

BAB I

PENDAHULUAN

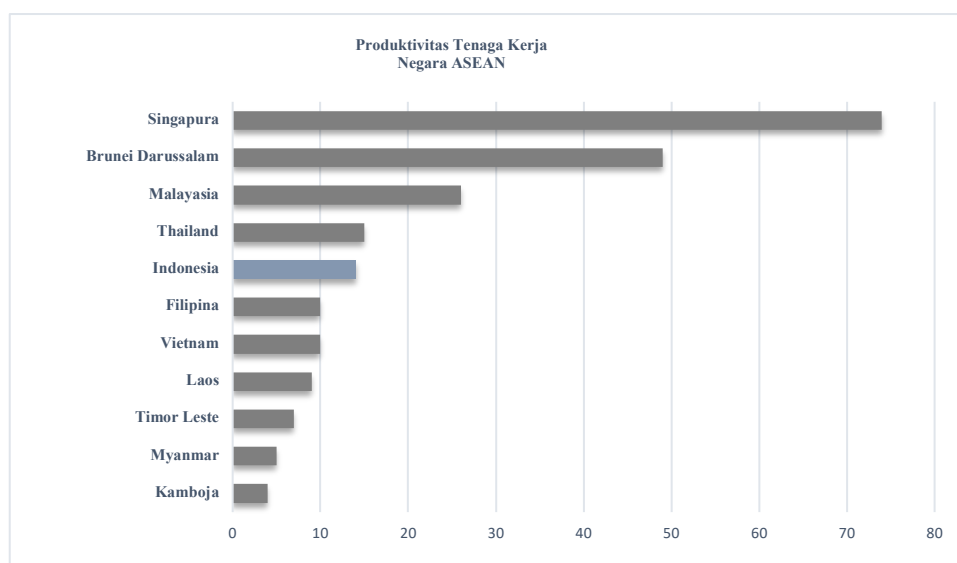
1.1 Latar Belakang

Digitalisasi yang semakin berkembang pesat pada era industri 4.0 saat ini, memberikan dampak yang cukup besar terhadap perusahaan atau organisasi, yaitu ditunjukkan dengan adanya transformasi digital dimana setiap pekerjaan tentunya dihadirkan dengan alat-alat teknologi untuk memudahkan pekerjaan. Dengan demikian, di era digitalisasi ini penting untuk setiap organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, dikarenakan keberhasilan suatu organisasi formal maupun non formal sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang baik yaitu dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam meningkatkan keterampilan dalam bekerja secara efektif dan efisien serta meningkatkan produktivitas dalam pekerjaannya agar dapat mewujudkan tujuan serta sasaran organisasi di era digitalisasi.

Menurut Prayoga (dalam Fadhila, 2024) penerapan teknologi dalam sebuah organisasi memiliki tujuan serta manfaat nilai tambah yang berorientasi pada peningkatan efektivitas, efesiensi, dan produktivitas pegawai. Berkaitan dengan Produktivitas, produktivitas berasal dari kata “Produksi”, kata ini merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam membuat sesuatu. Produksi merupakan sebuah proses dengan cara mengubah bahan-bahan yang ada dari beberapa sumber untuk menghasilkan produk yang diinginkan oleh konsumen. Hasil yang diperoleh ini bisa berbentuk barang atau jasa. Dengan demikian, istilah produksi ini lalu dikaitkan dengan kata produktivitas (Wahyuningsih, 2018). Menurut Ravianto (dalam Nofriyanti, 2019) Produktivitas kerja pegawai akan sangat mendukung keberhasilan organisasi untuk bersaing dalam bekerja agar lebih produktif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, diantaranya yaitu tingkat Pendidikan,

keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, gizi dan kesehatan, motivasi, jumlah penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, manajemen dan prestasi, serta teknologi.

Akan tetapi dalam beberapa tahun terakhir, produktivitas merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh sumber daya manusia (SDM) yang terjadi di Indonesia dimana tingkat produktivitas tenaga kerja yang masih rendah.



