

Keterampilan Teknologi Informasi Pegawai Kantor Kecamatan Colomadu

Lu'lu' Siti Jamilah

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret

Email: lulujamilah3012@gmail.com

Patni Ninghardjanti

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret

Email: patninghardjanti@staff.uns.ac.id

Tutik Susilowati

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret

Email: susilowatitutik@staff.uns.ac.id

Abstract. *This study aims to (1) knowing the description of employees' IT skills carried out at the Colomadu District Office, (2) knowing the efforts made in improving IT skills carried out at the Colomadu District Office, (3) knowing the things that affect the mastery of employees' IT skills. This research is a qualitative research supported by simple quantitative research with a case study. The data sources for this research include events related to difficulties in operating information technology for employees, informant (employees working at the Colomadu District Office). The sampling technique was carried out using purposive sampling technique. Data collection was carried out by interviews, observation, documentation and questionnaires. The validity test technique used is the credibility test with source triangulation and technique triangulation. transferability test, dependability test, confirmability test. Data analysis using interactive and flowing models. The results of this study are, (1) An overview of the IT skills of the employees of the Colomadu District Office, namely there are employees who only master basic IT skills, there are employees who cannot operate IT at all and there are employees who are quite proficient in IT. (2) Efforts to improve the IT skills of employees of the Colomadu District Office, namely: a) sending employees to take part in Bimtek and Training, b) providing motivation by the leadership, c) self-study. (3) factors that influence the IT skills of Colomadu District Office employees, namely: a) age factor, b) lack of self-awareness of employees, c) no special training for employees who are less skilled,*

Keywords: *Employee Skills, Information Technology.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk (1) gambaran keterampilan TI pegawai di Kantor Kecamatan Colomadu, (2) upaya yang dilakukan dalam meningkatkan keterampilan TI pegawai di Kantor Kecamatan Colomadu, (3) hal – hal yang mempengaruhi penguasaan keterampilan TI pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang didukung dengan penelitian kuantitatif secara sederhana dengan pendekatan studi kasus. Sumber data yaitu informan (pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Colomadu). Teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*, sedangkan untuk pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dokumentasi serta penyebaran kuisioner. Teknik uji validitas yang digunakan adalah uji *credibility* dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik, uji *transferability*, uji *dependability*, uji *confirmability*. Analisis data dengan menggunakan model interaktif dan deksriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah, (1) Gambaran keterampilan TI pegawai Kantor Kecamatan Colomadu yaitu ada pegawai yang hanya menguasai keterampilan dasar TI, ada pegawai yang sama sekali tidak dapat mengoperasikan TI dan adapula pegawai yang cukup menguasai TI. (2) Upaya meningkatkan keterampilan TI pegawai Kantor Kecamatan Colomadu yaitu: a) mengirimkan pegawai untuk mengikuti Bimtek dan Diklat, b) pemberian motivasi oleh pimpinan, c) belajar mandiri. (3) Faktor – faktor yang mempengaruhi keterampilan TI pegawai Kantor Kecamatan Colomadu yaitu: a) faktor usia, b)

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 02, 2023; Accepted Agustus 21, 2023

* Lu'lu' Siti Jamilah, lulujamilah3012@gmail.com

minimnya kesadaran diri pegawai, c) kuota permintaan pelatihan TI terbatas, sehingga banyak pegawai yang belum mengikuti, d) pimpinan kurang berperan dalam meningkatkan keterampilan TI pegawai.

Kata kunci: Keterampilan Pegawai, Teknologi Informasi.

PENDAHULUAN

Teknologi Informasi berkembang pesat seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan perkembangan peradaban manusia. O'Brien dan Marakas (2014, hlm. 63) mengatakan tentang pengertian dari teknologi informasi yaitu pengetahuan tentang perangkat keras, perangkat lunak, pengelolaan data, jaringan dan pengetahuan tentang teknologi yang lain. Teknologi informasi digunakan untuk mencari informasi yang relevan dengan menggunakan situs-situs yang ada, kemudian diolah kembali menyesuaikan fakta yang ada di lapangan, sehingga dapat menghasilkan informasi yang relevan. Adanya kemajuan teknologi informasi juga memudahkan manusia untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain tanpa mengurangi batasan jarak, karena dapat menjangkau berbagai masyarakat di seluruh belahan dunia.

