

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era digital ini perkembangan teknologi informasi yang pesat telah mendorong setiap organisasi, termasuk institusi pemerintahan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerjanya. Pemerintah dituntut untuk mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi dimasa sekarang demi mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparansi, dan akuntabel.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Eko Budiyanto & Mochklas, 2020:9). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi, baik di sektor publik maupun swasta. Pada sektor publik, keberhasilan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi indikator penting terhadap efektivitas instansi pemerintahan. Pentingnya kinerja karyawan dalam instansi pemerintahan adalah untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan secara keseluruhan, terutama melakukan kegiatan yang sifatnya memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Pada era digital, kinerja karyawan tidak hanya terkait dengan disiplin dan tanggung jawab

tetapi juga adaptabilitas terhadap perubahan teknologi dan kemampuan dalam memanfaatkan sistem digital secara optimal (Murati, 2023).

Tujuan kinerja (*performance goals*) adalah, keluaran (*output*) terbesar individu atau organisasi yang dihasilkan dari kinerja, yang dapat diukur dan diinginkan. Tujuan kinerja karyawan adalah harapan yang berupa hasil kesesuaian antara upaya pencapaian individual dengan tujuan instansi pemerintahan (Eko Budiyanto & Mochklas, 2020:13)

Peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas penting dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang meliputi kinerja tugas (*task performance*), kinerja adaptif (*adaptive performance*), dan kinerja kontekstual (*contextual performance*) (Pradhan, R. K., & Jena, L. K., 2017).

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Jawa Barat yang selanjutnya disingkat menjadi Diskominfo Jabar adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat Jawa Barat, maka Dinas Komunikasi dan Informatika diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Meneg PAN) Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pengertian pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dinas komunikasi dan informatika Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga teknis daerah Provinsi Jawa Barat yang mengkhususkan di 4 bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Dinas komunikasi dan informatika Provinsi Jawa Bara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa barat dengan memiliki kewenangan dan cakupan kerja yang luas, dan mempunyai sasaran mengenai persoalan teknis, tapi juga kebijakan baik hubungannya kedalam maupun menyentuh kepentingan publik.

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat mengambil langkah tegas dengan memecat seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyusul mencutanya temuan BPK di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Pemecatan ini dijatuhkan kepada oknum Bendahara Pengeluaran Pembantu (BPP) Bidang Informasi dan Komunikasi Publik (IKP) Tahun 2024 terkait indikasi hilangnya kas daerah sebesar Rp. 85.143.609,00. Realisasi belanja tersebut diduga fiktif atau tidak dapat dibuktikan keabsahannya. Merespons dugaan pelanggaran berat yang mencederai integritas pengelolaan keuangan pemerintahan tersebut, Pemprov Jawa Barat tidak memberikan ruang kompromi. Sanksi administratif paling maksimal dalam sistem kepegawaian telah dieksekusi. [Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dipecat buntut temuan Badan Pemerikasaan Keuangan](#)

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang terjadi pada Dinas Komunikasi dan Informatika kota Bogor.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor merilis sistem baru yang dirancang untuk memperbaiki tata kelola kinerja pegawai non Aparatur Sipil Negara (ASN). Kasubag Kepegawaian Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor, Susilawaty Syarieifah mengungkapkan bahwa inovasi ini lahir dari kebutuhan mendesak untuk memperbaiki proses administrasi yang selama ini masih dilakukan secara manual. Ia menyebut, 51 pegawai non Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika belum memiliki sistem absensi maupun pelaporan kinerja yang terintegrasi, sehingga pengawasan sulit dilakukan dan sering kali memicu ketidaktepatan data. Menurut Susilawaty, SIMONEV Pena disiapkan sebagai solusi untuk mendokumentasikan absensi, mengukur kedisiplinan, hingga mencatat capaian harian pegawai secara real time. Dalam Laporan aksi perubahan, ia mencatat empat persoalan utama yang menghambat kinerja, yakni rendahnya disiplin, laporan kinerja yang tidak terstandar, sistem absensi manual, serta kelemahan monitoring dari atasan langsung. Pada periode jangka menengah (November 2025 - Oktober 2026) pengembangan difokuskan pada penyempurnaan fitur agar sistem lebih stabil dan fungsional. Sementara itu, fase jangka panjang dimulai Juli 2026 dengan orientasi pada integrasi penilaian kinerja untuk menciptakan sistem evaluasi yang lebih

komprehensif. [Diskominfo Kota Bogor luncurkan SIMONEV PENA, Sistem Digital untuk Tingkatkan Kinerja Pegawai Non ASN](#)

