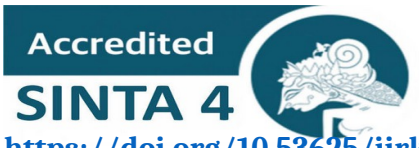
JIRK
Journal of Innovation Research and Knowledge
Vol.6, No.6, Nopember 2026



https://doi.org/10.53625/jirk.v6i6.13425

Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa dalam Mendukung Transformasi Pelayanan Publik Berbasis Digital di Kabupaten Hulu Sungai Utara

Fakhri[1], Gusti Muhammad Hidayatullah[2], Ni Made Musiyani Anjasmari[3]
[1,2,3] Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
*Penulis Korespondensi: [1]stiafakhrimap@gmail.com
Received: 16/09/2026 | Accepted: 19/10/2026 | Publication: 05/11/2026

Abstrak: *The digital transformation of public services at the village level requires adequate competency readiness among village government officials as the primary implementers of the Electronic-Based Government System. This study analyzes the management of competency development for village officials in supporting digital public service transformation through a case study of the SIDEKA-NG and KEDAI KOPI DESA ONLINE applications in Hulu Sungai Utara Regency, Indonesia. Employing a descriptive qualitative approach, data were collected through in-depth interviews, observation, and document analysis. The analytical framework is grounded in a management perspective encompassing three interrelated dimensions: development planning, development implementation, and development evaluation. Data were analyzed interactively through data condensation, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that competency development management among village officials remains fragmented, short-term oriented, and insufficiently institutionalized. Development planning is not yet aligned with actual competency needs, implementation tends to be formalistic and technocratic, and evaluation mechanisms are weakly connected to performance outcomes and the broader impacts of digital public service delivery. Consequently, digital service utilization remains predominantly administrative rather than transformative in generating public value. This study contributes to the digital governance literature by demonstrating that the effectiveness of village-level digital transformation is contingent upon strategic and sustainable competency development management. Strengthening this dimension constitutes a critical prerequisite for advancing inclusive and value-driven digital public services in rural governance contexts.*

Keywords: Competency Development; Village Officials; Digital Public Services; SPBE; Digital Governance



Copyright © 2026, The Author(s).
This is an open-access article under the CC–BY-SA license.

How to Cite: Fakhri, Hidayatullah, G. M., & Anjasmari, N. M. M. (2026). Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa dalam Mendukung Transformasi Pelayanan Publik Berbasis Digital di Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Journal of Innovation Research and Knowledge, 6*(6), 3359–3374. https://doi.org/10.53625/jirk.v6i6.13425

PENDAHULUAN

Transformasi digital dalam sektor publik menjadi agenda strategis pemerintahan modern guna meningkatkan kualitas pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Achmad & Achmad, 2025). Konsep digital

governance menekankan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi sebagai instrumen utama dalam proses pengambilan keputusan, penyelenggaraan pelayanan, serta interaksi antara pemerintah dan masyarakat (Wika & Priambodo, 2024). Dalam konteks Indonesia, komitmen terhadap transformasi digital diwujudkan melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang mendorong integrasi layanan publik di seluruh level pemerintahan, termasuk pemerintah desa (Kencono et al., 2024).

Pemerintah desa sebagai garda terdepan pelayanan publik memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan pelayanan publik berbasis digital secara langsung kepada masyarakat (Irfan B & Anirwan, 2024). Namun, keberhasilan implementasi SPBE di tingkat desa sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia, khususnya kompetensi aparatur pemerintah desa (Amaliya et al., 2025). Aparatur desa dituntut untuk memiliki kompetensi teknis dalam penguasaan teknologi informasi, kompetensi manajerial dalam pengelolaan layanan digital, serta kompetensi sosial dalam memberikan pelayanan yang berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan masyarakat (Wahyudi & Yamin, 2025). Ketiadaan kompetensi tersebut berpotensi menghambat efektivitas digitalisasi pelayanan publik di tingkat desa (Yadisar, 2025).

Alvarenga et al. (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tantangan utama transformasi digital sektor publik bukan semata pada ketersediaan infrastruktur teknologi, melainkan pada aspek manajemen sumber daya manusia sektor publik. Manajemen sumber daya manusia sektor publik menempatkan pengembangan kompetensi aparatur sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik (Hertati et al., 2023). Dalam konteks pemerintahan desa, pengembangan kompetensi aparatur sering kali belum dikelola secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan, serta belum sepenuhnya diselaraskan dengan kebutuhan pelayanan publik berbasis digital (Sopyan et al., 2025).

Dalam konteks Kabupaten Hulu Sungai Utara, implementasi transformasi digital pada pemerintahan desa telah diwujudkan melalui pemanfaatan dua aplikasi utama, yaitu SIDEKA-NG (Sistem Informasi Desa dan Kawasan New Generation) dan KEDAI KOPI DESA ONLINE (Klinik Edukasi, Asistensi, Konsultasi, dan Pusat Informasi Desa Online). SIDEKA-NG merupakan portal layanan dan informasi publik di tingkat desa/kelurahan yang berperan penting dalam mendukung keterbukaan informasi serta pelayanan publik berbasis teknologi di tingkat desa. Kabupaten Hulu Sungai Utara sendiri telah meraih predikat Terbaik I Tingkat Nasional Kategori Kabupaten Produktivitas Website SIDEKA-NG dari Kementerian Komunikasi dan Digital Republik Indonesia, yang menunjukkan komitmen pemerintah daerah dalam mendorong transformasi digital hingga ke tingkat desa.

Sementara itu, KEDAI KOPI DESA ONLINE merupakan inovasi yang diluncurkan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara berkolaborasi dengan Tim Inovasi Persatuan Perangkat Desa Indonesia. Program ini dirancang untuk memfasilitasi empat layanan utama berupa edukasi, asistensi, konsultasi, serta pusat informasi desa berbasis situs web. Peluncuran layanan digital pembinaan desa tersebut dipimpin langsung oleh Bupati Hulu Sungai Utara dan dihadiri jajaran kepala desa se-Kabupaten Hulu Sungai Utara. Bupati menekankan peran strategis pemerintah desa sebagai ujung tombak pelayanan publik masyarakat, sehingga peningkatan kapasitas pemerintahan desa menjadi salah satu fondasi penting dalam transformasi digital.

