

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi sektor publik. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Darmawan & Aliya, 2024). Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Perkembangan teknologi informasi yang pesat telah membawa perubahan signifikan dalam sistem kerja organisasi. Kondisi ini mendorong organisasi, khususnya instansi pemerintah, untuk melakukan transformasi digital sebagai upaya meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi kerja (Putri, 2023). Transformasi digital merupakan proses perubahan dari sistem kerja manual menuju sistem berbasis teknologi digital yang terintegrasi, sehingga mampu mempercepat proses kerja, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik (Zhai et al., 2022).

Di Indonesia, penerapan transformasi digital di sektor pemerintahan diperkuat melalui kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018. Kebijakan ini menuntut instansi pemerintah untuk mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dan pelayanan publik. Namun demikian, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kesiapan infrastruktur teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia sebagai pengguna utama sistem digital (Darmawan & Aliya, 2024).

Untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia pada UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Padang, disajikan data jumlah pegawai berdasarkan status kepegawaian. Data ini digunakan untuk memahami komposisi pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan tugas administrasi pimpinan.

Tabel 1.1 Data Pegawai UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian

No	Status Kepegawaian	Jumlah Pegawai	Presentase
1	ASN	35 Orang	60,35%
2	Non-ASN / PPK / Tenaga Pendukung	23 Orang	39,65%
Total		58 Orang	100%

Sumber: Data Primer, (2026).

Berdasarkan tabel 1.1 data kepegawaian, jumlah pegawai pada UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Padang sebanyak 58 orang. Pegawai berstatus ASN berjumlah 35 orang (60,35%), sedangkan Non-ASN/PPPK/Tenaga Pendukung sebanyak 23 orang (39,65%). Komposisi ini menunjukkan bahwa ASN mendominasi struktur kepegawaian, sementara pegawai Non-ASN berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan tugas administratif dan teknis. Perbedaan status kepegawaian tersebut menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam mendukung pelaksanaan transformasi digital di lingkungan instansi. Perbedaan status kepegawaian tersebut menunjukkan adanya variasi latar belakang pegawai yang berpotensi memengaruhi kesiapan dalam menghadapi penerapan sistem kerja berbasis digital.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai di Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Padang, diperoleh gambaran awal mengenai penerapan transformasi digital, kompetensi digital, pelatihan digital, serta kinerja pegawai. Hasil observasi tersebut disajikan secara ringkas pada table 1.2

Tabel 1. 2 Observasi Awal

No	Pernyataan	Ya	Tidak
----	------------	----	-------

Transformasi Digital (X1)			
1	Apakah dinas telah menerapkan sistem kerja berbasis digital	20 (100%)	0 (0%)
2	Apakah aplikasi atau sistem digital digunakan dalam pekerjaan sehari-hari	18 (90%)	2 (10%)
3	Apakah penerapan digitalisasi mempermudah proses kerja pegawai	17 (85%)	3 (15%)
Kompetensi Digital (X2)			
4	Apakah pegawai mampu menggunakan teknologi dan sistem digital yang tersedia	17 (85%)	3 (15%)
5	Apakah masih terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam penggunaan teknologi digital	14 (70%)	6 (30%)
6	Apakah kompetensi digital sangat di butuhkan dalam menunjang pekerjaan pegawai	20 (100%)	0 (0%)
Pelatihan Digital (X3)			
7	Apakah dinas pernah menyelenggarakan pelatihan digital bagi pegawai	18 (90%)	2 (10%)
8	Apakah pelatihan digital yang di berikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	16 (80%)	4 (20%)
9	Apakah pelatihan digital meningkatkan kemampuan kinerja pegawai	17 (85%)	3 (15%)
Kinerja Pegawai (Y)			
10	Apakah kinerja pegawai meningkat setelah penerapan sistem digital	18 (90%)	2 (10%)
11	Apakah digitalisasi berdampak positif terhadap kecepatan dan kualitas kerja	19 (95%)	1 (5%)
12	Apakah produktivitas pegawai meningkat setelah adanya pelatihan digital	17 (85%)	3 (15%)

Sumber: Data Primer, (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil survei awal Kinerja Pegawai pada UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Padang masih belum optimal, dimana terdapat responden yang memberikan jawaban tidak setuju pada beberapa pertanyaan. Seperti belum meningkatnya kinerja pegawai, digitalisasi belum berdampak positif terhadap kecepatan dan kualitas kerja dan untuk produktivitas pegawai belum meningkat secara signifikan setelah adanya pelatihan digital.

