BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Transformasi di ranah digital telah mendatangkan perubahan signifikan di berbagai bidang, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Di era saat ini, tugas-tugas administratif sudah tidak lagi menjadi fokus utama organisasi; sebaliknya, mereka harus menyertakan kemampuan digital dalam kompetensi dasar karyawan mereka. The Impact of Digital Era Transformation on Human Resource Management Artikel ini menjelaskan bagaimana digitalisasi telah mengubah pendekatan manajemen SDM, dimana pengembangan kemampuan digital, penggunaan teknologi yang efisien, dan analisis data yang cermat kini menjadi kunci dalam pengambilan keputusan strategis. Dalam era digital yang inovatif harus mengelola SDM yang tidak hanya kompeten tapi juga terus menerus ditingkatkan kemampuannya untuk mengatasi ketidakcukupan keterampilan, meningkatkan produktivitas, dan beradaptasi dengan inovasi teknologi yang cepat berubah.

Perubahan paradigma dalam pengelolaan SDM ini terlihat jelas dari pergeseran fokus dari tugas administratif ke arah strategis sejak adanya revolusi digital. Keterampilan digital menjadi komponen krusial dalam profil karyawan modern. Organisasi kini harus lebih fleksibel dan adaptif dalam mengelola sumber daya manusia, dengan menekankan pada pengembangan keterampilan yang relevan dengan teknologi terkini, yang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan (Novita et al., 2023). Pentingnya

keterampilan digital terus meningkat seiring dengan kemajuan digital. Kemampuan seperti literasi teknologi, analisis data, dan kemahiran dalam menggunakan perangkat digital menjadi sangat penting di tempat kerja saat ini. Organisasi perlu menyediakan program pelatihan yang memadai untuk memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan zaman. Rekrutmen dan manajemen SDM juga harus beradaptasi dengan pendekatan yang berfokus pada kompetensi untuk mendukung efektivitas pengelolaan SDM (Leni, 2018). Pendekatan yang lebih strategis dalam MSDM memungkinkan organisasi untuk secara akurat menentukan kebutuhan keterampilan dan responsif terhadap inovasi teknologi. Pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan meningkatkan efisiensi dalam rekrutmen, sementara analisis data mendukung pembuatan keputusan yang lebih baik. Namun, tantangan terbesar adalah kesenjangan keterampilan yang masih ada, yang memerlukan komitmen dari perusahaan untuk memberikan pelatihan berkelanjutan dan mempersiapkan manajer SDM dengan keterampilan digital yang diperlukan (Dolan et al., 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran krusial dalam mengelola dan mengembangkan SDM agar mampu menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dari transformasi digital. Implementasi teknologi digital dalam MSDM di kecamatan dapat meliputi rekrutmen dan seleksi online, pelatihan dan pengembangan SDM. Namun, implementasi, seperti keterbatasan infrastruktur, kurangnya kompetensi digital SDM, resistensi terhadap perubahan, dan isu keamanan data. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas MSDM di kecamatan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasinya. Transformasi digital telah menjadi fenomena global, mendorong perubahan fundamental di berbagai sektor kehidupan, termasuk pemerintahan. Di era Revolusi Industri 4.0, digitalisasi bukan lagi sekadar pilihan, melainkan keharusan bagi lembaga publik untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pelayanan publik (Susilawati dkk., 2023). Pemerintah, sebagai entitas yang bertanggung jawab atas penyediaan pelayanan publik, harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi agar dapat menyediakan pelayanan yang cepat, mudah, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks (Hidayatullah dkk., 2024). Transformasi digital dalam MSDM di kecamatan seringkali menghadapi kendala Di era digital yang dinamis, transformasi digital telah menjadi imperatif bagi organisasi, termasuk sektor publik. Pemerintah daerah, khususnya kecamatan sebagai garda depan pelayanan publik, dituntut untuk beradaptasi dengan teknologi digital guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan.

Dengan demikian, transformasi digital dalam pelayanan publik bukanlah proses yang instan. Transformasi digital ini membutuhkan pendekatan yang komprerensif dan berkelanjutan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, mulai dari pemerintah pusat dan daerah, dunia usaha, akademisi, hingga masyarakat.