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

https://doi.org/10.53625/jirk.v6i6.13425

Kehadiran kedua platform digital tersebut menunjukkan komitmen pemerintah daerah dalam mendorong praktik digital governance di tingkat desa. Secara prinsip, kedua aplikasi dirancang untuk mendukung tata kelola administrasi dan pelayanan publik pemerintah desa yang lebih tertib, terintegrasi, dan akuntabel, sejalan dengan kebijakan SPBE yang diatur dalam Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 19 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Peraturan tersebut secara eksplisit mengamanatkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam penyelenggaraan SPBE harus memastikan ketersediaan dan kompetensi sumber daya manusia untuk pelaksanaan tata kelola dan manajemen SPBE.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang peneliti lakukan di beberapa desa di Kabupaten Hulu Sungai Utara, di antaranya Pemerintah Desa Sungai Malang Kecamatan Amuntai Tengah, Pemerintah Desa Danau Panggang Kecamatan Danau Panggang, Pemerintah Desa Babirik Hilir Kecamatan Babirik, dan Pemerintah Desa Banjang Kecamatan Banjang, peneliti menemukan fakta permasalahan dalam implementasi SIDEKA-NG dan KEDAI KOPI DESA ONLINE. Pemerintah desa masih menghadapi kendala signifikan pada aspek sumber daya aparaturnya. Aparatur desa pada umumnya belum memiliki kompetensi teknis yang memadai dalam penguasaan teknologi informasi, seperti pengoperasian sistem aplikasi, pengelolaan data digital, serta pemahaman terhadap prosedur administrasi berbasis elektronik. Selain itu, keterbatasan kompetensi manajerial aparatur desa dalam mengelola layanan digital, termasuk perencanaan, koordinasi, dan evaluasi kinerja pelayanan berbasis aplikasi, turut memengaruhi efektivitas pemanfaatan kedua sistem tersebut.

Permasalahan keterbatasan kompetensi aparatur desa di Kabupaten Hulu Sungai Utara tersebut mengindikasikan bahwa manajemen pengembangan kompetensi belum berjalan secara optimal dan terintegrasi dengan kebutuhan transformasi digital pemerintahan desa. Padahal dalam perspektif manajemen sumber daya manusia sektor publik, keberhasilan implementasi sistem digital sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan kompetensi aparatur secara sistematis dan berkelanjutan (Sepahvand et al., 2023; Casalino et al., 2020). Hasil penelitian Paroli (2025) dan Vigoda-Gadot & Mizrahi (2024) menegaskan bahwa digital governance tidak hanya berkaitan dengan adopsi teknologi, tetapi juga menuntut perubahan mendasar pada kapasitas sumber daya manusia dan pola manajemen organisasi publik. Sejalan dengan itu, Casalino et al. (2020) menyatakan bahwa organisasi sektor publik yang berhasil mengadopsi inovasi digital adalah organisasi yang mampu menyelaraskan pengembangan kompetensi pegawai dengan tuntutan perubahan teknologi dan lingkungan kerja.

Kondisi tersebut di atas jelas mengindikasikan bahwa manajemen pengembangan kompetensi aparatur pemerintah desa di Kabupaten Hulu Sungai Utara masih menghadapi berbagai permasalahan. Akibatnya, implementasi pelayanan publik berbasis SIDEKA-NG dan KEDAI KOPI DESA ONLINE di tingkat desa cenderung belum optimal dan belum mampu memberikan nilai tambah yang signifikan bagi masyarakat. Hal ini sejalan dengan pandangan new public service yang menekankan bahwa kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh kapasitas aparatur dalam melayani kepentingan publik secara profesional dan adaptif terhadap perubahan (Kim, 2021).

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penelitian tentang Manajemen Pengembangan Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa dalam Mendukung Transformasi Pelayanan Publik Berbasis Digital di Kabupaten Hulu Sungai Utara menjadi penting dan relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam penguatan kajian digital governance dan manajemen sumber daya manusia sektor publik di tingkat desa, serta kontribusi praktis sebagai dasar perumusan kebijakan dan strategi pengembangan kompetensi aparatur desa yang berkelanjutan dalam mendukung implementasi SPBE dan peningkatan kualitas pelayanan publik berbasis digital.

Novelty penelitian ini terletak pada pengintegrasian perspektif manajerial pengembangan kompetensi aparatur pemerintah desa dengan konteks implementasi transformasi pelayanan publik berbasis digital melalui aplikasi spesifik daerah, yaitu SIDEKA-NG dan KEDAI KOPI DESA ONLINE. Penelitian terdahulu mengenai digitalisasi pelayanan publik desa umumnya menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh kesiapan infrastruktur teknologi, kualitas sistem informasi, serta tingkat kemudahan penggunaan aplikasi digital. Misalnya, penelitian oleh Pramana (2025) serta Jannah et al. (2024) menemukan bahwa digitalisasi layanan desa mampu meningkatkan efisiensi administrasi dan transparansi pelayanan, namun analisisnya lebih menitikberatkan pada aspek teknis sistem dan tingkat adopsi teknologi. Studi lain oleh Syafitri et al. (2025) serta Aziz (2025) menegaskan bahwa keterbatasan literasi digital aparatur menjadi kendala utama, tetapi belum mengkaji bagaimana kompetensi tersebut dikelola secara sistematis dalam kerangka manajerial pemerintah desa. Dengan demikian, dalam penelitian-penelitian tersebut aparatur desa cenderung diposisikan sebagai pengguna sistem (system users), bukan sebagai aktor strategis pengelola transformasi digital.

