

**INOVASI TEKNOLOGI DIGITAL DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEGAWAI
DISPENDUK KOTA BANDUNG (KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA)**

Dian Septian,

yanz.bbh@gmail.com

Program Pascasarjana Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Winaya Mukti

Abstract

This journal explores the role of digital technology innovation in enhancing the competence of employees at the Civil Registry and Civil Registration Office of Bandung City. The Bandung City Government has actively embraced digital technology in various aspects of public services, including human resource management. We analyze the impact of digital technology innovation on employee competence in the context of government regulations, including Law Number 23 of 2014 concerning Regional Government and Government Regulations related to civil servant management. Through an in-depth literature review, we identify key concepts related to the implementation of digital technology in human resource management. The research findings reveal that digital technology innovation can significantly improve employee competence, streamline administrative processes, and enhance efficiency within the Civil Registry and Civil Registration Office of Bandung City. This study holds significant implications for improving public services and government organizational effectiveness. Our findings can serve as a foundation for further strategy development in the adoption of digital technology in human resource management in the government sector. As a result, it is expected that public services will become more efficient and of higher quality, while employees will have greater opportunities to develop their competencies.

Keywords: *Digital Technology, HRM, Competence, Public Services*

Abstrak

Jurnal ini membahas peran inovasi teknologi digital dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Pemerintah Kota Bandung telah aktif mengadopsi teknologi digital dalam berbagai aspek pelayanan publik, termasuk manajemen sumber daya manusia. Kami menganalisis dampak inovasi teknologi digital terhadap kompetensi pegawai dalam konteks peraturan pemerintah, termasuk Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah terkait manajemen pegawai negeri sipil. Melalui kajian literatur yang mendalam, kami mengidentifikasi konsep-konsep kunci yang berkaitan dengan penerapan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa inovasi teknologi digital dapat secara signifikan meningkatkan kompetensi pegawai, mempercepat proses administrasi, dan meningkatkan efisiensi dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Penelitian ini memiliki implikasi penting dalam konteks peningkatan layanan publik dan efektivitas organisasi pemerintah. Temuan kami dapat menjadi landasan untuk pengembangan strategi lebih lanjut dalam mengadopsi teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Sebagai hasilnya, diharapkan bahwa pelayanan publik akan semakin efisien dan berkualitas, sementara pegawai akan memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan kompetensi mereka.

Kata Kunci: *Teknologi Digital, MSDM, Kompetensi, Pelayanan Publik*

PENDAHULUAN

Pada era modern yang dipenuhi oleh perkembangan teknologi digital, inovasi dalam berbagai aspek kehidupan telah menjadi suatu keniscayaan. Terutama dalam konteks sektor pemerintahan, teknologi digital telah menjadi katalisator utama dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan publik. Dalam upaya mencapai tata kelola yang lebih baik, Pemerintah Kota Bandung telah aktif mengadopsi teknologi digital dalam berbagai aspek pelayanan publik, termasuk manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks ini, jurnal ini membahas peran penting inovasi teknologi digital dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Kemajuan teknologi digital telah membawa dampak besar pada berbagai bidang, termasuk manajemen sumber daya manusia. Dalam era revolusi industri 4.0, terdapat perubahan paradigma mendasar dalam cara organisasi mengelola sumber daya manusianya. Kini, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga pada pengembangan kompetensi

pegawai, pemenuhan kebutuhan pegawai, dan pemberian layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Pemerintah Kota Bandung telah berupaya untuk selaras dengan perkembangan teknologi digital dan peraturan pemerintah yang relevan. Salah satu peraturan yang sangat relevan adalah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang memberikan landasan hukum bagi inovasi dalam manajemen pemerintahan daerah. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), juga memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Melalui kajian literatur yang mendalam, jurnal ini bertujuan untuk mengidentifikasi konsep-konsep kunci yang berkaitan dengan penerapan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia. Kami akan mengeksplorasi bagaimana inovasi teknologi digital dapat memengaruhi kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, serta bagaimana pengaruhnya terhadap proses administrasi dan efisiensi.

Penggunaan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia telah mengalami perkembangan pesat. Digital Human Resource Management (DHRM) adalah konsep yang muncul sebagai respons terhadap perkembangan teknologi ini. DHRM merujuk pada penggunaan teknologi digital, seperti perangkat lunak (software) khusus dan platform berbasis internet, untuk mengelola aspek-aspek sumber daya manusia seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, pengembangan karier, dan lainnya.