Permasalahan pada variabel transformasi digital pada pegawai UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Padang yaitu aplikasi atau sistem digital belum dapat dimanfaatkan dalam pekerjaan sehari-

hari, dan penerapan digitalisasi belum bisa mempermudah proses kerja pegawai. selanjutnya tabel Kompetensi Digital pada pegawai UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Padang masih terdapat permasalahan mengenai kompetensi digital belum optimal pada aspek dimana pegawai belum mampu menggunakan teknologi dan sistem digital yang tersedia dan Masih terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam penggunaan teknologi digital.

Selanjutnya permasalahan mengenai Pelatihan Digital pada pegawai UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Padang yaitu Dinas belum tepat sasaran dalam menyelenggarakan pelatihan digital bagi pegawai dan pelatihan digital yang di berikan belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga pelatihan digital belum mampu meningkatkan kemampuan kinerja pegawai.

Jika dilihat dari komposisi usia pegawai di UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Padang terdiri dari pegawai usia produktif hingga pegawai dengan usia mendekati masa pensiun. Perbedaan rentang usia tersebut berpotensi memengaruhi kemampuan adaptasi terhadap teknologi digital. Pegawai dengan usia lebih muda cenderung lebih cepat menerima dan menguasai teknologi, sementara pegawai usia lebih senior membutuhkan pendampingan dan pelatihan yang lebih intensif. Perbedaan tingkat kemudahan dan kendala dalam penggunaan sistem digital tersebut diduga tidak terlepas dari karakteristik pegawai, salah satunya berdasarkan kelompok usia.

Tabel 1. 3 Kelompok Usia

No	Umur	Jumlah Pegawai	Presentase
1	25-34 Tahun	14 Orang	24,14%
2	35-44 Tahun	16 Orang	27,59%
3	45-55 Tahun	28 Orang	48,28%
Total		58 Orang	100%

Sumber: Data Primer, (2026)

Sebagai upaya meningkatkan kompetensi digital, instansi telah melaksanakan berbagai kegiatan pelatihan digital bagi pegawai. Berdasarkan hasil observasi, sebagian besar responden menilai bahwa pelatihan tersebut memberikan manfaat nyata dalam membantu meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa responden yang merasa bahwa materi pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan digital masih perlu disempurnakan, baik dari sisi kesesuaian materi, pengaturan frekuensi pelatihan, maupun pemerataan kesempatan bagi seluruh pegawai untuk mengikuti pelatihan. Kondisi tersebut mendorong instansi untuk menyelenggarakan pelatihan digital sebagai upaya meningkatkan kompetensi dan kesiapan pegawai dalam menghadapi sistem kerja berbasis digital.

Tabel 1. 4 Data Pelatihan Digital

No	Jenis Aplikasi Digital	Bentuk Pelatihan	Frekuensi Pelatihan
1	Sibangda	Bimbingan Teknis / Sosialisasi	1 kali per 3 bulan
2	Srikandi	Pelatihan Teknis Aplikasi Arsip Digital	1 kali per 3 bulan
3	SIPD	Pelatihan Pengelolaan Perencanaan dan Penganggaran	1 kali per 3 bulan
4	Aplikasi SPJ	Pelatihan Penyusunan dan Pelaporan SPJ Digital	1 kali per 1–3 bulan
5	Coretax	Sosialisasi dan Pelatihan Perpajakan Digital	1 kali per 3 bulan
6	SAKTI	Pelatihan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi	1 kali per 3 bulan
7	DJP Online	Pelatihan Pelaporan Pajak Elektronik	1 kali per 1–3 bulan

Sumber: Data Primer, (2026)

Dari sisi kinerja, penerapan digitalisasi dan pelatihan digital pada umumnya dipandang memberikan dampak yang positif. Namun demikian, peningkatan kinerja tersebut belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai. Hal ini diduga berkaitan dengan

adanya perbedaan tingkat kompetensi digital, variasi usia pegawai, serta tingkat kesesuaian dan efektivitas pelatihan digital yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa instansi telah menerapkan sistem kerja berbasis digital dan secara umum digitalisasi serta pelatihan digital dinilai memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, peningkatan kinerja tersebut belum dirasakan secara optimal oleh seluruh pegawai. Hal ini tercermin dari masih adanya perbedaan tingkat kompetensi digital, variasi karakteristik usia pegawai, serta pelatihan digital yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas penerapan transformasi digital, kompetensi digital, dan pelatihan digital terhadap kinerja pegawai masih perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital, kompetensi digital, dan pelatihan digital terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Padang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura kota padang?
2. Bagaimanakah kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura kota padang?

