Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis

E-ISSN: 2809-6487
P-ISSN: 2809-655X

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KARAWANG DALAM MENGHADAPI TRANSFORMASI DIGITAL

Gista Septiyanti[1*], Wanta[2], dan Dwi Epty Hidayaty [3]

[1] Universitas Buana Perjuangan Karawang; Jalan Ronggo Waluyo Sirnabaya, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat, e-mail : Mn21.gistaseptiyanti@mhs.ubpkarawang.ac.id
[2] Universitas Buana Perjuangan Karawang; Jalan Ronggo Waluyo Sirnabaya, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat, e-mail : wanta@ubpkarawang.ac.id
[3] Universitas Buana Perjuangan Karawang; Jalan Ronggo Waluyo Sirnabaya, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat, e-mail : dwi.epty@ubpkarawang.ac.id
* Corresponding Author : Gista Septiyanti

Abstract: The rapid digital transformation requires the Central Statistics Agency of Karawang Regency to improve employee competence. However, the gap in abilities due to differences in educational backgrounds is a major challenge. The purpose of this study is to analyze the strategies applied in employee competency development, the challenges faced, and the steps needed in dealing with digital transformation. The research approach used is qualitative descriptive, with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. Data validation was carried out using source triangulation based on the results of interviews with informants. The results of the study revealed that the Central Statistics Agency of Karawang Regency implemented an effective strategy, including special training according to needs, independent training, mentoring and socialization. The challenges faced are difficulties in adapting to senior employees and differences in educational backgrounds, which require support through socialization, ongoing training and mentoring. The recommended steps include improving technology infrastructure, providing freedom for independent competency development, and strengthening collaboration between divisions. This research provides an important implication that the successful implementation of digital transformation at the Central Statistics Agency of Karawang Regency requires relevant support and training.

Keywords: Employee Competence; BPS Karawang; Digital Transformation

Received: 27 Maret 2025
Revised: 5 April 2025
Accepted: 21 Mei 2025
Published: 22 Mei 2025
Curr. Ver.: 22 Mei 2025

Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Abstrak: Transformasi digital yang pesat menuntut Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Namun, kesenjangan kemampuan akibat perbedaan latar belakang pendidikan menjadi tantangan utama. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi yang diterapkan dalam pengembangan kompetensi pegawai, tantangan yang dihadapi, dan langkah-langkah yang diperlukan dalam menghadapi transformasi digital. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, serta dokumentasi.Validasi data dilakukan dengan menggunakan triangulasi sumber yang didasarkan pada hasil wawancara dengan informan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang menerapkan strategi yang efektif, meliputi pelatihan khusus sesuai kebutuhan, pelatihan mandiri, pendampingan dan sosialisasi. Tantangan yang dihadapi adalah kesulitan adaptasi dengan pegawai senior dan perbedaan latar belakang pendidikan, yang memerlukan dukungan melalui sosialisasi, pelatihan berkelanjutan dan mentoring. Langkah-langkah yang disarankan antara lain peningkatkan infrastruktur teknologi, pemberian kebebasan untuk pengembangan kompetensi mandiri, serta penguatan kolaborasi antar divisi. Penelitian ini memberikan implikasi penting bahwa keberhasilan implementasi tranformasi digital di Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang memerlukan dukungan dan pelatihan yang relevan.

