

## **PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KOTA PEMATANGSIANTAR**

**Aulya Essy Ritonga<sup>1</sup>, Kariaman Sinaga<sup>2</sup>, Siswati Saragi<sup>3</sup>**

1,2,3 Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa Medan  
Email: [kariamansinaga@dharmawangsa.ac.id](mailto:kariamansinaga@dharmawangsa.ac.id), [siswatisaragih@dharmawangsa.ac.id](mailto:siswatisaragih@dharmawangsa.ac.id)

### **ASBTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh transformasi digital terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) pegawai di Disdukcapil kota Pematangsiantar dan untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat transformasi digital terhadap pengembangan sumber daya manusia di Disdukcapil kota Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Hasil penelitian yang diperoleh diketahui dengan jelas bahwa transformasi digital mampu memberikan kemudahan dalam pelayanan, hasil penjelasan per-indikator diketahui transformasi digital di Disdukcapil memerlukan beberapa hal dalam pelaksanaannya diantaranya rancangan teknologi untuk pelayanan publik menjadi indikator yang memiliki persentase paling tinggi dengan perolehan sebesar 83,75%, selanjutnya manfaat digital pada Administrasi publik dengan adanya digital yang digunakan adalah website, mempermudah masyarakat jarak jauh dan bersifat objektif dengan perolehan nilai sebesar 82,08%, Kelola sangat akuntabel dan objektif, terukur dan efisien dalam penerapan dalam proses Administrasi, diperoleh nilai sebesar 78,67% dan kompetensi digital yang sangat erat dengan kaitannya dengan Kemampuan penggunaan layanan publik digital diperoleh dari pelatihan dan otodidak serta mudah dipahami diperoleh nilai sebesar 73,61%. Dari analisa tersebut disimpulkan bahwa Ha diterima yaitu ada pengaruh signifikan transformasi digital terhadap pengembangan SDM.

**Kata kunci : Sumber Daya Manusia (SDM), Transformasi Digital, Disdukcapil**

### **1. Pendahuluan**

Dunia saat ini sedang mengalami perubahan yang sangat cepat dengan adanya Revolusi Industri 4.0. Bahkan saat ini revolusi industri sudah mengarah ke 5.0. Teknologi digital berkembang dengan sangat pesat. Adapun tahapan dari revolusi industri yaitu ;

1. Revolusi Industri 1.0 dimulai pada abad ke -18 melalui penggunaan uap dan mekanisme produksi ;
2. Revolusi industri 2.0 pada abad ke -19 melalui penggunaan mekanika uap dan mekanisme praktikum ;
3. Revolusi Industri 3.0 dimulai pada tahun 1970-an dengan otomatisasi parsial menggunakan pengontrol yang dapat diprogram dan komputer seperti robot ;

4. Revolusi Industri 4.0 ditandai dengan penerapan teknologi informasi dan komunikasi serta industri. Dimana semua sistem mengarah ke “sistem produksi fisik virtual.”