Berbeda dengan temuan-temuan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini secara tegas menempatkan aparatur desa sebagai aktor manajerial kunci dalam transformasi digital pelayanan publik. Fokus analisis diarahkan pada bagaimana perencanaan pengembangan kompetensi, strategi peningkatan kapasitas aparatur, pembelajaran organisasi, serta kepemimpinan dan pengambilan keputusan manajerial pemerintah desa memengaruhi efektivitas, keberlanjutan, dan kualitas pelayanan publik digital berbasis aplikasi lokal. Oleh karena itu, kontribusi utama penelitian ini tidak terletak pada evaluasi teknologi atau sistem informasi semata, melainkan pada pengungkapan mekanisme manajerial internal pemerintah desa yang selama ini belum menjadi fokus utama penelitian terdahulu, namun terbukti menentukan keberhasilan transformasi digital di tingkat desa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai manajemen pengembangan kompetensi aparatur pemerintah desa dalam mendukung transformasi pelayanan publik berbasis digital (Tantia Dewi Febrika et al., 2025). Dalam hal ini, peneliti berupaya menggali secara komprehensif proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi aparatur desa dalam konteks implementasi SIDEKA-NG dan KEDAI KOPI DESA ONLINE di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Hulu Sungai Utara, dengan fokus pada

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

https://doi.org/10.53625/jirk.v6i6.13425

beberapa pemerintah desa, antara lain Desa Sungai Malang Kecamatan Amuntai Tengah, Desa Danau Panggang Kecamatan Danau Panggang, Desa Babirik Hilir Kecamatan Babirik, dan Desa Banjang Kecamatan Banjang, yang telah menerapkan SIDEKA-NG dan memanfaatkan layanan KEDAI KOPI DESA ONLINE. Kabupaten Hulu Sungai Utara terdiri atas 10 kecamatan dengan 214 desa dan 5 kelurahan, sehingga pemilihan lokus penelitian didasarkan pada keterwakilan wilayah dan keterlibatan aktif desa dalam program digitalisasi pemerintahan desa.

Penentuan informan dilakukan secara purposive sampling, dengan mempertimbangkan keterlibatan dan pengetahuan informan terhadap objek penelitian (Safarudin et al., 2023). Informan penelitian terdiri atas: (1) aparatur desa yang mengoperasikan SIDEKA-NG dan memanfaatkan KEDAI KOPI DESA ONLINE, (2) kepala desa, serta (3) pejabat dari perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara, khususnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa serta Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian. Informan dipilih hingga data yang diperoleh mencapai tingkat kejenuhan (data saturation).

Instrumen penelitian yang digunakan meliputi pedoman wawancara semi terstruktur dan pedoman observasi lapangan. Pedoman wawancara dikembangkan berdasarkan kerangka manajerial perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi, sehingga pertanyaan diarahkan untuk menggali secara sistematis bagaimana proses perencanaan pengembangan kompetensi, bentuk pelaksanaan peningkatan kapasitas, serta mekanisme evaluasi. Model wawancara semi terstruktur ini dipilih untuk memungkinkan peneliti memperoleh data yang mendalam dan kontekstual, sekaligus menjaga konsistensi fokus pembahasan antar informan. Observasi dilakukan secara langsung dan non-partisipatif terhadap aktivitas aparatur desa dalam pengoperasian SIDEKA-NG, pengelolaan arsip dan layanan digital, serta praktik kerja sehari-hari yang relevan dengan pelayanan publik. Kejenuhan data ditetapkan ketika wawancara dan observasi tambahan tidak lagi menghasilkan informasi baru, ditandai oleh pengulangan tema dan pola jawaban antar informan, tidak munculnya kategori baru dalam proses analisis, serta konsistensi temuan observasi dengan hasil wawancara.

Analisis data dilakukan secara interaktif menurut Miles, Huberman, dan Saldaña, yang meliputi proses kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Qomaruddin & Sa'diyah, 2024). Data yang diperoleh dari berbagai sumber dianalisis secara simultan dan berkelanjutan untuk menemukan pola, tema, serta hubungan antarvariabel yang relevan dengan manajemen pengembangan kompetensi aparatur desa. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, baik triangulasi sumber maupun triangulasi teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Hulu Sungai Utara, dengan fokus pada beberapa pemerintah desa, antara lain: Desa Sungai Malang Kecamatan Amuntai Tengah, Desa Danau Panggang Kecamatan Danau Panggang, Desa Babirik Hilir Kecamatan Babirik, dan Desa Banjang Kecamatan Banjang yang telah menerapkan SIDEKA-NG dan memanfaatkan KEDAI KOPI DESA ONLINE. Fokus penelitian diarahkan pada manajemen

pengembangan kompetensi aparatur pemerintah desa yang meliputi: (1) perencanaan pengembangan kompetensi aparatur, (2) pelaksanaan pengembangan kompetensi, dan (3) evaluasi pengembangan kompetensi dalam mendukung transformasi pelayanan publik berbasis digital.

Manajemen Perencanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan kompetensi aparatur pemerintah desa di Kabupaten Hulu Sungai Utara cenderung bersifat administratif dan normatif, belum didahului oleh pemetaan kompetensi yang selaras dengan tuntutan transformasi digital pemerintahan desa. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh salah satu informan dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara yang menyatakan bahwa perencanaan pengembangan kompetensi aparatur pemerintah desa dalam mendukung pelayanan publik berbasis digital belum sepenuhnya dilakukan secara sistematis dan berbasis kebutuhan. Kegiatan pelatihan dan bimbingan teknis yang pernah dilakukan hanya berorientasi pada pemenuhan kewajiban program, bukan pada penguatan kapasitas strategis aparatur desa dalam mengelola dan mengoptimalkan layanan publik berbasis digital. Akibatnya, implementasi digitalisasi pelayanan desa melalui SIDEKA-NG dan KEDAI KOPI DESA ONLINE belum berjalan secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti melihat bahwa program pelatihan dan peningkatan kapasitas cenderung bersifat administratif serta mengikuti agenda yang ditetapkan oleh pemerintah daerah tanpa didahului pemetaan kompetensi yang komprehensif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perencanaan pengembangan kompetensi belum dikelola dalam kerangka strategic human resource management, melainkan masih diposisikan sebagai kegiatan rutin birokrasi. Secara manajerial, akar permasalahan utama terletak pada tidak adanya kerangka kompetensi (competency framework) yang menjadi acuan dalam memetakan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki aparatur desa dan kompetensi yang dibutuhkan dalam pengoperasian SIDEKA-NG serta pemanfaatan layanan KEDAI KOPI DESA ONLINE. Tanpa analisis kebutuhan kompetensi (competency needs analysis), perencanaan pengembangan kapasitas menjadi bersifat generik dan tidak kontekstual. Hal ini menyebabkan program pelatihan tidak secara spesifik menjawab tantangan teknis maupun manajerial yang dihadapi aparatur desa dalam praktik pelayanan digital sehari-hari.

