

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Digitalisasi tata kelola pemerintahan daerah di Indonesia telah memasuki babak yang lebih serius. Berdasarkan Permendagri Nomor 70 Tahun 2019, seluruh pemerintah daerah diwajibkan menggunakan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) dalam penyelenggaraan pemerintahan dan keuangan daerah. Sejak 2023, SIPD telah ditetapkan sebagai Aplikasi Umum Nasional dan wajib digunakan oleh 546 pemerintah daerah pada 2024. Direktur Jenderal Bina Keuangan Daerah Kemendagri menegaskan bahwa SIPD RI merupakan aplikasi umum yang wajib diterapkan di bidang perencanaan anggaran dan penganggaran, dan kehadirannya merupakan bagian penting untuk menjaga mutu pelayanan kepada masyarakat. Namun kewajiban penggunaan sistem ini tidak serta merta diimbangi oleh kesiapan sumber daya manusia di setiap daerah, dan inilah yang menjadi akar dari permasalahan kinerja pegawai di banyak organisasi pengelola keuangan daerah di Indonesia (Pusdiklat Pemda, 2025).

SIPD bukan hanya sekadar aplikasi pelaporan keuangan, melainkan *platform* terintegrasi yang menghubungkan proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, hingga pelaporan keuangan daerah secara menyeluruh. Sistem ini dinilai sebagai instrumen awal pencegahan korupsi dan peningkatan pelayanan publik, yang akan mengubah pola kerja pemerintah daerah secara fundamental serta memastikan seluruh proses perencanaan dan penganggaran berjalan transparan, akuntabel, dan berbasis data. Konsekuensinya, setiap pegawai yang terlibat dalam

siklus pengelolaan keuangan daerah dituntut untuk memiliki kompetensi teknologi yang memadai dan keterlibatan kerja yang tinggi agar sistem ini dapat berjalan sebagaimana yang diamanatkan (Pusdiklat Pemda, 2025)(Bidang Informasi dan Komunikasi Publik, 2025).

Kota Lhokseumawe telah menunjukkan komitmen yang konsisten dalam pengelolaan keuangan daerah yang akuntabel. Pemerintah Kota Lhokseumawe berhasil mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) ke-12 kali berdasarkan hasil pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) tahun 2023 dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Pencapaian ini mencerminkan kualitas pengelolaan keuangan daerah yang secara konsisten terjaga. Namun demikian, predikat WTP yang berturut-turut ini tidak berarti pengelolaan keuangan daerah telah berjalan tanpa kelemahan. BPK menemukan sejumlah kelemahan dalam pengelolaan keuangan Pemerintah Kota Lhokseumawe Tahun Anggaran 2025, di mana pengelolaan keuangan daerah dan manajemen kas daerah dinilai belum tertib dan belum memadai. BPK juga merekomendasikan agar Kepala BPKD selaku Pejabat Pengelola Keuangan Daerah meningkatkan pengendalian dalam pelaksanaan APBD serta lebih cermat dalam menyusun kebijakan pengelolaan keuangan daerah. Temuan ini menjadi sinyal penting bahwa meskipun opini WTP berhasil dipertahankan, masih terdapat ruang perbaikan yang signifikan dalam kapasitas dan kinerja pengelolaan keuangan daerah di tingkat operasional (Antara Aceh, 2024)(Lasdianto, 2026).

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Lhokseumawe sebagai organisasi perangkat daerah yang bertanggung jawab atas seluruh siklus

pengelolaan keuangan daerah berada di garis terdepan dalam menghadapi tuntutan digitalisasi tersebut. Berdasarkan observasi awal dan wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap sejumlah pegawai BPKD Kota Lhokseumawe, teridentifikasi beberapa permasalahan yang saling berkaitan. Terdapat kesenjangan kompetensi teknologi yang cukup signifikan, terutama dalam pengoperasian modul-modul lanjutan SIPD yang terus diperbarui, khususnya di kalangan pegawai dengan masa kerja lebih lama yang proporsinya cukup besar dari total pegawai. Arahan dan dukungan pimpinan terkait implementasi sistem digital dinilai oleh sebagian pegawai belum berjalan secara konsisten dan terstruktur. Terdapat kecenderungan minimnya inisiatif mandiri pegawai dalam mengembangkan kompetensi digital dan beradaptasi dengan perubahan sistem, yang mengindikasikan rendahnya keterlibatan kerja pegawai dalam menghadapi tuntutan transformasi digital.

