

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

- a. Penelitian I – Riska Magodo, Ulung Pribadi.

Penelitian bertajuk “Inisiatif Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pemerintah Daerah Pulau Morotai Provinsi Maluku Utara Tahun 2016” penelitian dalam tajuk ini menggunakan metode penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif dengan mengumpulkan serangkaian data disertai wawancara, dokumen serta observasi yang dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami serta mengetahui ruang lingkup analisis serta kualitas SDM (sumber Daya Manusia) pada ASN pada Pemerintahan di daerah Pulau Morotai. Pada penelitian ini peneliti melakukan kegiatan untuk meningkatkan kapasitas pemikiran SKPD di daerah tersebut. Dan hasilnya menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia terletak pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas serta rasa tanggung jawab yang diemban kepadanya melalui pembekalan pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Yang membedakan penelitian saya dengan penelitian ini adalah tujuan dan audiens pembahasannya (Madogo & Pribadi, 2016).

- b. Penelitian II – Alfrida Nakho, Amiruddin, Saiful Ichwan.

Survei yang dilakukan bertajuk “Upaya Pemerintah terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Masyarakat Moi di Kota Sorong”. Metode penelitian deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Sasaran penelitian ini adalah masyarakat suku Moi yang tinggal di kota Sorong. Analisis peneliti menunjukkan bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia pemerintah daerah didasarkan pada pembentukan kelompok usaha bersama. Kendala yang dihadapi pemerintah adalah pengelolaan kesejahteraan masyarakat, kurangnya keahlian, dan ketidakmampuan

masyarakat dalam meneliti dan memanfaatkan potensi alam yang ada. Berdasarkan temuan penelitian yang dapat disimpulkan bahwa pemerintah kota Sorong melakukan perbaikan untuk memperbaiki kualitas Sumberdaya masyarakat Moi di kota Sorong, meskipun masih menghadapi kendala. Yang menjadi pembeda dalam penelitian kedua ini adalah sasaran serta tujuan utama penelitian (Nakoh et al., 2020)

- c. Penelitian III - Hesi Virdiawati Lumasuge, Shirley Y.V.I Goni, Grace J. Waleleng Melakukan penelitian dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Komunikasi, Informatika, Sandi dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara”.

Penelitian kali ini peneliti sepakat menggunakan metode metode kualitatif yang bertujuan untuk menemukan berbagai informasi. Adapun jenis data yang peneliti pergunakan untuk menunjang penelitian ini adalah jenis penelitian primer dan juga jenis penelitian sekunder serta pengumpulannya menggunakan teknik wawancara, notulensi, serta observasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah guna mengembangkan sumber daya manusia serta bagaimana kemudian memahami perkembangannya di dinas Informasi, Perkodean serta Komunikasi Provinsi Sulawesi Utara. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian saya kali ini adalah unsur tempat, kebudayaan yang dianut dalam masyarakat sekitar serta program yang berbeda jenis. Hasil pembahasan dari penelitian ini menunjukkan suatu aspek pembelajaran dan pelatihan pada ranah diskominfo.

Hasil menunjukkan bahwa pelatihan serta pengembangan keilmuannya berhasil dianggap positif karena para ASN disana mampu beradaptasi dengan pengembangan dan pelatihannya yang mana para pejabat disana sudah mulai memahami serta dapat belajar mandiri atau individu serta mulai banyaknya yang tertarik ikut pelatihan yang ditawarkan oleh pemerintah pusat maupun pelatihan secara mandiri hal ini tentu untuk mengasah skill individu, namun kekurangannya pemerintahannya pada aspek pendidikan

masih dinilai rendah dalam kinerjanya karena belum terdapat dukungan pada konteks finansial contohnya seperti beasiswa, program yang menawarkan pendidikan sebagai bentuk dukungan pendidikan yang diberikan kepada pegawai yang ingin melanjutkan studinya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi (Viridiawati Lumasuge et al., 2021).

- d. Penelitian IV - Helmy Citra Ramadhani P, Irfiani Maulida K.N., Muhammad Ainul Yaqin, Muhammad Zulfikar, Surya Aditya Wicaksono, Lisa Nurulita. Melakukan penelitian dengan judul “Peran Literasi Digital dalam Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia pada Era Revolusi Industri 4.0”. pada penelitian kali ini peneliti menggunakan metode yang bersifat deskriptif kualitatif dan juga menggunakan metode deskriptif kuantitatif guna menggambarkan tingkat kualitas hidup masyarakat kota semarang, metode dalam penelitiannya yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sementara itu, metode penelitian kualitatif digunakan untuk menjelaskan pentingnya peran literasi digital untuk diupayakan dalam suatu pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia). Adapun hasil untuk penelitian kali ini adalah pemanfaatan media digital untuk mencari informasi dan memberikan informasi kepada yang mempelajarinya memberikan dampak positif bagi keberlangsungan Kota Semarang, terbukti dengan meningkatnya peningkatan kualitas sumber daya (SDM) pada setiap tahunannya, oleh sebab itu pelatiba serta pendidikan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kuantitas dan juga kualitas SDM yang ada disetiap ranahnya. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian saya kali ini adalah berbeda sasaran namun tetap sama-sama dalam ranah pengembangan SDM dengan model digitalisasi namun berbeda pada sasaran karena penelitian saya hanya fokus kepada pengembangan ASN serta transformasi digitalnya (Ramadhani P & et all, 2021)
- e. Penelitian V – Amiruddin Melakukan penelitian dengan judul “Pengembangn SDM dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas

Perhubungan Kabupaten Biak Numfor”. Penelitian dengan pembahasan kali ini menggunakan metode kualitatif dengan beberapa elemen pendukung guna mendukung penelitian kali ini untuk mengetahui beberapa hubungan variable satu dengan lainnya, adapun teknik untuk menunjang keberhasilan penelitian ini dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah mengumpulkan informasi melalui wawancara, lalu mengaadikan momen menggunakan dokumentasi serta pengamatan dengan observasi. Pada perolehan hasil penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwasannya adanya peningkatan berkelanjutan pada kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kabupaten Biak Numfor, ditunjukkan dan dapat dilihat dari perolehan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan terhadap responden. Namun masih terdapat beberapa unsur yang kurang dalam penelitian ini, hal ini dikarenakan pelayanan transportasi di Kabupaten Biak Numfor masih belum cukup baik untuk menciptakan program pendidikan dan pelatihan, sehingga masyarakat atau SDM (Sumber Daya Manusia) yang saat ini ada masih belum mampu menjawab tantangan permasalahan penelitian. (Wicaksana, 2016)

- f. Penelitian VI - Ullrich, Andre Reibig, Malte Niehoff, Silke Beier, Grischa Melakukan penelitian dengan judul “Employee involvement and participation in digital transformation: a combined analysis of literature and practitioners' expertise”. Dimana penelitian ini menggunakan metode pendekatan transformatif, menggabungkan analisis literatur untuk mengidentifikasi format dan tujuan partisipasi karyawan dengan pengetahuan pengalaman praktisi transformasi digital. Selain menghubungkan format intervensi dengan tujuan yang ingin dicapai dalam proses perubahan organisasi, perspektif empiris dan pengalaman digunakan untuk mengidentifikasi tiga tujuan yang sangat relevan dan masing-masing faktor penentu dalam proses transformasi digital (Ullrich et al., 2023).

## **2.2 Konsep/Teori**

### **2.2.1 Kecakapan Digital**

Sederhananya, keterampilan digital adalah memahami teknologi untuk mendukung komunikasi dan pengumpulan informasi. Secara lebih luas, pengertian keterampilan digital berarti kemampuan individu atau perorangan dalam bidang TIK. Di era masyarakat informasi, masyarakat pengetahuan atau masyarakat pasca industri, kemampuannya dalam hal menulis, berhitung, serta membaca yang dimiliki setiap orang tidak lagi cukup sebagai prsyarat untuk berpartisipasi diberbagai bidang dalam hidup bersosial, karena suatu inovasi dalam bidang komputasi serta komunikasi meningkatkan kapasitas manusia untuk memproduksi, mendistribusikan dan mengkonsumsi informasi dalam skala besar (Yanti & Yusnaini, 2018).

Hal tersebut membuat informasi bukan hanya dipahami sebagai huruf dan angka, namun juga meliputi audio, gambar, suara, maupun beragam video visual yang diproduksi, dikonsumsi serta didistribusikan melalui beragam digital dan media, dengan begitu pentingnya pemahaman digital menjadi tombok utama masyarakat serta perangkat instansi yang bekerja pada era masa kini yang menjadikan kedudukan mengenai teknologi nomor satu dalam setiap aspek, dengan begitu pentingnya kecakapan digital bagi manusia di era kini semakin harus dibenahi sehingga dapat menepatkan sasaran pada penerapan transformasi digital.

### **2.2.2 Transformasi Digital**

Dalam sebuah KBBI atau Kamus Besar Bahasa Indonesia, variable dapat diartikan digital yang berasal dari bahasa Yunani, Kata itu berasal dari kata Digitus yang artinya jari, jumlah jari pada manusia pada umumnya adalah 10 yang terdiri dari angka satu dan angka 0. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwasannya digital merupakan sebuah gambaran suatu keadaan yang dapat dipahami sebagai angka 0 yang artinya mati dan angka 1 yang diartikan hidup.

