

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat, organisasi di seluruh dunia menghadapi tantangan untuk terus beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis, kompleks, dan penuh ketidakpastian. Globalisasi tidak hanya membuka peluang kolaborasi lintas negara dan ekspansi pasar, tetapi juga menuntut organisasi untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, serta kemampuan merespons perubahan dengan cepat. Robbins & Judge (2017), menyatakan bahwa organisasi modern harus mampu mengintegrasikan sumber daya secara optimal untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, di mana peran sumber daya manusia sebagai aset utama semakin menjadi penentu keberhasilan.

Perkembangan tersebut mendorong organisasi untuk lebih fokus pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai strategi inti dalam menghadapi disrupsi global. MSDM merupakan proses sistematis dalam perekrutan, pengembangan, motivasi, serta evaluasi kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Teori Human Capital dari Becker menegaskan bahwa investasi pada pengembangan kemampuan pegawai akan secara langsung meningkatkan produktivitas dan kontribusi individu terhadap organisasi. Dalam konteks sektor publik Indonesia, pengelolaan MSDM diatur secara ketat melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menekankan sistem merit, profesionalisme, serta peningkatan kompetensi pegawai untuk mendukung pelayanan publik yang berkualitas dan pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Salah satu aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kinerja pegawai, karena kinerja menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam perspektif MSDM, keberhasilan perencanaan, pengorganisasian, hingga pengendalian sumber daya manusia pada akhirnya akan diukur melalui tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Teori kinerja dari Robbins & Judge (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencerminkan tingkat ketepatan, ketelitian, efektivitas, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja merupakan cerminan dari sejauh mana pegawai mampu menjalankan peran dan fungsinya secara optimal sesuai standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi publik seperti Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember, kinerja pegawai menjadi sangat krusial karena berkaitan langsung dengan kualitas data dan informasi statistik yang dihasilkan. Ketepatan waktu penyajian data, akurasi hasil pengolahan, serta kemampuan memenuhi target kerja merupakan bentuk konkret dari kinerja yang diharapkan. Namun, pencapaian kinerja tersebut tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, baik faktor individu maupun faktor organisasi. Salah satu faktor individu yang relevan dalam era transformasi digital saat ini adalah kompetensi digital. Mengingat sebagian besar proses kerja di Badan Pusat Statistik berbasis teknologi informasi dan sistem digital, kemampuan

pegawai dalam memahami, mengelola, serta memanfaatkan teknologi secara efektif menjadi sangat menentukan dalam mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, kompetensi digital dipandang sebagai variabel penting yang memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

Kompetensi digital merupakan fondasi utama bagi pegawai dalam menghadapi percepatan transformasi industri dan birokrasi digital yang terus berkembang. Menurut Gilster (1997), kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis dalam mengoperasikan perangkat keras maupun perangkat lunak, tetapi juga mencakup kemampuan kognitif untuk memahami, mengevaluasi, serta memanfaatkan informasi digital secara efektif dan kritis. Dalam konteks organisasi publik seperti Badan Pusat Statistik (BPS), kompetensi ini menjadi sangat krusial karena berkaitan langsung dengan ketepatan pengolahan data, akurasi analisis, serta kecepatan penyajian informasi statistik kepada publik. Sejalan dengan itu, Ermawati *et al.*, (2024) memandang kompetensi digital sebagai kemampuan pegawai dalam mengintegrasikan teknologi informasi ke dalam proses kerja guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas. Emilia & Soemaryani (2025) menegaskan bahwa pesatnya perkembangan aplikasi di sektor pemerintahan menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kecakapan digital yang memadai, baik dalam menggunakan teknologi untuk pekerjaan, mengevaluasi penggunaannya secara kritis, maupun berpartisipasi aktif dalam budaya kerja digital. Sementara itu, Islam *et al.*, (2025) menekankan bahwa dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat, kompetensi digital menjadi aspek mendasar yang harus dimiliki setiap pegawai agar mampu beradaptasi dan mempertahankan kinerja yang optimal. Siregar *et al.*, (2025) juga memperkuat pandangan tersebut dengan menyatakan bahwa kompetensi digital tidak berhenti pada penguasaan perangkat, tetapi mencakup kemampuan strategis dalam mengoptimalkan teknologi untuk menghasilkan kinerja yang lebih efisien dan berkualitas.

