

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat di era digital saat ini telah mentransformasi hampir semua aspek kehidupan, termasuk pengelolaan pemerintahan. Transformasi digital telah menjadi agenda strategis nasional yang diimplementasikan melalui program Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 132 Tahun 2022 (Peraturan Presiden 132, 2022). Program ini mewajibkan instansi pemerintah untuk mendigitalisasi layanan publik dan sistem administrasi guna mencapai birokrasi yang efisien, transparan, dan akuntabel. Perubahan ini menuntut pemerintah untuk tidak hanya menyediakan infrastruktur digital yang memadai, tetapi juga memastikan bahwa semua proses birokrasi berjalan secara terintegrasi dan berbasis data. Salah satu aspek yang paling terdampak oleh transformasi digital tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM), karena SDM merupakan aktor utama yang mengoperasikan dan memanfaatkan sistem pemerintahan digital

Dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), tuntutan transformasi digital tersebut mendorong munculnya inovasi sistem kepegawaian berbasis teknologi salah satunya adalah penerapan *Human Resource Information System* (HRIS), HRIS merupakan sistem berbasis teknologi informasi yang memungkinkan otomatisasi dan integrasi berbagai fungsi seperti rekrutmen, penggajian, manajemen absensi, pelatihan, hingga evaluasi kinerja dalam satu platform digital

yang terintegrasi Marler, J. H., & Parry, (2021). HRIS tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan strategis berbasis data melalui penyediaan informasi yang akurat dan real-time (Arin & Sumanti, 2024). Penerapan konsep HRIS tersebut juga tampak pada berbagai upaya digitalisasi yang dilakukan instansi pemerintah di Indonesia.

Di Indonesia, implementasi HRIS pada instansi pemerintah diwujudkan melalui berbagai platform, seperti Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), serta Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI) yang dikelola oleh Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Sirait et al., (2024); Suyanik & Winarti, (2025). Kedua sistem ini berperan sebagai pilar utama dalam mendukung agenda reformasi birokrasi digital menuju konsep *Good Governance dan Smart Government*. Berdasarkan integrasi data dan proses administrasi berbasis teknologi, diharapkan pengelolaan kepegawaian dapat dilakukan dengan lebih cepat, akurat, dan transparan.

Banyak studi mengungkapkan bahwa keberhasilan dalam menerapkan HRIS tidak hanya tergantung pada kesiapan infrastruktur teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai pengguna sistem. Menurut Arin dan Sumanti (2024); Dewi Susanti dan Anandha Budiantoro (2024); Maisharah et al., (2023) menekankan bahwa kemampuan digital pegawai, pandangan terhadap teknologi, dukungan dari manajemen, dan kesiapan organisasi adalah elemen penting yang mempengaruhi keefektifan penerapan HRIS. Hasil dari ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa rendahnya literasi digital,

ketidaknyamanan terhadap perubahan, kebiasaan kerja secara manual, dan kurangnya dukungan dari organisasi menjadi hambatan utama yang mengurangi optimalisasi sistem. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan HRIS sangat bergantung pada kesiapan digital dan sikap positif pegawai serta dukungan organisasi dalam memberikan pelatihan dan bimbingan yang cukup. Sesuai dengan hasil penelitian tersebut, kemajuan HRIS pada saat ini menunjukkan bahwa pengelolaan informasi tidak hanya menuntut kesiapan pegawai dalam mengoperasikan sistem, tetapi juga mendorong perubahan signifikan terhadap fungsi serta peran manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi.

Saat ini, HRIS telah berkembang menjadi sistem yang jauh lebih modern dan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. HRIS tidak lagi berfungsi hanya sebagai alat administratif untuk mencatat data pegawai, tetapi telah bertransformasi menjadi platform digital yang mendukung otomatisasi dan integrasi berbagai proses kepegawaian. Sistem HRIS masa kini dirancang untuk mempercepat layanan administratif dengan memanfaatkan teknologi yang mampu mengintegrasikan seluruh informasi sumber daya manusia dalam satu platform digital Maisharah et al., (2023). HRIS juga memberikan kemudahan bagi organisasi dalam mengelola data secara lebih efektif, meningkatkan akurasi informasi, serta memperkuat kolaborasi antarbagian melalui fitur-fitur yang mendukung proses administrasi, pengembangan kompetensi, dan manajemen kinerja pegawai. HRIS menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas manajemen SDM di era digital. HRIS sebagai sistem digital tidak terlepas dari pemahaman mengenai konsep digital itu sendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Konsep “digital” merujuk pada pemanfaatan teknologi berbasis data, sistem komputasi, dan perangkat elektronik untuk membuat proses kerja lebih cepat, terstandar, dan otomatis. Ini tidak hanya soal perangkat, tetapi juga memperkenalkan cara baru dalam berkomunikasi, mengelola informasi, dan mengambil keputusan berbasis data, sebagaimana dikemukakan Rahmadi & Rusmiati, (2025). Pemanfaatan teknologi juga tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM).