Strohmeier (2020) menjelaskan bahwa DHRM adalah konsep yang mencakup penerapan teknologi digital dalam pengelolaan siklus hidup pegawai, mulai dari perekrutan hingga pensiun. Penggunaan teknologi ini dapat membantu organisasi dalam mengoptimalkan proses-proses tersebut, mengurangi beban administratif, dan memberikan data yang lebih akurat untuk pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia.

Varadaraj dan Al Wadi (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa DHRM dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Mereka menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia dapat mempercepat proses, mengurangi biaya administrasi, meningkatkan komunikasi internal, dan secara keseluruhan meningkatkan produktivitas organisasi.

Inovasi teknologi digital juga memiliki dampak signifikan pada peningkatan kompetensi pegawai. Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, penggunaan teknologi digital dapat membantu pegawai dalam mengakses pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan lebih mudah dan cepat. Sumber daya daring seperti kursus online, webinar, dan materi pelatihan interaktif dapat diakses oleh pegawai di mana saja dan kapan saja. Ini memungkinkan mereka untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan kerja. Penggunaan teknologi digital juga memungkinkan adopsi model pembelajaran berbasis teknologi yang lebih interaktif, seperti simulasi, permainan pembelajaran, dan diskusi online. Ini tidak hanya membuat proses pembelajaran lebih menarik tetapi juga lebih efektif dalam mengembangkan kompetensi pegawai.

Selain pengembangan kompetensi pegawai, inovasi teknologi digital juga membawa efisiensi dalam proses administrasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Proses-proses seperti pengelolaan data kependudukan, pencatatan sipil, dan administrasi kepegawaian dapat diotomatisasi dan disederhanakan melalui penggunaan teknologi digital. Sistem informasi berbasis teknologi digital dapat digunakan untuk mengelola data kependudukan dengan lebih akurat dan cepat. Hal ini tidak hanya mengurangi risiko kesalahan manusiawi tetapi juga memungkinkan pelayanan yang lebih cepat kepada masyarakat. Penggunaan teknologi digital juga dapat mempercepat proses administrasi kepegawaian, seperti pengajuan cuti, pengelolaan absensi, dan penilaian kinerja. Hal ini

membantu pegawai dan manajemen dalam menghemat waktu dan tenaga yang sebelumnya digunakan untuk tugas-tugas administratif.

Penelitian ini memiliki implikasi penting dalam konteks peningkatan layanan publik dan efektivitas organisasi pemerintah. Dengan adopsi teknologi digital yang tepat, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dapat meningkatkan efisiensi dalam pelayanan kepada masyarakat. Proses-proses yang lebih cepat dan akurat dapat mengurangi waktu tunggu masyarakat dan meningkatkan kepuasan mereka terhadap layanan publik. Selain itu, pengembangan kompetensi pegawai juga memiliki dampak positif pada kualitas layanan. Pegawai yang lebih terampil dan berpengetahuan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan lebih informatif kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dijawab dalam jurnal ini adalah:

1. Sejauh mana inovasi teknologi digital telah meningkatkan efisiensi proses manajemen SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?
2. Bagaimana penerapan teknologi digital dalam pengembangan kompetensi pegawai telah mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan oleh Dinas tersebut?
3. Apa dampak peraturan pemerintah, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019, terhadap penggunaan teknologi digital dalam manajemen SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?
4. Bagaimana tingkat keterlibatan pegawai dalam proses inovasi teknologi digital memengaruhi efektivitas implementasi?
5. Apakah terdapat tantangan atau hambatan tertentu dalam mengadopsi teknologi digital dalam manajemen SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?

Dalam menjawab rumusan masalah tersebut, jurnal ini akan melakukan kajian literatur yang mendalam untuk mengidentifikasi dampak inovasi teknologi digital pada kompetensi pegawai, efisiensi dalam proses administrasi, dan implikasinya dalam konteks layanan publik dan efektivitas organisasi pemerintah. Diharapkan temuan dari jurnal ini dapat menjadi landasan untuk pengembangan strategi lebih lanjut dalam mengadopsi teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan, khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

