

PEMBANGUNAN KAPASITAS DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA DALAM PENYELENGGARAAN SISTEM PEMERINTAHAN BERBASIS ELEKTRONIK

Erlan Suwarlan¹⁾* Agus Nurulsyam Suparman²⁾ Otong Husni Taufik³⁾

¹²³ Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Galuh. Jalan R.E. Martadinata No. 150,
Kabupaten Ciamis, Jawa Barat, 46251, Indonesia.

* Korespondensi Penulis. E-mail: erlan.tasik@gmail.com, Telp: +6285223303098

Abstrak

Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Kabupaten Ciamis masih terindikasi minimnya sumber daya manusia dan sering terjadi gangguan keamanan sistem informasi. Tujuan penelitian untuk mengkaji Pembangunan Kapasitas Dinas Komunikasi dan Informatika dalam Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Sebagai tools of analysis mengacu kepada pendapatnya Grindle (1997) yang memfokuskan pada tiga aspek, yakni: perkembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi digunakan karena diyakini mampu mengungkap makna dari gejala yang diteliti. Teknik pengumpulan data meliputi observasi dan wawancara, analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perkembangan Sumber Daya Manusia, meski jumlahnya belum ideal, namun mampu memfasilitasi satuan kerja perangkat daerah lainnya. Pada aspek Penguatan Organisasi, masih terbatasnya anggaran meski dapat melakukan efisiensi anggaran. Pada aspek Reformasi Kelembagaan, belum lengkapnya regulasi dan belum terintegrasinya data lintas sektor. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam pengembangan konsep-konsep dan keilmuan pemerintahan.

Kata Kunci: *Pembangunan Kapasitas, Sumber Daya Manusia, Penguatan Organisasi, Reformasi Kelembagaan.*

CAPACITY DEVELOPMENT OF COMMUNICATION AND INFORMATION SERVICES IN GOVERNMENT SYSTEM IMPLEMENTATION ELECTRONICS BASED

Abstract

The implementation of an Electronic-Based Government System in the Ciamis Regency still has indications of a lack of human resources and frequent occurrence of information system security disturbances. The research aims to examine the Capacity Building of the Office of Communication and Informatics in the Implementation of Electronic-Based Government Systems. A tool of analysis refers to the opinion of Grindle (1997) which focuses on three aspects, namely: human resource development, organizational strengthening, and institutional reform. A qualitative approach with the phenomenological method is used because it is believed to be able to reveal the meaning of the phenomena studied. Data collection techniques include observation and interviews, data analysis is done by data reduction, data presentation, and concluding. The results of the study show that the Development of Human Resources, although the number is not ideal, is capable of facilitating the work units of other regional apparatuses. In the aspect of Organizational Strengthening, the budget is still limited even though budget efficiency can be implemented. In the aspect of Institutional Reform, regulations are incomplete and cross-sector data is not yet integrated. This research is expected to provide benefits in the development of government concepts and science.

Keywords: *Capacity Building, Human Resources, Organizational Strengthening, Institutional Reform.*



PENDAHULUAN

Saat ini seluruh pemerintah daerah di Indonesia berlomba-lomba membangun Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Baik pemerintah daerah provinsi maupun kabupaten/kota. Namun setelah pemerintah daerah provinsi maupun kabupaten/kota membangun SPBE muncul berbagai permasalahan dalam pengelolaannya.

Berbagai konsep dan definisi mengenai pembangunan kapasitas (*capacity building*) telah banyak dikemukakan para ahli secara beragam, namun dengan makna yang hampir sama, yakni perbaikan yang dilakukan terus-menerus berkaitan dengan individu, kelompok atau organisasi. Misalnya: Soeprapto (2006) mendefinisikan sebagai inisiatif lain untuk meningkatkan *government performance*; Milen (2006) mendefinisikan sebagai sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi; Brown (2001) mendefinisikan sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan-tujuan yang dicita-citakan; Grindle (1997) mendefinisikan sebagai upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas; Morrison (2001)

mendefinisikan sebagai suatu proses untuk melakukan sesuatu, atau serangkaian gerakan, perubahan multi level di dalam individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi dan sistem-sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada. Dari berbagai pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pembangunan kapasitas adalah proses meningkatkan kemampuan individu, organisasi, dan sistem secara efektif dan efisien untuk tercapainya pemerintahan yang baik guna mensejahterakan masyarakatnya.

Demikian pula telah banyak penelitian-penelitian terdahulu tentang pembangunan kapasitas dengan ragam masalah dan ragam kajian. Misalnya: Nurcholis (2005) mengkaji tentang kapasitas pemerintah daerah; Ratnasari, dkk. (2016) mengkaji tentang pengembangan kapasitas kelembagaan pada badan kepegawaian daerah; Cicelia (2015) mengkaji tentang kapasitas pengelolaan keuangan daerah; Fauzi (2016) mengkaji tentang kapasitas pemerintah daerah dalam masyarakat ekonomi ASEAN; Lestari (2019) mengkaji kapasitas kelembagaan dalam peningkatan kinerja; Londa, (2020) mengkaji pengembangan kapasitas masyarakat; Sulismadi, dkk. (2016) mengkaji tentang kapasitas kelembagaan



pemerintah desa dalam melaksanakan pemerintahan berbasis elektronik.

Kajian-kajian tersebut di atas menunjukkan pentingnya pembangunan kapasitas pada setiap level entitas pemerintahan dengan beragam aspek. Berdasarkan hasil kajian pustaka terhadap literatur-literatur yang mengkaji tentang pembangunan kapasitas, penelitian penulis memfokuskan pada tiga aspek sebagaimana yang dimaksud oleh Grindle (1997) yang dalam pandangannya dimensi dari pembangunan kapasitas meliputi 3 (tiga) hal, yakni: perkembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dengan mengacu kepada pendapat tersebut diharapkan lebih terelaborasi secara komprehensif dan memberi kontribusi keilmuan secara memadai.