Sumber: Mahfuds & Yuliana (2022), diolah dari ILOSTAT (2021)

Gambar 1. 1 Produktivitas Tenaga Kerja Negara-Negara Asean tahun 2021

Berdasarkan data hasil penelitian analisis Determinan Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia tahun 2015-2020 oleh Mafudhs, dkk (2022) menunjukkan produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2021 termasuk dalam kategori rendah dan menempati urutan ke-5 dengan negara-negara Asean, dampak dari penurunan produktivitas tentunya akan terlihat signifikan bagi berbagai aspek khususnya dalam ekonomi dan pembangunan nasional seperti pertumbuhan ekonomi terhambat, daya saing global melemah, dan sulitnya transformasi digital. Maka dari itu produktivitas yang rendah akan menjadi tantangan kedepan sehingga

peningkatan produktivitas di Indonesia perlu ditingkatkan khususnya bagi aspek tenaga kerja.

Adapun analisis berdasarkan teori bahwa rendahnya produktivitas hal ini disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) dan juga infrastruktur yang kurang memadai. Hal ini juga didasarkan pada teori menurut Mankiw (2018) produktivitas dipengaruhi oleh modal fisik, Kualitas sumber daya alam, dan pengetahuan teknologi yang menunjang proses produksi.

Dilihat dari sistem tenaga kerja Instansi Pemerintahan Indonesia di era saat ini, sudah berada di tahap digitalisasi dengan memanfaatkan teknologi informasi serta komunikasi yang berorientasi pada proses bisnis dalam menunjang segala kegiatan pekerjaan agar lebih mudah untuk meraih keuntungan dari pembuatan konten yang telah terdigitalisasi. Hal ini sejalan dengan kompetensi digital bagi pegawai dengan adanya UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) serta terbitnya Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN bahwa adanya transformasi baru pada tata Kelola ASN di Indonesia, yaitu transformasi tata Kelola ASN berupa pembinaan yang dimulai dari sistem rekrutmen hingga pengangkatan jabatan yang menekankan pada ketiga aspek mutlak yaitu kualifikasi, kompetensi digital, dan kinerja. Hal ini juga terlihat dari institusi-institusi pemerintahan saat ini tentunya telah mengimplementasikan beragam bentuk digitalisasi dari penggunaan teknologi diantaranya yaitu tata naskah dinas *online*, *learning management system* (LMS), *online distance learning*, arsip digital, dan platform atau aplikasi lainnya (Ismail, 2020).

Hadirnya transformasi digital dalam Lembaga Pemerintahan tentunya memiliki kaitan dengan produktivitas kerja ASN dalam menghadapi era digitalisasi pada usia produktif bekerja dimana adanya perbedaan generasi antara Generasi *Baby Boomers* (1946-1964), Generasi X (1965-1980), Generasi Y (Milenial) (1981-1996) dan Generasi Z (1997-

2012) menjadi hal yang mendominasi ketika saat melakukan pekerjaan dalam bidang teknologi.

Tabel 1. 1
Usia dan Jumlah Pegawai ASN Tahun 2024

Usia (Tahun)	Jumlah ASN
18 – 20	766
21 – 30	547.166
31- 40	1.391.607
41 – 50	1.478.431
51 – 60	1.316.837
Di atas 60	23.923
Total	4.758.730

Sumber: BKN.go.id

Berdasarkan data jumlah ASN, usia 41-50 tahun (Generasi X) memiliki presentasi terbanyak yaitu 31% atau berjumlah 1.478.431 dari data tersebut usia 41-50 tahun masih dalam kategori usia produktif untuk bekerja namun, generasi X menghadapi tantangan yang berbeda dibandingkan dengan Generasi milenial dan generasi Z, generasi X perlu mempelajari serta beradaptasi dengan teknologi di usia dewasa, sementara generasi Z dan milenial tumbuh dengan teknologi sebagai bagian integral di kehidupan sehari-harinya. Maka dari itu, dengan adanya transformasi digital yang menuntut untuk beradaptasi di usia produktif kerja diperlukannya kompetensi digital.