Digitalisasi pada SDM menggambarkan perubahan mendasar dari proses kerja manual menuju sistem berbasis teknologi yang lebih efisien, akurat, dan terintegrasi. Menurut Rahmadi & Rusmiati, (2025), transformasi ini diwujudkan melalui penerapan Electronic-Human Resource Management (e-HRM) yang memungkinkan organisasi mengotomatisasi berbagai fungsi kepegawaian, mempercepat alur administrasi, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan berbasis data. Sistem digital tersebut mendukung akses informasi secara real time, kolaborasi antar unit, dan penyediaan data kepegawaian yang lebih transparan. Namun demikian, keberhasilan digitalisasi sangat ditentukan oleh kesiapan pengguna, khususnya terkait literasi digital dan kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan teknologi baru, sehingga kesiapan sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam efektivitas e-HRM.

Penelitian oleh Sirait et al., (2024), menemukan bahwa penerapan HRIS melalui aplikasi SIASN masih berada pada tahap adaptasi dan belum berjalan merata di berbagai instansi pemerintah. Meskipun SIASN dirancang untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam administrasi kepegawaian,

praktiknya para pegawai masih menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya pemahaman pegawai terhadap persyaratan berkas, ketidaktelitian dalam pengentrian data, serta keterbatasan fungsionalitas aplikasi termasuk beberapa fitur yang belum dapat digunakan secara optimal sehingga harus diproses secara manual.

Kondisi diatas didukung dengan kondisi lapangan yang menunjukkan kesenjangan signifikan antara kebijakan digitalisasi pemerintah dan kesiapan digital ASN. Studi dari Rumata & Nugraha, (2020) mencatat bahwa hanya 44,9% ASN di Kementerian Komunikasi dan Informatika yang memiliki literasi digital kategori baik, sedangkan 13,7% berada di kategori rendah. Hal ini memperlihatkan sejumlah ASN masih kesulitan memahami dan menggunakan teknologi digital dalam tugas kedinasan, sehingga berdampak pada efektivitas penerapan sistem HRIS.

Berbeda dengan hasil penelitian dari Astrialita & Nafi'ah, (2025) memperlihatkan bahwa rata-rata literasi digital ASN di Kabupaten Sidoarjo sangat tinggi yaitu 82% dari 99 responden ASN dengan indikator *digital skill*, *digital culture*, *digital ethics*, dan *digital safety*. Temuan ini menegaskan bahwa sebagian ASN telah memiliki literasi digital yang cukup tinggi, karena adanya sarana dan prasarana terkait aksesibilitas internet serta adanya pelatihan atau kelas mengenai literasi digital. Dari uraian dapat disimpulkan keberhasilan implementasi HRIS sangat bergantung pada peningkatan kompetensi dan literasi digital pegawai.

Salah satu Provinsi di Indonesia yang telah mengimplementasikan HRIS yaitu Provinsi Sumatera Barat, sesuai dengan Indeks Literasi Digital 2021 yang

diterbitkan oleh Kominfo, Sumatera Barat memperoleh posisi ke-4 di tingkat nasional dengan nilai sebesar 3,61 Rizki et al., (2021). Hasil ini menjadikan Sumatera Barat sebagai daerah dengan tingkat literasi tertinggi di Pulau Sumatera, mengungguli provinsi-provinsi lainnya di pulau tersebut. Peringkat ini menandakan bahwa inisiatif untuk memperkuat budaya literasi di Sumatera Barat telah terlaksana dengan baik dan memberikan pengaruh yang signifikan untuk masyarakat setempat.

Berdasarkan data literasi digital Kementerian Perhubungan, yang diukur oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo), menunjukkan bahwa indeks literasi digital pada tahun 2022 masih rendah berada di level 3,47 dari skala 1-5. Hal ini juga terlihat pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat, Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) pada tahun 2025 menunjukkan bahwa masih rendahnya literasi digital pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dengan indeks literasi 49,70. Berdasarkan Lembar Kerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) 2024, instansi ini memiliki 82 ASN dengan sebagian besar berpendidikan S-1 dan S-2, namun kemampuan penguasaan teknologi informasi dinilai belum memadai (Madya, 2024). Dapat disimpulkan literasi digital di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat tergolong rendah, ini juga didukung oleh Statistik ASN Nasional.

