

## Strategi Pengembangan Kompetensi Digital Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Merangin

<sup>a</sup>Hendro Satria, <sup>b</sup>Septiana Dwi Putrianti

<sup>a</sup> Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Merangin

<sup>b</sup> Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail : <sup>a</sup> [satriahendro20@gmail.com](mailto:satriahendro20@gmail.com) · <sup>b</sup> [sdwiputrianti@gmail.com](mailto:sdwiputrianti@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi digital guna meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Merangin. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan analisis SWOT untuk mengidentifikasi kondisi organisasi dan merumuskan strategi yang tepat. Data dikumpulkan melalui wawancara langsung, observasi, dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi berada pada fase pertumbuhan dan perkembangan (Kuadran I), sehingga strategi yang sesuai adalah strategi agresif yang memanfaatkan kekuatan internal dan peluang eksternal. Strategi utama yang diusulkan adalah meningkatkan efisiensi pengelolaan program pengembangan keterampilan digital, memperkuat kolaborasi dengan mitra eksternal, dan meningkatkan fasilitas teknologi informasi. Keterbatasan penelitian ini adalah fokus pada satu instansi pemerintah, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke sektor lain. Implikasi terapan dari penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan yang tepat dan dukungan infrastruktur yang memadai dapat secara signifikan meningkatkan kompetensi digital pegawai. Penelitian ini menawarkan kebaruan dalam konteks pengembangan strategi yang komprehensif untuk kompetensi digital di sektor publik, dengan memberikan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan secara bertahap oleh instansi serupa. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi pengaruh kompetensi digital terhadap hasil kinerja di berbagai sektor pemerintahan lainnya.

**Kata Kunci:** Pengembangan Kompetensi Digital, Strategi SWOT, Peningkatan Kinerja, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Transformasi Digital.

## *Digital Competency Development Strategy in an Effort to Improve The Performance of Employees of National Unity and Political Agency of Merangin Regency*

### Abstract

*This study aims to analyze digital competency development strategies to improve employee performance at the Merangin Regency National Unity and Political Agency. The method used is qualitative descriptive with SWOT analysis to identify organizational conditions and formulate appropriate strategies. Data were collected through direct interviews, observations, and literature studies. The results show that the organization is in a phase of growth and development (Quadrant I), so the appropriate strategy is an aggressive strategy that takes advantage of internal strengths and external opportunities. The main strategies proposed are to improve the efficiency of the management of digital skills development programs, strengthen collaboration with external partners, and improve information technology facilities. The limitation of this study is that it focuses on one government agency, so the results may not be fully generalizable to other sectors. The applied implications of this study show that proper planning and adequate infrastructure support can significantly improve employee*

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

29 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

*digital competence. This research offers novelty in the context of developing a comprehensive strategy for digital competencies in the public sector, by providing practical recommendations that can be implemented gradually by similar agencies. Further research is suggested to explore the influence of digital competence on performance outcomes in various other government sectors.*

**Keywords:** *Digital Competency Development; SWOT strategy; Improved Performance; National and Political Unity Agency; Digital Transformation.*

## A. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi kebutuhan yang mendesak di berbagai sektor, termasuk sektor publik. Penerapan teknologi digital diyakini dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan publik. Salah satu tantangan utama dalam proses transformasi ini adalah pengembangan kompetensi digital para pegawai agar mampu beradaptasi dengan dinamika teknologi yang terus berkembang. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Merangin, sebagai instansi pemerintah yang berperan penting dalam pelayanan publik, saat ini tengah menghadapi tantangan dalam meningkatkan kompetensi digital pegawainya, terutama dalam hal penguasaan teknologi informasi yang masih terbatas.

Kajian literatur sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital pegawai memainkan peran signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2007) mengemukakan bahwa pengembangan keterampilan melalui pelatihan yang tepat akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Vasilieva et al. (2018) menemukan bahwa pengembangan kompetensi digital pegawai negeri sipil di Rusia berhasil meningkatkan efisiensi kerja melalui penggunaan teknologi informasi yang lebih optimal. Di Indonesia, penelitian oleh Harahap (2020) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital belum sepenuhnya menjadi prioritas, terutama di instansi pemerintahan daerah, yang menyebabkan keterlambatan dalam implementasi transformasi digital.