Kata kunci: Kompetensi Pegawai; BPS Karawang; Transformasi Digital

1. Pendahuluan

Latar Belakang

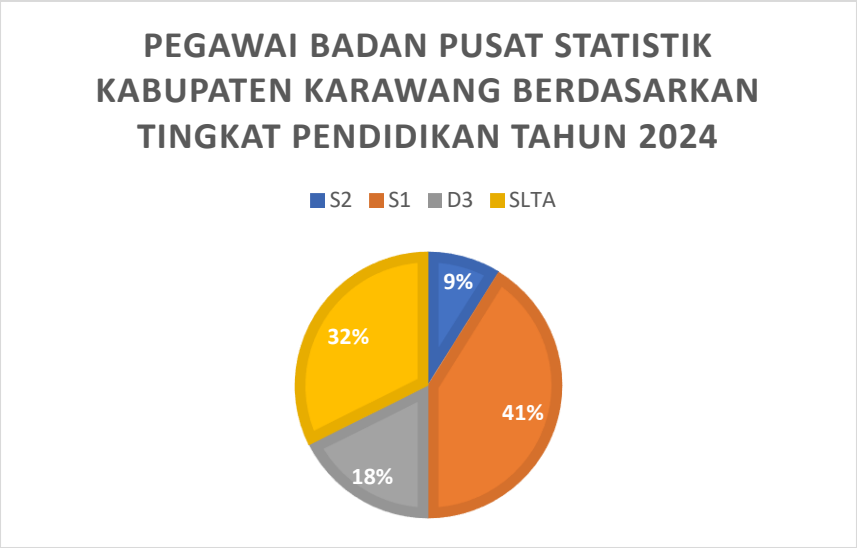
Pesatnya perkembangan teknologi telah mengubah cara kerja dan strategi di berbagai sektor di seluruh dunia. Transformasi ini bersifat signifikan, ditandai dengan sistem yang semakin canggih dan efisien, seiring dengan pergeseran menuju pemanfaatan teknologi modern yang mengedepankan kenyamanan dan kecepatan. (Rismayadi et al., 2018)

Di Indonesia, transformasi digital menunjukkan perkembangan yang cepat. Data dari (Kementerian Keuangan & DJPb, 2023), menunjukan bahwa nilai digital Indonesia diproyeksikan mengalami peningkatan yang signifikan, dari 41 miliar dolar pada tahun 2019 menjadi 77 miliar dolar pada tahun 2022, dan diperkirakan akan terus meningkat sebesar 130 miliar dolar pada tahun 2025. Namun, dengan pesatnya transformasi digital ini, muncul berbagai tantangan baru. (Oktaviani et al., 2023)

Salah satu tantangan utama pemerintah adalah bagaimana tetap menjalankan fungsi dan perannya dalam memberikan layanan kepada masyarakat di tengah perubahan yang cepat. Untuk itu, pemerintah harus dapat beradaptasi seiring dengan perkembangan yang terjadi. Hal ini sesuai dengan visi pemerintah Indonesia untuk menciptakan birokrasi kelas dunia (*world class bureaucracy*) yang dapat memberikan layanan publik berkualitas tinggi dan sangat baik. Transformasi digital yang memenuhi berbagai sektor, termasuk pemerintah, mengharuskan adanya peningkatan kapasitas dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) secara berkelanjutan. (Fadhli et al., 2024)

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang adalah lembaga yang bertanggung jawab atas produksi data statistik yang berkualitas. Penerbitan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen ASN telah membawa transformasi baru terhadap tata kelola ASN di Indonesia, dengan menekankan pada tiga aspek utama yaitu kualifikasi, kompetensi digital, dan kinerja. Salah satu implementasi undang-undang ini adalah pengembangan kompetensi SDM di lingkungan Badan Pusat Statistik. Kemajuan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi mengharuskan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang untuk terus beradaptasi dan meningkatkan sumber daya manusianya. Namun, saat ini sedang dihadapkan pada tantangan dalam mengembangkan kompetensi digital pegawai dengan menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan kompetensi digital yang semakin tinggi dengan kemampuan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang saat ini. Hal ini tercemin dari sejumlah tantangan, seperti kesulitan dalam mengoperasikan perangkat lunak statistik terbaru dan pengetahuan terbatas mengenai big data *analytics*.

Namun, berdasarkan data empiris yang ada, terdapat beberapa fenomena yang relevan untuk dibahas.