Fenomena kesenjangan digital tersebut juga terlihat di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat, sebuah instansi teknis dengan aktivitas administrasi dan operasional yang tinggi. Sejalan dengan kebijakan reformasi digital, Dinas Perhubungan telah menerapkan SIASN untuk administrasi kepegawaian dan SRIKANDI untuk sistem kearsipan digital. Namun, implementasi di lapangan

masih dihadapkan pada berbagai kendala. Berdasarkan hasil pengamatan awal, Menurut Informan Y, salah satu Pegawai ASN Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat, 13 Oktober 2025 pukul 12.30 WIB, “pegawai yang memiliki persepsi negatif terhadap teknologi dan kemampuan digital rendah cenderung enggan menggunakan HRIS, sehingga adopsi sistem menjadi tidak optimal. Informan menambahkan bahwa sebagian pegawai masih merasa kurang siap menggunakan HRIS karena minimnya pelatihan dan pemahaman terhadap manfaat sistem, sementara pegawai muda menilai HRIS memudahkan administrasi dan mempercepat pekerjaan”. Kondisi ini mencerminkan adanya digital gap antara kebijakan pemerintah yang mendorong transformasi digital dan kesiapan sumber daya manusia di lapangan.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk memilih penelitian dengan topik untuk mengetahui kesiapan digital pegawai ASN terhadap Implementasi HRIS. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi persepsi dan kesiapan digital ASN terhadap penerapan HRIS, serta merumuskan strategi peningkatan kesiapan digital yang relevan dengan konteks birokrasi daerah. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan praktis bagi pemerintah daerah dalam memperkuat transformasi digital kepegawaian menuju tata kelola pemerintahan yang efisien, transparan, dan berbasis teknologi informasi.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini ditujukan untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) siap secara digital untuk menerapkan *Human*

Resource Information System (HRIS) di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menitikberatkan pada beberapa faktor penting, termasuk tingkat literasi digital pegawai yang meliputi keterampilan teknis, budaya digital, etika digital, dan keamanan digital yang menjadi fondasi dalam operasional penggunaan HRIS. Di samping itu, penelitian ini juga meneliti pandangan dan sikap pegawai terhadap sistem HRIS, termasuk penilaian mengenai kemudahan dalam penggunaan, manfaat teknologi, serta kenyamanan dalam beradaptasi terhadap perubahan digital yang ada. Selanjutnya, penelitian ini juga mengkaji berbagai tantangan yang muncul dalam penerapan aplikasi SIASN dan SRIKANDI, baik dari sudut pandang kompetensi pegawai maupun kendala teknis yang bisa mengganggu efektivitas pemakaian sistem. Dukungan dari organisasi, tersedianya infrastruktur digital, serta kesenjangan antara kebijakan transformasi digital yang ditetapkan pemerintah dan kenyataan di lapangan juga merupakan bagian penting dari fokus studi ini. Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam mengenai tingkat kesiapan digital ASN serta merumuskan strategi yang diperlukan untuk meningkatkan kapasitas pegawai agar penerapan HRIS dapat berlangsung lebih efisien dan sejalan dengan agenda reformasi birokrasi yang berbasis digital.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana persepsi pegawai ASN terhadap implementasi Human Resource Information System (HRIS) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana kesiapan penggunaan digital pegawai ASN dalam menghadapi penerapan HRIS di lingkungan kerja Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah diatas:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan persepsi pegawai ASN terhadap implementasi *Human Resource Information System (HRIS)* pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk menganalisis tingkat kesiapan digital ASN dalam menghadapi penerapan HRIS di lingkungan kerja Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi dan sumber informasi bagi siapa pun yang ingin meneliti atau memahami persepsi serta kesiapan digital pegawai ASN dalam penerapan sistem HRIS, khususnya di lingkungan instansi pemerintahan.

b. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian dilihat dari segi praktik, diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya, diantaranya:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai penerapan sistem Human Resource Information System (HRIS) di instansi pemerintahan, khususnya dalam konteks persepsi dan kesiapan digital pegawai ASN. Selain itu, penelitian ini juga dapat mengasah kemampuan analisis peneliti dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi HRIS, membandingkan teori dengan fakta di lapangan, serta menerapkan secara langsung ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan pada situasi kerja nyata di lingkungan birokrasi pemerintahan.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang membahas topik manajemen sumber daya manusia dan transformasi digital di sektor publik.

c. Bagi Instansi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dalam mengevaluasi dan mengoptimalkan implementasi HRIS. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana persepsi pegawai terhadap sistem yang diterapkan, menilai sejauh mana kesiapan digital ASN, serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi selama proses implementasi. Dengan demikian, instansi dapat menyusun strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi digital pegawai, memperbaiki sistem pelatihan, serta memperkuat dukungan organisasi agar tujuan digitalisasi birokrasi dapat tercapai secara optimal.