

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era digital yang terus berkembang, organisasi diberbagai sektor semakin menyadari betapa pentingnya memahami dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja secara efisien. Sebelumnya pekerjaan dikerjakan secara manual akan tetapi dimasa kini sudah menerapkan pekerjaan yang digital. Digitalisasi merupakan perubahan dari bentuk analog atau manual kebentuk digital. Seperti dalam persuratan yang sudah menggunakan sebuah sistem aplikasi dalam mengirim surat. Digitalisasi telah mengubah sifat pekerjaan secara mendasar, sehingga memunculkan keinginan akan keterampilan dan kemampuan baru agar berhasil beroperasi di lingkungan yang berubah dengan cepat. Organisasi harus memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin berkembang, serta lingkungan kerja virtual dan fleksibel, untuk mengidentifikasi, menilai, dan meningkatkan kompetensi digital pegawainya. Hal ini memungkinkan organisasi untuk memastikan bahwa mereka memiliki pegawai yang mampu menangani tekanan dan peluang yang disebabkan oleh digitalisasi. Digitalisasi juga memberikan landasan untuk mengevaluasi strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, termasuk pelathan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di era digital.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi sektor pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dikembangkan agar meningkatkan kemampuan kerjanya. Pengembangan sumber daya manusia menjadi semakin penting

dalam meningkatkan keterampilan pegawai di era pemerintahan digital. Seiring dengan transformasi menuju pemerintahan yang lebih terkoneksi secara digital, pegawai dituntut untuk memperoleh keterampilan digital sebagai aset strategis sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 9 menjelaskan bahwasannya pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu peningkatan keterampilan pegawai lebih diperhatikan, karena semakin majunya zaman dan digitalisasi menjadi tuntutan untuk pegawai lebih terampil dalam penggunaan teknologi.

Digitalisasi menjadi pendorong utama perubahan, dan keterampilan digital menjadi kunci dalam memastikan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Di tengah tuntutan perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks, keterampilan digital menjadi landasan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang dinamis. Lebih dari sekadar alat administratif, keterampilan digital memungkinkan pegawai untuk mengelola data dengan efisien, meningkatkan akurasi pelaporan, dan menyederhanakan proses administratif. Keamanan informasi dan manajemen risiko juga menjadi bagian dari keterampilan digital, melibatkan pemahaman yang mendalam terhadap keamanan data dan informasi yang bersifat sensitif. Dengan penguasaan keterampilan digital, pegawai dapat mengambil peran sebagai agen inovasi, memberdayakan diri mereka

untuk menjadi aparaturnya yang inovatif dan responsif terhadap digitalisasi dalam pekerjaan dengan pemberian pelatihan.

Pemberian pelatihan lebih dalam meningkatkan kompetensi setiap pegawai yang ada di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Dengan melakukan pemberian pelatihan secara khusus terhadap pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai sehingga menciptakan pegawai yang berkompeten. Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan memelihara perpustakaan dan arsip di tingkat provinsi yang berletak di Kota Bandung. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat Jawa Barat memiliki tugas pengelolaan perpustakaan, pengelolaan arsip, pelatihan dan pendidikan, digitalisasi dan teknologi informasi, serta pemberian pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugpegawainya, beberapa pekerjaan dilakukan secara digital dan konvensional. Seperti dalam pemberian pelayanan, dalam pemberian pelayanan perpustakaan telah menggunakan sebuah sistem aplikasi yang memudahkan para pengunjung untuk mencari buku serta peminjaman buku dilakukan dengan sebuah aplikasi.

Tantangan dalam menciptakan pegawai yang kompeten harus diperhatikan. Pegawai yang tidak kompeten akan menimbulkan beberapa masalah sehingga dapat memengaruhi rendahnya produktivitas, kurangnya keterampilan dalam penggunaan teknologi, kualitas pekerjaan yang tidak baik, kurangnya kemandirian dalam melakukan pekerjaan, dan kesulitan dalam pengukuran kinerja. Menurut Mc Clelland yang dikutip

oleh Sedarmayanti dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil” (2019), menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik.

Karakteristik dalam kompetensi menjadi landasan dasar dalam berperilaku dan berfikir. Spencer dan Spencer (1993:9) dalam Wibowo menyebutkan beberapa karakteristik yang harus diperhatikan dalam menciptakan pegawai yang kompeten, seperti: Pertama motif, sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Seperti motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tujuan tertentu.

Kedua, karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi, seperti kecepatan reaksi dan keterampilan penggunaan teknologi itu termasuk karakteristik fisik.