Fenomena yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor

Menjelang pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), anak buah Bupati Bogor memalukan lembaga. Sikap tak terpuji dan menyakitkan, yang dilancarkan pegawai Diskominfo Kabupaten Bogor, terhadap sejumlah anggota Persatuan Wartawan Indonesia (PWI) Kabupaten Bogor. Sikap akal bulus tersebut, bermula setelah ketua PWI Kab Bogor H. Subagiyo meneruskan informasi dari Pejabat Diskominfo Kab Bogor M. Gultom kepada seluruh Anggota PWI melalui Whatsapp Grup. Isinya agar seluruh Anggota PWI yang terdaftar keanggotaan di PWI segera mengirimkan identitas, berupa KTP dan Kartu Pers ke Diskominfo Kab Bogor melalui Nomor Hp M. Gultom (081292379728) atau Dina Nababan (081218905557) paling lambat Pukul 21.00 WIB. Uniknya, setelah data terkumpul, pejabat tersebut ngeles, menghindar dari tanggung jawab, dan kabar tersebut, hanya banyolan oknum pegawai Diskominfo Kab. Bogor yang sengaja mencoreng muka Pemerintah Kabupaten Bogor (Pemkab). Keesokan harinya, Selasa (14/4) Humas Diskominfo Kab Bogor M. Gultom mengeluarkan lagi pengumuman kepada wartawan yang bertugas di Kabupaten Bogor, menyebutkan sesuai arahan Dinas Sosial Kab Bogor, bantuan sosial akibat covid 19 akan disalurkan melalui satu pintu di Desa /Kelurahan masing-masing. Data wartawan berupa KTP Kartu Pers

agar disampaikan ke Desa/Kelurahan masing-masing dimana wartawan itu berdomisili. Sedangkan data yang dikirim ke Diskominfo menjadi bahan lebih lanjut. Mendapatkan pengumuman tersebut, sontak membuat sejumlah anggota PWI Kab. Bogor kecewa di Kantor Sekretariat PWI di Jalan Bersih Kabupaten Bogor. “Anggota PWI dikadalin Diskominfo kalo begini caranya”, gerutu sejumlah kuli disket. Sebagian menuding Diskominfo berbuat kebohongan publik. Beberapa wartawan anggota PWI, berkeinginan untuk menyeret oknum memalukan tersebut secara hukum. Bahkan ada pula yang berencana memblow up kebusukan Diskominfo Kab. Bogor. [Menjelang PSBB, Pegawai Diskominfo Kabupaten Bogor Coreng Nama Lembaga](#)

Berdasarkan fenomena di atas, dapat diketahui bahwa masih ada kinerja karyawan yang belum optimal. Karyawan dituntut untuk dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah diberikan demi mencapai suatu tujuan instansi. Namun tidak semua karyawan dapat bertanggungjawab dalam pelaksanaan pekerjaannya karena masi banyak karyawan yang tidak dapat menjaga komitmen dalam pelaksaannya tugasnya yang mendukung kebijakan dan tujuan instansi.

Karyawan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya namun pada praktiknya masi banyak karyawan yang disiplin kerjanya rendah, laporan kinerja yang tidak terstandar, serta kelemahan monitoring yang dapat berpengaruh terhadap citra dan nama baik bagi instansi sendiri. Oleh karena

itu karyawan harus mampu menjaga citra dan nama baik instansi dengan melakukan perubahan kerja yang dapat mengoptimalkan kerjanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompetensi digital. Kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Vial, 2019). Kompetensi digital merupakan kemampuan untuk mengeksplorasi dalam menghadapi situasi teknologi baru untuk menganalisis, memilih, mengevaluasi data dan informasi untuk memanfaatkan potensi teknologi guna memecahkan masalah (Cahyarini, 2021). Kompetensi digital adalah integrasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menggunakan teknologi digital secara efektif dan bertanggung jawab (Sarjito & Pantja Djati, 2025).