Selain itu, ditemukan juga adanya fragmentasi kelembagaan dalam perencanaan pengembangan kompetensi. Pelatihan terkait aplikasi digital dilaksanakan oleh dinas yang berbeda tanpa desain terpadu yang mengintegrasikan kebutuhan organisasi desa secara menyeluruh. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa memiliki kewenangan dalam pembinaan dan peningkatan kompetensi aparatur desa, sementara Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian berperan dalam pengembangan infrastruktur dan aplikasi SPBE. Fragmentasi ini mencerminkan lemahnya koordinasi institusional dalam mengintegrasikan kebijakan SPBE dengan manajemen sumber daya manusia desa. Padahal, Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 19 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan SPBE telah mengamanatkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam SPBE harus memastikan ketersediaan dan kompetensi sumber daya manusia untuk pelaksanaan tata kelola dan manajemen SPBE, serta dapat dikonsultasikan oleh unit kerja pada Sekretariat

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

https://doi.org/10.53625/jirk.v6i6.13425

Daerah yang membidangi tugas dan fungsi bidang kepegawaian dan/atau organisasi dan tata kelola. Amanat regulatif tersebut belum sepenuhnya diterjemahkan ke dalam praktik perencanaan pengembangan kompetensi yang terintegrasi di tingkat desa.

Lebih jauh, perencanaan yang berorientasi pada pemenuhan kewajiban program menunjukkan dominasi paradigma kepatuhan administratif (compliance-oriented governance). Digitalisasi hanya dipahami sebagai kewajiban implementatif, bukan sebagai proses transformasi organisasi yang memerlukan perencanaan kapasitas secara strategis. Dalam konteks ini, kegagalan perencanaan bukan semata persoalan teknis, melainkan mencerminkan lemahnya kapasitas perencanaan strategis dan belum terinternalisasinya paradigma digital governance di tingkat desa. Dengan demikian, akar masalah pada tahap perencanaan terletak pada tidak terintegrasinya kebijakan digitalisasi dengan arsitektur manajemen pengembangan kompetensi aparatur desa secara strategis dan berkelanjutan.

Pada akhirnya, peneliti dapat menyimpulkan bahwa program pengembangan kompetensi aparatur cenderung hanya bersifat top-down dan administratif, sehingga kurang responsif terhadap kebutuhan riil aparatur desa di tingkat operasional. Kondisi ini akan menyebabkan program pengembangan kompetensi belum sepenuhnya selaras dengan tuntutan pelayanan publik berbasis digital yang dihadapi aparatur desa di lapangan (Rizal et al., 2022).

Jika dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia sektor publik, kondisi ini mencerminkan kegagalan perencanaan strategis kompetensi yang seharusnya menjadi fondasi transformasi digital organisasi publik (Belényesi & Dobos, 2022). Ketidaksinkronan antara kebijakan pengembangan kompetensi dan kebutuhan pelayanan publik berbasis digital berpotensi memperlebar kesenjangan antara tujuan kebijakan SPBE dan praktik pelayanan publik di tingkat desa. Padahal, dalam perencanaan pengembangan kompetensi seharusnya didasarkan pada pemetaan kebutuhan kompetensi yang relevan dengan tugas dan fungsi aparatur (Katharina, 2021).

Temuan penelitian ini juga mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebutuhan kompetensi teknis dan manajerial aparatur desa dengan perencanaan pengembangan kapasitas yang dilakukan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia sektor publik, temuan di atas menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara praktik pengembangan kompetensi aparatur desa dengan prinsip strategic human resource management (Knies et al., 2024). Hal ini berdampak pada rendahnya kesiapan aparatur desa dalam mengoperasikan dan mengelola layanan digital secara optimal, sehingga potensi aplikasi digital belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Mihaila (2024) menegaskan bahwa pengembangan kompetensi aparatur harus dirancang secara strategis, berbasis kebutuhan organisasi, dan terintegrasi dengan tujuan kinerja pelayanan publik. Otia & Bracci (2022) juga menegaskan bahwa transformasi digital sektor publik menuntut perubahan mendasar pada kapasitas aparatur, bukan sekadar adopsi teknologi. Oleh karena itu, perencanaan pengembangan kompetensi aparatur desa harus terintegrasi dengan visi dan strategi digitalisasi pemerintahan desa, sehingga pengembangan kapasitas aparatur tidak bersifat parsial atau administratif, melainkan berorientasi pada penciptaan nilai publik (public value).

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Desa

Berdasarkan wawancara dan studi dokumentasi diketahui bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur desa di Kabupaten Hulu Sungai Utara ialah melalui kegiatan pelatihan dan sosialisasi tentang penggunaan SIDEKA-NG dan pemanfaatan layanan KEDAI KOPI DESA ONLINE yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah. Dijelaskan oleh salah satu kepala desa bahwa kegiatan pelatihan dan sosialisasi penggunaan SIDEKA-NG dilakukan oleh Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian, sedangkan sosialisasi dan asistensi terkait KEDAI KOPI DESA ONLINE diselenggarakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Dalam pelaksanaannya, pelatihan hanya fokus pada kepatuhan prosedural bukan substansi, waktu yang singkat dan padat, banyak sesi pelatihan yang sering dipersingkat, serta materi yang disampaikan hanya bersifat umum.