Kemajuan teknologi informasi berdampak besar pada pekerjaan administrasi perkantoran. Dampak yang dirasakan dengan adanya teknologi informasi dalam aktivitas kantor yaitu dalam hal akses. Manusia dengan mudah mengakses informasi baik di dalam atau di luar negeri, dengan menggunakan beberapa *platform* seperti *Google*, *Yahoo* ataupun *Social Media*. Adanya teknologi informasi dapat memudahkan komunikasi antar individu yang lain meskipun dalam jarak yang sangat jauh dengan menggunakan beberapa aplikasi seperti *Zoom*, *Google Meet* atau aplikasi yang lainnya. Seiring berkembangnya teknologi, saat ini banyak manusia yang dapat membuat aplikasi atau *website* untuk mempermudah pekerjaan. Adanya kemajuan teknologi tanpa didorong dengan adanya *software* yang mendukung, teknologi tersebut juga tidak dapat digunakan. Hampir setiap hari semakin banyaknya aplikasi-aplikasi baru yang setiap saat aplikasi tersebut juga dapat dikembangkan. Aplikasi tersebut dapat digunakan untuk mempermudah pekerjaan manusia, khususnya di perkantoran. Beberapa aplikasi teknologi informasi yang dapat digunakan dalam membantu pekerjaan administrasi perkantoran di Kantor Kecamatan Colomadu, antara lain sebagai berikut:

1. Pembuatan surat menyurat atau pembuatan laporan yang dapat menggunakan aplikasi *Microsoft Word* sebagai aplikasi pengolah kata.
2. Pembukuan keuangan dengan menggunakan aplikasi *Microsoft Excel*.

3. Pembuatan desain dengan menggunakan beberapa aplikasi desain seperti *Adobe Photoshop* atau *Corel Draw*.
4. Aplikasi *meeting online* seperti *Zoom* atau *Google Meet*.
5. Adanya sistem informasi yang ada di kantor seperti Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK, Sistem Kepegawaian, SIMDA, SRIKANDI dan yang lainnya).
6. *Social media* yang digunakan untuk membagikan informasi dari Kecamatan Colomadu kepada masyarakat dengan menggunakan *Facebook*, *Instagram* dengan nama *@kec_colomadu*

Teknologi informasi mempunyai manfaat yang positif bagi manusia dalam menyelesaikan pekerjaan administrasi perkantoran dengan lebih mudah dan cepat. Hilmi (2016, hlm. 175) menunjukkan teknologi informasi dapat memiliki manfaat untuk dapat bekerja lebih cepat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pekerjaan juga menjadi lebih efektif. Falah (2021, hlm. 72) mengatakan bahwa *Information Technology can improve processes and organizational performance by creating the capacity for change*. Teknologi informasi memberikan dampak perubahan yang signifikan dengan adanya peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Adanya perkembangan teknologi informasi akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan, maka organisasi dituntut untuk dapat bersaing.

Kemajuan teknologi informasi mengharuskan sebuah organisasi atau perusahaan untuk dapat mengikuti perkembangannya, agar dapat mempunyai daya saing yang tinggi. Banyaknya pekerjaan administrasi kantor yang harus dikerjakan dengan teknologi informasi, maka pegawai dituntut untuk dapat mengoperasikan teknologi informasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kusumawaiti (2022, hlm. 604-605) mengatakan bahwa peningkatan kualitas pegawai terutama dalam bidang teknologi informasi sangat diperlukan untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Jika SDM yang ada di dalam organisasi dapat melakukan pengembangan teknologi yang semakin pesat, maka akan lebih mudah mencapai tujuan. Jika SDM di dalam organisasi tidak dapat mengikuti pengembangan teknologi, ada beberapa konsekuensi yang harus dihadapi seperti, pekerjaan akan sulit untuk diselesaikan, mendapatkan penilaian kualitas organisasi yang buruk dari masyarakat sekitar, tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Kenyataan di lapangan masih banyak pegawai yang tidak dapat mengikuti adanya teknologi informasi. Penelitian Made Artayasa dan Sulandari (2021, hlm. 51) mengatakan bahwa adanya ketidakmampuan karyawan dalam penggunaan teknologi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan kantor. Penelitian tersebut dijelaskan terdapat pegawai yang belum memahami tentang tanggung jawab dari deskripsi pekerjaan yang sudah dibuat untuk masing-masing pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai merasa tidak dapat mengoperasikan TI, maka pegawai merasa tidak dapat mengoperasikan komputer, maka pegawai dapat berfikir bahwa tugas tersebut dapat dikerjakan oleh orang lain yang dapat mengoperasikan teknologi informasi.

