



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, tenaga kerja menjadi komponen produksi yang sangat krusial. Keberadaan manusia sebagai pelaku operasional menuntut adanya kompetensi dan keterampilan khusus guna mengarahkan serta mengoptimalkan potensi mereka, sehingga produktivitas dapat meningkat dan sasaran organisasi dapat tercapai (Rosita dkk., 2024). Pengelolaan terhadap sumber daya manusia dinilai sebagai pilar fundamental bagi keberhasilan organisasi dalam menjalankan visi, misi, dan tujuannya. Organisasi yang mampu mengelola SDM secara efektif akan dipandang sebagai entitas yang sukses dalam merealisasikan seluruh target yang telah ditetapkan. Upaya peningkatan kualitas SDM memerlukan kolaborasi yang selaras dari seluruh elemen terkait, salah satunya melalui pemberian program pelatihan dan pengembangan yang berkualitas. Di sisi lain, peningkatan tersebut juga dapat didorong melalui perbaikan sistem manajemen kinerja yang berbasis pada pendekatan kompetensi secara menyeluruh (Ashdaq dkk., 2024).

Perkembangan teknologi digital telah mengubah secara fundamental pola operasional, strategi kompetitif, dan proses penciptaan nilai dalam berbagai organisasi. Saat ini, adopsi transformasi digital tidak lagi bersifat opsional, melainkan merupakan suatu keniscayaan bagi korporasi yang ingin mempertahankan eksistensi dan pertumbuhan usaha di tengah dinamika disruptif yang semakin intensif. Era ketenagakerjaan kontemporer mewajibkan setiap personel untuk memiliki kecakapan digital yang mumpuni, mencakup



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan juga dilarang untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

penguasaan terhadap aplikasi perangkat lunak, kapabilitas analitik data, serta literasi terhadap inovasi teknologi mutakhir seperti *artificial intelligence*, *big data*, dan otomatisasi proses bisnis (Sari & Pratama, 2023). Adapun persoalan krusial yang dihadapi institusi bukan terletak pada implementasi teknologi canggih semata, melainkan pada upaya memastikan kesiapan kapasitas SDM agar mampu mengoperasikan dan mengintegrasikan teknologi tersebut secara efektif demi meraih keunggulan daya saing.

Di era transformasi digital saat ini, berbagai institusi pemerintahan, termasuk Kantor Camat Tempuling, diharapkan mampu mengadopsi teknologi untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Namun, pada praktiknya, kinerja pegawai masih menghadapi kendala serius, terutama dalam hal pengelolaan data kinerja. Data yang tersedia sering kali tidak mutakhir, kurang akurat, dan tidak terdokumentasi secara sistematis karena proses pelaporan masih bersifat manual dan berulang. Kondisi ini menyulitkan pimpinan dalam melakukan evaluasi kinerja secara transparan dan berbasis bukti. Di sisi lain, tuntutan pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari tidak diimbangi dengan kompetensi digital yang memadai dari para pegawai. Mayoritas pegawai di kantor tersebut berusia lanjut, rata-rata di atas 50 tahun, sehingga mengalami keterbatasan dalam beradaptasi dengan sistem digital seperti aplikasi administrasi, layanan kependudukan daring, maupun komunikasi virtual. Mereka lebih terbiasa dengan prosedur konvensional dan cenderung sulit menerima perubahan menuju sistem serba digital. Permasalahan semakin kompleks karena nyaris



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

tidak ada pegawai muda yang dapat membantu proses alih pengetahuan digital. Minimnya formasi pegawai baru akibat kebijakan rekrutmen yang terbatas menyebabkan kantor camat ini didominasi oleh tenaga senior tanpa pendampingan dari generasi milenial atau gen Z. Akibatnya, transfer keterampilan digital tidak berjalan, dan kesenjangan teknologi semakin melebar. Dampak akhir yang terlihat adalah rendahnya pemanfaatan teknologi dalam pelayanan, melambatnya proses administrasi, serta menurunnya kepuasan masyarakat.