Di Indonesia dampak covid-19 menyebabkan perubahan di berbagai sektor, termasuk lembaga administrasi publik. Pandemi merubah cara manusia hidup dan bekerja. Hal ini merupakan perubahan iklim yang lebih baik dan menimbulkan tren baru terkait transformasi digital. Angka penggunaan internet di Indonesia juga meningkat sejak pandemi karena banyak perubahan aktivitas secara langsung menjadi virtual, mulai dari proses pembelajaran yang menggunakan video conferene, pelayanan online dan lain sebagainya. Di era revolusi 4,0 saat ini dengan kondisi VUCA (Volatility, Uncertainly, Complexity, Ambiguity), mendorong dan mengharuskan terjadinya transformais digital. Transformasi digitalisasi dalam administrasi tidak terbatas pada digitalisasi data, tetapi juga pada pngembangan sistem teknologi informasi (TI) yang kaku dalam lingkungan TI yang dirancang untuk dapat beradaptasi dengan kebutuhan bisnis layanan publik yang berubah dengan cepat. Pemerintah dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan memberikan pelayanan prima. Namun tak di pungkiri sering terjadi masalah terkait pelayanan publik, salah satunya adalah cara pemberian pelayanan kepada masyarakat serta ketidakpastian waktu yang menyebabkan masyarakat tidak mendapatkan kepuasan yang membuat kualitas pelayanan menjadi buruk. Inovasi, perubahan kebijakan, sumber daya manusia dan budaya juga dibutuhkan dalam transformasi digital dalam mengoptimalkan pemanfaatan peluang akibat munculnya teknologi baru. Diharapkan organisasi layanan publik dapat membangun lingkungan TI yang merangkul semua bidang inovasi digital sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Perkembangan transformasi digital juga tidak terlepas dari perkembangan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya suatu organisasi. Untuk itu perlu dilakukan upskill atau transformasi human capital dengan merancang strategi guna menghasilkan pekerja berdasarkan kebutuhan. Selama ini kualitas sumber daya manusia Indonesia masih rendah. Informasi dari BPS tahun 2002 menunjukkan bahwa angkatan kerja di Indonesia masih didominasi oleh penduduk yang berpendidikan SD atau kurang (tidak tamat SD), atau 10% ( Februari 2022 ). Angkatan kerja dengan magang terakhir adalah SMP sebesar 18,23%, SMA sebesar 18,23% dan SMK sebesar 11,95%. Sedangkan angkatan kerja dengan kualifikasi I/II/III/ dan perguruan tinggi hanya sebesar 12,60%. Sedangkan faktor penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah pembelajaran dan pelatihan agar mampu beradaptasi dengan perubahan sosial masyarakat.

## **2. Landasan Teori**

### **2.1 Digitalisasi**

Secara sederhana digitalisasi adalah proses perubahan yang terjadi pada teknologi bersifat analog ke teknologi bersifat digital. Menurut Khan (2016) digitalisasi secara

teknis dijelaskan sebagai representasi dari sinyal-sinyal, gambar, suara dan benda-benda dengan menghasilkan serangkaian angka yang dinyatakan sebagai nilai diskret. Sedangkan menurut Collin et al, (2015), mayoritas industri media, perbankan, telekomunikasi, med-teach, dan kesehatan telah dipengaruhi oleh konversi informasi digitalisasi ini.

## 2.2 Defenisi Transformasi Digital

Digitalisasi adalah hal digital yang mengandung transformasi seluruh kegiatan dan hubungan yang pernah dilakukan dengan tujuan menciptakan nilai baru bagi perusahaan, karyawan, konsumen, dan lainnya. Transformasi tersebut menyangkut hubungan internal (antara lain hubungan antara unit atau kegiatan model bisnis) dan eksternal perusahaan (seperti memperluas jangkauan pasar secara cepat). Transformasi digital merupakan proses perubahan menyeluruh. dalam menciptakan nilai dengan berbagai teknologi yang berpusat pada di digitalisasi.

Merge et al (dalam Gabryelczyk, 2020:304) menjelaskan bahwa transformasi digital, harus ditekankan bahwa itu adalah konsep holistik yang komprehensif yang memungkinkan revisi proses inti dan membuat perubahan pada budaya, organisasi, hubungan, dan model bisnis, memungkinkan penyampaian hasil yang berkelanjutan dalam jangka panjang. dan penciptaan nilai bagi warga dan organisasi, selanjutnya dikemukakan oleh Martin, 2008 dan Ries, et.al, 2018 (dalam Gabryelczyk, 2020: 304) menjelaskan bahwa transformasi digital merupakan kemampuan baru secara fundamental diciptakan dalam bisnis, pemerintahan publik, dan dalam kehidupan masyarakat". Dengan demikian transformasi digital adalah kemampuan baru yang diciptakan secara holistik yang komprehensif yang memungkinkan ada perubahan budaya, organisasi, hubungan ataupun model Administrasi sampai menemukan hasil hingga memiliki database yang disimpan dalam jangka Panjang, baik dalam dunia bisnis ataupun Pemerintahan publik yang bertujuan untuk mempermudah kehidupan masyarakat.