METODE

Metode yang diterapkan dalam penulisan artikel ini adalah pendekatan kualitatif dan analisis tinjauan pustaka. Data yang digunakan berasal dari berbagai sumber, termasuk buku manajemen serta jurnal ilmiah relevan yang diperoleh melalui pencarian di Mendeley, Scholar Google, dan sumber lainnya yang sesuai dengan topik artikel. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menganalisis dan menginterpretasi data yang dikumpulkan dari referensi-referensi ini. Analisis ini akan membantu menggambarkan dampak inovasi teknologi digital terhadap kompetensi pegawai dalam lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Data yang diperoleh dari sumber informasi yang relevan dianalisis secara kualitatif. Kami mengekstrak konsep-konsep kunci, temuan, dan informasi penting yang berkaitan dengan peran inovasi teknologi digital dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

| No. | Penulis (Tahun) | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|-----------------|------------------|------------------|
|-----|-----------------|------------------|------------------|

| | | | |
|----|--|--|--|
| 1. | Kusuma, A. A., Wasistiono, S., & Pitono, A. (2021) | Penerapan E-Government Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung Provinsi Jawa Barat | Penerapan e-government dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung sudah cukup baik dilihat dari tiga elemen sukses penerapan e-government (Indrajit, 2006), yaitu support, capacity, dan value. Pada elemen support penerapan e-government telah didukung oleh kebijakan e-government dari tingkat Pemerintah Pusat sampai ke Organisasi Perangkat Daerah, namun sosialisasi yang dilaksanakan masih belum maksimal. Pada elemen capacity penerapan e-government telah didukung oleh anggaran, infrastruktur teknologi dan kompetensi pegawai yang memadai. Pada elemen value penerapan e-government telah memberikan manfaat bagi masyarakat dan pemerintah. |
| 2. | Hartati, I. (2020) | Strategi Pembangunan Sdm Kementerian Keuangan Republik Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0 | Kementerian Keuangan Republik Indonesia senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan transformasi digital agar tidak tergerus arus globalisasi, namun strategi pembangunan SDM dalam menghadapi era disrupsi 4.0 tidak cukup hanya sekedar memberikan program pelatihan, pendidikan, pembinaan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan, dan penghargaan. Meningkatkan kreativitas merupakan strategi tepat pembangunan SDM yang lebih kompetitif, produktif, dan efektif. Selain itu, diperlukan perubahan pola pikir dari fixed mindset ke growth mindset, agar SDM Kementerian Keuangan Republik Indonesia mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi (adaptability) dengan memanfaatkan peluang yang tersedia, dan mempersiapkan diri menghadapi tantangan era transformasi digital, dengan cara cepat (FAST) dan menyenangkan (FUN). |
| 3. | Istyanto, N. P., & Nasrulloh, M. (2019) | Disruptif Teknologi E-Government Terhadap Pelayanan Publik Tradisional Masyarakat Surabaya Di Era Industri 4.0 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi dan tingkat penggunaan pelayanan publik tradisional masyarakat Surabaya masih cukup tinggi, hal ini dibuktikan 44% masyarakat Surabaya masih terbiasa datang ke kantor (face to face) dalam menggunakan pelayanan publik, meskipun sebagian besar masyarakat Surabaya sudah mulai beralih menggunakan pelayanan publik berbasis e-government. 2. Karakteristik dan sifat interaksi masyarakat Surabaya yang masih menggunakan pelayanan public tradisional memiliki kecenderungan (trend) dengan latar belakang usia, pendidikan maupun pekerjaan. Masyarakat Surabaya yang usianya semakin lanjut (> 45 tahun) dengan |