Dalam perkembangan era digital, pemerintah dituntut untuk melakukan transformasi digital guna meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas kinerja sumber daya manusia (MSDM). Kecamatan sebagai salah satu unit

pelayanan terdepan juga tidak terlepas dari tuntutan tersebut. Namun, dalam implementasinya masih ditemukan beberapa fenomena sebagai berikut:Adaptasi Teknologi Digital yang Belum Merata, Penerapan teknologi digital di lingkungan kecamatan belum diikuti dengan kemampuan adaptasi yang merata di kalangan pegawai. Sebagian pegawai mampu memanfaatkan teknologi dengan baik, sementara yang lain masih mengalami kesulitan dalam penggunaannya. Hal ini menyebabkan ketimpangan dalam penyelesaian tugas dan berdampak pada kinerja organisasi. Kemampuan Digital Pegawai yang Masih Terbatas, Masih terdapat pegawai yang belum memiliki keterampilan digital yang memadai, seperti pengoperasian sistem informasi atau aplikasi pelayanan. Keterbatasan ini menghambat proses kerja, memperlambat pelayanan, dan menurunkan efektivitas MSDM secara keseluruhan. Kurangnya Penyesuaian terhadap Perubahan, Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan teknologi, tetapi juga perubahan pola kerja dan budaya organisasi. Namun, masih ada pegawai yang belum siap menghadapi perubahan tersebut, baik dari segi pola pikir maupun kebiasaan kerja. Kondisi ini memunculkan resistensi terhadap sistem baru dan menghambat proses transformasi digital.

Pada tahun 2023 Pemerintah Provinsi JawaTimur melalui Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jawa Timur mengeluarkan inovasi daerah dalam rangka mewujudkan peran transformasi digital dalam upaya mendukung inovasi-inovasi daerah yakni meluncurkan Aplikasi Jatim Berdasi (Jawa Timur Berdaya dengan Inovasi). Jatim Berdasi merupakan implementasi inovasi daerah yang diadopsi dari transformasi digital dalam

rangka memudahkan daerah-daerah di Provinsi Jawa Timur dalam menginput inovasi-inovasinya sehingga proses pendaftaran dan pelaporan inovasi daerahtidak lagi secara manual. Sebelum diluncurkannya inovasi jatim berdasi, pemerintah daerah baik kota/kabupaten di Jawa Timur harus mengumpulkan berkas-berkas yang dibutuhkan secara manual untuk melaporkan hasil inovasi daerahnya kepada pemerintah provinsi Jawa Timur. Penerapan inovasi aplikasi Jatim Berdasi di Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Provinsi Jawa Timur diharapkan berhasil sebagai perwujudan peran transformasi digital. Namun, keberhasilan dalam mewujudkan peran transformasi digital melalui aplikasi Jatim Berdasi guna meningkatkan indeks inovasi daerah tersebut sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) dalam pemerintah provinsi dan pemerintah daerah dalam memanfaatkan aplikasi Jatim Berdasi dengan sebaik-baiknya. Penerapan inovasi Aplikasi Jatim Berdasi juga diharapkan mampu meningkatkan daya saing inovasi daerah di Jawa Timur. Para stakeholder akan saling berkolaborasi dalam menciptakan dan meluncurkan inovasi-inovasi terbaiknya yang mampu menyelesaikan permasalahan, mempermudah pekerjaan, maupun menjawa kebutuhan yang ada dan sesuai dengan daerahnya masing-masing. Aplikasi Jatim Berdasi merupakan wadah bagi pemerintah daerah di Jawa Timur dalam mengajukan dan melaporkan inovasi daerahnya kepada Pemerintah Provinsi melalui BRIDA Provinsi Jawa Timur serta berfungsi sebagai alat untuk menganalisis dan mengevaluasi kesiapan sebuah inovasi berdasarkan 20 indikator yang telahditetapkan. Aplikasi ini juga merupakan wujud daripada peran

