

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Fenomena digitalisasi 4.0 yang diiringi dengan pandemi COVID-19 menjadi tonggak pesat pemanfaatan teknologi dan transformasi digital di Indonesia. Dari survey yang dilaksanakan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) mengemukakan bahwa terjadi lonjakan pengguna internet pada periode tahun 2021-2022, yaitu mencapai angka 220 juta orang. Dimana sebelumnya, yaitu ditahun 2019 angka yang tercatat tak lebih dari 175 juta orang. Tuntutan dalam menghadirkan pelayanan publik yang semakin terintegrasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat semakin besar, hal tersebut juga berdampak dalam bidang pendidikan, kesehatan, bahkan ketenagakerjaan dalam berbagai aspek. Salah satu faktor terbesarnya yaitu pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) melalui PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Penyakit *Corona Virus* (COVID-19). Hal ini diberlakukan dengan membatasi ruang gerak setiap orang untuk memutus penyebaran virus. Situasi yang diberlakukan membuat aktivitas dan roda kehidupan masyarakat bergantung sepenuhnya dengan mengandalkan kemampuan teknologi digital.

Manusia sudah mulai terbiasa bahkan bergantung pada teknologi seperti internet, gadget, komputer, dan teknologi-informasi lainnya. Selain karena terjadinya pandemi COVID-19, hal tersebut terjadi karena manusia sudah mulai merasakan berbagai kegiatan serta aktivitas yang dijalankan dapat ditopang dengan hasil yang efektif oleh teknologi. Banyak kegiatan yang akhirnya beralih menjadi berbasis elektronik dan kegiatan yang sebelumnya sudah berbasis elektronik pun banyak dilakukan pengembangan. Salah satunya yaitu penggunaan teknologi di bidang kerja maupun organisasi untuk peningkatan efektivitas kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Prayoga (2017) bahwa penerapan teknologi dalam sebuah organisasi bertujuan untuk memanfaatkan nilai tambah yang berorientasi kepada peningkatan efektivitas, efisiensi dan produktivitas pegawai dan organisasi.

Efektivitas merupakan kata yang berasal dari "efektif", artinya yaitu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu pekerjaan

dikatakan efektif jika sasarannya dapat tercapai dan terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (dalam Ambia, 2018, hlm. 218) bahwa Efektivitas kerja berarti menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai rencana.

Berdasarkan pengertian tersebut, konsep mengenai tingkat efektivitas kerja yaitu sejauh mana organisasi dapat melaksanakan tugas maupun fungsinya sehingga tujuan yang telah ditentukan mampu digapai dengan waktu yang tepat.

Pemerintah juga mulai menggunakan teknologi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 menetapkan tujuan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), yang bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel, serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) menggunakan Sistem Informasi Manajemen, yang merupakan bagian dari teknologi informasi dan komunikasi, untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Pemerintah membangun Sistem Informasi Manajemen untuk berbagai layanan yang diberikan.

Untuk menjadi organisasi publik yang efektif, pemerintah memerlukan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Lawrence (dalam Eka dkk., 2022) Sumber Daya Manusia merupakan faktor krusial yang dapat menentukan kemajuan atau kemunduran, serta keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan. Meskipun sudah banyak Sistem Informasi Manajemen yang diciptakan, tentunya sumber daya manusia yang menjadi pengguna menjadi hal yg tidak bisa lepas dari perhatian, terlebih dengan adanya fenomena percepatan tranformasi digital karena pandemi COVID-19. Karena secanggih dan selengkap apapun layanan yang ada dalam sistem, apabila sumber daya manusia tersebut tidak bisa menggunakannya dengan baik, maka fungsi dari Sistem Informasi Manajemen tersebut tentunya tidak akan optimal dirasakan, yang dalam hal ini kaitannya dengan kecapakan dalam bidang digital atau kompetensi digital. Hal ini sesuai dengan pendapat Nur dkk., (2020) bahwa salah satu kebutuhan kompetensi saat ini yang harus dimiliki Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi dalam era digitalisasi saat ini yaitu kompetensi digital.

Kompetensi berasal dari kata "*Competence*" dalam bahasa Inggris, yang berarti kemampuan dan kecakapan. Kompetensi merupakan kemampuan yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja, dan diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Kompetensi mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan. (Sutrisno, 2019).

Salah satu komponen yang mempengaruhi efektivitas kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya adalah kompetensi mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Steers (2015, hlm. 9), bahwa salah satu faktor efektivitas kerja yang dipaparkannya yaitu karakteristik pekerja, disebutkan bahwa mekanisme kerja tanpa adanya kualitas sumber daya manusia yang melingkupi tidak ada artinya. Dan kualitas sumber daya manusia erat kaitannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang merupakan cakupan dari kompetensi.