Grafik 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, Tahun 2024

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pendidikan terakhir ditingkat S1 (41%) dan SLTA (32%), sementara hanya (9%) pegawai yang memiliki gelar S2, dan (18%) pegawai berpendidikan D3. Hal ini menjadi perhatian penting karena tingkat pendidikan memengaruhi kemampuan dan pemahaman pegawai terhadap teknologi. Pegawai dengan pendidikan D3, S1 atau lebih siap dalam menghadapi tuntutan kompetensi digital, sedangkan pegawai dengan pendidikan SLTA memerlukan pelatihan lebih intensif dalam menguasai teknologi dan alat digital terbaru. Untuk mengatasi kesenjangan ini, strategi pengembangan kompetensi harus lebih terarah, dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan yang beragam.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam hal pengembangan kompetensi pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang yang harus menyeimbangkan latar belakang pendidikan pegawai. Kompetensi digital menjadi salah satu kompetensi utama yang perlu dikembangkan, mengingat digitalisasi mempengaruhi hampir seluruh aspek pekerjaan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang, mulai dari pengumpulan data lapangan, pengolahan data, hingga penyusunan laporan statistik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Fajriyani et al., 2023) ditemukan bahwa peran pemerintah melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan teknologi digital merupakan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kompetensi. Penelitian (Putrianti, 2024) juga menyatakan bahwa perencanaan yang tepat dan tersedianya infrastruktur yang memadai memiliki peran penting dalam memperkuat kemampuan digital pegawai. Di sisi lain, berdasarkan penelitian (Harahap & Zulvia, 2023), upaya pengembangan kompetensi masih belum dijadikan prioritas utama, khususnya di instansi pemerintah daerah, sehingga menyebabkan terhambatnya pelaksanaan transformasi digital.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul "Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang Dalam Menghadapi Transformasi Digital"

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui strategi yang efektif mengembangkan kompetensi pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang dalam menghadapi transformasi digital
b. Untuk mengetahui tantangan yang dihadapi oleh pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang dalam mengembangkan kompetensi digital, dan cara mengatasi tantangan tersebut
c. Untuk mengetahui langkah selanjutnya dalam pengembangan kompetensi pada implementasi transformasi digital di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang.

2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Kristanti (2023:25) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebuah fungsi yang berfokus pada pencapaian tujuan melalui berbagai aktivitas yang dilakukan oleh individu, yang menunjukkan bahwa peran sumber daya manusia sangat penting dan berpengaruh besar. Menurut Ramadhani (2023:2) Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terencana untuk pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang paling berharga dengan cara yang reflektif terhadap budaya organisasi dan perspektif jangka panjang. Friscila (2022:1) Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai aktivitas seperti rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli yang disebutkan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis dalam pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja guna mewujudkan tujuan organisasi secara optimal dan efisien. MSDM mencakup berbagai aspek mulai dari perencanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan karyawan, dengan menempatkan individu sebagai aset utama yang sejalan dengan budaya organisasi serta visi jangka panjangnya.

2.2 Kinerja Organisasi

Menurut Sipahutar & Tanjung (2023), Kinerja organisasi menggambarkan hasil yang dicapai oleh organisasi dalam mencapai tujuannya, yang tentunya dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki. Kinerja organisasi mencakup total hasil yang diperoleh dari pelaksanaan program dan aktivitas dengan memanfaatkan sumber daya dalam periode waktu tertentu. (Erlianti & Fajrin, 2021). Menurut Nurhadianthy & Anis (2023) Kinerja organisasi merupakan cerminan dari sejauh mana suatu organisasi

berhasil dalam pengelolaannya. Melalui pengukuran kinerja, dapat dinilai pencapaian yang telah diraih oleh organisasi.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli yang dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja organisasi menggambarkan hasil yang dicapai dalam upaya mencapai tujuan, yang dipengaruhi oleh sumber daya yang tersedia. Kinerja tersebut mencakup total hasil dari pelaksanaan berbagai program dan aktivitas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam periode waktu tertentu.

