 2022 sebagai berikut:

Kalau saya sih memberikan gambaran saja untuk belajar dan belajar. Jadi sekarang itu sudah zamannya serba teknologi. Tidak bisa berdiam diri. Kita lagi diam, dan kita baca. Setiap hari pasti ada saja ilmu yang masuk. Apalagi saya secara teknis mengerjakan sendiri. Jadi terus berkembang. Motivasinya apa sih ya pengen bisa. Kan sekarang kalau ASN kalau tidak mau belajar kalau saya ya tinggalin saja.

Beliau menambahkan bahwa :

Mungkin karena tuntutan pekerjaan yang bebannya banyak, jadi kadang-kadang nggak usah memotivasi seperti “kamu harus menaikkan...” seperti itu. Jadi kamu memandang orang lain sebagai lawan sehingga dapat memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan kompetensi pribadi terutama pada bidang TIK.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik bahwa dalam upaya pelaksanaan pengembangan secara informal, dinas memberikan sosialisasi dan motivasi 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.

4. KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi TIK bagi ASN di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik adalah sebagai berikut

- a. Pada dasarnya, Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik melaksanakan pengembangan baik secara formal maupun informal.
 - Pelaksanaan pengembangan kompetensi TIK bagi ASN secara formal dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dengan bekerja sama dengan pihak ketiga.
 - Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi TIK bagi ASN secara informal lebih sering dilaksanakan dibandingkan dengan pengembangan secara formal dikarenakan waktu pelaksanaannya yang lebih fleksibel. Pengembangan kompetensi secara informal yang dilakukan oleh ASN di dinas tersebut diperoleh melalui pelatihan mandiri berdasarkan informasi yang bisa diakses melalui internet juga dengan mengikuti forum IT yang diselenggarakan oleh pihak lain. Namun pelaksanaan pengembangan secara informal tidak dapat membuahkan hasil yang maksimal.
- b. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kabupaten Bandung ialah:
 - Belum adanya atau belum disusunnya pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan TIK oleh BPSDM Kabupaten Bandung.
 - Terbatasnya anggaran yang dimiliki dinas untuk mengikutsertakan ASN untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan TIK dalam jumlah banyak.
 - Kurangnya kesadaran ASN untuk meningkatkan kompetensi TIK secara mandiri.
 - Masih kurangnya kerja sama tim bagi ASN sehingga timbul rasa enggan membantu di luar tugas pokok dan fungsinya masing-masing
 - Infrastruktur yang kurang baik dikarenakan masih terpisahnya bidang-bidang pada 3 kantor yang berbeda.
- c. Upaya yang dilakukan dalam menghadapi hambatan-hambatan tersebut antara lain:
 - Mengusahakan agar selalu ada anggaran untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi ASN secara bergilir.
 - Memberikan motivasi kepada para Pegawai untuk dapat menunjukkan kinerja terbaik mereka.
 - Memberikan Sosialisasi terkait betapa pentingnya meningkatkan kompetensi TIK dan pentingnya kerja sama secara tim di tempat kerja, dan pemberian motivasi kepada ASN di dinas agar berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan pada bidang TIK.

SARAN

Beberapa hal yang dapat penulis sarankan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi TIK bagi ASN di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung ialah :

- a. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan TIK yang merata bagi ASN Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik. Dengan keterbatasan anggaran, dapat dilaksanakan secara bertahap.
- b. Penggabungan bidang-bidang yang kantornya terpisah menjadi berada di satu kantor.
- c. Pemberian *reward* serta fasilitas bagi ASN yang semangat dalam meningkatkan kemampuan TIK baik secara mandiri maupun melalui pendidikan dan pelatihan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Munir. 2009. *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

Singarimbun. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Sumber Lainnya

<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 2020