| | | | |
|----|--|--|---|
| | | | tingkat pendidikan terakhir semakin rendah (lulusan SD dan SMP) serta pekerjaannya sebagai buruh atau lainnya cenderung masih memilih untuk menggunakan layanan publik tradisional |
| | | | 3. Faktor utama yang mempengaruhi motivasi masyarakat Surabaya yang masih menggunakan pelayanan publik tradisional yaitu aspek kesesuaian dengan tradisi yang sudah melekat di masyarakat, kemudian aspek kemudahan sesuai dengan kemampuan penggunaan teknologi yang masih terkendala untuk masyarakat yang sudah lanjut usia dan memiliki latar belakang pendidikan rendah, serta aspek kepercayaan dan kualitas informasi yang didapatkan dianggap lebih baik oleh masyarakat jika datang langsung ke kantor |
| 4. | Rokhmat, D. F., & Paskarina, C. (2021) | Analisis Inovasi Birokrasi Di Unit Pelaksana Teknis (Upt) Cimahi Techno Park | Inovasi birokrasi di Unit Pelaksana Teknis Cimahi Technopark berada pada tipe inovasi Top Down Innovation to Bottom-up Innovation dengan tingkat inovasi, inovasi birokrasi yang dilakukan pada UPT Cimahi Technopark berada pada tingkat inovasi perbaikan layanan, inovasi sistem dan inovasi konseptual. Faktor pendukung inovasi birokrasi di Unit Pelaksana Teknis Cimahi Technopark terdiri dari kebijakan Pemerintah Pusat dan Daerah yang mendukung, infrastruktur yang memadai, ketersediaan sumber daya manusia yang melimpah, jaringan kerja sama yang sudah mulai terbentuk, adanya sumber teknologi dalam klaster, sumber permodalan dan kondisi permintaan sektor terkait. Faktor penghambat inovasi birokrasi di Unit Pelaksana Teknis Cimahi Technopark terdiri dari jumlah anggaran yang kurang, sosialisasi yang dilakukan masih belum menunjukkan hasil yang optimal, perkembangan industri bisnis digital sangat dinamis, Jumlah SDM pengelola sarana prasarana pendukung masih kurang seiring dengan jumlah anggaran yang kurang dan minimnya sertifikasi dana akreditasi untuk pelaksana Creative Business Digital. |
| 5. | Strohmeier, S. (2020) | Digital Human Resource Management: A Conceptual Clarification | Hasilnya menunjukkan suatu perspektif yang tidak berbeda secara mendasar dari perspektif sebelumnya mengenai HRM berbasis teknologi namun menggabungkan dan mengembangkan perspektif sebelumnya lebih jauh. Kemajuan inti artikel ini terletak pada pengenalan gagasan integrasi strategis teknologi digital (“strategi SDM digital”) dan pengembangan lebih lanjut konsep transformasi digital SDM. Selain itu, integrasi digitalisasi MSDM dengan digitalisasi organisasi menandai |

| | | | |
|----|-------------------------------|---|--|
| | | | <p>sebuah langkah maju yang konseptual. HRM digital dengan demikian merupakan langkah evolusioner lebih lanjut dalam mengkonseptualisasikan HRM berbasis teknologi. Seiring dengan semakin cepatnya digitalisasi MSDM, kebutuhan akan upaya penelitian yang sesuai semakin meningkat. Artikel ini memberikan landasan konseptual untuk penelitian tersebut dan dimaksudkan untuk mendukung langkah penelitian selanjutnya mengenai HRM berbasis teknologi.</p> |
| 6. | Zhang, J., & Chen, Z. (2023) | Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age | <p>Penelitian ini menunjukkan bahwa manusia digital proses pengelolaan sumber daya mengacu pada pelaksanaan seleksi, pelatihan dan fungsi pengembangan dan penilaian yang memanfaatkan teknologi digital tercanggih. Ditegaskan meskipun transformasi digital membawa manfaat bagi perkembangan bisnis, potensi dampaknya tidak dapat diabaikan, termasuk bagaimana hal tersebut sistem manajemen sumber daya manusia lama dan baru diubah dan yang negative dampak dari sistem yang baru</p> |
| 7. | Simsir, I., & Mete, B. (2022) | Digital Age of Human Resources Management | <p>Di era digital yang berkembang pesat saat ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah mengalami perubahan yang signifikan. Kemajuan teknologi dan pandemi COVID-19 telah mempercepat transformasi Sumber Daya Manusia, menghadirkan tantangan baru dan mendorong inovasi dalam cara organisasi mengelola sumber daya manusianya. Dalam artikel ini, kita akan mengeksplorasi peran manajemen sumber daya manusia di era digital, serta tren dan perubahan terkini yang mempengaruhi praktik HRM.</p> |
| 8. | Hu, Y. (2022) | Risk Prediction of Digital Human Resource Management Based on Artificial Intelligence | <p>Hasil eksperimen memverifikasi bahwa model yang diusulkan memiliki keunggulan nyata dalam prediksi risiko HRM digital baik dari segi stabilitas dan akurasi.</p> |
| 9. | Ergen, S. (2020) | Cloud System in Digital Human Resources Management in Turkey | <p>Banyak organisasi tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang komputasi awan di Turki. Di sana juga ada kekhawatiran tentang keamanan sistem cloud dan keseimbangan ekonomi perusahaan. Diperkirakan perusahaan yang mengadopsi teknologi ini akan memiliki proses sumber daya manusia yang lebih efisien dan nyaman serta menjadi lebih sejahtera. Organisasi harus mengupayakan pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia dengan melakukan digitalisasi. Organisasi yang jumlah pekerjanya-Jumlahnya semakin meningkat dari hari ke hari, dan mereka menghadapi masalah, namun mereka dapat menangani situasi ini melalui penerapan cloud com- menempatkan. Sistem cloud memberikan manfaat</p> |