Sikap pemerintah daerah dalam merespon kebijakan tentang SPBE di Indonesia begitu beragam, demikian pula dengan permasalahan penyelenggaraan SPBE di setiap daerah pun sangat beragam. Fenomena permasalahan yang terjadi di tiap daerah dapat ditarik kesimpulannya sebagaimana diungkapkan Purnomo (2023) yang menyebutkan bahwa menurut Dewan Teknologi Informasi dan Komunikasi Nasional menyebutkan terdapat beberapa indikator permasalahan besar penyelenggaraan SPBE, yaitu:

1. Aplikasi elektronik yang digunakan para perangkat daerah tersebar dan beragam;
2. Belum adanya sistem/aplikasi yang terintegrasi antar perangkat daerah;

3. Belum adanya data dasar yang menjadi rujukan bagi sistem/aplikasi;
4. Kapasitas *bandwidth* belum memadai dan masih terjadi perbedaan yang cukup besar (*gap*) di antara perangkat daerah;
5. Belum adanya pusat data (*Data Center*);
6. Informasi dan penerapan keamanan informasi kurang mengedepankan kajian risiko, karena lebih mengedepankan implementasi teknologi.
7. Sebagian hak cipta dipegang oleh pihak swasta, sehingga ketergantungan terhadap pemegang hak cipta sangat tinggi.

Permasalahan lainnya dikemukakan pula oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (2018) yang menyebutkan bahwa, “terjadinya pemborosan, disintegrasi sistem informasi, resiko keamanan informasi, dan validitas data yang kurang diyakini”.

Konteks Kabupaten Ciamis, permasalahan bidang komunikasi dan informasi disebutkan secara eksplisit dalam Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2019-2024 yang menyatakan bahwa, “sumber daya manusia masih minim dan sering terjadi gangguan dalam keamanan sistem informasi Pemerintah Daerah”.

Selanjutnya kondisi tersebut dipertegas dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Komunikasi dan Informatika 2019-2024 mengenai tantangan yang dihadapi selama ini diantaranya:



1. Perkembangan teknologi yang sangat pesat;
2. Kurangnya sarana, prasarana untuk keamanan data dan informasi;
3. Belum meratanya pelayanan teknologi, informasi di daerah;
4. Hubungan komunikasi sandi antar perangkat daerah belum optimal.

Selanjutnya secara spesifik dalam renstra 2019-2024 tersebut menyebutkan bahwa permasalahan bidang Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

1. Terbatasnya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi bidang informasi dan komunikasi publik;
2. Terbatasnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kualifikasi untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi bidang informasi dan komunikasi publik;
3. Belum optimalnya penerapan *e-government*;
4. Belum optimalnya penyusunan dan penerapan prosedur pelaksanaan bidang komunikasi dan informatika.

Dalam perkembangannya, di Kabupaten Ciamis telah diterbitkan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 42 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Hal ini dapat dimaknai sebagai bentuk komitmen pemerintah daerah untuk mewujudkan keterbukaan informasi publik.

Fenomena-fenomena tersebut di atas mengindikasikan bahwa pengembangan dan pengelolaan SPBE di Kabupaten Ciamis masih mengalami banyak kendala. SPBE yang notabene merupakan sarana pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Maka atas dasar hal tersebut, menjadi penting dan menarik untuk dielaborasi melalui penelitian ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji Pembangunan Kapasitas Dinas Komunikasi dan Informatika dalam penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Kabupaten Ciamis. Sekaligus penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam pengembangan konsep-konsep dan keilmuan pemerintahan, khususnya tentang pembaguan kapasitas. Secara khusus sebagai pengembangan dan pengayaan kajian Ilmu Pemerintahan khususnya tentang sistem pemerintahan berbasis elektronik. Selain itu bagi peneliti diharapkan pula memiliki manfaat praktis yakni, sebagai media dan ruang akademik yang menambah wawasan pengetahuan dan meningkatkan kualitas penalaran serta dapat mengembangkan kepekaan dalam menganalisis permasalahan pemerintahan yang ada secara empirik di lapangan, khususnya mengenai pembangunan kapasitas sistem pemerintahan berbasis elektronik. Kemudian bagi Pemerintah Kabupaten



Ciamis, sebagai pengetahuan informatif yang dapat dijadikan bahan masukan untuk memperbaiki penyelenggaraan sistem pemerintahan berbasis elektronik melalui perencanaan program-program dan kegiatan-kegiatan pembangunan yang lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan visi maupun visi Kabupaten Ciamis. Bagi masyarakat sebagai pengetahuan informatif sebagai subjek dan objek pembangunan.

METODE

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi digunakan karena diyakini mampu mengungkap makna dari gejala yang diteliti.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan sejak Bulan Desember 2021 hingga Bulan Mei 2022 di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis Jawa Barat.

Target/Subjek Penelitian

Informan dalam penelitian ini ditentukan secara *purposive* yang terdiri dari: Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang Telematika dan Persandian, Kepala Bidang Sarana Komunikasi dan Desiminasi Informasi, dan Kepala Bidang Pengelolaan Statistik dan Data Elektronik.

Prosedur

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari keterangan para informan. Sementara data sekunder diperoleh dengan cara mengumpulkan dokumen seperti: Peraturan Menteri, Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, rencana strategis, dan literatur-literatur yang terkait fokus penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan menempuh tiga langkah secara bersamaan sebagaimana dikemukakan Miles dan Huberman (1992) yaitu: 1) reduksi data (*data reduction*); 2) penyajian data (*data display*); dan 3) penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/veriffication*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dan analisis berkaitan dengan pembangunan kapasitas dalam penyelenggaraan sistem pemerintahan berbasis elektronik di Kabupaten Ciamis meliputi: Perkembangan Sumber Daya Manusia, Penguatan Organisasi, dan Reformasi Kelembagaan.

Berkaitan dengan aspek Perkembangan Sumber Daya Manusia meliputi: ketersediaan aparatur, pelatihan-pelatihan, beban kerja, dan pengembangan karir. Selanjutnya pembahasan dan analisis berkaitan dengan Penguatan Organisasi yaitu



berkaitan dengan: ketersediaan anggaran, kaderisasi/regenerasi, dan ketersediaan sarana dan prasarana, teknologi yang dikembangkan. Pada Bagian terakhir dibahas mengenai Reformasi Kelembagaan, yakni melihat penyelenggaraan sistem pemerintahan berbasis elektronik dari sisi: kebijakan-kebijakan, penerapan lintas sektor, Audit teknologi informasi, dan manajemen resiko. Hasil penelitian yang telah dibahas dan dianalisis dapat dilihat uraiannya sebagai berikut.