Persoalan tersebut berdampak pada kualitas hasil pengelolaan keuangan daerah. Berdasarkan wawancara awal peneliti, ketepatan waktu penyampaian beberapa dokumen pelaporan keuangan masih menjadi tantangan, dan terdapat variasi yang signifikan dalam tingkat penguasaan sistem digital di antara pegawai dari berbagai bidang. Kondisi ini relevan dengan temuan BPK yang menyebutkan bahwa pencatatan dan pengelolaan Barang Milik Daerah belum tertib, yang mengakibatkan saldo Aset Tetap, Akumulasi Penyusutan, dan Beban Penyusutan pada laporan keuangan Pemko Lhokseumawe per 31 Desember 2025 tidak disajikan secara andal. Kondisi ini tidak semata disebabkan oleh faktor sistem,

tetapi juga oleh kapasitas dan keterlibatan pegawai yang menjalankannya (Lasdianto, 2026).

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi baik dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun efektivitas kerja. *Employee engagement* atau keterlibatan pegawai menjadi variabel penjelas yang kritis dalam memahami kesenjangan antara tuntutan sistem digital dengan kinerja pegawai di lapangan. (W. Schaufeli & Bakker, 2004) mendefinisikan *engagement* sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh tiga dimensi yaitu *vigor* berupa tingginya energi dan ketahanan mental dalam bekerja, *dedication* berupa keterlibatan yang dalam disertai antusiasme dan rasa kebermanaan, serta *absorption* berupa konsentrasi penuh yang membuat pegawai larut dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak *engaged* akan cenderung pasif dalam menghadapi perubahan sistem, menghindari tanggung jawab baru, dan tidak termotivasi untuk mengembangkan kompetensinya secara mandiri. Sebaliknya, pegawai yang *highly engaged* akan proaktif beradaptasi dengan pembaruan SIPD dan berkontribusi dalam memastikan keakuratan pelaporan keuangan daerah (Ertiö *et al.*, 2024). (Bailey *et al.*, 2017) dalam ulasan sistematis terhadap 214 studi mengkonfirmasi bahwa *engagement* adalah mediator kunci antara berbagai faktor organisasional dengan hasil kinerja.

Salah satu faktor yang secara konsisten terbukti memengaruhi *engagement* pegawai adalah kualitas kepemimpinan digital. *Digital leadership* adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk menginspirasi, mengarahkan, dan memberdayakan tim guna mencapai tujuan

organisasi di era digital (L. Wang *et al.*, 2025). SIPD tidak hanya berfungsi sebagai fitur aplikasi, melainkan alat transformasi yang akan mengubah pola kerja pemerintah daerah secara fundamental. Transformasi semacam ini membutuhkan pemimpin yang tidak hanya memahami teknologi secara konseptual, tetapi mampu menerjemahkan visi digital ke dalam arahan kerja yang konkret, menciptakan iklim yang mendukung pembelajaran teknologi, dan mendorong pegawai untuk terlibat aktif dalam proses perubahan. (Öngel *et al.*, 2023) membuktikan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara awal peneliti, arahan pimpinan terkait penggunaan sistem digital di BPKD Kota Lhokseumawe dinilai sebagian pegawai belum berjalan secara konsisten, dan kondisi ini berkontribusi pada rendahnya keterlibatan maupun kinerja pegawai.

Faktor kedua yang tidak kalah penting adalah kompetensi teknologi pegawai itu sendiri. Kompetensi teknologi merujuk pada seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu menggunakan teknologi digital secara efektif, kritis, dan kreatif dalam konteks pekerjaan (Van Laar *et al.*, 2020). Implementasi SIPD masih menghadapi sejumlah tantangan yang dapat diatasi jika pemerintah daerah berkomitmen untuk meningkatkan kapasitas aparatur dan memperkuat tata kelola teknologi informasi. (Ingsih *et al.*, 2024) membuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan wawancara awal peneliti, sebagian pegawai BPKD Kota Lhokseumawe mengaku mengalami kesulitan dalam mengoperasikan fitur-fitur lanjutan SIPD secara mandiri, dan kondisi ini berdampak langsung pada

kepercayaan diri, keterlibatan, serta kinerja mereka dalam pengelolaan keuangan daerah (Pusdiklat Pemda, 2025).