Ketiga konsep diri merupakan sikap dan nilai-nilai dalam membangun kepercayaan diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam setiap situasi. Keempat, pengetahuan harus dimiliki oleh setiap orang dalam bidang tertentu seperti, dalam pekerjaan kita dapat menggunakan target skor dalam mengukur pengetahuan dan keterampilan agar mencapai prestasi kerja. Hal terakhir yang harus diperhatikan dalam menciptakan pegawai yang kompeten yaitu keterampilan, keterampilan merupakan kemampuan mengerjakan tugas tertentu yang dilatih agar menjadikan pegawai yang kompeten. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi yang berdampak baik pada budaya

organisasi dan kompetensi individual. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat perlu melakukan peningkatan dalam menciptakan pegawai yang kompeten dalam penggunaan

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti melihat *gap*/fenomena dalam pegawai yang belum maksimal dalam penguasaan teknologi dan tidak pahamnya pegawai dalam teknologi yang digunakan. Hal ini menunjukkan masih kurangnya pegawai dalam penggunaan teknologi yang mana teknologi dapat membantu para pegawai dalam meningkatkan kuliatas pekerjaan dan produktivitas pekerjaan dalam era digitalisasi.

Peneliti juga menduga kurangnya penguasaan atau keterampilan dalam teknologi oleh para pegawainya dapat dilihat disaat menerima kunjungan dari sekolah yang menampilkan video dan gambar hanya mengandalkan pegawai tertentu yang disaat pegawai tersebut ada keperluan lain didalam penerimaan kunjungan tersebut tidak ada yang bisa menangani untuk menampilkan audio serta visualnya. Oleh karena itu peneliti menemukan masalah yaitu, kurangnya pemberian pelatihan dalam penguasaan teknologi di Dinas Perpsutakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, kurangnya pemberian pelatihan dapat dilihat dari terhambatnya suatu pekerjaan akibat keterampilan yang mereka miliki masih kurang. Dalam penggunaan teknologi itu harus adanya pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawai untuk meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian edukasi atau pengetahuan mengenai teknologi diperlukan agar setiap pegawai sadar terhadap pengembangan dari masing-masing individu pegawai supaya meningkatkan

keterampilan. Kurangnya terampil akibat pengetahuan mengenai teknologi yang digunakan masih kurang dimiliki oleh para pegawai sehingga membutuhkan pelatihan dan edukasi kepada pegawai mengenai penggunaan teknologi tersebut. Masalah kompetensi dapat mencakup beberapa karakteristik seperti, motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, serta keterampilan.

Penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang berjudul “Analisis Kompetensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang” oleh Indra Wahyudin, dkk dengan menggunakan teori yang sama dari Spencer dan Spencer dalam Sudarmanto (2009) yang menjelaskan pemahaman pegawai dalam menggunakan teknologi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang yaitu pegawai sudah profesional serta sudah memahami beberapa perangkat atau fasilitas pendukung teknologi namun di kesiswaan belum ada aplikasinya. Kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang yaitu pegawai mampu dalam menggunakan teknologi, seperti mengoperasikan komputer ketika adanya keluar masuk surat sesuai dengan pedoman.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teori dari Spencer dan Spencer (1993:9) yang menggunakan 5 karakteristik dalam mengukur kompetensi pegawai. Selain memiliki persamaan, penelitian ini mempunyai perbedaan yaitu dalam pembahasan yaitu dalam penelitian terdahulu lebih memfokuskan keterampilan pegawai dalam penggunaan teknologi untuk mengoperasikan komputer dalam surat menyurat. Sedangkan penelitian sekarang lebih memfokuskan dalam kompetensi pegawai dalam penggunaan teknologi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya yang berbasis digitalisasi.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang peneliti temukan pada saat kegiatan magang, sehingga membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang kompetensi pegawai yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, dengan judul **“ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI BERBASIS DIGITAL DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT”**. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang kompetensi pegawai dalam menghadapi kemajuan teknologi. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mendalam terkait kompetensi pegawai, termasuk pemahaman mereka terhadap kemajuan teknologi dan mengetahui hambatan-hambatan yang harus dihindari ataupun diatasi ketika terjadi permasalahan. Dengan proses peningkatan kompetensi dapat menciptakan pegawai yang kompeten sehingga tujuan untuk mencapai keberhasilan organisasi bisa dengan mudah tercapai sehingga bisa memotivasi para pegawai dari organisasi itu sendiri maupun organisasi luar bisa juga memiliki pegawai yang berkompeten.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai itu perlu ditingkatkan olehh organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten. Maka penulis merumuskan kebutuhan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pegawai berbasis digital di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?

2. Hambatan-hambatan apa saja yang menjadi penghambat jalannya kompetensi pegawai berbasis digital?
3. Usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan dalam menanggapi hambatan-hambatan dalam kompetensi pegawai berbasis digital?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi pegawai berbasis digital di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui Hambatan-hambatan yang menjadi penghambat jalannya kompetensi pegawai berbasis digital.
3. Untuk mengetahui usaha-usaha yang harus dilakukan dalam menanggapi hambatan-hambatan dalam peningkatan kompetensi pegawai.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini untuk menjadi acuan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kompetensi dan memberikan pelatihan kepada pegawai berbasis digital dengan tujuan menciptakan pegawai yang berkompeten.