A. Perkembangan Sumber Daya Manusia

Dalam menyelenggarakan sistem pemerintahan berbasis elektronik, daerah memerlukan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas yang merupakan syarat esensial. Pentingnya syarat ini, karena manusia merupakan subjek dalam setiap aktivitas pemerintahan. Manusialah yang merupakan pelaku dan penggerak proses dalam sistem pemerintahan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan dimensi penting dalam pembangunan kapasitas. Perkembangan SDM ini diukur dengan aspek-aspek berikut ini.

1. Ketersediaan Aparatur

Ketersediaan aparatur merupakan unsur penting dalam organisasi. Saat ini jumlah pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi (Diskominfo) Kabupaten Ciamis

berdasarkan status kepegawaianya dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Jumlah Pegawai
Berdasarkan Status Kepegawaian

| No | Status | Sebelum Perubahan | Perubahan |
|--------|-----------------------------------|-------------------|-----------|
| 1. | Pegawai Negeri Sipil | 21 | 21 |
| 2. | Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) | - | 4 |
| 3. | Non PNS | 10 | 30 |
| Jumlah | | 31 | 55 |

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian Diskominfo, 2022.

Dari tabel tersebut diketahui terjadi penambahan pegawai, khususnya Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebanyak 4 (empat) orang dan Non PNS sebanyak 20 (Dua Puluh) orang. Dengan adanya penambahan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Dari jumlah pegawai tersebut, penggolongan menurut pangkat dan pendidikannya, seperti pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Jumlah PNS dan CPNS
Berdasarkan Pangkat dan Golongannya

| Pangkat / Golongan | Jumlah (Orang) | Pendidikan | Jumlah (Orang) | Keterangan |
|--------------------|----------------|------------|----------------|------------|
| IV/c | 1 | S.2 | 1 | |
| IV/b | 1 | S.2 | 1 | |
| IV/a | 3 | S.2 | 3 | |
| III/d | 8 | S.2 | 3 | |
| | | S.1 | 5 | |

| Pangkat / Golongan | Jumlah (Orang) | Pendidikan | Jumlah (Orang) | Keterangan |
|--------------------|----------------|------------|----------------|------------|
| III/b | 2 | S.1 | 1 | |
| | | SLTA | 1 | |
| III/a | 6 | S.1 | 6 | 4 CPNS |
| II/d | 1 | D.III | 1 | |
| II/c | 2 | SLTA | 2 | |
| II/b | 1 | SLTA | 1 | |
| JUMLAH | 25 | | 25 | |

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian Diskominfo, 2022.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui tingkat pendidikan pegawai dengan status PNS dan CPNS paling rendah tingkat SLTA dan paling tinggi Magister. Kondisi tersebut sekaligus menunjukkan adanya penambahan dari sisi jumlah dan peningkatan strata pendidikan.

Secara umum, permasalahan berkaitan dengan Sumber Daya Manusia organisasi pemerintahan di Indonesia dikemukakan Adisasmito (2014) antara lain:

1. Kurang serasinya pendidikan dan pendayagunaan;
2. Rendahnya kualitas;
3. Kurang meratanya penyebaran;
4. Lemahnya manajemen SDM;
5. Rasio dengan jumlah penduduk masih rendah.

Mengacu kepada pendapat tersebut, meski kondisi riil terdapat penambahan, namun dapat dikatakan masih belum ideal terutama masih adanya status Non PNS, idealnya semua pegawai berstatus PNS

terutama yang berkaitan dengan kewenangan dalam pekerjaan. Meski secara kuantitas jumlah aparatur belum mencapai ideal, namun mampu menunjukkan kinerja yang relatif baik. Hal tersebut tidak terlepas dari peran pimpinan dalam memanje organisasi untuk mencapai tujuan. Dimana dengan kondisi tersebut terbukti mampu meningkatkan indeks SPBE. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan diperoleh keterangan bahwa sejak tahun 2019, Kabupaten Ciamis sampai yang terakhir indeks SPBE terus naik. Bahkan untuk tahun 2021 ketika indeks SPBE nasional rata-rata turun, justru Kabupaten Ciamis naik secara signifikan atau naik paling tinggi yaitu sebesar 0,68% dari 2,64% pada tahun 2020, menjadi 3,32% pada tahun 2021. Capaian tersebut, yakni 3,32% jika diukur secara provinsi (Jawa Barat) berada di posisi ke-3 dan jika diukur secara nasional (Indonesia) berada di peringkat ke-7, berdasarkan data olahan yang dibuat oleh statistik.

2. Pelatihan-pelatihan bagi Aparatur Dalam Menerapkan SPBE

Selanjutnya dari jumlah pegawai sebanyak 25 orang tersebut, Diskominfo Kabupaten Ciamis telah mengikutsertakan untuk mengikuti diklat teknis dan bimbingan teknis sebanyak 6 (enam) orang dalam bidang komunikasi dan informatika. Adapun rincian jumlah pegawai yang telah mengikuti diklat teknis dan bimbingan teknis dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.



Tabel 3
Jumlah PNS yang Mengikuti Diklat
Teknis dan Bimbingan Teknis

| NO | Kualifikasi Pendidikan | Jumlah Pegawai |
|--------|---|----------------|
| 1 | <i>Bootcamp Online</i> Dasar-dasar Wifi Ciber Security | 1 |
| 2 | <i>Bootcamp Online</i> Dasar-dasar HTML, CSS, Java Script, PHP, MySQL | 1 |
| 3 | <i>Bootcamp Online</i> <i>Keylogger</i> <i>Hacking, Cybersecurity</i> | 1 |
| 4 | Webinar <i>Network Security to</i> <i>Facing the New Normal</i> | 1 |
| 5 | Webinar <i>In House Vulnerability</i> <i>Assessment to Secure Your Web</i> <i>Application Faster and More</i> <i>Effectively</i> | |
| 6 | Diklat Statistik Sektoral | 1 |
| Jumlah | | 6 Orang |

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian Diskominfo, 2022.

Berdasarkan data dalam tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan-pelatihan bagi aparatur sering dilakukan/diikuti melalui berbagai program dan penyelenggara. Dimana pelatihan-pelatihan bagi aparatur banyak memanfaatkan kekinian dimana banyak program-program pelatihan/ bimtek/ webinar, seminar dan sebagainya, yang dilakukan oleh PSSN, Menpan, dan sebagainya yang melalui daring dan rata-rata gratis. Meski ada juga yang diikuti dengan berbayar pada tahun 2020.