Kekurangmampuan dalam mengoperasikan teknologi informasi dalam menyelesaikan pekerjaan administrasi perkantoran juga terjadi di Kantor Kecamatan Colomadu. Kantor Kecamatan Colomadu adalah organisasi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan masyarakat. Berdasarkan studi pendahuluan diketahui beberapa permasalahan terkait kekurangmampuan pegawai dalam bidang teknologi informasi. Pegawai Kantor Kecamatan Colomadu memiliki beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dengan pengoperasian teknologi informasi. Jika ada pegawai yang tidak dapat mengoperasikan teknologi, maka tugas tersebut dapat diberikan kepada pegawai yang lebih dapat mengoperasikan teknologi yang biasanya diberikan kepada pegawai yang masih muda, sehingga pegawai yang tidak dapat mengoperasikan teknologi, memilih menyelesaikan pekerjaan yang dapat dikerjakan secara manual atau tulis tangan. Pegawai Kecamatan Colomadu tidak mau untuk belajar sebagai pengembangan diri. Jika merasa tidak bisa, mereka menyerahkan pekerjaan kepada orang lain meskipun karyawan tersebut sudah memiliki banyak pekerjaan. Hal ini membuat ketidakefektifan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disamping itu juga menimbulkan rasa kecemburuan antar karyawan, karena merasa bukan tanggung jawab pekerjaannya, namun harus mengerjakan karena merasa tidak enak dan merasa masih *junior*. Untuk menghindari hal tersebut diperlukan adanya strategi pengembangan keterampilan Teknologi Informasi pegawai Kecamatan Colomadu. Adanya pengembangan keterampilan tersebut, diharapkan pegawai lebih berkompeten dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan di era kemajuan teknologi saat ini. Berdasarkan uraian tersebut, adapun tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran keterampilan TI pegawai yang dilakukan di Kantor Kecamatan Colomadu.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam meningkatkan keterampilan TI yang dilakukan di Kantor Kecamatan Colomadu.
3. Untuk mengetahui hal – hal yang mempengaruhi penguasaan keterampilan TI pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang didukung dengan penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif digunakan untuk mencari informasi terkait pengembangan keterampilan TI yang dilakukan pegawai Kantor Kecamatan Colomadu. Penelitian kualitatif menurut Galang (2016, hlm. 27) mengatakan bahwa memiliki 2 ciri utama yaitu suatu informasi yang berbentuk deskripsi ataupun cerita yang bersifat tertulis ataupun tidak tertulis dan tidak memiliki rumus yang mutlak untuk menganalisa data. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran aplikasi-aplikasi TI yang dapat dioperasikan oleh pegawai Kantor Kecamatan Colomadu. Aplikasi-aplikasi tersebut dapat dikembangkan menjadi pertanyaan yang dituangkan dalam angket. Hasil dari pertanyaan tersebut diolah menggunakan angka-angka dan analisis statistik dengan menghitung presentase pegawai yang dapat mengoperasikan aplikasi-aplikasi TI.