Secara konseptual, kompetensi digital terdiri atas beberapa dimensi yang saling terintegrasi, yaitu literasi informasi dan data, komunikasi dan kolaborasi digital, pembuatan konten digital, keamanan digital, dan kemampuan penyelesaian masalah berbasis teknologi. Dimensi literasi informasi menekankan kemampuan pegawai dalam menelusuri, menyaring, serta mengevaluasi validitas data secara kritis sebelum digunakan. Komunikasi dan kolaborasi digital menunjukkan kemampuan memanfaatkan platform teknologi untuk mendukung koordinasi kerja secara efektif. Pembuatan konten digital berkaitan dengan keterampilan menghasilkan dan mengelola informasi digital dengan tetap memperhatikan etika serta hak cipta. Keamanan digital mencerminkan kesadaran dalam melindungi data dan sistem dari ancaman siber, sedangkan penyelesaian masalah menunjukkan kemandirian pegawai dalam mengatasi kendala teknis dan memilih solusi digital yang tepat. Keseluruhan dimensi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi digital merupakan kombinasi antara keterampilan teknis, kemampuan analitis, serta sikap adaptif terhadap perubahan teknologi.

Urgensi penguatan kompetensi digital semakin diperkuat oleh temuan empiris Ermawati *et al.*, (2024), Emilia & Soemaryani (2025), Islam *et al.*, (2025), serta Siregar *et al.*, (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi digital berkontribusi positif terhadap peningkatan efisiensi dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi digital tinggi cenderung lebih responsif terhadap perubahan sistem kerja, mampu memanfaatkan

teknologi secara optimal, serta mengurangi proses kerja yang kurang efektif melalui pemanfaatan aplikasi digital. Namun, adanya *research gap* dari Widyastuti *et al.*, (2025) yang menunjukkan ketidaksignifikanan pengaruh kompetensi digital mengindikasikan bahwa penguasaan teknologi perlu didukung oleh ekosistem organisasi yang kondusif, termasuk kepemimpinan yang adaptif dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Oleh karena itu, kompetensi digital dipandang sebagai aset tak berwujud (*intangible asset*) yang harus terus ditingkatkan melalui pelatihan berkelanjutan guna memastikan setiap individu mampu berkontribusi maksimal terhadap capaian kinerja organisasi secara kolektif. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan perangkat digital oleh pegawai memerlukan arahan strategis agar pemanfaatannya tepat sasaran, sehingga di sinilah peran krusial gaya kepemimpinan yang adaptif atau *agile leadership* menjadi sangat diperlukan untuk mengintegrasikan potensi digital pegawai ke dalam visi organisasi yang dinamis.

Agile leadership merupakan gaya kepemimpinan yang berkembang sebagai respons terhadap lingkungan organisasi yang dinamis dan penuh ketidakpastian. Secara teoretis, Joiner & Joseph (2007) menjelaskan bahwa *agile leadership* menekankan kemampuan pemimpin dalam beradaptasi secara cepat, berpikir fleksibel, serta mendorong kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi. Kepemimpinan yang lincah memungkinkan proses pengambilan keputusan berlangsung lebih responsif dan kontekstual sesuai perubahan yang terjadi. Hal ini sejalan dengan pandangan Addurunnafis & Kurniawan (2025) yang menyatakan bahwa konsep kepemimpinan *agile* menawarkan pendekatan yang fleksibel, responsif, dan kolaboratif dalam mengelola organisasi di tengah situasi yang tidak pasti. Berliana *et al.*, (2025) juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang adaptif mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih tanggap terhadap perubahan serta memperkuat ketahanan pegawai dalam menghadapi tekanan, sehingga produktivitas tetap terjaga. Selain itu, Hartono & Saputra (2025) mengingatkan bahwa tanpa kepemimpinan yang *agile*, organisasi cenderung lambat dalam mengambil keputusan, kurang adaptif terhadap perubahan, dan tidak mampu mengoptimalkan potensi inovasi. Dengan demikian, secara konseptual *agile leadership* menjadi elemen penting dalam menjaga keberlangsungan dan efektivitas organisasi modern.

Dalam konteks organisasi publik seperti Badan Pusat Statistik, kepemimpinan yang *agile* sangat diperlukan untuk menjawab tantangan digitalisasi, perubahan regulasi, serta tuntutan pelayanan data yang cepat dan akurat. Pemimpin yang tangkas mampu membangun komunikasi terbuka, memberikan kepercayaan kepada pegawai, serta mendorong partisipasi aktif dalam penyelesaian masalah. Lingkungan kerja yang kolaboratif dan adaptif tersebut akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam mencapai target organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan, pegawai dapat bekerja dengan lebih terarah, inovatif, dan produktif, sehingga kinerja individu maupun organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan.