Hal serupa juga diungkapkan oleh kepala desa lainnya bahwa materi yang disampaikan hanya bersifat teoritis sehingga partisipasi peserta sangat pasif. Peserta hanya mendengarkan tanpa ada interaksi, tanya jawab, atau latihan praktis. Pernyataan kedua kepala desa di atas juga diperkuat dengan pernyataan dari pejabat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Hulu Sungai Utara bahwa pelatihan dan sosialisasi penggunaan KEDAI KOPI DESA ONLINE pernah dilakukan dan belum ada tindak lanjut atau evaluasi dampak yang sistematis. Setelah pelatihan selesai, belum ada mekanisme untuk mengukur apakah program penggunaan SIDEKA-NG dan KEDAI KOPI DESA ONLINE benar-benar diimplementasikan atau dipahami di lapangan.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur desa di Kabupaten Hulu Sungai Utara dilakukan melalui pelatihan dan sosialisasi penggunaan aplikasi digital yang bersifat satu kali, berdurasi singkat, serta lebih menekankan aspek prosedural dibandingkan penguatan kapasitas substantif. Materi pelatihan terbatas pada pengenalan fitur aplikasi, tanpa pendalaman kemampuan analitis, problem-solving, dan manajerial yang dibutuhkan dalam pelayanan publik berbasis digital. Berdasarkan studi dokumentasi yang dimiliki dinas, juga ditemukan bahwa materi pelatihan masih terbatas pada pengenalan fitur aplikasi, tanpa diikuti dengan pendalaman kompetensi manajerial, kemampuan pemecahan masalah, serta pemahaman konseptual mengenai pelayanan publik berbasis digital. Secara manajerial, kondisi ini menunjukkan kegagalan desain pembelajaran organisasi (organizational learning design). Pelatihan diperlukan sebagai kegiatan formalitas kebijakan, bukan sebagai proses transformasi kompetensi yang berkelanjutan. Tidak terdapat mekanisme pendampingan, coaching, atau pembelajaran berbasis praktik (experiential learning) yang memungkinkan aparatur menginternalisasi kompetensi digital dalam pola kerja sehari-hari. Akibatnya, transfer pengetahuan bersifat dangkal dan tidak menghasilkan perubahan perilaku kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Heeks mengenai design–reality gap, di mana desain sistem digital sering kali tidak diimbangi dengan kesiapan kapasitas pengguna (Bati & Workneh, 2021). Aplikasi digital dirancang dengan asumsi kesiapan kompetensi tertentu, sementara pelaksanaan pengembangan kapasitas tidak secara memadai menjembatani kesenjangan tersebut. Masalah utama bukan terletak pada teknologi aplikasi, melainkan pada kegagalan manajemen perubahan (change management failure). Transformasi digital dilakukan tanpa strategi perubahan organisasi yang sistematis,

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

https://doi.org/10.53625/jirk.v6i6.13425

termasuk perubahan budaya kerja, pola koordinasi, dan orientasi pelayanan. Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 19 Tahun 2021 telah mengatur mengenai manajemen perubahan dalam SPBE yang bertujuan meningkatkan kualitas layanan SPBE melalui pengendalian perubahan yang terjadi, yang dilakukan melalui proses perencanaan, analisis, pengembangan, implementasi, pemantauan, dan evaluasi. Namun, ketentuan normatif tersebut belum dioperasionalkan secara memadai dalam konteks pengembangan kompetensi aparatur desa.

Lebih lanjut, pelaksanaan pengembangan kompetensi tidak dikaitkan dengan sistem manajemen kinerja aparatur desa. Tidak terdapat mekanisme insentif maupun akuntabilitas yang mendorong aparatur untuk mengimplementasikan kompetensi digital secara konsisten. Ketidakterhubungan antara pelatihan dan evaluasi kinerja menyebabkan digitalisasi berjalan secara simbolik dan belum menjadi bagian dari sistem kerja yang terinstitusionalisasi. Dengan demikian, akar masalah pada tahap pelaksanaan terletak pada absennya sistem pembelajaran organisasi yang berkelanjutan serta tidak diterapkannya strategi manajemen perubahan dalam transformasi digital pemerintahan desa.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan sosialisasi yang masih bersifat simbolik, formalitas kebijakan, dan tidak berkelanjutan menyebabkan aparatur desa mengalami kesulitan dalam mengelola informasi dan layanan digital melalui SIDEKA-NG secara tertib dan konsisten, serta dalam memanfaatkan KEDAI KOPI DESA ONLINE secara maksimal untuk mendukung pelayanan administrasi desa yang efektif dan responsif. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik berbasis digital di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Meskipun aplikasi digital telah tersedia, pelayanan publik masih dijalankan secara hibrida dengan dominasi prosedur manual. Kondisi ini tidak hanya mengurangi efisiensi pelayanan, tetapi juga mencerminkan rendahnya tingkat kepercayaan aparatur terhadap sistem digital yang ada (Lathifah et al., 2024).

SIDEKA-NG dan KEDAI KOPI DESA ONLINE sebenarnya mencerminkan desain sistem digital yang relatif ideal, sementara realitas kapasitas aparatur desa menunjukkan keterbatasan kompetensi teknis dan manajerial. Kesenjangan antara desain sistem dan kapasitas pengguna ini menyebabkan aplikasi digital lebih berfungsi sebagai instrumen pelaporan administratif dibandingkan sebagai sarana transformasi pelayanan publik yang substantif (Wijayanto, 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa persoalan utama digitalisasi pelayanan publik desa bukan terletak pada aspek teknologi, melainkan pada kegagalan pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur desa sebagai aktor kunci pelayanan publik kepada masyarakat (Lailiyah, 2022). Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa tanpa reformasi manajemen pengembangan kompetensi aparatur desa yang lebih strategis, berkelanjutan, dan berbasis kinerja, implementasi transformasi pelayanan publik berbasis digital berpotensi stagnan dan kehilangan relevansi substantif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Evaluasi Pengembangan Kompetensi Aparatur Desa

Evaluasi pengembangan kompetensi aparatur desa merupakan tahapan strategis dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik yang berfungsi untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan dampak program pengembangan kapasitas aparatur terhadap

kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik (Izzatus Syifa et al., 2025). Dalam kerangka manajemen publik modern, Armstrong & Taylor menyebutkan bahwa evaluasi tidak hanya dipahami sebagai kegiatan administratif untuk mengukur keterlaksanaan program, tetapi sebagai instrumen akuntabilitas dan pembelajaran organisasi (organizational learning) yang berkelanjutan (Simanullang, 2025). Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, evaluasi pengembangan kompetensi aparatur desa memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa investasi sumber daya dalam pelatihan dan peningkatan kapasitas aparatur benar-benar menghasilkan peningkatan kinerja pelayanan publik.