| | | |
|-----|--|---|
| | | bagi organisasi seperti kapasitas penyimpanan dan akses mudah ke data kapan saja dan di mana saja. |
| 11. | Sangaji, R. C., Setyaning, A. N. A., & Marsasi, E. G. (2023) | A Literature Review on Digital Human Resources Management Towards Digital Skills and Employee Performance |
| | | Digitalisasi memberikan nilai yang berbeda-beda di antara SDM, sehingga berkontribusi terhadap tingkat keberhasilan organisasi. Ini mencakup informasi, komunikasi, kolaborasi, berpikir kritis, kreativitas, dan pemecahan masalah. Tinjauan literatur kami menemukan bahwa karyawan yang dapat mengakses sistem informasi melalui proses digital dianggap memiliki kinerja yang sukses. Sistem informasi sumber daya manusia sangat membantu dalam proses SDM dan alat pengembangan organisasi strategis. Dalam hal ini, teknologi berperan sebagai pemicu untuk lebih berbagi fasilitas, layanan, dan analisis keputusan berbasis teknologi. |
| 12. | Vardarlier, P., & Ozsahin, M. (2021) | Digital Transformation of Human Resource Management: Social Media's Performance Effect |
| | | Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajer manajemen sumber daya manusia sering menggunakan alat media sosial untuk proses rekrutmen dan branding karyawan, dan lebih memilih LinkedIn dalam semua proses manajemen sumber daya manusia. Lebih lanjut, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja manajemen sumber daya manusia memediasi pengaruh penggunaan media sosial pada manajemen sumber daya manusia, terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Masalah penggunaan media sosial dalam manajemen sumber daya manusia telah diteliti dalam beberapa tahun terakhir dan penelitian mengenai masalah tersebut masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji penggunaan media sosial pada manajemen sumber daya manusia dan pengaruh kinerjanya diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur. |

Tabel di atas berisi penelitian terdahulu yang relevan dengan topik artikel ini beserta hasil penelitiannya. Penelitian-penelitian tersebut telah menjadi sumber referensi penting dalam pengembangan pemahaman kami tentang peran inovasi teknologi digital dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan kompetensi pegawai.

Berdasarkan studi literatur diatas dapat menjelaskan bahwa inovasi teknologi digital memiliki sumbangsi dalam peningkatan kompetensi pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sangaji, R. C., Setyaning, A. N. A., & Marsasi, E. G. (2023) bahwa teknologi berperan sebagai pemicu untuk lebih berbagi fasilitas, layanan, dan analisis keputusan berbasis teknologi. Selain itu pendapat dari Vardarlier, P., & Ozsahin, M. (2021) menjelaskan bahwa manajer manajemen sumber daya manusia sering menggunakan alat media sosial untuk proses rekrutmen dan branding karyawan, dan lebih memilih dalam semua proses manajemen sumber daya manusia. Lebih lanjut, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja manajemen sumber daya manusia memediasi pengaruh penggunaan media sosial pada manajemen sumber daya manusia, terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Inovasi teknologi juga dapat mempermudah dan melancarkan suatu pekerjaan dengan menghemat biaya dan waktu dari para pegawai. Hal ini sejalan hasil penelitian dari (Manane, 2020) bahwa inovasi teknologi dapat membantu memudahkan pelayanan kepada masyarakat, maka

dipandang perlu untuk dilakukan adopsi inovasi teknologi dalam melakukan setiap pekerjaan. (Manane and Manek, 2022) gaya kepemimpinan dalam mengarahkan untuk mengadopsi suatu inovasi teknologi merupakan suatu langkah konkrit.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, inovasi teknologi sangatlah penting untuk diterapkan dalam kegiatan yang bersentuhan dengan kepentingan masyarakat. Suatu pelayanan yang mengutamakan kualitas dan ketepatan sasaran tidak terlepas dari inovasi teknologi. Dengan kata lain bahwa kualitas pelayanan tidak dapat dirasakan bilamana tidak terdapat inovasi teknologi dalam pelayanan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Dokumen Hukum:

Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Indonesia. (2019). Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Indonesia. (2017). Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Indonesia. (2018). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.