Kegiatan-kegiatan tersebut dirasa cukup menunjang pekerjaan dan meningkatkan pengetahuan aparatur dikarenakan berisi materi-materi tentang standar-standar keinformatikaan yang menjadi ruang lingkup penyelenggaraan SPBE seperti standar-standar tentang:

tata kelola, manajemen, audit, penyelenggaraan, percepatan, pemantauan, evaluasi. Meski belum ada kegiatan-kegiatan khusus semacam sertifikasi dalam keahlian tertentu.

3. Kondisi Beban Pekerjaan

Berkaitan dengan beban kerja, terlebih pada masa pandemi covid-19 peran Diskominfo banyak membantu atau memfasilitasi kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lainnya, sekaligus hal tersebut menunjukkan pula dedikasi aparatur yang serius. Kondisi beban pekerjaan dapat dikatakan bercabang yang artinya di luar PNS rekrutmen kepada *programmer*, ahli jaringan, dll. Di sisi lain, masih banyak di SKPD lainnya di luar Diskominfo yang masih 'malu-malu, gagap' terkait kegiatan-kegiatan yang *online* atau *zoom* sehingga diskominfo masih dikaryakan untuk memfasilitasi kegiatan-kegiatan *online* di SKPD yang lain. Artinya ada pekerjaan yang sebenarnya dari konteks kualifikasi mereka yang ahli jaringan, *programmer*, dll, maka dari ahli jaringan menjadi operator.

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir di diskominfo Kabupaten Ciamis harus di-*matching*-kan antara yang ada di peraturan menteri kominfo dengan yang ada di peraturan daerah. Meski pengembangan karir di Diskominfo untuk saat ini dapat dikatakan sudah bagus karena sudah ada jabatan



secara fungsional, yang sebelumnya siapa pun bisa melakukan pekerjaan walaupun bukan di ranah bidangnya.

Di dalam Permen Kominfo Nomor 8 tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren Bidang Komunikasi dan Informatika, disana terdapat mengenai GCIO (*Government Chief Information Officer*) yang dipersyaratkan secara tersirat untuk Kepala Diskominfo. Kalau staf sudah ada jabatan fungsional struktural ke bawahnya. Tapi untuk spesifik pengembangan karir ke tingkat eselon II-nya perlu diatur spesifik. Kondisi tersebut yang belum terinformasikan seperti di dinas-dinas lain. Padahal ini adalah spek khusus yang memang melekat untuk seorang Kadiskominfo. Jadi dalam rangka SPBE terdapat beberapa prinsip, dan yang paling disorot oleh Diskominfo Ciamis yaitu prinsip efektif dan efisien. Karena selain pelayanan maka juga harus efektif, efisien dan hemat. Dengan adanya GCIO ini kewenangan Kadiskominfo adalah untuk merekomendasikan.

Misalnya ketika ada dinas-dinas mengadakan pengadaan terkait dengan TIK, *hardware*, *software*, atau *brainware*, SDM-SDM, maka seyogyanya memang harus *approve* ke Diskominfo Ciamis dengan yang memutuskan adalah Kadiskominfo. GCIO adalah suatu jabatan yang strategis bagi seorang Kadiskominfo untuk dapat menjelaskan kebutuhan-kebutuhan yang efektif-efisien terkait TIK di Kabupaten Ciamis. Terkait efektif dan efisien ini dapat berupa apabila dinas-

dinas lain ingin meminta aplikasi atau infrastruktur terkait, maka Diskominfo siap mengakomodir, sehingga dinas-dinas tersebut tidak perlu menggunakan pihak ketiga yang akan menghabiskan banyak anggaran. Jadi, Diskominfo bukanlah dinas penghasil tapi bisa menghemat untuk kebutuhan yang lainnya. Jadi untuk struktural dan fungsional sudah ditata dengan baik dan jelas, hanya tinggal GCIO-nya saja.

Keterbatasan mengenai jumlah aparatur di Dinas Kominfo Kabupaten Ciamis merupakan problem umum yang terjadi di banyak daerah. Hal tersebut sejalan dengan pendapatnya Handayani (2011) yang menyatakan beberapa kendala umum yang dihadapi daerah (Kabupaten/Kota) dalam melaksanakan desentralisasi antara lain, "Terbatasnya sumber daya manusia, sarana dan prasarana, manajemen, sumber daya alam, pendapatan asli daerah, dan mental aparatur yang terbiasa dengan mengikuti petunjuk atasan".

Dalam kaitannya dengan upaya menyediakan Sumber Daya Manusia (SDM), Adisasmito (2014) pun mengemukakan prinsip-prinsip penyelenggaraan SDM sebagai berikut:

- 1) Pengadaan SDM yakni mencakup jumlah, jenis dan kualifikasi sesuai kebutuhan.
- 2) Pendayagunaan SDM memperhatikan asas pemerataan pelayanan serta kesejahteraan dan keadilan.
- 3) Pembinaan SDM diarahkan pada penguasaan ilmu dan teknologi



serta pembentukan moral dan akhlak sesuai dengan ajaran agama dan etika profesi.

- 4) Pengembangan karier dilaksanakan secara objektif, transparan, berdasarkan prestasi kerja dan sesuai dengan kebutuhan pembangunan.

Berkaitan dengan pendapat tersebut, maka untuk mengatasi SDM di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis, komitmen yang tegas dan tindak lanjut yang serius dari pemerintah daerah dalam hal pemetaan dan pengembangan SDM dengan menempatkan masyarakat sebagai prioritas yang perlu dilayani adalah sebuah keniscayaan. Di samping itu adanya penambahan quota oleh pusat dalam jumlah pegawai dan kesesuaian formasi yang dibutuhkan oleh daerah akan sangat membantu dalam pemenuhan kebutuhan aparatur di daerah. Pemerintah daerah menjadi tidak berdaya ketika kewenangan yang dimiliki oleh pusat tidak berpihak pada kepentingan daerah, maka di sini pula pentingnya keserasian hubungan pusat dengan daerah dalam konteks melaksanakan desentralisasi kewenangan, karena pada hakikatnya dengan adanya desentralisasi akan meringankan beban pusat sehingga tidak tertumpu pada pusat saja, di samping mendorong kemandirian daerah itu sendiri.