Kompetensi digital adalah istilah yang mengacu pada pengetahuan, kemampuan, dan perspektif yang dimiliki seseorang tentang cara mereka menggunakan, memanfaatkan, membuat, dan berbagi sumber daya digital, serta cara mereka berkomunikasi dan bekerja sama menggunakan teknologi digital dengan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Perifanou & Economides, 2019). Kompetensi digital atau yang secara pengertian menurut *International Telecommunications Union* (ITU) (dalam Perifanou & Economides, 2019) yaitu Kemampuan dalam memakai teknologi digital yang dimaksudkan untuk membantu orang dalam kehidupan sehari-hari, baik untuk pribadi maupun untuk orang lain, serta untuk mendapati tantangan di masa kini dan masa depan yang semakin digital.

Berdasarkan pengertian tersebut, kompetensi digital merupakan kecakapan individu dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang tujuannya mencapai manfaat secara efektif.

Pengaruh kompetensi digital terhadap efektivitas kerja didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Ashdaq dan Nur Fitriayu Mandasari (2022) mengenai “Pengaruh Kompetensi Digital dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Sumber Daya Manusia pada Institusi Publik” yaitu “adanya pengaruh signifikan antara kompetensi digital sumber daya manusia pada institusi publik terhadap efektivitas kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.”

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 20/PRT/M/2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, dijelaskan bahwa,

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung merupakan satu dari sembilan Balai Diklat PUPR wilayah yang berada di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Jawa Barat (selain Kota Bogor, Kota Depok, Kota Bekasi, serta Kabupaten Bekasi) dan Provinsi Banten (selain Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang, serta Kota Tangerang Selatan).

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung bertanggung jawab untuk mengembangkan kompetensi di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Untuk memenuhi tugas dan fungsinya sebagai balai penyelenggara diklat, Bapekom PUPR IV Bandung menggunakan berbagai sistem informasi manajemen, termasuk:

Tabel 1.1  
Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wil. IV Bandung

| No | Aplikasi   | Admin                             |
|----|--|-----------------------------------|
| 1  | Tata Naskah Dinas Elektronik (E-Office/ TNDE)            | Supriyono                         |
|    |  | Ez Nurjamil, S.T.                 |
| 2  | E-Presensi   | Arie Nugroho, S.T.                |
| 3  | Sistem Pengembangan Kompetensi (SIBANGKOMAN) E-Pelatihan | Redi Setiadi, S.E.                |
|    |  | Irham Sidik Permana, S.T          |
| 4  | E-HRD  | Ez Nurjamil, S.T.                 |
|    |  | Arie Nugroho, S.T.                |
| 5  | E-Kinerja  | Nurul Maulida Lestari, S.E., M.T. |
| 6  | SIPAR (Peminjaman Sarana dan Prasarana)                  | Ez Nurjamil, S.T.                 |
|    |  | Arie Nugroho, S.T.                |
| 7  | SIMONDI  | Agus Suseno                       |
|    |  | Hendri Prayitno, S.E.             |
| 8  | SiMANTU (Sistem Manajemen Pengetahuan)                   | Redi Setiadi, S.E.                |
|    |  | Irham Sidik Permana, S.T          |

| No | Aplikasi  | Admin              |
|----|-----------|--------------------|
| 9  | Web Balai | Ez Nurjamil, S.T.  |
|    |           | Arie Nugroho, S.T. |
| 10 | E-Peka    | Ez Nurjamil, S.T.  |
|    |           | Arie Nugroho, S.T. |

*Sumber: Surat Keputusan Kepala BPSDM Kementerian PUPR Tentang Pembentukan Tim Pengelolaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di BPSDM Tahun 2023*

Pada tabel 1.1 terlihat Sistem Informasi Manajemen yang digunakan di lingkungan balai, Sistem Informasi Manajemen tersebut juga tidak hanya digunakan oleh admin dalam menunjang pekerjaan tetapi juga oleh seluruh pegawai balai, diantaranya Tata Naskah Dinas Elektronik (TNDE), e-Presensi, e-HRD, e-Kinerja, e-Pelatihan, SiMantu, dll.

Namun dalam studi dokumentasi yang dilakukan peneliti pada Rencana Strategis Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung tahun 2020 – 2024, permasalahan yang tercantum dalam isu internal (kelemahan) balai yaitu dari segi kualitas SDM, yaitu SDM yang mumpuni khususnya di bidang IT masih terbatas dan kualitas SDM terkait hal tersebut menjadi tuntutan dari perkembangan era industry 4.0 serta dampak dari pandemi COVID-19, hal ini terjadi karena adanya pergeseran atau metode baru yang sebelumnya diklat dilaksanakan secara luring namun sekarang bertambah metode menjadi daring, dan tentunya hal tersebut berkaitan dengan penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) maupun Sistem Informasi Manajemen yang ada.