Kebaruan ilmiah dari artikel ini terletak pada pengembangan strategi penguatan kompetensi digital pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan

Politik Kabupaten Merangin yang diformulasikan berdasarkan pendekatan analisis SWOT. Kajian ini tidak hanya mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada, tetapi juga menawarkan solusi yang komprehensif dan praktis untuk meningkatkan keterampilan digital pegawai dalam konteks pemerintahan daerah. Permasalahan utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah rendahnya kompetensi digital pegawai yang berdampak pada kinerja organisasi. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa dengan strategi pengembangan kompetensi digital yang tepat, kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk merumuskan strategi pengembangan kompetensi digital yang dapat diterapkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Merangin dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya di era transformasi digital.

## B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi digital pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Merangin. Data dikumpulkan melalui teknik wawancara mendalam dengan 14 informan yang terdiri dari pegawai di berbagai bidang di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Selain itu, data juga diperoleh melalui observasi langsung terhadap proses kerja pegawai serta studi dokumen yang relevan dengan pengembangan kompetensi digital di instansi tersebut.

Pertanyaan yang diajukan mencakup aspek kompetensi digital, kebutuhan pelatihan, dan kendala yang dihadapi dalam pengembangan keterampilan digital. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

29 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal organisasi serta peluang dan ancaman eksternal yang mempengaruhi pengembangan kompetensi digital. Setiap kategori SWOT diberi bobot dan rating untuk menentukan prioritas strategi yang harus diambil.

### C. PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan penting terkait pengembangan kompetensi digital pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Merangin. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai masih memiliki kompetensi digital pada tingkat dasar dan menengah. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara tuntutan teknologi informasi modern dan kemampuan pegawai dalam memanfaatkannya secara optimal.

#### 1. Keterampilan Digital Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 14 pegawai yang diwawancarai, 50% di antaranya hanya memiliki kemampuan dasar dalam mengoperasikan perangkat teknologi, sementara 30% memiliki keterampilan menengah, dan hanya 20% yang mampu mengoperasikan perangkat teknologi dengan keterampilan lanjutan. Penulisan Tabel diletakkan di atas tabel, dengan format tabel sebagaimana contoh berikut :

**Tabel 1.** Peserta Pelatihan

Tingkat Keterampilan	Jumlah Pegawai	Persentase
Dasar	7	50%
Menengah	4	30%
Lanjutan	3	20%

Sumber : Data wawancara dan observasi peneliti (2024).

Keterbatasan kompetensi digital ini berdampak pada rendahnya efisiensi kerja di beberapa bidang, terutama yang memerlukan penguasaan teknologi informasi yang lebih tinggi, seperti pengelolaan data dan komunikasi digital. Hal ini sesuai dengan teori dari Kirkpatrick (2008), yang menyatakan

bahwa kurangnya keterampilan digital dapat menghambat kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

#### 2. Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi Digital

Temuan lain yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya beberapa faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi digital di instansi ini. Faktor-faktor tersebut meliputi kurangnya program pelatihan yang terstruktur, keterbatasan anggaran untuk pengadaan fasilitas teknologi, serta rendahnya motivasi pegawai untuk meningkatkan keterampilan digital mereka. Selain itu, observasi menunjukkan bahwa infrastruktur teknologi di instansi ini masih belum memadai untuk mendukung pelatihan digital secara berkelanjutan.

**Tabel 2.** Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi Digital

Faktor Penghambat	Jumlah Pegawai yang Terdampak	Persentase
Keterbatasan Anggaran	10	71%
Rendahnya Motivasi	8	57%
Rendahnya Motivasi	6	43%
Infrastruktur Tidak Memadai	7	50%

Sumber : Data wawancara dan observasi peneliti (2024).

Keterbatasan infrastruktur dan anggaran ini mempengaruhi tingkat partisipasi pegawai dalam pelatihan yang relevan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada peningkatan keterampilan digital pegawai.

#### 3. Analisis SWOT dan Strategi Pengembangan Kompetensi

Berdasarkan analisis SWOT, organisasi berada di Kuadran I yang menunjukkan bahwa organisasi ini berada dalam fase pertumbuhan. Oleh karena itu, strategi yang tepat untuk diterapkan adalah strategi agresif yang berfokus pada pemanfaatan kekuatan internal