Kompetensi digital adalah kemampuan dalam memanfaatkan alat-alat media digital, komunikasi digital, atau jaringan dalam menemukan, membuat, serta menggunakan secara bijak, cermat, sehat, tepat, dan patuh hukum dalam komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi digital didasari oleh tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan seorang pegawai dalam melakukan tanggung jawab beserta

tugasnya (Elisnawati, 2023). Kompetensi digital pegawai sangat diperlukan di era digitalisasi ini, kapabilitas atau skill menggunakan teknologi yang ada, akan sangat menguntungkan baik bagi individu maupun instansi, *digital skill* juga akan membuat individu tersebut menjadi efisien dalam bergerak dibidang apapun serta dapat mebantu meningkatkan produktivitas kerja (Baharrudin dkk, 2021).

Berdasarkan hasil analisis studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, intitusi ini telah menerapkan digitalisasi dengan penggunaan sistem informasi sebagai sarana dalam membantu kebutuhan serta pekerjaan agar lebih efektif dan efisien. Sistem informasi merupakan sebuah kerangka kerja yang mengkoordinasikan sumber daya manusia dan teknologi untuk mengubah masukan (*input*) menjadi sebuah keluaran (*output*) berupa informasi untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu sebuah Lembaga (Suryadahrma, 2019).

UPTD Pelatihan Kesehatan merupakan institusi pemerintahan di bawah Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat sebagai pusat Pendidikan pelatihan yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian tugas teknis penunjang bidang pelatihan kesehatan sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 71 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit, dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah di Lingkungan Dinas Kesehatan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. Daftar sistem informasi yang diciptakan oleh UPTD Pelatihan Kesehatan diantaranya:

- 1) SIPELKES (Sistem Informasi Pelatihan Kesehatan)
- 2) SIPANDA (Sistem Informasi Pengelolaan Pengadaan)
- 3) SIBIJAK (Sistem Informasi Bicarakan Jajak Pendapat)
- 4) BANG AKBAR BANG AKBAR (Sistem Akreditasi Upelkes Jabar)
- 5) LMS (*Learning Management System*) Upelkes
- 6) SEMAPAR (Sistem Manajemen Apel Upelkes Jabar)

7) PUSPELKES (Perpustakaan Upelkes)

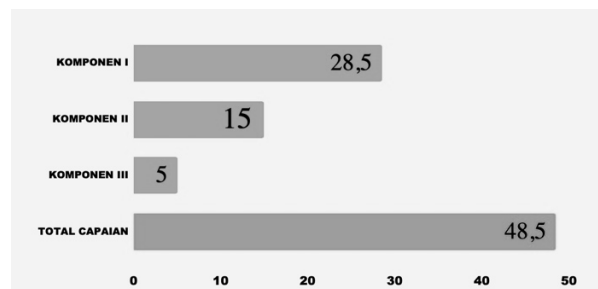
Berdasarkan daftar Sistem Informasi Manajemen yang diciptakan oleh UPTD Pelatihan Kesehatan, hal ini menunjukkan bahwa UPTD Pelatihan Kesehatan telah menerapkan digitalisasi di lingkungan Pemerintahan sesuai dengan Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 mengenai Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Sistem informasi ini terintegrasi dalam mendukung pekerjaan yang dapat digunakan oleh seluruh pegawai di UPTD Pelatihan Kesehatan di setiap bidang. Dalam setiap sistem informasi yang dikembangkan oleh UPTD Pelatihan Kesehatan tidak ada pedoman khusus dalam kriteria pengguna (*user*) dalam menggunakan sistem tersebut namun kompetensi digital yang dapat menunjang penggunaan sistem informasi di UPTD Pelatihan Kesehatan diantaranya yaitu kemampuan pegawai dalam penggunaan *Microsoft Office (Word dan Excel)* dan pemahaman pegawai akan penggunaan *Google Workspace (Drive, Sites, Docs, Sheets, Slides, Forms, dan lain-lain)*.