Terkait evaluasi terhadap pengembangan kompetensi aparatur desa, Kepala Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Kabupaten Hulu Sungai Utara menjelaskan bahwa evaluasi pelatihan dilakukan hanya terbatas pada aspek kehadiran atau penyelesaian kegiatan, belum ada pengukuran terhadap peningkatan kompetensi aparatur desa maupun dampaknya terhadap kinerja pelayanan publik berbasis digital. Lebih lanjut, Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa juga mengatakan bahwa evaluasi dilakukan berdasarkan indikator administratif, seperti berapa jumlah aparatur desa yang mengikuti pelatihan, dan belum mengukur sejauh mana kompetensi aparatur desa meningkat dan berkontribusi terhadap perbaikan kualitas pelayanan publik berbasis digital.

Kedua penjelasan kepala dinas di atas dapat diketahui juga bahwa evaluasi pengembangan kompetensi aparatur desa di Kabupaten Hulu Sungai Utara masih terbatas pada indikator administratif, seperti jumlah peserta pelatihan dan tingkat kehadiran. Tidak terdapat pengukuran sistematis terhadap peningkatan kompetensi, perubahan perilaku kerja, maupun dampaknya terhadap kualitas pelayanan publik berbasis digital. Secara manajerial, kondisi ini menunjukkan tidak terbangunnya sistem evaluasi berbasis kinerja (performance-based evaluation system). Evaluasi belum dikaitkan dengan indikator output dan outcome pelayanan, seperti kecepatan pelayanan, akurasi administrasi digital, tingkat pemanfaatan aplikasi, maupun kepuasan masyarakat. Tanpa indikator berbasis kinerja, organisasi tidak memiliki dasar objektif untuk menilai efektivitas investasi pengembangan kompetensi. Dengan demikian, akar masalah pada tahap evaluasi terletak pada tidak terintegrasinya manajemen pengembangan kompetensi dengan sistem manajemen kinerja dan orientasi penciptaan nilai publik dalam pelayanan digital desa.

Peneliti berkeyakinan bahwa pemerintah desa dan pemerintah daerah akan kesulitan dalam menilai efektivitas program pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan. Dalam kerangka digital governance, evaluasi merupakan elemen krusial untuk memastikan bahwa transformasi digital menghasilkan nilai publik (public value), bukan sekadar kepatuhan administratif (van Veenstra & Timan, 2022). Ketidakmampuan mengaitkan pengembangan kompetensi dengan kinerja pelayanan publik berpotensi menjadikan digitalisasi pelayanan desa sebagai agenda teknokratis yang minim dampak substantif bagi masyarakat (Sari, 2024). Selain itu, ketiadaan mekanisme evaluasi yang komprehensif berpotensi menghambat upaya perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) dalam pengelolaan kompetensi aparatur desa (Maulana et al., 2026). Temuan ini menguatkan argumen bahwa manajemen pengembangan kompetensi aparatur desa perlu dilakukan secara terpadu mulai dari perencanaan hingga evaluasi agar mampu mendukung implementasi SPBE secara optimal (Rusdy & Flambonita, 2023).

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

https://doi.org/10.53625/jirk.v6i6.13425

Dalam kerangka SPBE, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan penggunaan SIDEKA-NG dan KEDAI KOPI DESA ONLINE di desa Kabupaten Hulu Sungai Utara masih menghadapi tantangan institusional yang serius. SPBE menuntut integrasi sistem, peningkatan kualitas layanan, serta penguatan akuntabilitas kinerja (Sundari & Sinrang, 2024). Namun, tanpa manajemen pengembangan kompetensi aparatur desa yang terstruktur dan berkelanjutan, implementasi SPBE berpotensi mengalami reduksi makna menjadi sekadar kepatuhan administratif terhadap kebijakan pusat dan daerah. Kondisi ini memperkuat kritik terhadap pendekatan implementasi kebijakan digital yang terlalu menekankan aspek regulasi dan teknologi, namun mengabaikan kesiapan sumber daya manusia di tingkat pelaksana (Rani, 2024).

Dengan demikian, secara teoretis penelitian ini berkontribusi pada penguatan literatur digital governance dan manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menegaskan bahwa keberhasilan digitalisasi pelayanan publik desa sangat ditentukan oleh kualitas manajemen pengembangan kompetensi aparatur. Temuan penelitian ini juga memperluas pemahaman mengenai tantangan implementasi SPBE di tingkat pemerintahan desa, yang selama ini relatif kurang mendapat perhatian dalam kajian akademik. Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan manajemen pengembangan kompetensi aparatur desa sebagai prasyarat utama dalam mewujudkan transformasi pelayanan publik berbasis digital yang efektif, berkelanjutan, dan berorientasi pada penciptaan nilai publik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa permasalahan utama dalam pengembangan transformasi pelayanan publik berbasis digital di tingkat desa di Kabupaten Hulu Sungai Utara bukan terletak pada aspek teknologi atau regulasi, melainkan pada lemahnya manajemen pengembangan kompetensi aparatur sebagai aktor kunci implementasi kebijakan. Pada tahap perencanaan, pengembangan kompetensi belum disusun berdasarkan pemetaan kebutuhan riil yang selaras dengan tuntutan transformasi digital, sehingga program peningkatan kapasitas cenderung bersifat administratif dan top-down. Pada tahap pelaksanaan, kegiatan pelatihan dan sosialisasi masih bersifat formalistik, tidak berkelanjutan, serta belum dirancang sebagai proses pembelajaran organisasi yang mampu mendorong perubahan perilaku kerja aparatur. Sementara itu, pada tahap evaluasi, pengembangan kompetensi belum dikaitkan dengan sistem manajemen kinerja dan dampak pelayanan publik, sehingga tidak tersedia mekanisme umpan balik yang mendukung perbaikan berkelanjutan.

Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara desain kebijakan SPBE dan kesiapan kapasitas aparatur desa. Digitalisasi melalui implementasi SIDEKA-NG dan KEDAI KOPI DESA ONLINE berpotensi tereduksi menjadi instrumen kepatuhan administratif apabila tidak disertai reformasi manajemen pengembangan kompetensi yang strategis, terintegrasi, dan berorientasi pada kinerja pelayanan publik. Dengan demikian, transformasi digital pemerintahan desa menuntut pergeseran paradigma dari pendekatan teknologi-sentris menuju penguatan kapasitas aparatur sebagai fondasi utama tata kelola pelayanan publik berbasis digital.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada penguatan kajian digital governance

dan manajemen sumber daya manusia sektor publik di tingkat lokal dengan menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kesiapan infrastruktur dan regulasi, tetapi sangat bergantung pada kualitas manajemen pengembangan kompetensi aparatur yang terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja dan orientasi penciptaan nilai publik. Penelitian ini memperluas literatur yang selama ini cenderung berfokus pada aspek adopsi teknologi, dengan menunjukkan bahwa tanpa arsitektur manajemen kompetensi yang strategis dan berkelanjutan, digitalisasi pemerintahan desa berisiko stagnan dan kehilangan dampak substantif terhadap kualitas pelayanan publik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar pemerintah daerah dan pemerintah desa di Kabupaten Hulu Sungai Utara melakukan reformasi manajemen pengembangan kompetensi aparatur desa secara menyeluruh. Pertama, perencanaan pengembangan kompetensi aparatur desa perlu didasarkan pada pemetaan kebutuhan kompetensi yang spesifik terhadap tuntutan transformasi pelayanan publik berbasis digital, dengan mengacu pada amanat Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 19 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan SPBE yang menekankan pentingnya ketersediaan dan kompetensi sumber daya manusia dalam tata kelola SPBE. Kedua, pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur desa perlu diarahkan pada penguatan kapasitas yang substantif melalui pelatihan berkelanjutan, pendampingan berbasis praktik, serta pembelajaran organisasi yang kontekstual, dengan memanfaatkan platform KEDAI KOPI DESA ONLINE sebagai sarana edukasi dan asistensi yang berkelanjutan. Ketiga, evaluasi pengembangan kompetensi aparatur desa perlu direorientasikan dari pendekatan administratif menuju evaluasi berbasis kinerja dan dampak pelayanan publik. Pemerintah daerah perlu mengembangkan indikator evaluasi yang mampu mengukur keterkaitan antara peningkatan kompetensi aparatur dengan kinerja pelayanan publik berbasis digital, sehingga pengembangan kompetensi benar-benar menghasilkan nilai publik yang terukur.

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan pendekatan kuantitatif atau mixed methods guna mengukur secara lebih objektif hubungan antara kompetensi aparatur desa dan kualitas transformasi pelayanan publik berbasis digital, serta memperluas lokus penelitian pada wilayah lain di Kabupaten Hulu Sungai Utara guna memperkuat generalisasi temuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, F. Y. N., & Achmad, M. G. N. (2025). Artificial Intelligence Driven E-Government (Model Transformasi Pelayanan Publik Digital di Pemerintahan Daerah). Jurnal Mahandia (JM), 9(2), 60–71.

Alvarenga, A., Matos, F., Godina, R., & C. O. Matias, J. (2020). Digital Transformation and Knowledge Management in the Public Sector. Sustainability, 12(14), 5824. https://doi.org/10.3390/su12145824

Amaliya, N., Muhaimin, H., & Suprapto. (2025). Pengembangan SDM Pemerintahan Desa Pegayaman Dalam E-Government di Era Society 5.0. Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, 3(4), 4488–4497.

Bati, T. B., & Workneh, A. W. (2021). Evaluating integrated use of information technologies in

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

https://doi.org/10.53625/jirk.v6i6.13425

secondary schools of Ethiopia using design-reality gap analysis: A school-level study. The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries, 87(1). https://doi.org/10.1002/isd2.12148

Belényesi, E., & Dobos, Á. (2022). Competency Based Human Resource Management in the Public Service from Educational Perspective. Pro Publico Bono Magyar Közigazgatás, 10(4), 20–41. https://doi.org/10.32575/ppb.2022.4.2

Casalino, N., Saso, T., Borin, B., Massella, E., & Lancioni, F. (2020). Digital Competences for Civil Servants and Digital Ecosystems for More Effective Working Processes in Public Organizations (pp. 315–326). https://doi.org/10.1007/978-3-030-47355-6_21

Hertati, H., Samad, A., & Mujahid, M. (2023). Civil Servant Competency Development at the Human Resources Development and Personnel Agency. Journal La Biscoman, 4(5), 226–237. https://doi.org/10.37899/journalbiscoman.v4i5.1676

Irfan B, & Anirwan, A. (2024). Explorasi Implementasi Digitalisasi Desa: Studi Literatur. Indonesian Journal of Intellectual Publication, 5(1), 1–8. https://doi.org/10.51577/ijipublication.v5i1.546

Izzatus Syifa, A., Muhaimin, H., & Ratna Rinayuhani, T. (2025). Optimization of Human Resource Governance in Provision of Public Services in Gembongan Village. Majapahit Policy, 4(2), 1–7.

Jannah, S. N., Oktaviani, R., Qodir, A., & Hilqiya, M. (2024). Pemanfaatan Teknologi Guna Mempercepat Pembangunan Desa Dan Meningkatkan Pelayanan. Journal Sains Student Research, 2(6), 111–119.

Katharina, R. (2021). Pelayanan publik & pemerintahan digital Indonesia. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Kencono, B. D., Putri, H. H., & Handoko, T. W. (2024). Transformasi Pemerintahan Digital: Tantangan dalam Perkembangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di Indonesia. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 7(2), 1498–1506. https://doi.org/10.54371/jiiip.v7i2.3519

Kim, Y. (2021). Searching for Newness in Management Paradigms: An Analysis of Intellectual History in U.S. Public Administration. The American Review of Public Administration, 51(2), 79–106. https://doi.org/10.1177/0275074020956678

Knies, E., Boselie, P., Gould-Williams, J., & Vandenabeele, W. (2024). Strategic human resource management and public sector performance: context matters. The International Journal of Human Resource Management, 35(14), 2432–2444.

Lailiyah, K. (2022). Digitalisasi Desa Sebagai Upaya Percepatan Pelayanan Publik Dalam Mewujudkan Good Governance. Ristek: Jurnal Riset, Inovasi Dan Teknologi Kabupaten Batang, 6(2), 26–34. https://doi.org/10.55686/ristek.v6i2.112

Lathifah, H., Frinaldi, A., Asnil, A., & Putri, N. (2024). Analisis Akuntabilitas Birokrasi Publik Dalam Sistem Keuangan Daerah Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pelayanan Publik. Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik, 11(2), 585–594.