B. Penguatan Organisasi

Aspek kedua dalam pembangunan kapasitas adalah penguatan organisasi yang meliputi:

1. Ketersediaan Anggaran

Anggaran mempunyai kedudukan yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Menurut Mardiasmo (2002) anggaran daerah dapat dilihat dari dua aspek. *Pertama*, anggaran merupakan alat bagi pemerintah daerah untuk mengarahkan dan menjamin kesinambungan pembangunan serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat. *Kedua*, anggaran diperlukan karena adanya kebutuhan dan keinginan masyarakat yang tak terbatas dan terus berkembang, sedangkan sumber daya yang ada terbatas. Anggaran diperlukan karena adanya masalah *scarcity of resources*, pilihan (*choice*), dan *trade offs*.

Anggaran tersebut perlu dipersiapkan dengan tepat untuk melaksanakan semua program dan kegiatan yang telah direncanakan. Pentingnya anggaran dalam penyelenggaraan pemerintahan membuat penyusunan anggaran menjadi sesuatu yang harus dilaksanakan dengan baik karena pengeluaran pemerintah akan membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan tujuan pembangunan yang sudah direncanakan. Fungsi anggaran misalnya dikemukakan Soleh (2010) yakni sebagai alat:

1. Perencanaan;



2. Pengendalian;
3. Kebijakan fiskal;
4. Politik;
5. Koordinasi;
6. Evaluasi kinerja;
7. Memotivasi manajemen pemerintah daerah;
8. Ruang publik.

Sistem penganggaran di lingkungan organisasi pemerintahan dalam perkembangannya telah menjadi instrumen kebijakan multifungsi yang digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut terutama tercermin pada komposisi dan besarnya anggaran yang secara langsung merefleksikan arah dan tujuan pelayanan dasar masyarakat sebagai konsekuensi dari pelaksanaan urusan wajib dan peningkatan daya saing sebagai konsekuensi dari pelaksanaan urusan pilihan.

Berkaitan dengan ketersediaan anggaran di Diskominfo Ciamis dapat dikatakan masih sangat terbatas, sehingga upaya efisiensi anggaran dengan hasil yang maksimal terus dilakukan. Dalam praktiknya Diskominfo banyak menawarkan kepada SKPD untuk membuat aplikasi-aplikasi tertentu yang dibutuhkan oleh perangkat daerah. Dengan Diskominfo membuat aplikasi perangkat daerah, itu adalah cara lain Diskominfo melakukan efisiensi terhadap anggaran. Sehingga dari pada SKPD membuat aplikasi kemudian dikerjakan oleh pihak ketiga dan mengeluarkan anggaran/biaya, dan jika mereka meminta ke Diskominfo maka anggarannya cukup

anggaran untuk pegawai non PNS yang sudah ada di Diskominfo. Jadi tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk membuat aplikasi dengan pihak ketiga. Karena terkadang jika pihak ketiga telah membuat aplikasi, *source code*-nya tidak diberikan ke perangkat daerah. Sehingga pihak ketiga membuat ketergantungan. Sehingga risiko terburuk yang dapat terjadi yaitu jika terdapat *trouble* dan kontrak telah selesai, maka akan sulit untuk diperbaiki, karena *source code* masih dipegang oleh pihak ketiga. Dan bahaya lainnya yaitu apabila *hosting*-nya tidak dikelola sendiri, hal tersebut berpotensi datanya kemana-mana. Dan banyak praktiknya yang seperti itu.

Ketika indeks SPBE yang *trend*-nya dari tahun ke tahun meningkat kalau dilihat di anggaran *supporting*-nya untuk SPBE itu minimalis. Dalam perkembangannya SPBE ini dijadikan rujukan untuk indeks lainnya, seperti rumah sakit, RB, ETPD, dan lain-lain. SPBE selalu menjadi indikator yang paling akhir sebagai penentu indeks tersebut. Maka indikator ruang lingkup inilah yang berlaku juga di penilaian indeks yang ada di SKPD lain.

Meski memiliki anggaran yang relatif terbatas, namun mampu mengelola dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Dengan keterbatasan anggaran yang minim inilah yang menjadikan Diskominfo Ciamis mampu menghasilkan *output* yang maksimal. Selain itu juga diperlukan kerja sama yang baik antara Diskominfo Ciamis



dengan SKPD yang lain. Keterbatasan anggaran bisa memacu untuk lebih berpikir inovatif. Inovasi ini merupakan salah satu cara untuk mendongkrak pengembangan aparatur.

2. Kaderisasi/Regenerasi Aparatur

Berkaitan dengan kaderisasi/regenerasi aparatur, sebagaimana dijelaskan pada bagian sebelumnya, meski ada penambahan jumlah aparatur, namun hal tersebut sesungguhnya belum ideal. Untuk kaderisasi, Diskominfo Ciamis hanya mengandalkan dari CPNS-CPNS yang baru karena alokasi CPNS ini sendiri sangat sedikit. Kominfo sendiri tidak hanya membutuhkan *programmer*, tetapi juga membutuhkan komunikasi publik, dan statistik. Hal tersebut sudah dialokasikan oleh pemerintah daerah sehingga ada CPNS yang sekarang sudah jadi PNS dan mereka bisa menjadi motor untuk yang non ASN.

Untuk pejabat seperti Kepala Bidang dan kepala Seksi sempat dijabat oleh non ASN, dengan kondisi tersebut kesulitan untuk mempercayakan *web master* ke non ASN. Karena dalam Permen Kominfo Nomor 8 Tahun 2019 dijelaskan bahwa untuk pemegang admin dan sejenisnya, harus PNS. Dan sekarang di Diskominfo Ciamis sendiri saat ini di setiap bidangnya sudah merata.

Di samping persoalan alokasi CPNS yang sangat sedikit, di sisi lain jika dilihat dari tahun ke tahun untuk yang pensiun

sudah melebihi ambang batas. Berdasarkan keterangan para informan diperoleh informasi bahwa tahun 2022 sampai 2023 belum tentu bisa rekrutmen CPNS lagi. Kondisi tersebut bisa diasumsikan pada tahun 2024, satu PNS harus bisa memegang minimal tiga pekerjaan. Dalam hal ini Diskominfo Ciamis sangat kekurangan dan SDM-nya sendiri tidak terlatih untuk *multitasking*. Hal ini juga disebabkan pelatihan yang dilaksanakan oleh Pemda ataupun SKPD sangat sedikit, selain itu untuk melakukan pelatihan memerlukan dana, terkecuali ada support anggaran dari Kementerian atau dari provinsi. Regenerasi sudah jelas tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, sudah mendetail sekali dan dibatasi, serta kualifikasinya sudah jelas.