Secara empiris, Wibowo *et al.*, (2022) menemukan bahwa *agile leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan efektivitas kerja. Temuan serupa juga diperkuat oleh Addurunnafis & Kurniawan (2025), Berliana *et al.*, (2025), serta Hartono & Saputra (2025) yang menekankan pentingnya kepemimpinan lincah dalam meningkatkan

responsivitas, produktivitas, dan inovasi organisasi. Namun demikian, terdapat perbedaan hasil penelitian dari Prasetiawan *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa *agile leadership* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan temuan ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan bahwa pengaruh *agile leadership* terhadap kinerja kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain sebagai variabel perantara, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau *organizational citizenship behavior (OCB)*, agar dampaknya terhadap kinerja menjadi lebih optimal. Dalam praktiknya, kepemimpinan yang *agile* menciptakan rasa percaya, pemberdayaan, serta keterlibatan emosional pegawai terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif tersebut tidak hanya mendorong pegawai menjalankan tugas formalnya dengan baik, tetapi juga menumbuhkan inisiatif, kreativitas, dan perilaku sukarela di luar deskripsi pekerjaan utama atau yang dikenal dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku kerja yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui kontribusi sukarela pegawai yang melampaui tuntutan tugas formalnya. Menurut Organ (1988), OCB adalah perilaku diskresioner yang tidak secara langsung diatur dalam sistem penghargaan formal, namun secara kolektif mampu meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Konsep ini diperkuat oleh Azhari & Priyono (2022) yang menjelaskan bahwa OCB tercermin dalam perilaku *extra-role*, yaitu kesediaan individu untuk memberikan kontribusi terbaiknya melebihi standar pekerjaan yang ditetapkan. Nasution & Khair (2022) juga menegaskan bahwa OCB dilakukan atas dasar kesadaran dan kemauan pribadi tanpa mengharapkan imbalan formal, sehingga perilaku tersebut memberikan keuntungan bagi organisasi. Safrida *et al.*, (2024) menggambarkan OCB melalui kepatuhan terhadap aturan, kesediaan menjadi sukarelawan dalam tugas tambahan, serta kemauan membantu rekan kerja demi kelancaran pekerjaan. Sementara itu, Moulindha, Setyowati, dan Winahyu (2022) memandang OCB sebagai bentuk perilaku prososial yang memberikan nilai tambah bagi organisasi melalui tindakan sukarela yang konstruktif. Bahkan, Asroti & Mochlasin (2022) menekankan bahwa OCB juga dapat menjadi wadah munculnya perilaku inovatif, di mana pegawai memberikan gagasan baru demi efisiensi dan keberlangsungan organisasi. Dengan demikian, OCB bukan sekadar perilaku tambahan, melainkan wujud kontribusi aktif pegawai dalam mendukung kemajuan organisasi. Dalam konteks Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jember, OCB menjadi elemen penting dalam menjaga kelancaran koordinasi antarbagian serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan data, kerja sama tim, serta penyelesaian tugas dalam tenggat waktu tertentu memerlukan dukungan perilaku sukarela dari pegawai. Dimensi OCB seperti altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, dan civic virtue berperan sebagai “pelumas” birokrasi yang memperkuat sinergi dan solidaritas antarpegawai. Pegawai yang menunjukkan OCB tinggi cenderung lebih kooperatif, toleran terhadap dinamika pekerjaan, serta aktif berpartisipasi dalam mendukung program instansi. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung tercapainya target organisasi secara efektif.

Secara empiris, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa OCB berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Azhari & Priyono (2022), Nasution & Khair (2022),

serta Safrida *et al.*, (2024) menemukan bahwa perilaku ekstra-peran mampu meningkatkan kohesi tim dan produktivitas kerja. Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Moulindha, Setyowati, dan Winahyu (2022) menemukan bahwa OCB berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, sementara Lukito (2020) serta Asroti & Mochlasin (2022) juga melaporkan bahwa pengaruh OCB terhadap kinerja tidak signifikan secara statistik. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan bahwa pengaruh OCB terhadap kinerja tidak bersifat universal, melainkan dipengaruhi oleh konteks organisasi dan faktor pendukung lainnya. Oleh karena itu, diperlukan pengujian lebih lanjut dalam konteks instansi publik yang tengah menghadapi transformasi digital, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran OCB dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Ketiga variabel tersebut kompetensi digital, *agile leadership*, dan OCB memiliki potensi saling melengkapi untuk menciptakan sinergi dalam meningkatkan kinerja pegawai secara holistik. Kompetensi digital menyediakan alat teknis, *agile leadership* memberikan arahan adaptif, sementara OCB mendorong kontribusi ekstra yang melebihi ekspektasi formal. Integrasi ketiganya menjadi semakin penting di sektor publik, di mana regulasi ketat sering kali membatasi fleksibilitas, namun tuntutan pelayanan masyarakat yang berkualitas tetap tinggi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