Forrester (dalam Gabryelczyk, 2020: 305) terjadi empat dimensi yang menentukan pengembangan digital diantaranya adalah budaya organisasi dalam konteks pengenalan teknologi digital; cara mengadopsi teknologi baru; pendekatan organisasional untuk mendukung strategi transformasional, tata kelola dan eksekusi; dan, wawasan, yaitu penggunaan pengukuran keberhasilan dan informasi tentang strategi digital.

Transformasi digital ialah konsekuensi dari masa disrupsi( Industri 4. 0), sehingga terjalin pergantian model bisnis, dan merombak ekosistem bisnis yang telah ada jadi ekosistem baru yang lebih inovatif, kompleks serta dinamis [Winasis and Riyanto, 2020]. Digitalisasi pada dasarnya telah mengubah ciri organisasi serta sifat persaingan. Organisasi berbasis digital memiliki ketangkasan yang tinggi untuk berkinerja ( Kuusisto,2017), demikian juga organisasi pembelajar (learning organization) bisa mencakup pengetahuan dan keterampilan yang luas. Transformasi digital mengacu pada proses dan strategi menggunakan teknologi digital untuk secara drastis mengubah cara

bisnis beroperasi dan melayani pelanggan. Ungkapan ini telah menjadi hal yang umum di era digitalisasi. Itu karena setiap organisasi terlepas dari ukuran atau industrinya semakin bergantung pada data dan teknologi untuk beroperasi lebih efisien dan memberikan nilai kepada pelanggan.

### **2.3 Efek Transformasi Digital**

Digitisasi telah memungkinkan proses di digitalisasi yang mendorong peluang lebih kuat untuk bertransformasi dan mengubah modal bisnis yang ada, sosial, struktur ekonomi, hukum dan langkah-langkah kebijakan, pola organisasi, hambatan budaya, dll (Khan, 2016). Digitisasi (konversi), digitalisasi (proses), dan transformasi digital (efek) mempercepat dan menerangi apa yang sudah ada dan sedang berlangsung secara horizontal dan proses-proses perubahan global dalam masyarakat (Khan, 2016, Collin et al 2015).

Efek positif dari teknologi digital antara lain mempercepat komunikasi dan mempermudah pekerjaan. Namun adapun efek negatif yang ditimbulkan dari transformasi digital diantaranya menumbuhkan individualisme, fitnah, dan sikap anti sosial. Hal ini juga disampaikan oleh anggota komisi I DPR RI dari Fraksi Partai Keadilan Sejahtera (PKS), Jazuli Juwaini dalam Webinar Literasi Digital Kecepatan dan Literasi Digital untuk Generasi Milenial yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Informasi dan komunikasi Publik (DJKP) Kementerian Komunikasi dan Informatika RI.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian dilaksanakan dengan pendekatan penelitian Kuantitatif. Penelitian Kuantitatif dijelaskan oleh Bogdan dan Taylor (dalam Samsu, 2017) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, dengan menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survei (Samsu, 2017:119) dengan menggunakan instrumen angket (kuesioner) memerlukan responden yang banyak, hal ini dimaksudkan agar validitas temuan penelitian bisa dicapai dengan baik.