3. Ketersediaan Sarana dan Prasarana

Pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah sangat memerlukan ketersediaan peralatan. Peralatan memiliki peran penting dalam penyelenggaraan aktivitas pemerintahan daerah. Dalam pengertian ini, peralatan adalah setiap benda atau alat yang dipergunakan untuk memperlancar setiap pekerjaan. Pentingnya ketersediaan peralatan dikatakan Kaho, (1997) yang menyatakan bahwa, "untuk mempermudah kerja pemerintah daerah, maka diperlukan adanya peralatan yang baik dalam arti cukup dalam jumlah,



efisien, efektif, dan praktis dalam penggunaannya”.

Peralatan dikatakan cukup dalam jumlahnya apabila peralatan yang tersedia sebanding atau seimbang dengan volume kerja yang ada, atau sebanding dengan jumlah tenaga yang akan menggunakannya, atau sebanding dengan kebutuhan dari organisasi. Dikatakan efisien apabila peralatan yang dimiliki dapat digunakan secara maksimal. Dikatakan efektif jika peralatan yang digunakan mampu mempercepat pencapaian tujuan.

Cukup tersedianya peralatan bagi pemerintah daerah, akan semakin mempermudah gerak aktivitasnya. Sebaliknya, semakin langka peralatan yang dimiliki, semakin terbatas pula kemampuan gerak aktivitas pemerintah daerah.

Kesulitan utama bagi pemerintah daerah terletak pada kenyataan bahwa untuk memiliki peralatan dalam jumlah yang cukup diperlukan sejumlah dana yang sangat besar dan kerap menjadi masalah besar dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia.

Selanjutnya Kaho (1997) memberikan pandangannya berkaitan dengan keterbatasan peralatan dalam penyelenggaraan desentralisasi di Indonesia dengan mengatakan bahwa, “Secara umum dapat disebutkan bahwa penyelenggaraan otonomi daerah di Indonesia masih dihadapkan pada persoalan keterbatasan peralatan, baik dalam kuantitas maupun dalam

kualitasnya, sehingga kelancaran aktivitas pemerintahan daerah menjadi terhambat”.

Kondisi sarana dan prasarana, khususnya mengenai peralatan di Diskominfo Kabupaten Ciamis selalu berusaha untuk memaksimalkan alat dan perangkat dan membutuhkan untuk bisa dikelola dan di-handle atau dapat dianggap sebagai *man behind the machine*. SPBE ini tidak selalu mengenai hal yang paling canggih tetapi yang paling aplikatif dan implementatif dengan tujuan yang sebesar-besarnya untuk *government to government* dan *government to citizen*. Sehingga Diskominfo selalu melihat peluang-peluang dari sumber anggaran provinsi atau pusat.

Untuk ketersediaan sarana dan prasarana sampai saat ini bisa dikatakan tidak ideal, tapi cukup untuk meng-handle layanan *government to government* dan *government to citizen*. Sekarang sudah ada 54 desa di Kabupaten Ciamis yang bergabung di Diskominfo hanya dengan 2 server. Sistem keuangan desa sudah dibangun dengan aplikasi dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), dan dari tahun 2015 sudah *hosting* mandiri. Bahkan Siskeudes juga sudah bisa Diskominfo Ciamis *online*-kan di server itu. Server yang ada di Kominfo Ciamis sendiri menggunakan server *silver* dengan harga 125 juta rupiah dan Diskominfo Ciamis memiliki 2 buah, dan sekarang server Kabupaten Ciamis mampu melayani 10 ribu lebih *klien*, semuanya sudah dikelola sendiri. Salah satu kendala



yang dihadapi adalah ketika harus ada satu aplikasi berat untuk Kabupaten Ciamis, Diskominfo belum memiliki ruangan untuk *server* yang standar dan belum memiliki *genset*.

Di tengah keterbatasan sarana dan prasarana, khususnya ketersediaan peralatan, namun Diskominfo mampu melakukan efisiensi dan inovasi dalam memberikan pelayanan dan memfasilitas SKPD lainnya.

4. Teknologi yang Dikembangkan

Berkaitan dengan pengembangan teknologi di Diskominfo Kabupaten Ciamis telah banyak melakukan inovasi-inovasi atau pun aplikasi-aplikasi dalam rangka perlombaan dengan teknologi yang dikembangkan sendiri, sehubungan telah dimilikinya Standar Operasional Prosedur (SOP) pembuatan aplikasi, seperti: SOP untuk integrasi, SOP untuk interoperabilitas data, yang merupakan indikator penilaian SPBE.

Saat ini sudah dicoba dengan portal satu data, dimana hal ini terkait dengan pengambilan keputusan yaitu DSS (*Decision Supports System*). walaupun sangat sederhana, namun dapat memperlihatkan data-data dengan mudah, selain itu dengan adanya DSS kolektibel data dan koleksi data dapat diperbanyak. Diskominfo sudah tahu caranya, sehingga sudah disiapkan *server*-nya. Hal tersebut sudah disiapkan dari awal 2015 dengan membeli *server* pertama, kemudian *server* untuk desa

sebanyak dua unit. Apapun dilakukan pengaturannya dalam *server* tersebut. Layanan *Full maintenance* oleh Diskominfo sehingga desa tidak dibebankan apa-apa.

Untuk SKPD juga sudah disiapkan 2 *server* dan cukup termasuk kepegawaian. Hal tersebut, belajar dari pengalaman tahun 2009-2014 ketika *vendor* Kabupaten Ciamis masih dikelola oleh pihak ketiga yang mengalami banyak kesulitan. Perkembangan saat ini sudah *full manage* semuanya di diskominfo baik dari sisi jaringan, infrastruktur, dari beberapa layanan publik dan layanan pemerintah. Kecuali untuk yang keuangan masih di-*handle* BPKD dan layanan kependudukan karena itu ada mandatori khusus dari Dirjen Dukcapil Kemendagri, masih diperbolehkan di Disdukcapil. Tapi secara infrastruktur *network* jaringan sudah di-*handle* oleh Diskominfo.

