

2022 Kesiapan transformasi digital terhadap sumber daya manusia pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Raymondhus Widhiastono

STMIK LIKMI

raymondhus@unpar.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 3 Februari 2022

Disetujui 20 Februari 2022

Diterbitkan 25 Februari 2022

Kata kunci:

Teknologi digital; Sumber daya manusia; Transformasi digital; Transformasi budaya; Organisasi perangkat daerah

Keywords :

Digital technology; Human Resources; Digital transformation; Cultural transformation; Regional device organization

ABSTRAK

Perkembangan kota di Indonesia sejalan dengan munculnya permasalahan yang diakibatkan oleh perubahan pertumbuhan penduduk dan transformasi digital, perubahan radikal yang dibawa oleh pemanfaatan sumber daya yang ada, termasuk teknologi digital saat ini. Salah satu pelaku dan pendorong dilakukannya transformasi digital adalah Sumber Daya Manusia yang mempunyai peran dan sebagai faktor utama dalam penggerak atas keberlangsungan transformasi digital yang diterapkan. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui kesiapan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Semarang dengan ruang lingkup Sumber Daya Manusia pada konsep Garuda Smart City Model dengan 3 aspek Pemahaman terhadap Transformasi, Transformasi Budaya, Kompetensi dan Pengetahuan Dasar sebagai fokus penelitian. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, hasil penelitian dan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa kesiapan Sumber Daya Manusia pada OPD di Kota Semarang belum siap dan kurang memahami terhadap pemahaman transformasi digital, baik secara basic maupun advanced sehingga perlu adanya pemanfaatan dan pengenalan teknologi informasi proses kerja dalam sektor pemerintahan yang akan membantu transformasi digital yang berkesinambungan dan terpadu dapat diterapkan.

ABSTRACT

The development of cities in Indonesia is in line with the emergence of problems caused by changes in population growth and digital transformation, radical changes brought about by the use of existing resources, including today's digital technology. One of the actors and drivers of digital transformation is Human Resources who have a role and are the main factor in driving the sustainability of the implemented digital transformation. This study aims to determine the readiness of the Regional Apparatus Organization (OPD) of Semarang City with the scope of Human Resources on the concept of the Garuda Smart City Model with 3 aspects of Understanding of Transformation, Cultural Transformation, Competence and Basic Knowledge as the focus of research. By using descriptive research methods with a qualitative approach, the results of research and data processing can be concluded that the readiness of Human Resources in OPD in Semarang City is not ready and lacks the understanding of understanding digital transformation, both basic and advanced, so it is necessary to use and introduce process information technology. work in the government sector that will help a sustainable and integrated digital transformation can be implemented.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Peningkatan pelayanan opini publik di banyak negara merangkul inovasi untuk membantu masyarakat umum. Pembayaran ini dilakukan mulai dari prosedur hukum dasar dan hak-hak karyawan hingga mengintegrasikan hak-hak karyawan ke dalam sistem pembayaran online yang merupakan bagian dari kerangka e-government (e-gov). Situasi ini menggambarkan bagaimana membangun kota pintar dapat meningkatkan keselamatan publik. Kota pintar adalah satu-satunya konsep paling inovatif dalam konteks pengintegrasian pelayanan publik dengan e-government, yang menjadi contoh (Hall et al., 2000). Hal ini menjadi perhatian pemerintah negara tersebut karena tidak adanya sistem formal untuk berkomunikasi dengan semua pihak terkait, sehingga tidak mungkin terjadi transfer pengetahuan bagi masyarakat untuk terus belajar sambil mencapai tujuan (sosial ekonomi) 2018 (Ruhlandt)

Pemanfaatan dalam bidang teknologi informasi di berbagai bidang dapat membantu organisasi dalam memperoleh tujuan yang diharapkan. Transformasi digital tidak hanya di organisasi swasta saja, pemerintahan juga melakukan transformasi digital sebagai upaya peningkatan kinerja terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat. Smart city memiliki enam elemen, menurut Kominfo dalam Susanto (2009): smart governance (smart governance), smart branding (smart regional branding), smart

economics (smart governance), smart living (kualitas hidup), smart society (smart masyarakat), dan lingkungan cerdas (smart environment). Dimensi ini menjadi landasan bagi kota pintar berkat kota-kota besar dunia.