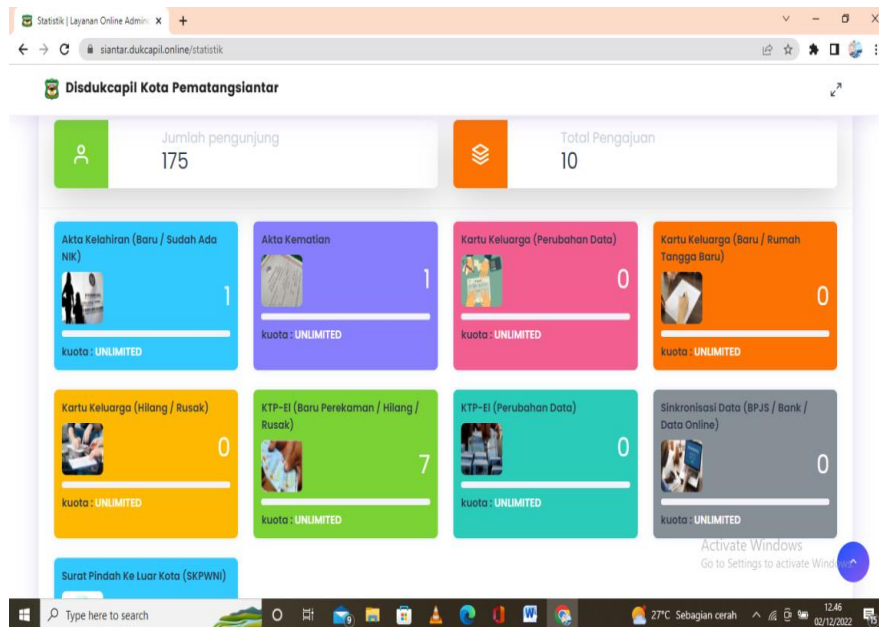
Data penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah :

- a) Data primer, yaitu data yang langsung dan segera diperoleh dari data oleh peneliti untuk tujuan yang khusus penelitian, data ini akan diambil dengan menggunakan data rekapitulasi angket dan observasi lapangan.
- b) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua, selain dari yang diteliti yang bertujuan untuk mendukung penelitian yang dilakukan, dalam hal ini adalah dokumentasi dan surat izin telah melaksanakan penelitian

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan yang terdiri dari subjek/mata pelajaran dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini populasi

penelitian adalah sebanyak 60 di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kota Pematang Siantar (<https://siantar.dukcapil.online/statistik>), sesuai gambar dibawah:



Berdasarkan gambar 3.1., diatas maka sampel dipilih sesuai dengan kebutuhan peneliti, terutama dinas yang sudah menggunakan transformasi digital. Pengambilan sampel dengan cara acak proporsional (Stratified Random Sampling Proporsional Technique), dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa informan dengan cara tertentu dari para pihak yang karena kedudukan atau kemampuannya dianggap dapat merepresentasikan masalah yang dijadikan sampel penelitian (Wekke, et.al, 2019:14). Dapat disimpulkan maka sampel penelitian ini adalah 30 responden ( pegawai ) sesuai dengan kebutuhan peneliti.

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam Pengumpulan Data yang dilakukan oleh peneliti mengumpulkan beberapa data sebagai berikut:

1. Angket Skala Likert, yaitu memberikan kepada sampel atau badan yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Alat yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan 4 poin jawaban responden yaitu SS (Sangat Setuju), S ( Setuju ), TS (Tidak Setuju), dan STS ( Sangat Tidak Setuju ), dengan indikator penilaian berikut :

**Tabel 3.1 Rubrik Penilaian Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Indikator	Pertanyaan
1	<p>Transformasi Digital</p> <p>(Variabel Independen, X)</p> <p><b>Sumber:</b> <b>Gabryelczyk (2020)</b></p>	<p>a. Rancangan Teknologi Untuk Pelayanan Publik</p> <p>b. Dimensi Pengembangan Digital</p> <p>c. Kompetensi Digital</p> <p>d. Manfaat Digital pada Administrasi Publik</p>	<p>a. 1, 2</p> <p>b. 3, 4, 5, 6, 7</p> <p>c. 8, 9, 10</p> <p>d. 11, 12, 13, 14</p>
2	<p>Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)</p> <p>(Variabel Dependen, Y)</p> <p><b>Sumber:</b> <b>Bangun, et.al (2017)</b></p>	<p><b>Pengelolaan Kompetensi Tenaga Kerja</b></p> <p>a. Kompetensi berbasis input</p> <p>b. Kompetensi transformasional</p> <p>c. Kompetensi berbasis output</p> <p><b>Peran Pencapaian SDM</b></p> <p>a. Connecting role</p> <p>b. Enabling role</p> <p>c. Monitoring role</p> <p>d. Inovating role</p> <p>e. Adapting role</p>	<p>a. 1,2</p> <p>b. 3,4,5</p> <p>c. 6,7</p> <p>a. 8, 9, 10</p> <p>b. 11, 12</p> <p>c. 13, 14</p> <p>d. 15, 16</p> <p>e. 17, 18</p>