2.3 Kompetensi

Menurut Maswanto (2022:41) Kompetensi adalah gambaran perilaku yang mencerminkan karakteristik dasar seperti motivasi, kepribadian, nilai, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu berprestasi tinggi di tempat kerja. Menurut Vernia & Sandiar (2020:93) Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi. Sementara itu, menurut Nandang & Wanta (2023:85), Kompetensi merujuk pada kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas secara optimal, yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang unggul.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli yang dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan sikap yang tercermin dalam perilaku kerja. Hal ini memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan baik sesuai standar dan prosedur yang berlaku, serta dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilannya dalam berbagai kondisi untuk mencapai hasil yang memuaskan di tempat kerja. Kemampuan tersebut tidak hanya dinilai dari aspek teknis, tetapi juga dari perilaku yang efektif dan kualitas kinerja dalam situasi tertentu. (Epty, 2023)

Menurut (Edison et al., 2018) menyatakan bahwa dalam rangka memenuhi aspek kompetensi, seorang pegawai atau karyawan memerlukan beberapa elemen berikut:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

   Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan- pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

b. Keahlian (*Skill*)

   Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

c. Sikap (*Attitude*)

   Menegakkan etika organisasi serta menunjukkan sikap positif dengan bersikap ramah dan sopan dalan setiap tindakan.

d. Transformasi digital

   Menurut Pipit (2020:32) transformasi digital berfungsi sebagai sarana untuk mengubah proses bisnis, budaya, dan elemen organisasi guna memenuhi perubahan kebutuhan pasar yang dipengaruhi oleh teknologi digital. Menurut Mastarida (2022:17) transformasi digital merupakan proses pemanfaatan teknologi terkini untuk menciptakan

hal baru atau mengubah yang sudah ada, termasuk dalam hal proses bisnis, budaya dan pengalaman. Menurut Anwar (2023) transformasi digital merupakan penerapan teknologi digital di berbagai bidang organisasi dengan tujuan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan daya saing. Proses ini memerlukan perubahan mendalam dalam cara perusahaan berfungsi dan terlibat dengan konsumen dan pemangku kepentingan lainnya.

Kesimpulan dari pengertian transformasi digital menurut para ahli diatas adalah bahwa transformasi digital merujuk pada proses penerapan teknologi digital untuk mengubah dan memodifikasi model bisnis, proses operasional, budaya, dan pengalaman pelanggan dengan tujuan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan daya saing organisasi.

Menurut (Royyana, 2020) terdapat 5 indikator transformasi digital sebagai berikut:

a. SDM (Sumber Daya Manusia)

   SDM menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan implementasi teknologi. Organisasi harus memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi dalam mengelola dan memanfaatkan teknologi digital.

b. Proses

   Proses dalam transformasi digital berfokus pada pemanfaatan teknologi untuk menyederhanakan dan mengoptimalkan alur kerja.

c. Strategi

   Strategi transformasi digital mencakup perencanaan yang matang dalam memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Struktur

   Struktur organisasi harus disesuaikan dalam rangka mendukung transformasi digital. Penggunaan teknologi memerlukan struktur internal perusahaan, dengan tujuan menciptakan fleksibilitas, efisiensi, dan kolaborasi yang lebih baik antar departemen.

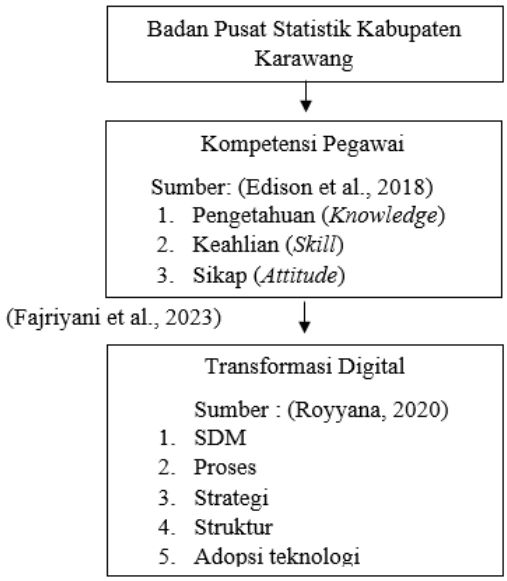
e. Adopsi Teknologi

   Adopsi teknologi adalah inti dari transformasi digital, di mana perusahaan harus memilih dan menerapkan teknologi yang tepat untuk memperbaiki kinerja dan daya saing.