Kota Semarang adalah salah satu Kota besar di Indonesia dan Ibu Kota Provinsi Jawa Tengah. Data BPS menyebutkan bahwa tahun 2010 hingga 2017 jumlah penduduk Kota Semarang mengalami tren peningkatan dengan data pertumbuhan penduduk per tahun 2017 adalah sebesar 0,49%. Berdasarkan data tersebut, Kota Semarang merupakan salah satu kota di Indonesia yang menjadi tujuan urbanisasi. Peningkatan jumlah penduduk akan menyebabkan permasalahan Sosial, Ekonomi dan Lingkungan. Untuk mengatasi kompleksitas permasalahan perkotaan maka diperlukan suatu upaya dan inovasi cerdas yang dapat menjadi solusi cerdas untuk Kota Semarang. Kota Cerdas adalah kota yang memiliki solusi cerdas, solusi untuk mengelola secara efektif dan efisien menggunakan sumber daya yang tersedia untuk menjawab berbagai tantangan kota dengan solusi yang kreatif, berkelanjutan, dan terintegrasi untuk membangun infrastruktur dan menawarkan layanan kota yang dapat meningkatkan kualitas hidup penduduknya yang sejalan dengan Visi dan Misi Walikota Semarang yang bertujuan: “Meningkatkan kesejahteraan masyarakat, Memajukan daerah, Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, Menyelesaikan Isu permasalahan perkotaan, Meningkatkan inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta Menyeraskan pelaksanaan”.