Ada teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian yang disesuaikan dengan keadaan atau peristiwa dalam melakukan penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *purposive sampling*. Soegiyono (2013, hlm. 219) dalam teknik *purposive sampling* yaitu teknik yang dapat digunakan untuk menentukan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Dimana pertimbangan tersebut ditujukan kepada pegawai ASN dan THL yang bekerja di Kantor Kecamatan Colomadu. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket dengan menggunakan *google form* untuk data kuantitatif. Data kualitatif menggunakan pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sugiyono (2013, hlm. 225) yang mengatakan bahwa penelitian kualitatif dalam mengumpulkan suatu informasi dilakukan senatural atau kondisi aslinya dan teknik pengumpulan data yang paling banyak berperan yaitu dengan observasi.

Uji validitas yang digunakan yaitu *kredibility* dengan menggunakan triangulasi sumber dan teknik, *transferability* berhubungan dengan pembuatan laporan dari hasil penelitian, *dependenability* dengan berkonsultasi secara rutin, *confirmability* berhubungan dengan pengujian yang sudah disepakati oleh banyak orang. Teknik analisis data dengan model interaktif dan mengalir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada analisis data pada penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh hasil penelitian dan pembahasan.

Hasil penelitian

Hasil penelitian menunjukkan gambaran pengoperasian TI pegawai ada beberapa pegawai yang cukup menguasai pengoperasian TI, pegawai yang hanya bisa mengoperasikan pada keterampilan dasar TI, dan adapula pegawai yang sama sekali tidak dapat mengoperasikan TI. Gambaran tersebut dihitung dengan menggunakan analisis deskriptif statistik dengan rumus persentasenya yaitu $100 / \text{jumlah pegawai} \times \text{frekuensi}$ pada masing-masing aplikasi. Aplikasi yang banyak dikuasai oleh pegawai dan digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu Microsoft Word, Microsoft Excel dan Microsoft Power Point. Aplikasi yang tidak dikuasai oleh pegawai yaitu seperti aplikasi desain dan aplikasi tentang pemrograman website. Pernyataan tersebut sejalan dengan yang disampaikan informan ke 2 bahwa “Untuk aplikasi Microsoft Office dikuasai pegawai dalam pekerjaan, namun untuk aplikasi pemrograman tidak dikuasai pegawai”.

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan keterampilan TI yaitu dengan mengirimkan pegawai untuk mengikuti pelatihan Bimtek dan Diklat. Tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan tersebut karena ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi seperti golongan jabatan pegawai dan bidang pekerjaan sesuai dengan kegiatan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penyampaian informan ke 2 bahwa “...ada beberapa persyaratan pegawai yang dapat mengikuti. Seperti golongan jabatan dan bidang sesuai dengan topik yang dibahas”. Upaya yang dilakukan selanjutnya yaitu pemberian motivasi dilakukan oleh pimpinan setiap pertemuan rapat dan pelaksanaan apel pagi setiap hari Senin. Motivasi tersebut diharapkan dapat mendorong pegawai agar mau meningkatkan keterampilan TI. Pernyataan tersebut sejalan dengan yang disampaikan kepada informan ke 3 bahwa “Pemberian motivasi untuk meningkatkan keterampilan TI yang dilakukan setiap apel pagi atau ketika rapat

rutin”. Belajar mandiri dilakukan untuk meningkatkan keterampilan TI, dimana pegawai dapat belajar sendiri dengan *Google*, *Youtube* atau media sosial lainnya, selain itu juga bisa belajar dengan teman sebaya untuk mengetahui langkah-langkah mengoperasikan TI. Pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan dari informan ke 2 bahwa “Belajar dari *Google*, *Youtube* agar mudah dipraktikkan, jika tetap tidak bisa mengoperasikan bisa bertanya kepada teman sebaya”.

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan TI yaitu faktor usia karena banyak pegawai yang sudah memiliki usia tua dan sudah tidak mampu untuk mempelajari TI. Minimnya kesadaran diri pegawai juga menjadi faktor, karena ketika ada pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan yang berhubungan dengan TI, pegawai langsung melemparkan pekerjaan tersebut ke pegawai lain. Pristiwa tersebut disebabkan karena pimpinan kurang melakukan monitoring kepada pegawai, karena pimpinan hanya menerima hasil tanpa mengetahui proses bagaimana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pernyataan tersebut sejalan dengan yang disampaikan informan ke 1 bahwa “Banyak pegawai yang tidak mau belajar dan berusaha dalam meningkatkan keterampilan TI khususnya PNS karena sudah tidak mampu mengoperasikan TI”. Adapula faktor yang lain yaitu pegawai yang kurang mengoperasikan TI tidak diberikan pelatihan khusus agar dapat menguasai TI. Pertanyaan tersebut diketahui sekaligus berdasarkan hasil observasi di lapangan. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan yang disampaikan oleh informan ke 8 bahwa “...dari Kantor Kecamatan Colomadu sendiri tidak mengadakan pelatihan TI khususnya bagi pegawai yang kurang mampu mengoperasikan TI”