Kompetensi digital dalam lingkungan Pemerintahan juga diperkuat oleh data Informasi Jabatan di UPTD Pelatihan Kesehatan bahwa setiap jabatan baik itu pegawai ASN Sub Bagian Tata Usaha, Tim Penyelenggara Pelatihan, dan Tim Pengendali Mutu Sebagian besar memiliki persyaratan keterampilan kerja untuk bisa mengoperasikan komputer dan memahami *Microsoft office*.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan, terdapat fenomena masalah internal terkait kompetensi digital pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di UPTD Pelatihan Kesehatan terdapat masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya dalam kompetensi digital pegawainya, yaitu beberapa pegawai masih kurang optimal dalam penggunaan sistem informasi, belum semua pegawai paham akan penggunaan sistem informasi yang dikembangkan oleh UPTD Pelatihan Kesehatan itu sendiri maupun aplikasi-

aplikasi yang dikembangkan oleh Pemerintah yang menunjang pekerjaan pegawai.

Salah satu fenomena melalui studi pendahuluan yang peneliti amati ketika UPTD Pelatihan Kesehatan melaksanakan proses akreditasi dengan mengikuti rapat persiapan dan mengobservasi bagaimana para pegawai UPTD Pelatihan Kesehatan mengumpulkan data melalui sistem informasi manajemen akreditasi yaitu Bang Akbar. Peneliti mengamati beberapa pegawai masih belum paham terkait penggunaan sistem informasi Bang Akbar, seperti saat pengumpulan dokumen masih adanya kesalahan penempatan pada folder pengumpulan dan pegawai masih kesulitan dalam pengklasifikasian data di sistem informasi Bang Akbar. Hal ini berakibat pada proses penyusunan kelengkapan dokumen akreditasi maupun optimalisasi sistem informasi menjadi kurang maksimal, sehingga apabila dilihat dari segi produktivitas hasil pengumpulan dokumen terhambat dan membutuhkan waktu yang lama dikarenakan kurangnya pemahaman akan penggunaan sistem informasi akreditasi berbasis *google site* dalam proses akreditasi.



Sumber: Upelkes Jabar Bang Akbar

Gambar 1. 2 Grafik Capaian Kelengkapan Dokumen Akreditasi UPTD Pelatihan Kesehatan

Berdasarkan grafik capaian kelengkapan dokumen akreditasi melalui sistem informasi Bang Akbar masih pada tahap pengembangan terlihat bahwa realisasi capaian kelengkapan dokumen akreditasi masih sebesar 48,5%, namun akan tetap diproses dan terus dilakukan fokus

perkembangan data sesuai dengan bobot komponen akreditasi untuk mencapai target capaian kelengkapan 100%.

Selain pemahaman akan penggunaan pada sistem informasi yang dikembangkan sendiri oleh UPTD Pelatihan Kesehatan, Adapun aplikasi yang digunakan untuk menunjang kinerja oleh Pemerintahan Provinsi Jawa Barat untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) di UPTD Pelatihan Kesehatan, diantaranya 1) Aplikasi K-Mob (Kinerja Mobile), 2) Aplikasi MyASN, 3) Sistem Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK), 4) Sistem Informasi Aparatur (SIAp) Jawa Barat, dan 5) Sistem Informasi Dokumen Elektronik Jawa Barat (SIDEBAR). Berdasarkan hasil wawancara dengan bidang kepegawaian, beberapa pegawai ASN dalam penggunaan aplikasi-aplikasi di atas masih kesulitan dalam mengakses aplikasi tersebut terutama bagi pegawai ASN generasi X sehingga masih perlu dibimbing dan diarahkan, padahal sistem tersebut umum dan wajib digunakan oleh para pegawai dalam kegiatan bekerja sehari-hari, karena sesuai dengan PP No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN maka kualifikasi dan kompetensi digital wajib dimiliki oleh masing-masing individu pemangku jabatan. Namun hal ini juga sejalan dengan teori faktor yang mempengaruhi kompetensi digital menurut penelitian Babouditis & Stiakakis (2023) bahwa salah satu faktor dari kompetensi digital adalah usia.