**4. Hasil dan Pembahasan**

Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 13 – 17 Februari 2023 untuk melakukan pengambilan data angket transformasi digital (variabel X) dan pengembangan Sumber Daya Manusia (variabel Y). Diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	11	36,7	36,7	36,7
	Perempuan	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 4.1., diketahui bahwa jenis kelamin responden paling banyak oleh perempuan sebesar 19 responden (63,3%) dan selanjutnya laki-laki sebesar 11 responden (36,7%).

**Tabel 4.2. Massa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 1 Tahun	3	10,0	10,0	10,0
	1 - 5 Tahun	7	23,3	23,3	33,3
	10 - 15 Tahun	12	40,0	40,0	73,3
	16 - 20 Tahun	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tabel 4.2 menjelaskan masa kerja responden, dijelaskan dalam tabel bahwa paling banyak didominasi pada kisaran 10 – 15 Tahun masa kerja sebanyak 12 responden (40%), selanjutnya kisaran 16 – 20 Tahun masa kerja sebanyak 8 responden (26,7%), kemudian selanjutnya 1 – 5 Tahun masa kerja sebanyak 7 responden (23,3%) dan > 1 Tahun masa kerja sebanyak 3 Tahun masa kerja sebanyak 10 responden (10%)

**Tabel 4.3. Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	1	3,3	3,3	3,3
	31 - 40 Tahun	3	10,0	10,0	13,3
	41 - 50 Tahun	7	23,3	23,3	36,7
	51 - 60 Tahun	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tabel 4.3 berkaitan dengan usia responden, paling banyak pada usia 51 – 60 Tahun sebanyak 19 responden (63,3%), usia 41 – 50 Tahun sebanyak 7 responden (23,3%), selanjutnya pada usia 31 – 40 Tahun sebanyak 3 responden (10%) dan usia 20 – 30 Tahun sebanyak 1 responden (3,3%).

**Tabel 4.4. Jenjang Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	5	16,7	16,7	16,7
	D III	5	16,7	16,7	33,3
	S1	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tabel 4.4 berkaitan dengan jenjang Pendidikan, dalam hal ini diketahui bahwa responden banyak memiliki jenjang Pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 20 responden (66,7%), selanjutnya memiliki jenjang Pendidikan D-III dan SLTA masing-masing sebanyak 5 responden (16,7%).

#### 4.1 Transformasi Digital

Transformasi digital dalam penelitian ini adalah kemampuan baru yang diciptakan secara holistic yang komprehensif yang memungkinkan ada perubahan budaya, organisasi, hubungan ataupun model Administrasi sampai menemukan hasil hingga memiliki database yang disimpan dalam jangka Panjang, baik dalam dunia bisnis ataupun Pemerintahan publik yang bertujuan untuk mempermudah kehidupan masyarakat.

Hasil yang diperoleh setiap pernyataan yang dijawab oleh responden dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.5a. Rancangan Teknologi sesuai dengan Kebutuhan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	70,0	70,0	70,0
	Sangat Tidak Setuju	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 4.5a, terlihat jelas bahwa rancangan teknologi sesuai dengan kebutuhan, dengan 21 responden setuju (70%) dan sangat tidak setuju dengan 9 orang (30%).

**Tabel 4.5b. Teknologi memudahkan dan mempercepat layanan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	60,0	60,0	60,0
	Sangat Tidak Setuju	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Dari tabel 4.5b, diketahui dengan jelas bahwa teknologi digitak dapat mempermudah dan mempercepat layanan, responden menjawab setuju sebesar 18 responden (60%) dan sangat tidak setuju sebesar 12 responden (40%).