Indonesia. (2019). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai.

Artikel Jurnal:

Hartati, I. (2020). Strategi Pembangunan Sdm Kementerian Keuangan Republik Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0. *Jurnal BPPK: Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan*, 13(1). <https://doi.org/10.48108/Jurnalbppk.V13i1.493>.

Istyanto, N. P., & Nasrulloh, M. (2019). Disruptif Teknologi E-Government Terhadap Pelayanan Publik Tradisional Masyarakat Surabaya Di Era Industri 4.0. *INTEGER: Journal Of Information Technology*. <https://doi.org/10.31284/J.Integer.2019.V4i2.687>.

Indrajit, R. E. (2016). *Elektronik Government Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Andi.

Kusuma, A. A., Wasistiono, S., & Pitono, A. (2021). Penerapan E-Government Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Visioner: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 13(2). <https://doi.org/10.54783/Jv.V13i2.422>.

Nugraha, J. T. (2018). E-Government dan pelayanan publik e-Government di Pemerintah Kabupaten Sleman. *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media*.

Rokhmat, D. F., & Paskarina, C. (2021). Analisis Inovasi Birokrasi Di Unit Pelaksana Teknis (Upt) Cimahi Techno Park. *Jurnal Caraka Prabu*. <https://doi.org/10.36859/Jcp.V5i2.559>.

Sumber Daring:

Pers, S. (2019a). *Making Indonesia 4.0: Strategi RI Masuki Revolusi Industri Ke-4*.

Kemenperin.go.id. Tersedia di: <https://kemenperin.go.id/artikel/18967/Making-Indonesia-4.0:-Strategi-RI-Masuki-Revolusi-Industri-Ke-4> (Diakses pada: 1 September 2019).

Pers, S. (2019b). Menteri Bambang: Indonesia Siap Hadapi Tantangan Era Digital dan Industri 4.0. bappenas.go.id. Tersedia di: <https://www.bappenas.go.id/id/berita-dan-siaran-pers/menteri-bambang-indonesia-siap-hadapi-tantangan-era-digital-dan-industri-40/> (Diakses pada: 1 September 2019).

Artikel dalam Jurnal Ilmiah:

Ergen, S. (2020). Cloud System in Digital Human Resources Management in Turkey. *Security and Defence Quarterly*. <https://doi.org/10.35467/sdq/122607>.

Hu, Y. (2022). Risk Prediction of Digital Human Resource Management Based on Artificial Intelligence. *Journal of Computing and Information Technology*. <https://doi.org/10.20532/cit.2022.1005456>.

Manane, D.R. (2020) 'THE EFFECTS OF JOB MOTIVATION , THE COMPETENCE OF HUMAN RESOURCES , THE DISCIPLINE OF LABOR FOR EMPLOYEE ' S PERFORMANCE IN OFFICIAL P3A TTU DISTRICT Desmon Redikson Manane Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor iE : Jurnal Inspirasi', 2(1), pp. 1–14.

Manane, D.R and Manek, A. (2022) 'The Organization's Commitment Modernizes the Competence of Human Resources and Leadership Style on the Quality of Financial Statements in the TTU', *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), pp. 12362–12373. Available at: <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5081>.

Strohmeier, S. (2020). Digital Human Resource Management: A Conceptual Clarification. *German Journal of Human Resource Management*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>.

Simsir, I., & Mete, B. (2022). Digital Age of Human Resources Management. Dalam *Special Human Resource Management Practices and Strategy*.

Sangaji, R. C., Setyaning, A. N. A., & Marsasi, E. G. (2023). A Literature Review on Digital Human Resources Management Towards Digital Skills and Employee Performance. *Lecture Notes in Networks and Systems*. https://doi.org/10.1007/978-3-031-26953-0_68.

Varadaraj, A., & Al Wadi, B. M. (2021). A Study on Contribution of Digital Human Resource Management towards Organizational Performance. *The International Journal of Management Science and Business Administration*, Advance online publication. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.75.1004>.

Vardarlier, P., & Ozsahin, M. (2021). Digital Transformation of Human Resource Management: Social Media's Performance Effect. *International Journal of Innovation and Technology Management*. <https://doi.org/10.1142/S021987702150005X>.

Zhang, J., & Chen, Z. (2023). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>.