Meskipun penelitian tentang *digital leadership*, kompetensi teknologi, dan *employee engagement* telah berkembang, terdapat tiga kesenjangan yang belum terjawab. Dari hasil telaah penelitian terdahulu diketahui bahwa sebagian besar penelitian mengenai *digital leadership* dilakukan pada sektor swasta seperti perbankan, perusahaan manufaktur, dan perusahaan jasa, sedangkan penelitian pada organisasi pengelola keuangan daerah masih sangat terbatas. Dari sisi konseptual, belum ada penelitian yang mengintegrasikan *digital leadership* dan kompetensi teknologi secara simultan sebagai dua anteseden dalam satu model dengan *employee engagement* sebagai mediator terhadap kinerja pegawai pada konteks organisasi keuangan daerah. Dari sisi metodologis, penelitian terdahulu menggunakan mediator yang beragam seperti *self-efficacy* oleh (Annisa *et al.*, 2024) dan *service quality* oleh (Ingsih *et al.*, 2024), sehingga mekanisme mediasi melalui *employee engagement* pada konteks transformasi digital sektor publik belum tereksplorasi secara memadai.

Urgensi penelitian ini didukung oleh fakta bahwa masih ada ratusan pemerintah daerah yang belum menerapkan SP2D Online dalam SIPD RI, dan hal ini perlu menjadi perhatian semua pihak untuk terus mendorong pelaksanaannya (KPK, 2025). Pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana *digital leadership* dan kompetensi teknologi memengaruhi kinerja pegawai melalui mekanisme *employee engagement* akan memberikan kontribusi ganda: secara teoretis memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik, dan

secara praktis menghasilkan rekomendasi berbasis bukti bagi pimpinan BPKD Kota Lhokseumawe dalam merancang strategi pengembangan kepemimpinan digital, pelatihan kompetensi teknologi, dan peningkatan keterlibatan pegawai yang tepat sasaran. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi *digital leadership* dan kompetensi teknologi sebagai variabel eksogen dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* pada konteks Badan Pengelolaan Keuangan Daerah yang sedang menjalankan transformasi digital melalui implementasi SIPD. Model ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sektor publik. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini mengangkat judul **"Pengaruh *Digital Leadership* dan Kompetensi Teknologi terhadap Kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement* pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *digital leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe?
2. Apakah kompetensi teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe?
3. Apakah *digital leadership* berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe?

4. Apakah kompetensi teknologi berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe?
5. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe?
6. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe?
7. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh kompetensi teknologi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi teknologi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *digital leadership* terhadap *employee engagement* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi teknologi terhadap *employee engagement* pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe.

5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe.
6. Untuk menganalisis dan menguji peran *employee engagement* dalam memediasi pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe.
7. Untuk menganalisis dan menguji peran *employee engagement* dalam memediasi pengaruh kompetensi teknologi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis:

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkaya kajian mengenai *digital leadership*, kompetensi teknologi, *employee engagement*, dan kinerja pegawai di lingkungan organisasi sektor publik.
2. Menguji secara empiris relevansi *Conservation of Resources Theory* (COR Theory) dan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R Theory) dalam konteks organisasi keuangan daerah di Indonesia.
3. Mengisi celah penelitian (*research gap*) mengenai peran mediasi *employee engagement* dalam hubungan antara *digital leadership* dan kompetensi teknologi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah.

1.4.2 Manfaat Praktis:

1. Bagi Pegawai BPKD Kota Lhokseumawe:

Memberikan gambaran mengenai pentingnya penguasaan kompetensi teknologi dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan sebagai faktor yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja.

2. Bagi Pimpinan BPKD Kota Lhokseumawe:

Menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM berbasis digital, khususnya penguatan kepemimpinan digital dan peningkatan *employee engagement* pegawai.

3. Pemerintah Kota Lhokseumawe:

Memberikan masukan dalam merancang kebijakan reformasi birokrasi digital dan program pengembangan kompetensi ASN di lingkup organisasi perangkat daerah

4. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Menjadi referensi dan pijakan bagi penelitian berikutnya yang ingin mengembangkan kajian serupa dengan variabel, sampel, maupun konteks instansi yang lebih luas.