Hal ini juga sejalan dengan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai, keterbatasan SDM yang handal dalam bidang IT tersebut berdampak pada pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen yang menjadi tidak optimal. Beberapa contohnya, yaitu adanya pegawai yang kurang handal bahkan belum pernah mengakses sama sekali salah satu Sistem Pengembangan Kompetensi (SIBANGKOMAN) E-Pelatihan yang umum bahkan wajib digunakan oleh pegawai, selanjutnya juga pemanfaatan Tata Naskah Dinas Elektronik (TNDE) yang dirasa belum optimal karena minimnya akses dari seluruh pegawai terkait

pendisposisian surat, bahkan salah satu pegawai yang menjadi admin menyebutkan persenan terkait kemahiran pemanfaatan salah satu Sistem Informasi Manajemen e-Kinerja oleh keseluruhan pegawai yaitu sebesar 75%, karena dirasa masih minimnya pemanfaatan bahkan mengakses Sistem Informasi Manajemen tersebut. Padahal seluruh sistem tersebut dibuat untuk membantu mengefektifkan pekerjaan pegawai, namun dalam implementasinya sistem tersebut belum sepenuhnya termanfaatkan karena keterbatasan kompetensi digital yang dimiliki pegawai.

Keterbatasan SDM yang handal dalam IT juga berdampak pada pemecahan masalah, contohnya dalam pelaksanaan piket harian yang pernah peneliti amati, apabila terjadi permasalahan terkait sistem yang digunakan, pegawai dengan keahlian dibidang IT akan lebih cekatan menyelesaikan masalah, sedangkan pegawai yang kurang handal pada bidang IT akan kesulitan dan menunggu pegawai yang handal untuk menyelesaikan masalah. Hal tersebut tentunya berdampak pada efektivitas kerja, rendahnya kompetensi yang dimiliki pegawai terhadap pengetahuannya dibidang IT membuatnya sulit untuk menyelesaikan masalah.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung”**.

## **1.2 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Batasan Masalah**

Mengacu kepada latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas, maka peneliti membatasi penelitian ini secara konseptual dan kontekstual.

#### **a. Konseptual**

Melalui konseptual, kajian ini dilaksanakan guna menguji pengaruh kompetensi digital terhadap efektivitas kerja pegawai.

#### **b. Kontekstual**

Melalui kontekstual, kajian ini dilaksanakan secara terbatas kepada pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Mengacu kepada latar belakang yang telah disebutkan, maka peneliti menurumkan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kompetensi digital pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung?
3. Berapa besar pengaruh kompetensi digital pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang bagaimana pengaruh kompetensi digital terhadap efektivitas kerja pegawai bekerja di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini, yaitu:

1. Tergambarkannya tingkat kompetensi digital pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.
2. Tergambarkannya tingkat efektivitas kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.
3. Teranalisisnya pengaruh kompetensi digital pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

- 1) Bagi lembaga, temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan peninjauan kembali terkait peningkatan kompetensi digital untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
- 2) Bagi Program Studi Administrasi Pendidikan, temuan dari penelitian ini dapat menambah bahan bacaan dalam bidang Administrasi Pendidikan yang dapat dimanfaatkan dengan baik.

- 3) Bagi peneliti, temuan dari penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan praktik Administrasi Pendidikan, terutama mengenai kompetensi digital dan efektivitas kerja.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, temuan dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi dan masukan bagi pembaca, sehingga dapat memperluas pemahaman untuk penelitian di masa depan.

### **1.5 Sistematika Skripsi**

Sistematika skripsi bertujuan untuk menggambarkan keseluruhan isi dari skripsi yang dibuat, sistematika tersebut diurutkan sebagai berikut:

#### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab I berisi penjelasan tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang penelitian, batasan serta rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

#### **2. BAB II KAJIAN TEORI**

Bab II berisi penjelasan tentang landasan teori yang mencakup berbagai konsep maupun teori yang mendasari penelitian. Yang sumbernya dari buku serta sumber lain yang relevan, yang kemudian dilengkapi dengan beberapa penelitian terdahulu serta kerangka pikir penelitian.

#### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III berisi penjabaran metode penelitian yaitu diantaranya metode dan pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, prosedur pengolahan, partisipan dan tempat penelitian, kisi-kisi penelitian, jadwal dan biaya penelitian.

#### **4. BAB IV TEMUAN DAN BAHASAN**

Bab IV berisi pembahasan mengenai pencapaian dari hasil penelitian dan melakukan analisis mendalam terhadap temuan-temuan. Yang mencakup: pengolahan data, analisis temuan, dan pembahasan.

#### **5. BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, REKOMENDASI**

Bab V berisi pemaknaan peneliti terhadap temuan penelitian. Yang mencakup: kesimpulan dan saran peneliti.