2.4 Kerangka Pemikiran Dan Proposisi Penelitian

a. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2019), Kerangka pemikiran adalah sebuah model konseptual yang menggambarkan interaksi antara teori-teori dengan berbagai elemen yang telah ditentukan sebagai masalah utama.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

b. Proposisi Penelitian

Menurut (Tohardi, 2019) Proposisi merupakan pernyataan yang mencakup satu atau lebih konsep. Berikut adalah proposisi yang dikemukakan dalam penelitian ini:

1) Strategi pengembangan kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan pegawai dalam menghadapi transformasi digital.
2) Tantangan yang dihadapi oleh pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang dalam mengembangkan kompetensi digital secara signifikan berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi transformasi digital.
3) Langkah selanjutnya dalam pengembangan kompetensi pegawai pada implementasi transformasi digital di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang dapat dicapai melalui perbaikan integrasi untuk mendukung keberhasilan transformasi digital.

3. Metode yang Diusulkan

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami strategi dalam pengembangan kompetensi pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang dalam menghadapi transformasi digital. Lokus dalam penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang yang berada Jl. Cakradireja No. 36, Nagasari, Kec. Karawang Barat., Karawang, Jawa Barat 41315. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan dari dua sumber utama, yaitu data primer yang didapat melalui wawancara dan observasi secara langsung serta data sekunder yang berasal dari dokumen dan sumber referensi lainnya. Untuk validasi data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan melibatkan berbagai pihak dengan perspektif berbeda untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengembangan kompetensi pegawai di era digital. Triangulasi sumber ini bertujuan untuk memastikan keakuratan informasi dan memperkaya wawasan yang didapatkan dari tiap informan. Berikut adalah daftar informan yang terlibat dalam penelitian ini :

Tabel 1. Daftar Informan Penelitian

Informan	Nama	Bagian
Informan 1	**Eko Sucahyono, S.Si**	Kepala Subbagian Umum
Informan 2	**Budi Yunior, S.ST**	Pranata Komputer
Informan 3	Suroso, SE., MM	Pakar Manajemen Sumber Daya Manusia

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan wawancara dengan tiga informan, penelitian ini mengidentifikasi berbagai aspek terkait pengembangan kompetensi digital pegawai dalam menghadapi transformasi digital, sebagai berikut:

4.1.1. Strategi Pengembangan Kompetensi

Berdasarkan hasil wawancara, untuk mengembangkan kompetensi pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang dalam menghadapi transformasi digital, strategi yang diterapkan yaitu pelatihan dan kesiapan untuk belajar teknologi baru. Pengetahuan mengenai aplikasi dan perangkat digital yang digunakan dalam pengolahan data statistik sangat penting, seperti aplikasi Fasih. Meskipun pelatihan digitalisasi tidak dilakukan secara rutin, ada pelatihan spesifik yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, seperti pelatihan pengumpulan data atau penggunaan perangkat tertentu untuk survei. Saat ini, BPS Kabupaten Karawang juga sedang mengadakan pelatihan Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) Maret 2025 dan Survei Rumah Tangga Triwulan (Seruti) Triwulan I 2025, untuk memastikan petugas memahami konsep, definisi, dan SOP pendataan dengan baik. Untuk meningkatkan kompetensi lebih lanjut, pegawai juga didorong untuk mencari pelatihan mandiri yang dapat menunjang keterampilan teknis mereka. Selain itu, melaksanakan berbagai kegiatan sosialisasi seperti "Ngopi Asik", pendampingan dan diskusi kelompok untuk kesiapan dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan digitalisasi di lingkungan kerja.