Secara umum, kinerja di sektor publik menjadi pondasi utama dalam mewujudkan *good governance* dan pelayanan masyarakat yang akuntabel, transparan, serta responsif. Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai lembaga negara yang bertanggung jawab atas penyediaan data statistik resmi nasional, diatur oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1997 Tentang Statistik, yang mewajibkan BPS untuk menyediakan data statistik yang lengkap, akurat, dan mutakhir dalam rangka mewujudkan Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien guna mendukung pembangunan nasional.

Salah satu wujud nyata tantangan kinerja BPS di era digital saat ini terlihat dari performa platform diseminasi informasi resmi yang menjadi pintu utama masyarakat mengakses data statistik. Untuk memahami sejauh mana keberhasilan BPS dalam menjangkau publik melalui kanal digital, perlu dilihat data penggunaan website resmi secara nasional.

Tabel 1.1 Statistik Pengunjung Website BPS RI Tahun 2023 (Visitor)

Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
448.198	477.426	506.029	370.151	451.442	426.951	382.616	398.482	439.582	486.421	439.974	277.974

Sumber: Website Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Badan Pusat Statistik

Berdasarkan tabel 1.1, jumlah pengunjung *website* BPS RI sepanjang tahun 2023 menunjukkan angka yang cukup tinggi pada setiap bulannya. Pada bulan Januari tercatat sebanyak 448.198 pengunjung, kemudian meningkat sampai bulan Maret mencapai 506.029 pengunjung, yang menjadi salah satu puncak tertinggi selama tahun tersebut. Meskipun jumlah pengunjung sempat menurun pada bulan April dan Juni, aktivitas kunjungan kembali stabil pada bulan Agustus hingga Oktober, dengan angka mencapai 398.482 hingga 486.421 pengunjung. Secara keseluruhan, total kunjungan website BPS selama tahun 2023 mencapai lebih dari 3,5 juta *visitor*. Data pada tabel di atas menunjukkan adanya fluktuasi jumlah pengunjung *website* BPS RI sepanjang tahun 2023.

Fenomena fluktuasi ini mengindikasikan bahwa akses masyarakat terhadap informasi statistik resmi masih belum stabil dan konsisten, yang dapat menjadi salah satu indikator tantangan dalam strategi diseminasi digital BPS secara nasional.

Kondisi tersebut tidak hanya terjadi di tingkat pusat, melainkan juga tercermin pada capaian kinerja unit kerja di daerah. Oleh karena itu, penting untuk melihat perkembangan pencapaian tujuan strategis BPS di tingkat kabupaten, khususnya dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir.

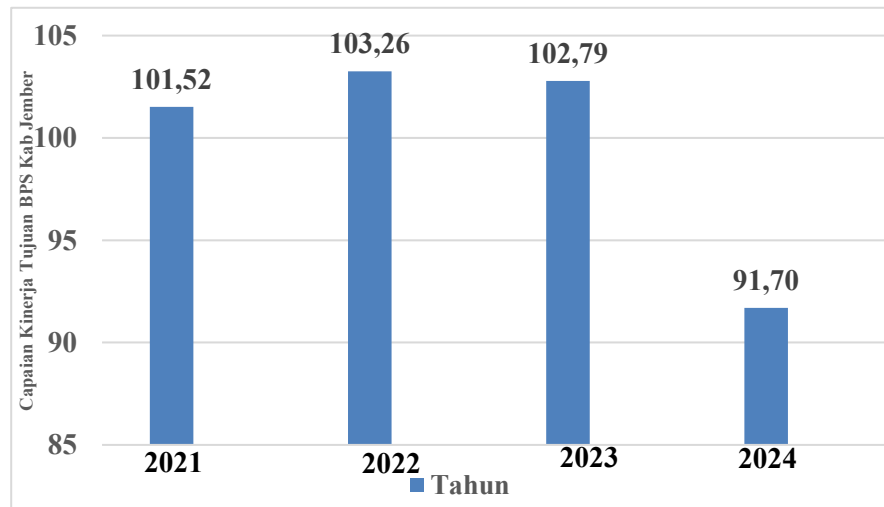
Tabel 1.2 Perbandingan Capaian Kinerja Tujuan BPS Kabupaten Jember Tahun 2021-2024