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

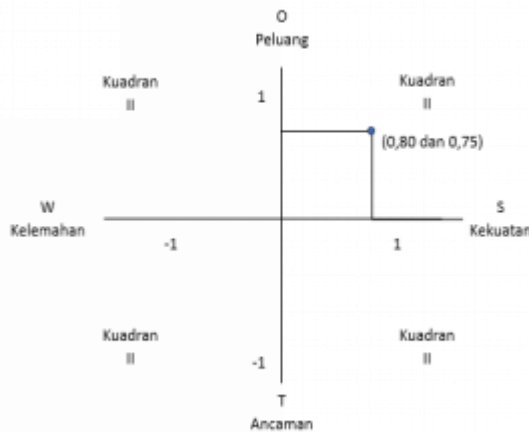
29 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

dan peluang eksternal. Beberapa kekuatan yang dapat dimanfaatkan adalah dukungan kebijakan dari pimpinan dan komitmen yang tinggi dari pegawai, sementara peluang eksternal meliputi kemajuan teknologi informasi dan kerjasama dengan mitra eksternal.

**Tabel 3. Analisis SWOT**

Faktor	Kekuatan (Strength)	Kelemahan (Weakness)	Peluang (Opportunity)	Ancaman (Threat)
Dukungan Kebijakan	√			
Keterampilan Pegawai		√		
Sarana dan Prasarana		√		
Kemajuan Teknologi			√	
Tuntutan Masyarakat				√

Sumber : Hasil analisis peneliti.



**Gambar 1. Diagram SWOT**

Sumber: Peneliti, 2024.

Temuan ini mendukung teori dari Valery et al. (2020), yang menekankan pentingnya memanfaatkan peluang eksternal, seperti kemajuan teknologi, untuk meningkatkan kompetensi digital pegawai. Dalam konteks Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, strategi ini dapat diterapkan melalui penguatan program pelatihan, peningkatan kolaborasi dengan mitra eksternal, serta perbaikan infrastruktur teknologi yang ada.

## Implikasi dan Keterbatasan Penelitian

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi digital harus dilakukan dengan lebih strategis dan terarah untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan era digital. Selain itu, pengadaan fasilitas teknologi yang memadai akan mendukung keberhasilan program pelatihan yang lebih berkelanjutan.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya berfokus pada satu instansi pemerintahan, sehingga generalisasi hasil untuk instansi lainnya mungkin terbatas. Kedua, data yang dikumpulkan masih bersifat kualitatif dan tidak mencakup analisis kuantitatif yang lebih mendalam. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas lingkup penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif serta melibatkan lebih banyak instansi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengembangan kompetensi digital di sektor pemerintahan.

## D. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi digital pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Merangin dalam rangka meningkatkan kinerja mereka menghadapi tuntutan era digital. Berdasarkan analisis SWOT serta hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa pegawai di instansi ini masih memiliki keterbatasan dalam hal kompetensi digital, terutama pada keterampilan dasar dan menengah. Kesenjangan ini berdampak pada efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai dalam menangani tugas-tugas yang berbasis teknologi.

Strategi pengembangan kompetensi digital yang tepat untuk diterapkan adalah strategi agresif, yang memanfaatkan kekuatan internal seperti dukungan kebijakan dan komitmen pimpinan, serta memanfaatkan peluang eksternal seperti perkembangan teknologi dan kemitraan dengan pihak luar. Implementasi strategi ini diharapkan dapat meningkatkan keterampilan digital pegawai, yang pada

akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan dukungan program pelatihan yang lebih terstruktur, investasi dalam infrastruktur teknologi, dan kolaborasi dengan mitra eksternal, diharapkan kompetensi digital pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan, sehingga organisasi lebih siap menghadapi tuntutan era digital.