transformasi digital dalam pemerintahan menjalankan tugas dan pekerjaannya serta diharapkan dengan adanya aplikasi ini dapat meningkatkan indeks inovasi daerah dan mendorong kolaborasi antara pemerintah dan masyarakat. Melalui inovasi Aplikasi Jatim Berdasi, Jawa Timur berkomitmen menjadi provinsi yang lebih inovatif dan berdaya saing tinggi di tingkat nasional. Transformasi digital kini menjadi kebutuhan strategis untuk meningkatkan kualitas layanan di era industri 4.0. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) secaraluas di berbagai lembaga pemerintahan bertujuan untuk merampingkan proses birokrasi dan memperkuat implementasi e-government(Isma et al., 2025). Transformasi digital ini menjadi pendorong penting untuk menciptakan ekonomi yang lebih efisien, inovatif, dan inklusif (Sinaga, 2025). Transformasi digital dalam sektor publik menjadi respons terhadap tuntutan masyarakat modern yang menginginkan layanan publik yang cepat, mudah diakses, dan terpercaya. Menurut West, transformasi digital pelayanan publik tidak hanya menyangkut penyediaan teknologi, tetapi juga perubahan budaya organisasi pemerintahan untuk lebih responsif terhadap kebutuhan Masyarakat (Enala & Serano, 2025).

Di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, implementasi transformasi digital dalam sektor pemerintahan menunjukkan dinamika tersendiri, khususnya terkait pengelolaan SDM aparatur. Pergeseran menuju administrasi berbasis digital juga menuntut perubahan budaya kerja, namun resistensi terhadap perubahan masih ditemukan dan berdampak pada efektivitas kinerja serta

kolaborasi internal. Selain itu, masih muncul pertanyaan mengenai sejauh mana transformasi digital telah berkontribusi terhadap percepatan, transparansi, dan akuntabilitas pelayanan publik di wilayah tersebut. Kesenjangan literasi digital di kalangan aparatur menunjukkan perlunya penguatan kompetensi pegawai agar pelaksanaan digitalisasi dapat berlangsung secara optimal dan berkelanjutan.Situasi tersebut menjadikan Kecamatan Lowokwaru sebagai lokasi yang relevan untuk meneliti keterkaitan antara transformasi digital dan efektivitas manajemen SDM. Penelitian ini diarahkan untuk mengidentifikasi peluang serta hambatan dalam implementasi digitalisasi, sekaligus merumuskan strategi pengembangan SDM yang selaras dengan tuntutan teknologi. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan rekomendasi bagi pengelolaan SDM di sektor publik, menjelaskan hambatan teknis maupun kultural yang muncul dalam adopsi teknologi digital, serta menjadi dasar penyusunan kebijakan peningkatan kompetensi aparatur dan kualitas pelayanan masyarakat. Namun demikian, tantangan berupa resistensi budaya, keterbatasan literasi digital, dan isu keamanan data memerlukan perhatian serius, terutama pada tingkat kecamatan. Untuk itu peran transformasi digital di Kantor Kecamatan dan tidak hanya terbatas pada penerapan teknologi, tetapi juga melibatkan perubahan budaya kerja aparatur negara yang berbasis pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja(Khan,2021). Beberapa penelitian terkait transformasi digital dalam penerapan manajemen SDM pada lima tahun terakhir sebagian besar penelitian yang ada cenderung fokus pada inovasi teknologi dalam pelayanan publik,tanpa secara mendalam mengkaji dampaknya pada pengelolaan sumber daya manusia