3. Bagaimanakah pelatihan digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Padang
4. Bagaimanakah transformasi digital, kompetensi digital dan pelatihan digital secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura kota padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitiannya yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura kota padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura kota padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan digital terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan tanaman pangan dan hortikultura kota padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh transformasi, kompetensi digital dan pelatihan digital secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan hortikultura kota padang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Kontribusi Teoretis pada Ilmu SDM dan Organisasi

Hasil studi ini akan memperkaya literatur dan kerangka teoretis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Ilmu Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan era disrupsi digital. Kami memberikan bukti empiris mengenai korelasi simultan antara faktor pemicu strategis Transformasi Digital, faktor kesiapan individu Kompetensi Digital, dan faktor intervensi Pelatihan Digital terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di lingkungan birokrasi.

b. Model Kausalitas Terintegrasi

Penelitian ini berkontribusi dengan menyajikan model kausalitas yang terintegrasi. Model ini dapat digunakan sebagai fondasi bagi peneliti selanjutnya untuk menguji variabel mediasi atau moderasi dalam konteks Transformasi Digital, mengisi kekosongan yang jarang disentuh oleh studi terdahulu yang cenderung hanya berfokus pada hubungan dua variabel.

c. Landasan Perbandingan Kontekstual

Temuan penelitian ini dapat menjadi referensi komparatif bagi akademisi dan peneliti lain yang ingin membandingkan efektivitas Transformasi Digital pada berbagai sektor (sektor publik dan swasta) atau instansi yang berbeda, khususnya dalam konteks implementasi kebijakan (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) SPBE di Indonesia.

d. Manfaat praktis

a. Bagi instansi Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas

Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Padang

Memberikan umpan balik berbasis data kuantitatif mengenai keberhasilan program Pelatihan Digital dan kondisi Kompetensi Digital pegawai, serta menghasilkan rekomendasi strategis berbasis data untuk pengalokasian sumber daya secara lebih efektif dan efisien, khususnya dalam memprioritaskan program peningkatan kompetensi digital.

b. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran individu ASN maupun Non-ASN tentang pentingnya memiliki dan meningkatkan kompetensi digital secara mandiri sebagai kunci utama dalam menjaga relevansi dan nilai jual kinerja mereka di tengah perubahan budaya kerja yang semakin berbasis teknologi.

c. Bagi peneliti

Memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi peneliti mengenai tantangan nyata yang dihadapi dalam penerapan Transformasi Digital dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di sektor publik, sehingga dapat menjadi bekal dan bahan pertimbangan dalam menyusun serta mengembangkan penelitian ini di masa yang akan mendatang.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian lebih terarah dan tidak melebar, penelitian menetapkan Batasan masalah sebagai berikut:

1. Fokus pada Isu Digitalisasi

Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel utama yang mempengaruhi kinerja yaitu, Transformasi Digital, Kompetensi Digital, dan Pelatihan Digital. Kita tahu bahwa kinerja pegawai bisa dipengaruhi banyak faktor lain seperti suasana kerja (*organizational climate*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), atau gaya kepemimpinan. Namun, untuk menjaga fokus penelitian pada tema digitalisasi dan SDM, faktor-faktor eksternal tersebut tidak di masukkan dalam model penelitian ini.

2. Ruang Lingkup Lokasi

Penelitian ini hanya fokus pada Balai Mekanisasi Sarana dan Prasarana Pertanian Dinas Perkebunan Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Padang baik yang ASN maupun non-ASN yang memakai sistem digitalisasi dalam pekerjaan sehari-hari dalam suatu instansi.

3. Mengandalkan Pandangan Subjektif

Data untuk penelitian ini melalui kuesioner, yang artinya data yang di peroleh adalah persepsi atau pandangan dari responden (pegawai) itu sendiri. Hasil temuan sangat bergantung pada sejauh mana responden jujur dan akurat dalam memberikan penilaian.