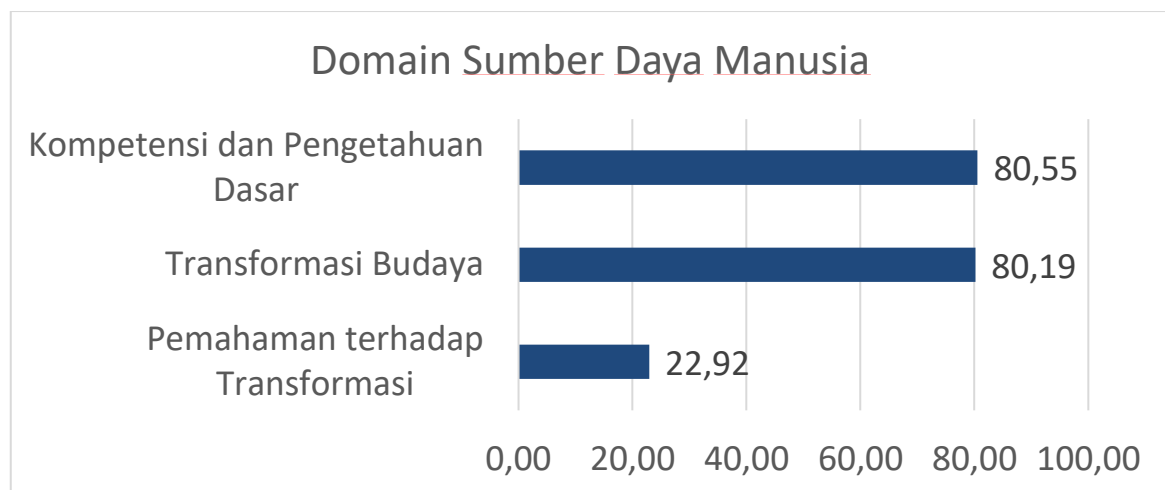
Transformasi digital dalam bentuk smart city dapat diartikan memanfaatkan teknologi, sumber daya manusia, dan proses bisnis di perusahaan secara radikal yang dapat meningkatkan nilai layanan yang diberikan oleh sektor pemerintah daerah dapat berubah drastis sehingga dapat menjadi solusi dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat di suatu kota. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hasil dari kesiapan dilakukan survei kesiapan kota dalam transformasi digital smart city terhadap Sumber daya Manusia kepada semua OPD yang ada di Kota Semarang pada tahun 2021. Batasan penelitian yang dilakukan dalam mengukur kesiapan transformasi digital smart city dengan implementasi konsep Smart City di Kota Semarang dengan menggunakan Garuda Smart City Model (GSCM) (Supangkat dkk., 2015) dengan menggunakan salah domain pada indikator pengukuran kesiapan transformasi digital yaitu Sumber Daya Manusia sebagai pengukuran data yang diharapkan dapat diketahui kesiapan Sumber Daya Manusia di Kota Semarang dalam transformasi digital dalam konsep Smart City.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, Menurut Sugiyono (2016:9) metode deskriptif kualitatif, adalah pendekatan deskriptif kualitatif menggunakan peneliti sebagai alat utama untuk meneliti kondisi suatu benda alamiah. Hal ini didasarkan pada sekolah pemikiran postpositivis. Dalam penelitian kualitatif, signifikansi diprioritaskan daripada generalisasi. Dengan menyelidiki seorang individu, kelompok, atau suatu peristiwa secermat mungkin, penelitian deskriptif kualitatif berusaha untuk mendeskripsikan, mendeskripsikan, menjelaskan, menjelaskan, dan memecahkan pertanyaan-pertanyaan yang akan diteliti secara lebih mendalam. Dalam penelitian kualitatif, orang adalah subjek penelitian, dan temuannya diungkapkan dalam kata-kata atau frasa yang secara akurat mencerminkan situasi sebagaimana adanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Survei yang dilakukan pada 36 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam Pengukuran Kesiapan Transformasi Digital dengan domain Sumber Daya Manusia yang terdiri dari 3 aspek pemahaman yaitu Pemahaman terhadap Transformasi, Transformasi Budaya, Kompetensi dan Pengetahuan Dasar sebagaimana dipresentasikan pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kompetensi dan Pengetahuan Dasar, Transformasi Budaya, Pemahaman terhadap Transformasi pada domain Sumber Daya Manusia – Hasil Analisis 2021

Kompetensi dan Pengetahuan Dasar pada domain People memiliki nilai tertinggi yaitu 80.55 dibandingkan dengan Transformasi budaya dan Pemahaman Terhadap Transformasi. Hal tersebut menunjukkan pada dasarnya pemerintah kota Semarang memiliki pengetahuan yang cukup baik meskipun belum optimal.

Sedangkan kompetensi digital, pemerintah kota Semarang dalam hal komunikasi digital sudah mencapai 50% dalam menjawab sangat baik dan indikator berpikir Kritis masih di 40% an sangat baik, 60% an menjawab Baik. Berdasarkan hal tersebut, Kompetensi SDM pemerintah Kota Semarang Sudah Baik. Dimensi Pengetahuan Dasar, responden hampir 60% menjawab sangat paham dan sisanya paham di IOT dan cloud, sedangkan untuk pengetahuan Ai dan Big Data jawaban responden bervariasi sangat paham 50%an, paham 40%an dan cukup paham 10%. Perlu untuk di tingkatkan lagi pemahaman terkait AI dan Big Data pada SDM pemerintah kota Semarang.