Pembahasan

Berdasarkan paparan hasil penelitian gambaran keterampilan TI bahwa keterampilan TI perlu dilakukan, namun pada kondisi lapangannya masih ada karyawan yang tidak mampu mengoperasikan aplikasi – aplikasi tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Lase (2019, hlm. 82) bahwa “Keterampilan menguasai TI sangat dibutuhkan karena tanpa adanya SDM yang dapat menguasai TI, tidak akan tercipta hasil kerja yang maksimal”.

Dalam melakukan upaya dalam meningkatkan keterampilan TI, maka diperlukan adanya pelatihan seperti Bimtek dan Diklat yang dapat diikuti pegawai dengan membahas tentang aplikasi TI yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sejalan dengan pernyataan Sukman (2020, hlm. 112) bahwa pelaksanaan Bimtek dapat dilakukan untuk

memperbaiki kekurangan dan dapat mengembangkan keterampilan ataupun keahlian. Pernyataan tersebut didukung dengan yang diungkapkan oleh Hariani (2020, hlm. 527) bahwa dengan diklat dapat dengan cepat memahami setiap langkah-langkah yang dilakukan, sehingga lebih mudah untuk memahaminya. Tidak hanya pegawai, namun pimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan keterampilan TI dengan melakukan motivasi yang dilakukan pimpinan. Sependapat dari Matahela (2022) bahwa “motivasi pimpinan dapat menimbulkan semangat dalam meningkatkan keterampilan, sehingga berpengaruh pada kualitas pekerjaan”. Faktor dari diri sendiri juga berpengaruh dalam meningkatkan keterampilan TI. Pegawai juga perlu melakukan belajar secara mandiri dengan mencari langkah-langkah pengoperasian TI melalui *Google* atau *Youtube*. Ardi et al., (2022, hlm. 20) mengatakan bahwa belajar mandiri berasal dari kesadaran diri dan salah satu upaya dalam meningkatkan keterampilan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu adanya gambaran keterampilan TI pegawai bahwa belum semua pegawai mampu mengoperasikan aplikasi TI. Adapula upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan TI yaitu mengirimkan pegawai untuk mengikuti pelatihan Bimtek dan Diklat meskipun tidak semua pegawai dapat mengikuti pelatihan tersebut, pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai sebagai pendorong dalam keterampilan TI, pegawai bisa belajar melatih keterampilan TI secara mandiri dengan memanfaatkan aplikasi *google* atau *youtube*. Adapula faktor yang mempengaruhi keterampilan TI yaitu faktor usia karena banyak pegawai yang sudah berusia lanjut sudah tidak mau belajar untuk mengoperasikan TI, minimnya kesadaran pegawai dalam mengoperasikan TI, tidak ada pelatihan untuk pegawai yang tidak dapat menguasai TI dan pimpinan juga kurang berperan dalam meningkatkan keterampilan TI karena kurang melakukan monitoring kepada pegawai.