Kompetensi digital secara individu berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi digital mencakup keterampilan teknologi, literasi informasi, komunikasi, kolaborasi, kreativitas, dan pemecahan masalah yang diperlukan untuk bekerja secara efektif di era digital. Kompetensi tersebut berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan instansi dalam menghadapi perubahan teknologi. Karyawan yang memiliki tingkat kompetensi digital yang tinggi cenderung lebih adaptif terhadap inovasi dan mampu meningkatkan efektivitas kerja (Van Laar et al., 2019).

Selain kompetensi digital, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu transformasi digital. Transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Thomas Hess et al, 2016). Transformasi digital

merupakan proses yang bertujuan meningkatkan organisasi melalui perubahan signifikan dengan memanfaatkan teknologi informasi, komunikasi, dan konektivitas digital (Vial, 2019). Transformasi digital berkaitan dengan perubahan proses kerja, struktur organisasi, dan model operasional melalui penggunaan teknologi digital (Thomas Hess et al., 2016).

Transformasi digital merupakan salah satu faktor penting terhadap kinerja karyawan karena menggunakan teknologi digital dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, kecepatan kerja, serta kualitas pelayanan dalam instansi. Melalui transformasi digital proses kerja yang sebelumnya dilakukan secara manual dapat berubah menjadi lebih otomatis, terintegrasi dan berbasis sistem digital sehingga dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Efektivitas kerja karyawan menjadi komponen penting dalam memastikan pelayanan dapat berjalan dengan optimal (Devi *et al*, 2021).

Transformasi digital dalam sektor pemerintahan tidak hanya menuntut untuk menyediakan layanan digital tetapi juga meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia agar mampu memanfaatkan teknologi secara efektif dan optimal untuk mendukung pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien. Transformasi digital tidak hanya menjadi pilihan tetapi menjadi sebuah kebutuhan strategis bagi instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing di era digital (Ridaun & Firdaus, 2024).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Depi Rossa Siregar, Rinda Sandayani Karhab & Vera Anitra (2025) mengenai Pengaruh Kompetensi Digital dan Transformasi Digital terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu waktu penelitian yang dilakukan pada penelitian sebelumnya pada Januari-Juni 2025, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2026 dan lokasi penelitian yang dilakukan penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur, sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Dimensi penelitian yang dilakukan penelitian sebelumnya bersumber pada (Pradhan & Jena 2017) serta (John P. Campbell 1990), sedangkan penulis melakukan penelitian dengan dimensi yang bersumber pada (Carretero et al., 2017), (Mergel et al. 2019) serta (Pradhan & Jena 2017).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penulisan maka perlu dikemukakan pokok masalah yang perlu diidentifikasi, adapun masalah yang menjadi dasar untuk pokok pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi Digital di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana Transformasi Digital di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
5. Seberapa besar pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
6. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Digital dan Transformasi Digital terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan-rumusan masalah, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi Digital di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat

2. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan Transformasi Digital di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
6. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Kompetensi Digital dan Transformasi Digital terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis. Berikut beberapa kegunaan penelitian sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat menambah wawasan pembaca tentang pengaruh kompetensi digital dan transformasi digital terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat, dan dapat

menjadi atau rujukan tambahan untuk penelitian selanjutnya mengenai bidang kajian yang diteliti.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bekal pengetahuan mengenai penerapan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan diterapkan pada kenyataan yang sebenarnya

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang berguna dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi digital dan transformasi digital terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada para pembaca mengenai pengaruh kompetensi digital dan transformasi digital terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl.

Tamansari No.55, Lb. Siliwangi, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2025 sampai dengan selesai. Untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai objek yang akan diteliti, maka penulis melaksanakan penelitian pada waktu penelitian dimulai.