**Tabel 4.5c. Perubahan Budaya Oraganisasi akibat perkembangan digital**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	21	70,0	70,0	70,0
Sangat Tidak Setuju	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 4.5c, diketahui dengan jelas bahwa perubahan budaya organisasi akibat perkembangan digital responden menjawab setuju 21 responden (70%) dan sangat tidak setuju sebesar 9 responden (30%).

**Tabel 4.5d. Adopsi teknologi digital saat ini, sangat mempengaruhi administrasi public**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	26	86,7	86,7	86,7
Sangat Tidak Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 4.5d, diketahui dengan jelas bahwa adopsi teknologi digital saat ini, sangat mempengaruhi administrasi publik, responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (86,7%) dan sangat tidak setuju sebesar 4 responden (13,3%).

**Tabel 4.5e. Tata Kelola yang ada saat ini sangat akuntabel dan objektif**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	26	86,7	86,7	86,7
Sangat Tidak Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 4.5e, diketahui dengan jelas bahwa tata Kelola yang saat ini sangat akuntabel dan objektif, responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (86,7%) dan sangat tidak setuju sebesar 4 responden (13,3%).

**Tabel 4.5f. Keberhasilan dalam penggunaan layanan digital di Pemerintahan saat ini sangat mudah terukur dan tercapai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	96,7	96,7	96,7

Sangat Tidak Setuju	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 4.5f, diketahui dengan jelas bahwa Keberhasilan dalam penggunaan layanan digital di Pemerintahan saat ini sangat mudah terukur dan tercapai, responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (96,7%) dan sangat tidak setuju sebesar 1 responden (3,3%).

**Tabel 4.5g. Desain sesuai dengan pendekatan efisiensi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	26	86,7	86,7	86,7
Sangat Tidak Setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 4.5g, diketahui dengan jelas bahwa desain yang digunakan dalam website disusun dengan pendekatan efisiensi, responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (86,7%) dan sangat tidak setuju sebesar 4 responden (13,3%).

**Tabel 4.5h. Kemampuan penggunaan layanan publik digital diperoleh dari pelatihan yang diberikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Setuju	27	90,0	90,0	93,3
Sangat Tidak Setuju	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 4.5h, diketahui dengan jelas bahwa kemampuan penggunaan layanan publik digital diperoleh dari pelatihan yang diberikan, responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (90,0%) dan sangat tidak setuju sebesar 2 responden (6,7%) dan tidak setuju sebanyak 1 responden (3,3%).

**Tabel 4.5i. Kemampuan penggunaan layanan publik digital diperoleh secara otodidak**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	36,7	36,7	36,7
Setuju	14	46,7	46,7	83,3

Sangat Tidak Setuju	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 4.5i, diketahui dengan jelas bahwa kemampuan penggunaan layanan publik digital diperoleh dari otodidak, responden menjawab setuju sebanyak 14 responden (46,7%) dan tidak setuju sebesar 11 responden (36,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden (16,7%).

**Tabel 4.5j. Konten layanan publik digital mudah dipahami dan mudah**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	16,7	16,7	16,7
	Setuju	20	66,7	66,7	83,3
	Sangat Tidak Setuju	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 4.5j, diketahui dengan jelas bahwa konten layanan publik digital mudah dipahami dan mudah diterapkan dalam pekerjaan, responden menjawab setuju sebanyak 20 responden (66,7%) dan tidak setuju sebesar 5 responden (16,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden (16,7%).

**Tabel 4.5k. Digitalisasi dalam administrasi publik memberikan kesempatan untuk bekerja lebih berpikir dan bertindak secara proaktif**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	93,3	93,3	93,3
	Sangat Tidak Setuju	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 4.5k, diketahui dengan jelas bahwa digitalisasi dalam administrasi publik memberikan kesempatan untuk bekerja lebih berpikir dan bertindak secara proaktif, responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (93,3%) dan sangat tidak setuju sebesar 2 responden (6,7%).