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan, pengembangan kapasitas digital pegawai terbukti memiliki pengaruh yang berarti terhadap peningkatan performa organisasi. Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2007) menyatakan bahwa peningkatan keterampilan melalui program pelatihan yang terstruktur mampu memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas individu. Selanjutnya, temuan Vasilieva dkk. (2018) mengungkapkan bahwa upaya peningkatan kompetensi digital di kalangan aparatur sipil Rusia berhasil mendorong efisiensi operasional berkat optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi. Di sisi lain, riset yang dilakukan Harahap (2020) di Indonesia mengindikasikan bahwa pengembangan kompetensi digital masih belum menjadi agenda utama, khususnya pada institusi pemerintahan daerah, sehingga menyebabkan tertundanya realisasi transformasi digital. Kesenjangan literasi digital masih menjadi hambatan nyata di berbagai lembaga publik, tidak terkecuali di Kantor Camat Tempuling, Kabupaten Indragiri Hilir. Rendahnya kesadaran



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

akan urgensi kecakapan digital, ketergantungan pada prosedur kerja konvensional, serta absennya regulasi pengembangan SDM yang berpijak pada pendekatan digital, turut menghambat laju reformasi birokrasi. Padahal, investasi dalam pengembangan pegawai merupakan langkah strategis yang menunjang stabilitas, kesinambungan, dan keberhasilan target kelembagaan. Penguatan kapasitas digital bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi prasyarat fundamental dalam mewujudkan birokrasi yang adaptif terhadap dinamika kemajuan teknologi informasi. Kemahiran dalam aspek pengetahuan dan keterampilan digital berperan signifikan dalam meningkatkan daya guna pengelolaan tugas serta alokasi sumber daya organisasi (MUHI, 2024). Adapun Kantor Camat Tempuling beralamat di Jalan Merdeka Timur Nomor 01, Kelurahan Sungai Salak, dan Kecamatan Tempuling merupakan salah satu dari 20 kecamatan tertua yang berdiri seiring dengan pemekaran Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 1965.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti terhadap Camat Tempuling beserta jajaran staf di Kantor Camat Tempuling, Kabupaten Indragiri Hilir, mengungkapkan bahwa sebagian besar pegawai masih menunjukkan kemampuan yang terbatas dalam penguasaan teknologi digital untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi mereka. Salah satu indikasi yang tampak adalah keahlian dalam mengoperasikan perangkat lunak pengolah data dan angka, seperti MS Excel, yang masih berada pada level dasar dan memerlukan intervensi pelatihan guna meningkatkan kapasitas analisis dan pengolahan data secara lebih mendalam. Tidak adanya program



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan juga dilarang untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

pelatihan dan pengembangan yang terstruktur membuat pegawai di Kantor Camat Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir kesulitan beradaptasi dengan teknologi baru. Beberapa pegawai di kantor ini juga ada yang menganggap sistem digital sebagai beban tambahan dan enggan berubah, yang dapat menghambat kinerja pegawai sehingga mendapatkan keluhan dari masyarakat dikarenakan keterlambatan dalam proses pelayanan keperluan masyarakat. Hal ini disebabkan oleh birokrasi yang berbelit, sumber daya manusia (SDM) yang terbatas dan kurang kompeten, kurangnya infrastruktur digital, serta minimnya transparansi dan akuntabilitas. Kelambatan ini terasa dalam proses pengurusan dokumen seperti E-KTP, Kartu Keluarga, Surat Keterangan Pindah, atau Akta Jual Beli. Pegawai Kantor Camat Tempuling yang tidak memiliki keterampilan digital yang memadai memerlukan waktu dan upaya lebih banyak untuk menyelesaikan tugas, yang dapat menurunkan produktivitas. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya disparitas antara standar profesionalisme yang dituntut di era digital dengan kapasitas aktual yang dimiliki oleh para pegawai. Kesenjangan ini dipicu oleh sejumlah faktor, antara lain: rendahnya partisipasi pegawai dalam program pelatihan atau pendidikan dan pelatihan (diklat) berbasis teknologi, yang disebabkan oleh kurangnya dorongan internal dan ketertarikan terhadap pengembangan diri; pendekatan pelatihan yang kurang efektif dan tidak selaras dengan preferensi belajar individu; minimnya dukungan dari pihak manajemen; serta keterbatasan waktu dan alokasi anggaran yang tersedia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

4. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Kedua, sistem informasi yang tersedia belum berfungsi secara optimal. Dimana hal ini disebabkan oleh kurangnya dukungan infrastruktur (seperti koneksi internet dan server yang lambat), ketidaksiapan sumber daya manusia (SDM) yang belum melek teknologi, masalah keamanan data, serta perencanaan yang kurang matang. Ketiga, program pengembangan kompetensi yang diterapkan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan transformasi digital di lingkungan birokrasi karena program tersebut sering kali belum fokus pada kompetensi digital yang spesifik dan mendesak, seperti literasi digital, keamanan siber, analisis data, dan kemampuan menggunakan *platform* digital yang baru. Hal ini menyebabkan kesenjangan antara keahlian yang ada dan kebutuhan akan efisiensi dan inovasi layanan publik di era digital. Kondisi ini memperlihatkan adanya perbedaan antara harapan agar pegawai mampu memanfaatkan teknologi digital dalam pelayanan publik dengan kenyataan bahwa sebagian pegawai masih memiliki keterbatasan dalam kemampuan digital dasar. Oleh sebab itu, dibutuhkan strategi pengembangan kompetensi digital yang terencana, berkesinambungan, dan responsif terhadap perubahan teknologi untuk menutup kesenjangan tersebut. Selain itu, pelaksanaan pelatihan yang ada belum menjangkau seluruh pegawai dan belum dilakukan secara berkelanjutan. Keadaan ini menjadi salah satu hambatan utama dalam mewujudkan pemerintahan berbasis digital secara menyeluruh.

Pengertian dasar mengenai kinerja pegawai merujuk pada suatu landasan konseptual yang digunakan untuk memahami dan mengevaluasi



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

capaian individu di dalam lingkungan organisasi. Konsep ini mencakup penilaian terhadap sumbangsih dan hasil kerja pegawai dalam mendukung pencapaian sasaran institusional, serta kapasitas mereka dalam melaksanakan peran dan kewajiban yang telah diamanatkan. Kinerja pegawai hendaknya sejalan dengan visi dan strategi organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi nyata terhadap target-target yang telah ditentukan oleh perusahaan atau lembaga tempatnya bekerja (Lestari, 2023).

Merujuk pada berbagai fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis merasa terdorong untuk mengkaji permasalahan tersebut secara lebih mendalam melalui sebuah penelitian yang berjudul **“Model Kinerja Pegawai Berbasis Pemanfaatan Teknologi Dengan Kompetensi Digital Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Camat Tempuling”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bagaimana Deskripsi Kinerja Pegawai, Pemanfaatan Teknologi Dan Kompetensi Digital Pada Kantor Camat Tempuling?
- Bagaimana Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tempuling?
- Bagaimana Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kompetensi Digital Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Camat Tempuling?
- Bagaimana Pengaruh Kompetensi Digital Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tempuling?



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

- e. Bagaimana Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Digital Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Camat Tempuling?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk Mendeskripsikan Pemanfaatan Teknologi, Kinerja Pegawai Dan Kompetensi Digital Pada Kantor Camat Tempuling?
- b. Untuk Menganalisa Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tempuling?
- c. Untuk Menganalisa Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kompetensi Digital Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Camat Tempuling?
- d. Untuk Menganalisa Kompetensi Digital Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tempuling?
- e. Untuk Menganalisa Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Digital Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Camat Tempuling?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain meliputi:

- a. Bagi kantor camat tempuling

Hasil penelitian ini bisa dijadikan pedoman supaya bisa meningkatkan kinerja pegawai dengan baik pada masa yang akan datang.

- b. Bagi akademik



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu dan pemerintahan khususnya yang berfokus pada kajian Model Kinerja Pegawai Berbasis Pemanfaatan Teknologi Dengan Kompetensi Digital.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan skripsi ini penulis akan menguraikan kedalam 5 (lima) bab yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menjabarkan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian ini dan juga berisi tentang referensi yang dianggap representatif dalam bidang pembahasan dan teori- teori yang relevan untuk menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti (terdiri dari kerangka pikir dan hipotesis).

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode analisis dan definisi operasional variabel.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang berisikan gambaran umum, analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian ini dan hasil pembahasan pada penelitian ini.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir yang menguraikan kesimpulan serta saran yang bermanfaat baik itu berhubungan dengan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