Dari kesimpulan tersebut, adapula saran dari peneliti bagi Kantor Kecamatan Colomadu yaitu bagi pimpinan diharapkan lebih sering melakukan monitoring kepada pegawai, pimpinan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan bertindak tegas kepada pegawai yang kurang menguasai TI. Saran bagi pegawai diharapkan lebih memiliki kesadaran diri untuk meningkatkan keterampilan TI.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar. (2018). Analisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai dinas kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17-31.
- Al., Rizki, K., & Op, A. F. (2021). Rancang bangun aplikasi e-cuti pegawai berbasis website (Studi Kasus : Pengadilan Tata Usaha Negara). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTSI)*, 2(3), 1-12.
- Andarusni. (2020). Seni mengelola data: penerapan triangulasi. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan*, 5(2), 146-150.
- Andi. (2018). *Metodologi penelitian*. Makassar: Gunadarma Ilmu.
- Ardi, P., Putra, P., Tefa, G., Pemerintahan, I., & Negeri, D. (2022). Pengembangan kompetensi teknologi informasi komunikasi bagi aparatur sipil negara dinas komunikasi, informatika, dan statistik Kabupaten Bandung. *Jurnal Teknologi dan Komunikasi Pemerintahan*, 4(1), 14-26.
- Armandanto, J. N., & Swasono, E. (2021b). *Analisis motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PPL pada dinas pertanian Kabupaten Kediri*, 21(2), 346-354.
- Asis. (2014). Pengaruh kualitas kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bontang Selatan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*. 2(3), 2640-2649.
- Bucur, Ion. (2013). Managerial core competencies as predictors of managerial performance, on different levels of management. *Journal Social and Behavioral Science*, 78(3), 365-366.
- Burman, R., Dubey S.K. Roy, JP. Sharma, K. Vijayaragavan, V. Sangeetha, dan Ishwari Singh. (2013). Information dynamics for designing cyber extension model for agricultural development. *Journal of Community Mobilization and Sustainable Development*, 8(2), 169-173.
- Cetin Munevver, Karabay Melisa, Efe Mehmet. (2012). The effects of leadership styles and the communication competency of bank managers on the employees job satisfaction: *the case of turkish banks*. *Social and Behavioral Sciences*.
- Cui, L., He, A., Wang, X., Wang, Y., Huang, X., & Ni, Z. (2022). Development and validation of a competency evaluation model for hospital infection prevention and control practitioners in the post-pandemic era: a mixed methods study. *Journal of Hospital Infection*, 119(4), 132-140.
- Darmawan, Deni. (2012). *Pendidikan teknologi informasi dan komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Daryanto Setiawan. (2018). Dampak perkembangan teknologi informasi dan komunikasi terhadap budaya impact of information technology development and communication on culture. *Simbolika*, 4(1), 62-72.
- Dauda, Paris. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Cabang Makassar Panakkukang. *Jurnal Manajemen Keuangan dan Perbankan*, 6, 1-26.

- Fitriadi, M. Y. G., Sumardjo, S., & Hamzah, H. (2018). Gaya kepemimpinan tokoh informal dan tingkat partisipasi masyarakat dalam program desa mandiri pangan. *Jurnal Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat*, 2(4), 455-464.
- Galang Surya Gemilang. (2016). Metode penelitian kualitatif dalam bidang bimbingan konseling. *Jurnal Fokus Konseling*, 2(2), 144-159.
- Gubachev, N. (n.d.). (2018). "Management perspectives in the digital era" modelling professional competences of employees of public and municipal management under conditions of new state management. *Proceedings Of The 12 Th International Management Conference*, 1(2), 131-137.
- Hariani, L. S., & Andayani, E. (2020b). Diklat keterampilan pembelajaran berbasis multimedia untuk meningkatkan kompetensi guru taman pendidikan qur'an. *JPM (Jurnal Pemberdayaan Masyarakat)*, 5(2), 522-529.
- Hidayat, R., & Fathurrochman, I. (2019). Strategi kepala sekolah dan implementasinya dalam peningkatan kompetensi guru. *Jurnal Idaarah*, 3(2), 175-193.
- Hilmi, M., Heru, M., Saiful, S., & Yuniarto, R. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 169-175.
- Hukum. (2014). *Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014*.
- Ika Jaya Kusumawati, T., & Mulyati, S. (2022). Peningkatan kompetensi pegawai di lingkungan Kemdikbud dalam bidang komputer menggunakan microsoft office. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 6(2), 604-608.
- Ilmiah, J., Erudisi, E. & Afri Mulia, R., & Saputra, N. (n.d.). (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekotrans dan Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Inaku, S., Hanani, D., Iman, M. N., Agama, I., Negeri, I., & Gorontalo, A. (2021). kompetensi sosial guru di Madrasah Ibtidaiyah Alkhairaat Kota Gorontalo. *Jurnal pendidikan islam*. 17(2), 112-124.
- Jang, S., & Suh, E. E. (2022). Development and application of a mobile-based multimedia nursing competency evaluation system for nursing students: a mixed-method randomized controlled study. *Nurse Education in Practice*, 64, 1-8.
- Kadek, N., Pramesti, M. A., Landra, N., Widiadnya, I. B., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). (2021). Pengaruh iklim kerja, kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada UPTD pelayanan pajak dan retribusi daerah Provinsi Bali di Kota Denpasar. *Jurnal Emas*, 2(1), 179-190.
- Kurniasari. (2018). Pemberian motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1), 32-39.
- Lase, D. (2019b). Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Teologi, Pendidikan, Sains, Humaniora Dan Kebudayaan*, 12(2), 28-43.
- Lince, F., & Niantoro., S. (2021) Pengaruh keterampilan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Nadira Hijab di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 61-71.