C. Reformasi Kelembagaan

Aspek ketiga dalam pembangunan kapasitas adalah Reformasi Kelembagaan yang diukur dengan hal-hal berikut ini.

1. Kebijakan-Kebijakan yang Mengatur SPBE

Berkaitan dengan kebijakan yang mengatur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik kebijakannya belum lengkap, misalnya belum ada arsitektur sistem pemerintahan berbasis elektronik dan peta rencana sistem pemerintahan berbasis elektronik. Diskominfo



Kabupaten Ciamis telah melakukan upaya dengan bekerja sama dengan Telkom University yang sebelumnya sudah *handle* milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat, sehingga diharapkan ada keterkaitan antara arsitektur Pusat, Provinsi, dan Daerah sebagaimana amanat Peraturan Presiden tentang SPBE, juga sinkron dengan proses bisnis dengan SKPD lainnya.

Proses bisnis dalam penyelenggaraan sistem pemerintahan berbasis elektronik merupakan sebuah proses yang sangat kompleks, perlu keahlian dan ketelitian terlebih lintas sektor. Banyak proses bisnis yang dikerjakan oleh SKPD lain beririsan dengan yang ada di Diskominfo. Misalnya tentang: vaksin, pertanian, ataupun tentang dinas apapun, diskominfo selalu berkaitan. Sehingga ke depannya tidak ada lagi dinas-dinas melakukan pengadaan *server* sistem informasi. Meski kendala saat ini belum ada perubahan Peraturan Bupati (Perbup) karena arsitekturnya belum ada. Dengan adanya kebijakan-kebijakan yang mengatur SPBE, selain dari Perbup tentang Penyelenggaraan SPBE, maka perlu Perbup lainnya terkait dengan arsitektur dan peta rencana SPBE. Arsitektur yang ada saat ini masih berupa *draft* untuk dijadikan Perbup di 2022.

2. Penerapan SPBE Lintas Sektor

Berkaitan dengan penerapan SPBE yang melibatkan lintas sektor, selama ini Diskominfo telah banyak memfasilitasi banyak SKPD lainnya dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan dalam

jaringan. Pada dasarnya semua layanan yang tadinya konvensional menjadi digital memang memiliki keterkaitan dengan Diskominfo misalnya layanan-layanan di dinas-dinas, seperti: Dinas Pendidikan, Dinas Ketenagakerjaan, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Kesehatan, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Kepegawaian, Badan Usaha Milik Daerah, Rumah Sakit Umum Daerah, dan termasuk kecamatan sudah diinventarisir sehingga diharapkan masuk dalam dokumen laporan akhir arsitektur SPBE.

Jika semuanya sudah terintegrasi, selain bisa melakukan efisiensi anggaran, penerapan SPBE bisa diterapkan dalam berbagai organisasi pemerintahan, khususnya di daerah. Sekaligus bisa digunakan untuk mengelaborasi berbagai potensi yang ada di daerah.

Penyelenggaraan SPBE yang menerapkan berbagai aplikasi lintas sektor masih menunjukkan adanya inefisiensi program, oleh karenanya perlu dikaji atau diintegrasikan. Sekaligus menunjukkan bahwa salah satu spirit penyelenggaraan SPBE adalah "*paperless*". Upaya lain yang sudah dilakukan Diskominfo Kabupaten Ciamis adalah dengan melakukan kerja sama dengan Pemerintah Kabupaten Sumedang. Upaya tersebut untuk menanggulangi keterbatasan yang ada di Kabupaten Ciamis.

Kendala yang terjadi saat ini adalah masih terbatasnya *bandwith* yang dimiliki, meskipun sudah dilakukan upaya untuk



menaikkan *bandwith*-nya. Juga belum adanya *data centre*.

3. Audit Teknologi Informasi

Berkaitan dengan audit teknologi informasi, di SPBE evaluasi tahun 2021 merupakan domain penilaian baru. Indikator baru yang ditetapkan oleh Kemenpan, dan sampai saat ini tingkat provinsi pun belum bisa melaksanakan secara optimal.

Kriteria-kriteria indikator harus tercantum dalam rencana kerja, di samping sudah ada standar dan SOP-nya. Meski di Kabupaten Ciamis sudah dilakukan audit-audit, namun harus tetap melibatkan tenaga dari inspektorat. Permasalahan saat ini, di inspektorat belum ada yang memiliki lisensi terkait dengan audit infrastruktur aplikasi dan keamanan. Hal seperti ini terjadi hampir di semua kabupaten/kota.

Meski demikian, Kabupaten Ciamis bisa mencapai level 2. Ada parameter yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Misalnya untuk audit keamanan SPBE itu ditetapkan oleh BSSN. Meski di Ciamis sudah memiliki Perbup, namun belum bisa dilaksanakan karena SDM-nya belum mengantongi sertifikasi itu. Meski ada cara lain misalnya oleh Lembaga Audit TIK swasta yang mengaudit infrastruktur dengan standar ISO, namun hal tersebut tentu memerlukan anggaran.

4. Manajemen Risiko

Berkaitan dengan manajemen risiko, di Kabupaten Ciamis sudah memiliki

beberapa format dan sudah ada panduannya. Manajemen risiko SPBE berbeda dengan manajemen risiko yang ada di SKPD lainnya. Pembedanya manajemen risiko pada SPBE dan manajemen risiko pada umumnya, kalau yang pada umumnya itu hanya berbicara yang negatif. Kalau di manajemen risiko di SPBE ini ada kemungkinan risikonya itu positif, sangat tergantung pada layanan masing-masing.

Manajemen risiko yang paling utama adalah pada arsip. Diskominfo merupakan penjamin layanan data yang diterbitkan oleh wali-wali aplikasi pemilik aplikasi, produsen datanya. Dengan demikian manajemen risikonya harus *back-up* berkala. Manajemen risiko selalu dinamis seiring perkembangan teknologi.

Untuk yang domain kebijakan, Kabupaten Ciamis levelnya sampai 5. Undang-Undang, Perbup, kebijakan, SOP, dan tata kelola sudah lengkap.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada aspek Perkembangan Sumber Daya Manusia, dari sisi jumlah mengalami peningkatan, sumber daya yang ada masih bisa meng-*handle* pekerjaan yang ada, meski idealnya diperlukan penambahan PNS terutama pada bagian *programmer*. Pelatihan aparatur pun sering dilakukan dari



berbagai program. Dari sisi beban pekerjaan Diskominfo sering membantu organisasi pemerintah daerah lainnya. Berkaitan dengan pengembangan karir perlu mengefektifkan *Government Chief Information Officer* (GCIO).