Teknologi adalah pendorong utama sifat manusia, yaitu bagian dari sejarah. Teknologi diartikan sebagai penerapan ilmu pengetahuan untuk meneliti dan mengembangkan kemampuan teknis menurut langkah dan teknik tertentu dalam suatu bidang (Arguanda Pribadi, 2020).

Teknologi Komputer telah ada selama beberapa decade ini, namun merkipun begitu transformasi digital disini masih sebagai hal yang dianggap baru. Konsep transformasi digital muncul pada tahun 1990an dengan hadirnya konsumen Internet. Semenjak itu, dokumen dan foto memiliki kemampuan dapat berubah warna dari yang tadinya menggunakan media tradisional, menjadi suatu yang dinilai dan memudar di tengah glamornya teknologi digital dari trnsisi yang dibawa ke masyarakat. Saat ini, produk transformasi digital telah menyentuh dan mengubah kehidupan kita, dari cara bekerja, memperoleh sebuah informasi, akses pendidikan, bahkan untuk kehidupan sehari-hari yang dapat dijangkau dengan mudah dengan contoh pembelajaran dengan e-learning, pemerintahan dengan e-gov, bisnis dengan e-commerce dan masih banyak lagi. Sekali lagi, transformasi digital berarti perubahan cara pengelolaan pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi berupa informasi untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

### **2.2.3 Pengembangan Sumber Daya ASN**

Sebuah instansi akan mengalami berbagai hambatan jika tidak dibarengi dengan mengikuti trend zaman dan kualitas dan kuantitas SDMnya. Maka dari itu ASN merupakan komponen penting dalam sebuah pembangunan. Faktor – faktor yang menjadi komponen utama dalam pendukungnya adalah SDA (Sumber Daya Alam), finansial serta material. Namun dfaktor itu akan tidak efektif dalam penggunaan dan pemanfaatannya jika tidak dibarengi dengan kualitas ASN yang lebih unggul dalam pemahaman secara kualitas.

Permasalahan ini dikarenakan kuantitas dan kualitas dalam Instansi yaitu ASN dapat berdampak bagi sebuah tatanan baik positif maupun negative terhadap tata kelolanya seiring berjalannya waktu karena waktu

selalu bertransformasi, hal ini menjadikan ASN harus berani tampil sesuai dengan kualitas zaman. Tentu saja dilandasi dengan kualitas SDM yang baik dalam perilaku, cara berkomunikasi yang mengikuti alur zaman, serta dapat berhubungan baik antara satu instansi dengan lainnya, antara individu dengan individu lainnya, karena kolaborasi menghasilkan pengaruh dalam meningkatkan professionalism kinerja. Professionalisme kerja berpengaruh terhadap progress yang signifikan terhadap pegawai, dengan berlandaskan prinsip yang efisien dan efektif, berintegritas dan konsekuen maka akan memberikan kinerja pegawai. (Aisyah et al., 2017).

Dalam penhertiannya Sumber Daya Manusia atau SDM adalah sekumpulan orang-orang atau individu yang berbisnis atau melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi dan operasional sebagai pengelola asset yang keterampilannya perlu dimaksimalkan dengan pelatihan dan juga pembelajaran, ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah salah satu bentuk Sumber daya manusia dari pemerintahan yang memiliki peranan yang cukup penting dalam mengelola suatu operasional dalam tatanan sebuah negara.

Peningkatan kinerja pejabat publik dapat dicapai melalui program pelatihan dan program pengembangan pegawai. Fokus pengembangan sumber daya manusia adalah pada peningkatan pengambilan keputusan dan keterampilan interaksi interpersonal, terutama bagi manajer senior dan menengah. Saat ini, pelatihan karyawan difokuskan pada karyawan tingkat bawah untuk meningkatkan kualifikasi profesionalnya. Melalui pelatihan ini, pegawai akan menjadi lebih kompeten dan mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien serta mampu mempertanggung jawabkan sesuai dengan hak dan standarisasi dari instansi pemerintahan.

Adanya beberapa tuntutan dari publik yang semakin kesini semakin banyak dan permintaannya semakin tinggi terhadap berbagai masalah

dalam konteks pemerintahan terlebih pelayanan publik kepada masyarakat agar Pegawai Negeri Sipil memperbaiki apa yang menjadi permintaan masyarakat. Sehingga pemerintah juga perlu melakukan berbagai rombakan dan perbaikan terhadap layanan dan standarisasi pendidikan maupun berbagai aspek lainnya yang masih dikira belum mencapai target kepuasan, dengan begitu pemerintah wajib melakukan berbagai evaluasi dan pengembangan kepada masyarakat terkait pembentukan transformasi ranah pemerintahan yang terus berjalan sesuai dengan permintaan yang membangun, sehingga dalam aksinya pemerintah mampu meningkatkan skill individu dalam masyarakat maupun pengelolaan pembangunannya.