- Made Artayasa, I., & Sulandari, S. (n.d.). (2021). Pengembangan karier dan teknologi informasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Timur. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*.
- Maharani, L., & Nurnida, I. (2018). The effect of training on employees' performance (Study at PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung. *Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis*, 2(2), 52-59.
- Marzi, M., Zamhari, Z., & Astuti, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Mas Anugerah Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 28, 57-68.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi ke-1. Jakarta: Salemba
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative data analysis, a methods sourcebook*, edition 3. USA: *Sage Publications*.
- Moehariono. (2012). *Perencanaan, aplikasi dan pengembangan: Indikator kinerja utama*. Bisnis dan Publik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Murwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pramiyati, T. (2017). Peran data primer pada pembentukan skema konseptual yang faktual (studi kasus: skema konseptual basisdata simbumil). *Jurnal Simetris*, 8(2), 679-686.
- Pratama, B. W. (2014). Analisis Perbedaan Harga Saham dan Volume Perdagangan Saham Sebelum dan Sesudah Pengumuman Dividen Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Skripsi*.
- Putra Bhakti, C., Guru, P., Dasar, S., Keguruan, F., Pendidikan, I., & Dahlan, U. A. (2016). Strategi Lptk Dalam Pengembangan Kompetensi Pedagogik Calon Guru. *Jurnal Pendidikan*, 1(2), 98-106.
- Ramdhan, R., & Abubakar, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung The Influence Of Employee Competency To Productivity Employees Of Health Bandung Office. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17-32.
- Phillips Eliasaputra, M., Novalina, M., Siahaan, R. J., Judica, R., Sekolah, S., Teologi, T., & Jakarta, E. (n.d.-a). Tantangan Pendidikan Agama Kristen Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Pasca Kebenaran. *Jurnal STTISIAU*, 1(1), 1-24.
- Retno. (2021). Metode *end user computing satisfaction* untuk evaluasi pengukuran kepuasan kualitas sistem. *Journal of Information Systems Management Innovation*, 1(2), 88-95.
- Siti Mujiatun. (2015). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai pada kantor regional Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 48-60.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Sukman, S. (2020). Peningkatan kemampuan guru PAI dalam update data emis online melalui bimtek pada MGMP SMK Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Penelitian Keislaman*, 16(2), 103–116.
- Syamsul Ma'arif, M., Teknologi, D., Pertanian, I., Sukmawati, A., & Damayanthi, D. (n.d.-b). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor*, 3(2), 241-249.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D*. Alfabeta: Bandung.
- Sutabri, Tata. (2014). *Pengantar teknologi informasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Yani, F., & Darmayanti, E. (2021). Peranan teknologi informasi terhadap perkembangan hukum di indonesia the role of information technology on legal development in indonesia. *Jurnal Lex Justitia*, 3(1), 36-51.
- Zebua, D. I. (2022). Pengaruh modal kerja terhadap perkembangan usaha pada Koperasi Bina Mitra Sejahtera Universitas Nias. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 21-27.