4.1.2. Tantangan dalam Menghadapi Transformasi Digital

Tantangan pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang dalam menghadapi transformasi digital adalah adanya kesulitan dalam mengubah mindset pegawai, terutama bagi pegawai yang lebih senior (berusia 40 ke atas). Selain itu, perbedaan latar belakang pendidikan pegawai turut mempengaruhi kesiapan dalam menghadapi perubahan yang berkaitan dengan penerapan teknologi baru di lingkungan kerja.

Untuk mengatasi tantangan ini, perlu memberikan dukungan seperti melalui pelatihan, sosialiasi, mentoring, dan pendampingan yang dapat membangun keterbukaan pegawai terhadap transformasi digital dan memperkuat kesiapan menghadapi perubahan di masa mendatang.

4.1.3. Langkah Selanjutnya dalam Pengembangan Kompetensi Digital

Langkah selanjutnya yang diperlukan untuk mendukung pengembangan kompetensi pegawai dalam menghadapi transformasi digital adalah peningkatan infrastruktur teknologi, terutama untuk server dan perangkat keras, guna menghindari kendala teknis saat melakukan pengolahan data dalam jumlah besar. Penguatan infrastruktur ini akan mendukung kelancaran operasional dan pengolahan data yang lebih efisien. Langkah berikutnya adalah pengembangan kompetensi secara mandiri juga menjadi salah satu upaya yang penting dalam mendukung kesiapan pegawai menghadapi perkembangan teknologi. Dengan memberikan kebebasan kepada pegawai, Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang dapat memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Terakhir, memperkuat kolaborasi antar divisi, mengingat digitalisasi yang melibatkan banyak aspek dalam organisasi. Kerja sama antar divisi dapat mempercepat proses transformasi digital.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Strategi Pengembangan Kompetensi

Berdasarkan hasil wawancara, strategi pengembangan kompetensi pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang berfokus pada pengembangan keterampilan digital yang relevan dengan pekerjaan mereka. Meskipun pelatihan mengenai transformasi digital tidak dilakukan secara rutin, terdapat pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pegawai, seperti pelatihan pengumpulan data dan penggunaan perangkat tertentu untuk survei. Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang saat ini tengah menyelenggarakan Pelatihan Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) Maret 2025 serta Survei Rumah Tangga Triwulan (Seruti) Triwulan I 2025. Kedua survei ini merupakan kegiatan penting yang dilakukan oleh BPS untuk menghasilkan berbagai indikator di bidang sosial dan ekonomi, seperti pendidikan, kesehatan, dan pengeluaran rumah tangga. Data tersebut sangat bermanfaat sebagai landasan dalam pengambilan kebijakan, khususnya oleh pemerintah. Selain itu, pegawai didorong untuk mencari pelatihan mandiri guna meningkatkan keterampilan teknis mereka. Kegiatan sosial seperti "Ngopi Asik" dan diskusi kelompok juga berperan penting dalam menjaga kesiapan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi.

Dengan pendekatan tersebut, pengembangan kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kesiapan mereka dalam menghadapi transformasi digital. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada pelatihan digital secara rutin, strategi yang diterapkan tetap memberikan pengaruh yang baik dalam membekali pegawai dengan keterampilan dasar teknologi.

4.2.2. Tantangan dalam Menghadapi Transformasi Digital

Tantangan yang dihadapi dalam implementasi transformasi digital di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang meliputi kesulitan adaptasi pada pegawai yang lebih senior (berusia 40 tahun ke atas) dan perbedaan latar belakang tingkat pendidikan yang memengaruhi kecepatan dalam memahami perubahan sistem kerja digital. Hal ini tidak hanya

menjadi tantangan dalam sisi teknis, tetapi juga dalam hal kesiapan mental dan perubahan kebiasan kerja yang sudah lama. Pegawai yang kesulitan mengubah kebiasaan kerja mereka menghadapi hambatan dalam menggunakan teknologi baru secara efektif, yang dapat menghambat proses digitalisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, tantangan ini terbukti memiliki dampak besar terhadap keberhasilan implementasi transformasi digital di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang.