Transformasi Budaya kota Semarang di angka 80.19 dalam hal ini budaya atau kebiasaan penggunaan IT cukup baik dengan pemerintah mulai melakukan pembiasaan dengan proses digitalisasi dan pada indicator kultur digital yang mana tingkat pemahan ini ODP sudah dapat memahami. Namun proses ini belum didukung oleh Pemahaman dan konsep transformasi yang mana nilai pemahaman transformasi digital yang masih relative kecil diangka 22.92

Karena masyarakat merupakan makhluk produktif yang menjadi penggerak program dan organisasi baik di dalam maupun di luar suatu institusi, maka sumber daya manusia menjadi salah satu aspek kunci dalam keberhasilan program smart city, baik dari sudut pandang otoritas pemerintah maupun di masyarakat. Semua penyedia layanan komunikasi dan informasi dianggap memiliki sumber daya manusia yang diperlukan untuk menjalankan perannya sebagai pemasok layanan pemerintah berbasis elektronik. Program pelatihan berkelanjutan diperlukan untuk mengasah dan mengembangkan kemampuan operator. Operator juga diharapkan memiliki kualifikasi perizinan dan sertifikasi untuk menjalankan tugasnya.

KESIMPULAN

Dari pengukuran kesiapan Sumber daya Manusia yang dilihat dari 3 faktor enabler diketahui bahwa dari Pemahaman terhadap Transformasi, Transformasi Budaya, Kompetensi dan Pengetahuan Dasar bahwa SDM pada ODP di Kota Semarang secara realita hampir sebagian besar Kurang Siap dan Kurang Paham terhadap pemahaman transformasi digital pada pemahan Smart City. Perlu adanya strategi terapan yang dapat menjadi usulan yang dapat dilakukan oleh instansi ODP di kota Semarang yang antara lain peningkatan pelatihan Digital Leadership, memfokuskan adanya FGD untuk pegawai ODP mengenai peran SDM dalam tranformasi digital.

Namun demikian upaya kota Semarang untuk mengembangkan Smart City telah dituangkan dalam peraturan yang tercantum dalam Peraturan Daerah Nomor 26 Tahun 2018 Tentang Rencana Induk Semarang Kota Cerdas, sehingga program kota yang memiliki Straegi dan Langkah yang jelas untuk mewujudkan Smart city di kota Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan Walikota Kota Semarang No. 26 Tahun 2018 tentang Rencana Induk Semarang Smart City. 2018. Semarang : Pemerintah Kota Semarang
- Evans E.W. Tulungen, David P.E. Saerang, Joubert B. Maramis (2022), Transformasi Digital : Peran Kepemimpinan Digital, Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 10(2): 1116-1123 DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41399>
- Hall, R. E., Bowerman, B., Braverman, J., Taylor, J., Todosow, H., & Von Wimmersperg, U. (2000). The vision of a smart city: ; Brookhaven National Lab., Upton, NY (US)
- Ruhlandt, R. W. S. (2018). The governance of smart cities: A systematic literature review. Cities. doi: <https://doi.org/10.1016/j.cities.2018.02.014>.
- D. Susanto, Tony., Dkk. 2019. Smart city (Konsep, Model, & Teknologi). Surabaya: AISINDO
- Supangkat, SH, dkk. Al. (2015). Pengenalan dan Pengembangan Smart City. LPIK ITB & Pemetaan E-Readiness di Indonesia. Jurnal Studi Asia-Pasifik (Universitas Waseda) Nomor 32, 169-176
- J. Loonam, S. Eaves, V. Kumar, and G. Parry, "Towards digital transformation: Lessons learned from traditional organizations," Strateg. Chang., vol. 27, no. 2, pp. 101–109, 2018.
- B. Hinings, T. Gegenhuber, and R. Greenwood, "Digital innovation and transformation: An institutional perspective," Inf. Organ., vol. 28, no. 1, pp. 52–61, 2018.
- R. Morakanyane, A. Grace, and P. O'Reilly, "Conceptualizing digital transformation in business organizations: A systematic review of literature," 30th Bled eConference Digit. Transform. - From Connect. Things to Transform. our Lives, BLED 2017, pp. 427–444, 2017
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Roneka Cipta
- Ni Made Sudiarianti, dkk (2015), Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Standar Akuntansi Pemerintah Serta Implikasinya Pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, Simposium Nasional Akuntansi 18 Universitas Sumatera Utara, Medan