Maulana, I., Sa'adah, U., Barara, S., & Nuriyah, N. (2026). Implementasi Total Quality Management: Prinsip, Strategi, dan Hambatan dalam Peningkatan Mutu Berkelanjutan (Studi Literatur). Journal of Innovative and Creativity (Joec), 6(1), 838–848. https://doi.org/10.31004/joec.v6i1.6469

Mihaila, G. M. (2024). Civil servants competence frameworks: a necessity for modern and digital public administrations. Proceedings of the Central and Eastern European EDem and EGov Days 2024, 180–186. https://doi.org/10.1145/3670243.3670252

Otia, J. E., & Bracci, E. (2022). Digital transformation and the public sector auditing: The SAI's perspective. Financial Accountability & Management, 38(2), 252–280. https://doi.org/10.1111/faam.12317

Paroli, P. (2025). Transforming Human Resource Planning: Building a Strong Foundation for Achieving Good Governance. Golden Ratio of Social Science and Education, 5(1), 95–105. https://doi.org/10.52970/grsse.v5i1.919

Pramana, I. G. A. (2025). Implementasi Sistem Informasi Desa untuk Meningkatkan Transparansi dan Pelayanan Publik di Desa Tertinggal. Journal of Community Action, 1(2), 34–51.

Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. Journal of Management, Accounting, and Administration, 1(2), 77–84. https://doi.org/10.52620/jomaa.v1i2.93

Rani, B. M. (2024). Peran Kebijakan Publik dalam Mendorong Inovasi Teknologi: Perspektif Pelaku Industri dan Pemerintah. Jurnal Inovasi Sektor Publik, 4(2), 70–83.

Rizal, A., Triandani, S., April, M., & Alkadafi, M. (2022). Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Dalam Penataan Administrasi Pemerintahan Desa Berbasis Teknologi Informasi (E-Government). Jurnal El-Riyasah, 13(1), 76. https://doi.org/10.24014/jel.v13i1.18174

Rusdy, R. M. I. R., & Flambonita, S. (2023). Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Di Pemerintah Daerah Untuk Mewujudkan Good Governance. Lex Lata, 5(2). https://doi.org/10.28946/lexl.v5i2.2351

Safarudin, R., Zulfamanna, Z., & Kustati, M. (2023). Penelitian Kualitatif. Innovative: Journal of Social Science Research, 3(2), 9680–9694.

Sari, A. R. (2024). Reformasi pelayanan publik. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.

Sepahvand, R., Nawaser, K., Azadi, M. H., Zadeh, A. V., Hanifah, H., & Khodashahri, R. B. (2023). In search of sustainable electronic human resource management in public organisations. International Journal of Information and Decision Sciences, 15(2), 117–147. https://doi.org/10.1504/IJIDS.2023.131534

Simanullang, T. M. (2025). Perencanaan Strategis Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Dalam Menghadapi Restrukturisasi Birokrasi: Studi Literatur Di BKPSDM Kabupaten Kebumen. AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin, 2(5), 552–563.

Sopyan, E., Prasetio, Y. D., Apriadi, E. A., & Chairunnisa, C. (2025). Desa Digital dan Informatif: Visualisasi dan Manajemen Konten Layanan Publik Berbasis Teknologi Informasi di Pemerintahan Desa Kunjir Lampung Selatan. Jurnal Abdi Masyarakat Saburai (JAMS), 6(01), 61–75. https://doi.org/10.24967/jams.v6i01.4184

Sundari, N., & Sinrang, A. (2024). Transformasi SPBE Menuju Smart Governance Berbasis Kecerdasan Buatan Di Sidenreng Rappang. Jurnal Administrasi Publik Dan Pemerintahan, 3(2), 119–127.

Syafitri, I., Nurman, N., Mardatillah, A., & Hefriyenni, R. (2025). Peningkatan Layanan

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

https://doi.org/10.53625/jirk.v6i6.13425

Administrasi Kependudukan Melalui Identitas Kependudukan Digital (IKD): Studi Kesiapan SDM dalam Era Transformasi Digital di Provinsi Riau. PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 11(2), 277–301. https://doi.org/10.25299/jiap.2025.24856

Tantia Dewi Febrika, Hayat, & Suyeno. (2025). Manajemen Pelayanan Publik Dalam Penerapan Aplikasi Sistem Pelayanan Rakyat Sidoarjo Berbasis E-Governance (Studi Kasus Di Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo). Journal of Social and Economics Research, 7(2), 134–150. https://doi.org/10.54783/jser.v7i2.1048

van Veenstra, A. F., & Timan, T. (2022). A Public Value Impact Assessment Framework for Digital Governance (pp. 189–215). https://doi.org/10.1007/978-3-030-92945-9_8

Vigoda-Gadot, E., & Mizrahi, S. (2024). The digital governance puzzle: Towards integrative theory of humans, machines, and organizations in public management. Technology in Society, 77, 102530. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102530

Wahyudi, A., & Yamin, A. (2025). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi SDM dan Penggunaan Aplikasi Erasmart melalui Desa dan Kelurahan (Lesehan) terhadap Kepuasan Masyarakat. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 8(5), 4962–4979. https://doi.org/10.54371/jiip.v8i5.7881

Wijayanto, H. (2024). Implementasi Inovasi Sistem Layanan Pengaduan Publik Berbasis Digital (Studi Layanan Aduan Ulas Di Kota Surakarta). The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA), 10(1). https://doi.org/10.52447/ijpa.v10i1.8629

Wika, A., & Priambodo, B. (2024). Efektivitas Pembuatan Surat Perintah Tugas Melalui Aplikasi SIPENO di Biro Umum Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Jurnal Manajemen Publik Dan Kebijakan Publik (JMPKP), 6(2), 210–222. https://doi.org/10.36085/jmpkp.v6i2.6833

Yadisar, A. M. (2025). Strategi Peningkatan Kapasitas Aparatur Dalam Mengoptimalkan Pelayanan Publik. Fokus (Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang), 21(3), 97–107.

https://doi.org/10.53625/jirk.v6i6.13425

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)