4.2.3. Langkah Selanjutnya dalam Pengembangan Kompetensi Digital

Langkah-langkah untuk mendukung pengembangan kompetensi pegawai lebih lanjut di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang melibatkan peningkatan infrastruktur teknologi, khususnya untuk server dan perangkat keras, yang akan membantu dalam mengelola pengolahan data yang lebih besar dan lebih kompleks. Hal ini sangat penting karena keterbatasan infrastruktur teknologi dapat menjadi penghambat besar dalam proses digitalisasi. Selain itu, pemberian kebebasan kepada pegawai untuk mengembangkan kompetensi secara mandiri agar mereka mampu beradaptasi secara lebih cepat dengan perkembangan teknologi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga mendorong pengembangan pribadi yang lebih efektif.

Terakhir, memperkuat integrasi antar divisi di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang. Digitalisasi membutuhkan kolaborasi antar berbagai divisi dalam organisasi untuk menciptakan solusi yang saling terhubung. Dengan meningkatkan komunikasi dan kerja sama antar divisi, Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang dapat mempercepat implementasi teknologi dan memperlancar proses transformasi digital secara keseluruhan.

Pernyataan ini diperkuat oleh temuan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Fajriyani et al., 2023) menunjukkan bahwa era digital membawa perubahan dan tantangan, tetapi juga menciptakan peluang bagi pegawai dan sumber daya manusia (SDM) untuk berkembang. Dalam menghadapi tantangan tersebut, kolaborasi antar pegawai dan SDM menjadi hal penting guna memenuhi kebutuhan kompetensi yang diperlukan.

Dengan demikian pentingnya era digital dalam membawa tantangan sekaligus peluang untuk pengembangan kompetensi. Untuk itu, kolaborasi antar pegawai dan SDM sangat penting dalam mengidentifikasi serta memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi agar pegawai dapat beradaptasi dan mendukung organisasi dalam menghadapi transformasi digital yang terus berkembang.

5. Kesimpulan

a. Strategi pengembangan kompetensi pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang, yang meliputi pelatihan, kegiatan sosialisasi, pendampingan dan dorongan untuk pelatihan mandiri, terbukti efektif dalan meningkatkan kesiapan pegawai menghadapi transformasi digital.
b. Tantangan dalam pengembangan kompetensi digital di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang, adalah kesulitan adaptasi pada pegawai yang lebih senior dan perbedaan latar belakang pendidikan, yang mempengaruhi keberhasilan implementasi transformasi digital.

c. Langkah-langkah yang perlu diambil untuk pengembangan kompetensi pegawai adalah peningkatan infrastruktur teknologi, pemberian kebebasan bagi pegawai untuk pengembangan kompetensi mandiri, serta kolaborasi antar divisi guna mendukung transformasi digital yang lebih efisien.

Daftar Pustaka

[1] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah., I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Cetakan Ketiga. Penerbit Alfabeta. Bandung.* 268.

[2] Friscila, A. S. (2022). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 16, Issue 1).

[3] Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0

[4] Mastarida, F., Sahir, S., Ratnasari, E., Hasibuan, A., Siagian, V., Hariningsih, E., Fajrillah, Gustiana, Z., Tjiptadi, D., & Pakpahan, A. (2022). *Strategi Transformasi Digital.*

[5] Maswanto, Suhendar, S., Prayitno, I., & Ahmad, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* 1–122.

[6] Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). Transformasi Digital & Perilaku Organisasi. In *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2).