(SDM) dan kinerja internal organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas manajemen SDM menjadi penting sebagai langkah mendukung reformasi birokrasi yang modern, adaptif, dan berkelanjutan. Berdasarkan fenomena yang terjadi, dapat disimpulkan bahwa implementasi transformasi digital di kecamatan masih menghadapi berbagai kendala yang berdampak pada efektivitas sumber daya manusia. Ketidakmerataan dalam adaptasi teknologi menunjukkan bahwa belum semua pegawai mampu mengikuti perkembangan digital secara optimal. Selain itu, keterbatasan kemampuan digital yang dimiliki pegawai menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan tugas berbasis teknologi. Di sisi lain, kurangnya kesiapan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan, baik dari segi pola kerja maupun budaya organisasi, juga memperlambat proses transformasi yang sedang berlangsung. Secara keseluruhan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital belum sepenuhnya mampu meningkatkan efektivitas MSDM di kecamatan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih optimal, seperti peningkatan kompetensi digital pegawai, pelatihan berkelanjutan, serta dukungan organisasi dalam mendorong perubahan agar transformasi digital dapat berjalan secara maksimal dan memberikan dampak positif terhadap kinerja pelayanan publik.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi di kecamatan lowok waru kota malang peneliti tertarik untuk melekukan penelitian dengan judul : PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP EFEKTIVITAS MANAJEMEN SDM DIKECAMATAN LOWOK WARU KOTA MALANG.

1.2.Rumusan Masalah

Sebagaimana dibahas dilatar belakang tersebut,sehingga rumusan masalah yang diambil dalam riset ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh transformasi digital terhadap SDM di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas SDM di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang?

1.3.Tujuan Penelitian

Sebagaimana dibahas pada rumusan masalah tersebut,sehingga tujuan ini diriset :

1. Untuk mengetahui pengaruh transformasi digital terhadap SDM di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
2. Untuk Mengetahui pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas SDM di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

1.4.Paradikma Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada paradikma positivisme,dimana penelitian berfokus pada pengukuran fenomena secara objektif dan kuantitatif. Paradikma memandang realitas sebagai sesuatu yang tetap dan dapat diukur melalaui data empiris. Dengan menggunakan paradikma positivisme, penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh traanformasi digital terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia. Dalam para dikma ini,peneliti berperan sebagai pengamat independen,yang bertujuan untuk menemukan keteraturan atau pola yang menjadi dalam hubungan variabel yang diteliti.Hasil dari penelitian ini akan berupa data

numerik yang akan dianalisis secara stastistikuntuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menjelaskan sejauhmana variabel-variabel independen,yakni pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia,memiliki pengaruh terhadap variabel dependen,yakni efektiviatas manajemen sumber daya manusia.Penelitian berusaha untuk menguji dan memvalidasi pengaruh tersebut berdasarkan data yang diperoleh dari samples responden yang dipilih secara acak.

Paradikma positivisme ini akan membimbing penelitian dalam proses pengumpulan data melalui kuisoner terstruktur dan analisis stastistik,sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.

1.5.Manfaat Penelitian

Sebagaimana dibahas pada tujuan penelitian tersebut,sehingga manfaat dari riset ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

   Adapun sebuah harapan dari hasil riset ini adalah untuk secara tidak langsung akan menambah ilmu serta akan mendapatkan pemahaman kesinambungan dengan kualitas kinerja,bahkan sampai dapat mendalami ilmu pengetahuan antara kajian teoritis terkait dengan kualitas efektitas MSDM.

2. Manfaat Praktis

   Diharapkan bagi kantor dari hail riset ini memberikan kontribusi ysng secara efektif serta mampu memberikan sebuah pertimbangan yang baik dalam menjalankan tugas serta fungsi ysng jauh lebih baik.

1.6.Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah:

Penelitian ini difokuskan pada analisis mengenai pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan tingkat kecamatan, yaitu Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Transformasi digital yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup pemanfaatan teknologi informasi dalam berbagai proses manajemen SDM, antara lain proses rekrutmen dan seleksi pegawai, peningkatan kompetensi, penilaian kinerja, pelayanan administrasi kepegawaian, serta penerapan sistem informasi kepegawaian berbasis digital.Kajian mengenai efektivitas manajemen SDM diarahkan pada aspek peningkatan efisiensi pekerjaan pegawai, percepatan layanan administrasi, keakuratan informasi kepegawaian, optimalisasi koordinasi antar bagian, serta peningkatan mutu pelayanan internal. Subjek penelitian dibatasi pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Lowokwaru sebagai responden.

Ruang lingkup penelitian secara geografis hanya meliputi Kantor Kecamatan Lowokwaru, sehingga hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan ke seluruh instansi pemerintah, melainkan terbatas pada kondisi yang ada di kecamatan tersebut.