Pelatihan dan pendidikan lanjutan bagi pegawai merupakan prasyarat penting untuk meningkatkan ketrampilan, keahlian dan pengetahuan yang berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Selain itu, penting bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan dan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan pribadi mereka. Pengalaman profesional juga memainkan peran penting.. Bahkan dengan tingkat pendidikan yang rendah dan memperhatikan informasi pelatihan yang diberikan oleh pemerintah, individu dapat meningkatkan keterampilannya dan sukses di dunia kerja yang terus berkembang..

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan penting yang dilakukan oleh suatu organisasi atau lembaga tertentu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Diharapkan bahwa melalui pengembangan ini, kekurangan yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja instansi atau organisasi dapat diatasi, sehingga tujuan atau hasil yang optimal dapat tercapai (Wicaksana, 2016).



#### **2.2.4 Program GTA (Government Transformation Academy)**

Government Talent Academy atau dikenal sebagai GTA merupakan sebuah program rancangan pemerintah Kabupaten Magetan yang termasuk kedalam pengembangan *Smart Government* untuk menjadikan wadah pembekalan, pembelajaran serta pelatihan untuk mengetahui kualitas individu yang cakap digital ASN pemerintah Kabupaten Magetan. Program ini dibawah naungan pemerintahan Kabupaten Magetan yang dikembangkan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) yang memiliki kolaborasi antara DISKOMINFO dengan sejumlah penyelenggara akademik guna membantu serta menjadi wadah dalam melakukan pelatihan serta pemberian materi kepada masyarakat di Kabupaten Magetan, pelatihan-pelatihan ini diharapkan mampu meningkatkan kecakapan digital Aparatur Sipil Negara (ASN) serta masyarakat umum untuk meningkatkan indeks keberlangsungan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) sekaligus menyukseskan transformasi digital yang sedang berlangsung.

#### **2.2.5 Teori pemberdayaan**

Pelatihan dan pendidikan lanjutan bagi pegawai merupakan prasyarat penting untuk meningkatkan ketrampilan, keahlian dan pengetahuan yang berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan.. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dengan harapan dapat mencapai suatu visi dari organisasi secara efektif.

Selain itu penting bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan dan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan pribadi mereka. Pengalaman profesional juga memainkan peran penting. Bahkan dengan tingkat pendidikan yang rendah dan memperhatikan informasi pelatihan yang diberikan oleh pemerintah, individu dapat meningkatkan keterampilannya dan sukses di dunia kerja yang terus berkembang.

Dengan sebab itu, pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah sesuatu komponen kegiatan yang perlu untuk dilakukan kepada suatu lembaga guna memperoleh dan meningkatkan karakter SDM (Sumber Daya Manusia) dan pihak-pihak yang tidak mempunyai kekuasaan, atau bahkan kehilangan kekuasaan, tidak terorganisir.. Konsep pemberdayaan dengan demikian dapat dilihat sebagai respon terhadap realitas ketidakberdayaan (powerlessness).

Oleh karena itu, pemberdayaan mempunyai unsur pengertian:

Pertama, pengalihan atau pengurangan kekuasaan atau upaya untuk menghasilkan pelemahan/pengurangan kekuasaan melalui aktor atau kekuatan yang berkuasa.. Kedua, meningkatkan kekuasaan pihak-pihak yang berdaya atau berada di pihak yang mempunyai kepentingan. Dengan demikian, konsep pemberdayaan dapat dilihat sebagai respon terhadap realitas ketidakberdayaan. Kelompok yang tidak berdaya atau tidak berdaya jelas merupakan pihak yang tidak berdaya atau tidak berdaya. Di bidang Manajemen teruntuk ranah Sumber Daya Manusia, lalu ada Reformasi Birokrasi, dan juga Manajemen untuk Kepegawaian.

Pada bukunya yang dimiliki oleh (Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M. Pd., APU. ; 2007) .

Beliau menyatakan: Otorisasi untuk mengelola restrukturisasi dan dinamika organisasi Pergeseran lingkungan dalam konsep pemberdayaan mengungkapkan setidaknya dua hal : Pertama pemberdayaan yang berfokus pada proses melalui pelaksanaan yang berproses serta memberikan dampak transfer sebagian kekuasaan, wewenang, kemampuan atau kebijakan untuk kelompok sebuah organisasi, perorangan ataupun masyarakat, sehingga didalam kelompok maupun perorangan menjadi lebih diberdayakan. Dengan begitu proses ini dinamakan dengan kecondongan terhadap makna utama pemberdayaan.

Kedua proses ini menekankan kepada memberikan semangat sebagai perangsang memberikan motivasi agar masyarakat mampu menentukan kemana arah hidup dan memiliki kemampuan dan potensi untuk memantapkan tujuannya. Proses ini juga dapat disebut sebagai kecenderungan ditingkat kedua dalam konteks makna pemberdayaan.