**Tabel 4.5l. Digitalisasi dalam administrasi publik mampu melayani masyarakat jarang jauh dengan mengakses website yang telah didesain**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	66,7	66,7	66,7
	Sangat Tidak Setuju	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 4.5l, diketahui dengan jelas bahwa digitalisasi dalam administasi publik mampu melayani masyarakat jarang jauh dengan mengakses website yang telah didesain, responden menjawab setuju sebanyak 20 responden (66,7%) dan sangat tidak setuju sebesar 10 responden (33,3%).

**Tabel 4.5m. Pelayanan Publik bersifat digital memberikan perubahan organisasi secara positif**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	20	66,7	66,7	66,7
Sangat Tidak Setuju	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

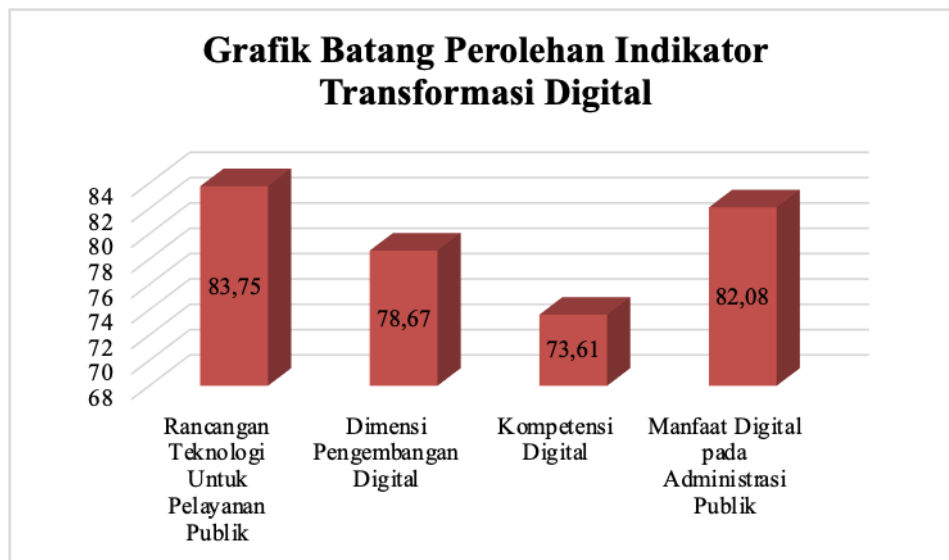
Dari tabel 4.1m, diketahui dengan jelas bahwa pelayanan Publik bersifat digital memberikan perubahan organisasi secara positif, responden menjawab setuju sebanyak 20 responden (66,7%) dan sangat tidak setuju sebesar 10 responden (33,3%).

**Tabel 4.5n. Pengalaman penggunaan pelayanan publik bersifat digital sangat objektif dan terbuka untuk organisasi dan masyarakat umum**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	18	60,0	60,0	60,0
Sangat Tidak Setuju	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel 4.5n, diketahui dengan jelas bahwa pengalaman penggunaan pelayanan publik bersifat digital sangat objektif dan terbuka untuk organisasi dan masyarakat umum, responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (60%) dan sangat tidak setuju sebesar 12 responden (40%).

Selanjutnya dapat diukur dengan menilai keberhasilan indikator transformasi digital yang telah di jawab oleh para responden, perhitungan dapat dilihat pada lampiran .. Hasil yang diperoleh perindikator transformasi digital dapat dilihat pada gambar grafik 4.1, berikut:



**Gambar 4.2. Grafik Batang Perolehan Indikator Transformasi Digital**

## 5. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Hal diterimal yaitu terdapat pengaruh signifikan transformasi digital terhadap pengembangan SDM.
- 2) Faktor Pendukung
  - a) a) Perubahan regulasi sejak munculnya covid-19 sehingga mendorong masyarakat harus menggunakan internet untuk mengurus keperluan administrasi kependudukan.
  - b) Masyarakat terbantu dengan informasi yang ada di internet dan dapat menghemat waktu tanpa harus mengantri berlama-lama di kantor Disdukcapil, karena sudah melakukan registrasi secara online dan menunggu konfirmasi via online.
- 3) faktor penghambat
  - a) Faktor usia karyawan yang sudah menjelang senja, sebanyak 16 responden yang berusia 41 – 60 tahun, yang memiliki daya ingat untuk mengarsipkan data secara digital
  - b) Masyarakat umum di Kota Pematang Siantar yang masih ketinggalan dalam menggunakan website Disdukcapil, masih saja masyarakat jarak jauh datang langsung ke kantor dan kebutuhan masyarakat tersebut tidak terlayani dengan maksimal baik secara efektif dan efisien.

## 6. Daftar Pustaka

- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia
- Hadiyatno, Didik. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Surakarta : Pustaka.
- Kurniawan, A., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Bank Pembangunan Daerah Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 158-181.

- Kuusisto, Markku.2017.”Organizational effects of digitalization : A literature review”.  
International journal of Organization Theory & Behavior, April
- Passaribu,Manarep & Albert Wijaya (2020). Strategi dan Transformasi Digital, Populer  
Gramedia ( KPG ). Jakarta
- Martin, A. 2008. “Digital Literacy and the Digital Society”. C. Lankshear (ed). Digital  
Literacies : Concepts, Policies and Practices. Edisi pertama NewYork : Peter Lang  
Publishing Inc.
- Reis, J. et al. 2018. “Digital Transformation : A Literature Review and Guidelines For  
Future Research.” World Conferences on Information Systems and Technologies,  
411-421. Springer
- Samsu (2017). METODE PENELITIAN: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif,  
Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development). Pusat Studi Agama  
dan Kemasyarakatan (PUSAKA). Jambi
- Stolterman, E. dan A. Croon Forst. 2006. “Information Technology and the Good life”.  
Dalam Information Research : Relevant Theory and Informed Practice..
- Supratman, D. (2022). Akselerasi Pembelajaran Berbasis dalam Meningkatkan  
Kompetensi Pegawai di Masa Pandemi. Jurnal Administrasi Publik, 18(1), 1-24.
- Wekke, et.al, (2019). Metode Penelitian Sosial. Penerbit Gawe Buku (group Penerbit  
CV. Adi Karya Mandiri). Yogyakarta
- Wijoyo, H. (2021). Transformasi Digital Dari Berbagai Aspek. Insan Cendekia Mandiri.
- Gabryelczyk (2020) Has COVID-19 Accelerated Digital Transformation? Initial Lessons  
Learned for Public Administrations, Information Systems Management, 37:4, 303-  
309, DOI: 10.1080/10580530.2020.1820633
- Hartono, B., & Atmaja, H. E. (2021). SDM Digital: Strategi Transformasi BankMenjadi  
Bank Digital. *Jurnal Administrasi Kantor*, 1, 49-60.
- Harmi, O. (2023). Transformasi Digital di Bidang Kesehatan: Analisis Dampak Inovasi  
Digital di Puskesmas Kabupaten Bogor Tahun 2022. *BINA: JURNAL  
PEMBANGUNAN DAERAH*, 1(2), 220-234.
- Marsudi, T. A. A. (2022). PENGEMBANGAN SOFT KILL PEMERINTAH DESA  
MOJOMALANG : STUDI PADA KASUS FITUR LAYANAN MANDIRI. *Jurnal  
Inovasi Penelitian*, 3(4), 5679-5688.
- Sidabutar, M. P. R., & Trimurni, F. (2022). Implementasi Layanan Online Adminduk  
(Administrasi Kependudukan) Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota  
Pematangsiantar Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Wahana  
Pendidikan*, 8(22), 347-358.

Winasis S, Riyanto S. 2020. Transformasi Digital di Industri Perbankan Indonesia: Impak pada Stress Kerja Karyawan. *IQTISHADIA J. Ekon. dan Perbank. Syariah* 7: 55–64