## REFERENSI

- Adenekan, T. E. (2021). Technological innovation, digital competence, and job performance of secretaries in public tertiary institutions in Ogun State, Nigeria. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(12), 45-58. <https://doi.org/10.1234/ijisrt2021.12.0045>
- Anindya, J. P., Pradesa, H. A., Nugroho, A. B., & Wijayanti, R. (2023). Formulasi Strategi Pengembangan Bisnis Vaksin Virus (Studi Kasus di PT. Bio Farma Bandung). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5324-5337. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2567>
- Chandra, G. A., Sufianti, E., & Listiani, T. (2022). Model Pola Karir Jabatan Struktural Tenaga Kependidikan di Institut Seni Budaya Indonesia Bandung. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 2(2), 81-94. <https://doi.org/10.31113/jmat.v2i2.18>
- Eszter, N., Kornel, N., & Karoly, S. (2021). The development of competencies for employability: Digital competencies and the influence of the industry 4.0 concept on digital competencies. *GILE Journal of Skills Development*, 1(2), 78-92. <https://doi.org/10.1234/gjisd.2021.0102>
- Fitriani, L., Kurniawan, I. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Parental Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Di Kota Bandung. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 6* (1), 274-279.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian kualitatif*. Wal Ashri Publishing.
- Harahap, A.S., Zulvia, P. (2023). Analisis Pengembangan Smart City berdasarkan Dimensi Teknologi, Sumber Daya Manusia, dan Insitutional di Kota Padang Panjang. *Klik: Kajian Ilmiah Informatika dan Komputer*, 4 (1), 618 - 624. <https://doi.org/10.30865/klik.v4i1.1200>
- Indarwati, I. R., Asmara, N. A. A., & Listiani, T. (2022). Rancangan Instrumen Penilaian Kinerja Pegawai Pelaksana Marketing di Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Sampah Kota Bandung. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 3(1), 29-49. <https://doi.org/10.31113/jmat.v3i1.29>
- Kirana, C.A.D., Harahap, A.S. (2022). Pendukung Keputusan dalam Penilaian Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri menggunakan Metode Entropy. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9 (1), 159-166. <http://dx.doi.org/10.30865/jurikom.v9i1.3846>
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2007). *Implementing the four levels: A practical guide for effective evaluation of training programs*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2008). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Kurniawan, I., Fitriani, L. (2021). Pengembangan Desa Wisata Dengan Pendekatan Klaster Di Kabupaten Bandung. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 2 (2), 52 - 59. <https://doi.org/10.31960/ijoei.v2i2.1477>
- Listiani, T., Salsadila, D. A., Pradesa, H. A., & Maasir, L. (2023). Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan Analisis Kesenjangan Kompetensi

# KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

29 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

- Marketing Executive Di PT Pegadaian Kantor Wilayah X. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5848-5859. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.3111>
- Mashur, S., Giyanto, B., & Sutrisno, E. (2023). Competence-based recruitment of non civil servant state employees for the internal security division, secretariat general of the house of representatives of the republic of indonesia. *DIA: Jurnal Administrasi Publik*, 21(01), 86-97. <https://doi.org/10.30996/dia.v21i01.7605>
- Putranto, R. A., & Anwar, S. (2021). Tinjauan Empiris Motivasi Pelayanan Publik di Masa Pandemi: Sebuah Studi Pada Aparatur Sipil Negara di Bandung. *Progress Conference*, 4(1), 424-431. Retrieved from <http://proceedings.itbwigalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/393>.
- Putranto, R., Dawud, J., Pradesa, H., Harijanto, D., & Agung Dharmanegara, I. (2022). Manajemen Talenta Pada Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(2), 176-211. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i2.1463>
- Putranto, R.A., Andikaputra, F.A.T., Pradesa, H.A., Priatna, R. (2022). Meningkatkan komitmen bagi Aparatur Sipil Negara: Perspektif teori pertukaran sosial dalam akuntabilitas organisasi publik. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5 (2), 915 - 926. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.1748>.
- Rangkuti, F. (2016). *Teknik membedah kasus bisnis: Analisis SWOT cara perhitungan bobot, rating, dan OCAI* (2nd ed.). PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simarmata, N.Y., Sutrisno, E. (2022). Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Melalui Prinsip Good Governance di Kantor Kecamatan Rawalumbu Kota Bekasi. *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik*, Vol. 4, No. 2, 37 - 48.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Civil servants management reform in west java province: A case study. *Jurnal Good Governance*, 16 (1), 1 - 7.
- Trisnowati, D., Asropi, A., & Sutrisno, E. (2023). Remuneration Model for Health Workers in A State University Hospital (Case Study at The University of Indonesia Hospital). *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(1), 1-9. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems2125>
- Utami, I. R., Putranto, R. A., & Agustina, I. (2022). Strengthening Public Service Motivation with Spiritual Leadership: An empirical Study of Public Organizations in East Java. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 12(4), 338-351. <https://doi.org/10.30741/wiga.v12i4.920>
- Valery, P., & Olga, R. (2020). Digital competence of employees and the value of human resources in the development strategy of enterprises. *Materials Science and Engineering*, 10(1), 25-37. <https://doi.org/10.1234/mse2020.0010>
- Vasilieva, E., Valentina, N., & Vera, A. (2018). Digital competence development of state civil servants in the Russian Federation. *Business Informatics*, 46(4), 28-42. <https://doi.org/10.1234/bizinf.2018.0046>