Apabila diidentifikasi dari segi produktivitas kerja, maka diperlukan upaya dalam peningkatan produktivitas. Apabila produktivitas kerja menurun, maka akan menjadi sebuah tantangan kedepan bagi instansi pemerintahan seperti penurunan kualitas pelayanan publik, terhambatnya reformasi birokrasi, penurunan daya saing, dan tantangan lainnya. Dengan demikian salah satu upaya dalam peningkatan produktivitas kerja yaitu adanya upaya peningkatan kompetensi digital lewat pelatihan atau seminar yang dihadirkan oleh instansi pemerintah agar produktivitas dapat lebih meningkat jika memperhatikan kemampuan serta kompetensi pegawai.

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang mengkaji pengaruh kompetensi digital dan produktivitas kerja oleh Nur Azizah (2023) yang berjudul terkait Pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja yang telah dilakukan yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Digital, Sikap, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sednunia Semarang” menunjukkan bahwa “Adanya pengaruh signifikan antara Kompetensi digital terhadap produktivitas kerja pada pegawai di CV. Susu Sednunia Semarang”. Sedangkan berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Nur Aisyah, dkk (2022) Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Dari hasil uji t parsial yang diperoleh menggunakan SPSS, dinyatakan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak. Pernyataan tersebut dilihat dari nilai signifikansi dari variabel kompetensi sebesar 0,133 (sig. >0,05). Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas serta adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu, maka berkaitan dengan salah satu keilmuan Administrasi Pendidikan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkait kompetensi terhadap produktivitas kerja sehingga dipeneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi latar belakang masalah, maka dapat ditetapkan Batasan penelitian secara konseptual dan kontekstual sebagai berikut:

1. Konseptual

Secara konseptual, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja pegawai

2. Kontekstual

Secara kontekstual, penelitian ini akan dibatasi kepada pegawai di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kompetensi digital pegawai di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat?
3. Berapa besar pengaruh kompetensi digital pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait bagaimana pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Pelatihan Kesehatan

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Tergambarnya kompetensi digital pegawai di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat
2. Tergambarnya produktivitas kerja pegawai di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat
3. Teranalisisnya pengaruh kompetensi digital pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan meningkatkan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu Administrasi Pendidikan mengenai kompetensi digital dan produktivitas kerja

2. Bagi Lembaga

Penelitian ini bermanfaat sebagai masukan dan peninjauan kembali terkait peningkatan kompetensi digital terhadap produktivitas kerja

3. Bagi Program Studi Administrasi Pendidikan

Penelitian ini dapat menambah bacaan dalam bidang ilmu administrasi Pendidikan

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah referensi dan masukan bagi pembaca sebagai bahan pengembangan ilmu berdasarkan penelitian terdahulu.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan Batasan terkait variabel yang diteliti, subjek ataupun lokasi penelitian, materi yang dikaji, dan sebagainya. Dengan adanya ruang lingkup penelitian maka pembahasan akan lebih terfokus dan tidak melebar pada cakupan yang lebih luas (Afrianto, 2020). Dengan demikian, ruang lingkup penelitian pada penelitian ini yaitu difokuskan pada variabel pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja pegawai, penelitian dilakukan pada ASN di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Jl.Pasteur No.31, Pasir Kaliki, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 401 sebagai objek penelitian. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu Januari – Juli 2025. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja pegawai.