[7] Ramadhani Aulia, M., Setiawan, Z., Rinawati, Muktamar B, A., Nurul, F., Nurul Istiqamah, H., Kusnandar Adisaputra, A., Nahemia Sabarwan, D., Kahar Maranjaya, A. J., & Risal Tawil, M. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi. In *PT. Sonpedia Publishing Indonesia*. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=VKPMEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=pengembangan+sumber+daya+manusia&ots=Syjl1rooih&sig=v-30RLEujel4cBNFtw9y4e2-EQM

[8] Sugiyono. (2019). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*.

[9] Tohardi, A. (2019). Metodologi Penelitian Sosial Plus. In *Tanjungpura University Press* (Vol. 1).

[10] Anwar, M. C., Andini, S. A., Adellia, E. A., & Yulaeli, T. (2023). Peran Transformasi Digital dan Tantangan Inovasi terhadap Keberlanjutan UKM di Indonesia (Studi Literature Review). *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Logistik*, *II*(2), 300–313.

[11] Epty, D. (2023). Peranan kompetensi sdm umkm dalam meningkatkan kinerja umkm crepes di daerah Kosambi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*(5), 2986–6340. https://doi.org/10.5281/zenodo.8039655

[12] Erlianti, D., & Fajrin, I. N. (2021). Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, *1*(1), 68–75. https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1869

[13] Fadhli, N., Putri, C. A., Jurnal, J., Manajemen, A., & Dan, E. (2024). *Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Teknologi Digital di Kantor Walikota Pekanbaru*. *04*(03), 379–389.

[14] Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*(6), 1004–1013. https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631

[15] Harahap, A. S., & Zulvia, P. (2023). Analisis Pengembangan Smart City berdasarkan Dimensi Teknologi, Sumber Daya Manusia, dan Insitutional di Kota Padang Panjang. *Media Online)*, *4*(1), 618–624. https://doi.org/10.30865/klik.v4i1.1200

[16] Kementerian Keuangan, & DJPb, M. P. (2023). Transformasi Digital untuk Masa Depan Ekonomi dan Bisnis di Indonesia. *Https://Djpb.Kemenkeu.Go.Id/Portal/Id/Berita/Berita/Nasional/4074-Transformasi-Digital-Untuk-Masa-Depan-Ekonomi-Dan-Bisnis-Di-Indonesia.Html*, 1.

[17] Nandang, N., & Wanta. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pelaku Ekowisata Kampung Kopi Mekarbuana-Karawang. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *12*(01). https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1318

[18] Nurhadianthy, H. A., & Anis, B. J. (2023). Analisis Kinerja Organisasi Sektor Publik Menggunakan Balanced Scorecard. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, *4*(01), 1–14. https://doi.org/10.37366/ekomabis.v4i01.14

[19] Oktaviani, E., Asrinur, Wasono, A., Prakoso, I., & Madiisriyatno, H. (2023). Transformasi Digital Dan Strategi Manajemen. *Jurnal Oikos-Nomos*, *16*, 2023.

[20] Putrianti, S. D. (2024). *Strategi Pengembangan Kompetensi Digital Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Merangin a Hendro Digital Competency Development Strategy in an Effort to Improve The Performance of Employees of National Unity a. Quadrant I*.

[21] Rismayadi, B., Huda, M., Hehsan, A., Basuki, S., Jasmi, K. A., Basiron, B., & Mustari, M. I. (2018). *Empowering Technology Use to Promote Virtual Violence Prevention in Higher Education Context*. 272–291. https://doi.org/10.4018/978-1-5225-4047-2.ch015

[22] Royyana, A. (2020). Strategi transformasi Digital Kesehatan. *Journal of Information Systems for Public Health*, *5*(2), 15–32.

[23] Sipahutar, H., & Tanjung, A. (2023). Pengaruh Mekanisme Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Terhadap Guru Dan Pegawai MAN Sibolga). *Jesya*, *6*(2), 2242–2252. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1262

[24] Vernia, D. M., & Sandiar, L. (2020). Peranan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *6*(2), 91–99. https://doi.org/10.5281/zenodo.3737979