2. Pada aspek Penguatan Organisasi, masih terbatasnya anggaran meski dapat melakukan efisiensi anggaran. Berkaitan dengan kaderisasi/regenerasi aparatur, sebagaimana dijelaskan pada bagian sebelumnya, meski ada penambahan jumlah aparatur namun hal tersebut sesungguhnya belum ideal. Sementara kondisi sarana dan prasarana, khususnya ketersediaan peralatan di Diskominfo Kabupaten Ciamis belum ideal, namun mereka mampu melakukan efisiensi dan inovasi dalam memberikan pelayanan. Pengembangan teknologi dan inovasi pun terus dilakukan, karena mereka sudah menerapkan berbagai Standar Operasional Prosedur (SOP).
3. Pada aspek Reformasi Kelembagaan, belum lengkapnya regulasi dan belum terintegrasinya data lintas sektor. Berkaitan dengan kebijakan mengenai SPBE di Kabupaten belum lengkap sepenuhnya, terutama berupa Peraturan Bupati. Selanjutnya berkaitan dengan penerapan SPBE, selain melibatkan lintas sektor dan lintas aktor lainnya di lingkungan pemerintah daerah, juga melibatkan BUMD seperti Bank. Penyelenggaraan

SPBE yang menerapkan berbagai aplikasi lintas sektor masih menunjukkan adanya inefisiensi program. Sementara proses bisnis dalam penyelenggaraan sistem pemerintahan berbasis elektronik merupakan sebuah proses yang sangat kompleks, perlu keahlian dan ketelitian terlebih lintas sektor. Selanjutnya dalam melaksanakan audit informasi teknologi di Diskominfo Kabupaten Ciamis masih terdapat kelemahan yakni belum dimilikinya auditor yang bersertifikat. Berkaitan dengan manajemen risiko yang dilaksanakan di Diskominfo Kabupaten Ciamis, dari sisi regulasi sudah lengkap.

Saran

Adapun saran yang bisa disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pada aspek Perkembangan Sumber Daya Manusia, perlu penambahan jumlah aparatur terutama *programmer* dan pengolah data statistik serta mengefektifkan *Government Chief Information Officer* (GCIO).
2. Pada aspek Penguatan Organisasi, perlunya dukungan anggaran yang memadai untuk memaksimalkan pelayanan.
3. Pada aspek Reformasi Kelembagaan, perlu dilakukan upaya integrasi data secara komprehensif dan masif, dilengkapinya regulasi yang mengatur sistem pemerintahan berbasis elektronik, juga perlu dimilikinya auditor bersertifikat.



DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Adisasmito, Wiku. 2014. *Sistem Kesehatan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Brown, Lianne, et. Al, 2001. *Measuring Capacity Building*, Carolina Population Center, University of North Carolina, Chapel Hill.

Grindle, M.S. 1997. *Getting Good Government Capacity Building In The Public Sector Of Developing Countries*. Boston: Harvard Institute for International Development.

Handayani, Sri. 2011. *Ilmu Politik dalam Kebijakan Kesehatan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Kaho, Josef Riwu. 1997. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mardiasmo, 2002. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Milen, A. (2006). *What Do We Know About Capacity Building?, An Overview of Existing Knowledge and Good Practice, World Health Organization*. Geneva: Departement of Health Service Provision.

Morrison, Terrence. 2001. *Actoinable-Learning A Handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*. ADB Insitute.

Miles, Mathew B., A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*, Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi

Rosidi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).

Soleh, Chabib dan Heru Rochmansjah.2010. *Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah*. Bandung: CV Gaza Publishing.

Soeprpto, H. R. (2006). *Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance. Workshop Reformasi Birokrasi*. Kendari.

Sulismadi, dkk.(2016). *Model Penguatan Kapasitas Pemerintah Desa Dalam Menjalankan Fungsi Pemerintahan Berbasis Elektronik*. Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat: Universitas Muhammadiyah Malang.

2. Jurnal

Nurcholis, Hanif. (2005). *Pengembangan Kapasitas Pemda: Upaya Mewujudkan Pemda Yang Menyejahterakan. Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 1 No. 1, 49-58.

Purnomo, Suharyo Joko. (2023). *Mewujudkan Pelayan Publik dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik: Peran Diskominfo Provinsi Jawa Tengah Pada 2018-2023. Bappenas Working Paper*. Vol VI, No. , 98-112.

Ratnasari, Jenivia Dwi, dkk.(2016). *Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang. Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 1 No.3, 103-110.



Cicellia, Celly dan Bambang Sunaryo.(2015). Urgensi Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Keuangan Daerah Di Era Desentralisasi (Dinamika Pengelolaan Pajak Parkir Kecamatan Banguntapan Kabupaten Bantul Provinsi Yogyakarta. *Jurnal Bina Praja*. Vol. 7 No.1, 75-86.

Fauzi, Lukman Munawar. (2016). Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Proses Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*. Vol. VI No.2, 63-70.

Lestari, Asih Widi dan Dhika Bagus Wicaksono.(2019). Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN Kudus). *Reformasi*. Vol. 9 No. 1, 76-81.

Londa,Very Y. (2020). Pengembangan Kapasitas Masyarakat Pelaku Usaha Di Daerah Penyangga Taman Laut Nasional Bunaken Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 10 No.2, 63-71.

3. Bahan Paparan

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2018). *Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik: Asisten Deputi Perumusan Kebijakan dan Koordinasi Sistem Administrasi Pemerintahan dan Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik*. Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana.

4. Dokumen Resmi

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren Bidang Komunikasi dan Informatika.

Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Ciamis 2019-2024.

Peraturan Bupati Ciamis Nomor 42 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Rencana Strategis Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis 2019-2024.

PROFIL SINGKAT

Erlan Suwarlan, lahir di Tasikmalaya pada 7 April 1977. Bidang ilmu yang digeluti sejak S1, S2, dan S3 pada bidang Ilmu Pemerintahan. Saat ini penulis adalah Dosen Tetap pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh Ciamis.