No.	Tujuan	Indikator	Capaian Kinerja Tujuan				
			Satuan	2021	2022	2023	2024
1.	Tujuan 1	Menyediakan data statistik untuk dimanfaatkan sebagai dasar pembangunan.	Persen	100,27	100,92	100,00	100,00
2.	Tujuan 2	Meningkatnya kolaborasi, integrasi, dan standardisasi dalam penyelenggaraan SSN.	Persen	100,00	110,00	110,00	71,67
3.	Tujuan 3	Meningkatnya Pelayanan prima dalam penyelenggaraan SSN.	Persen	100,00	100,00	100,00	100,00
4.	Tujuan 4	Penguatan tata Kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi.	Persen	105,05	102,87	99,78	99,27
Rata-rata				101,52	103,26	102,79	91,70

Sumber: Laporan Capaian Kinerja BPS Kabupaten Jember Tahun 2023 & 2024

Berdasarkan tabel 1.2, capaian kinerja BPS Kabupaten Jember pada periode 2021 hingga 2023 secara umum berada di atas target, dengan rata-rata capaian masing-masing sebesar 101,52 persen, 103,26 persen, dan 102,79 persen. Namun, pada tahun 2024 terjadi penurunan rata-rata capaian kinerja menjadi 91,70 persen. Penurunan paling mencolok terlihat pada tujuan peningkatan kolaborasi, integrasi, dan standardisasi dalam penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional (SSN), yang hanya mencapai 71,67 persen. Singkatnya, masih terlihat adanya variasi capaian kinerja dari tahun ke tahun. Beberapa tujuan strategis menunjukkan peningkatan, sementara sejumlah indikator lain cenderung stagnan atau bahkan mengalami penurunan. Ketidakstabilan pola capaian ini menjadi sinyal penting bahwa terdapat faktor-faktor internal yang memengaruhi konsistensi kinerja organisasi. Untuk mempermudah pemahaman tren yang terjadi, visualisasi grafis dari data

yang sama dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai arah perkembangan capaian kinerja tersebut.



Gambar 1.1 Perbandingan Capaian Kinerja Tujuan BPS Kabupaten Jember Tahun 2021-2024

Sumber: Laporan Capaian Kinerja BPS Kabupaten Jember Tahun 2023 & 2024

Berdasarkan gambar 1.1, secara visual memperlihatkan adanya inkonsistensi tren capaian kinerja selama periode 2021–2024. Beberapa tujuan strategis mengalami fluktuasi yang cukup signifikan, sementara yang lain tampak mendatar atau menurun, sehingga memperkuat indikasi perlunya intervensi yang lebih terarah untuk meningkatkan stabilitas kinerja.

Analisis yang lebih rinci dan terkini diperlukan untuk memahami kondisi terkini serta membandingkan capaian antar tahun yang paling baru. Oleh karena itu, perbandingan langsung antara tahun 2023 dan 2024 menjadi sangat relevan.

Tabel 1.3 Perbandingan Capaian Kinerja Tujuan dan Sasaran Strategis Tahun 2023 dengan 2024 BPS Kabupaten Jember

Tujuan/ Sasaran Strategis/ Indikator	2023			2024		
	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1	2	3	4	5	6	7
T1. Menyediakan data statistik untuk dimanfaatkan sebagai dasar pembangunan.			100			100
SS1. Meningkatnya Pemanfaatan data statistik yang berkualitas.			100			100
Persentase Pengguna data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, monitoring dan evaluasi pembangunan.	100	100	100	100	100	100
Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi.	100	100	100	100	100	100
T2.Meningkatnya kolaborasi, integrasi, dan standardisasi dalam penyelenggaraan SSN.			110			71,67

SS2.1. Penguatan Komitmen K/L/D/I terhadap SSN.			110			71,67
Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mendapatkan rekomendasi kegiatan statistik.	40,91	95,45	120	96,15	76,92	80
Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menyampaikan metadata sektoral sesuai standar.	72,73	72,73	100	75	47,5	63,33
T3. Meningkatnya Pelayanan prima dalam penyelenggaraan SSN.			100			100
SS3.1. Penguatan statistik Sektoral K/L/D/I.						
Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mendapatkan pembinaan statistik.	90,90	90,90	100	95,35	95,35	100
T4. Penguatan tata Kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi.			99,78			99,27
SS4.1. SDM Statistik yang Unggul dan berdaya saing dalam kerangka tata Kelola kelembagaan.			99,78			99,27
Hasil Penilaian Implementasi SAKIP	70,52	69,5	98,55	75	73,9	98,53
Persentase kepuasan pengguna data terhadap sarana dan prasarana pelayanan BPS Kabupaten.	99	100	101,01	100	100	100
Rata-rata Capaian Kinerja			102,79			91,70

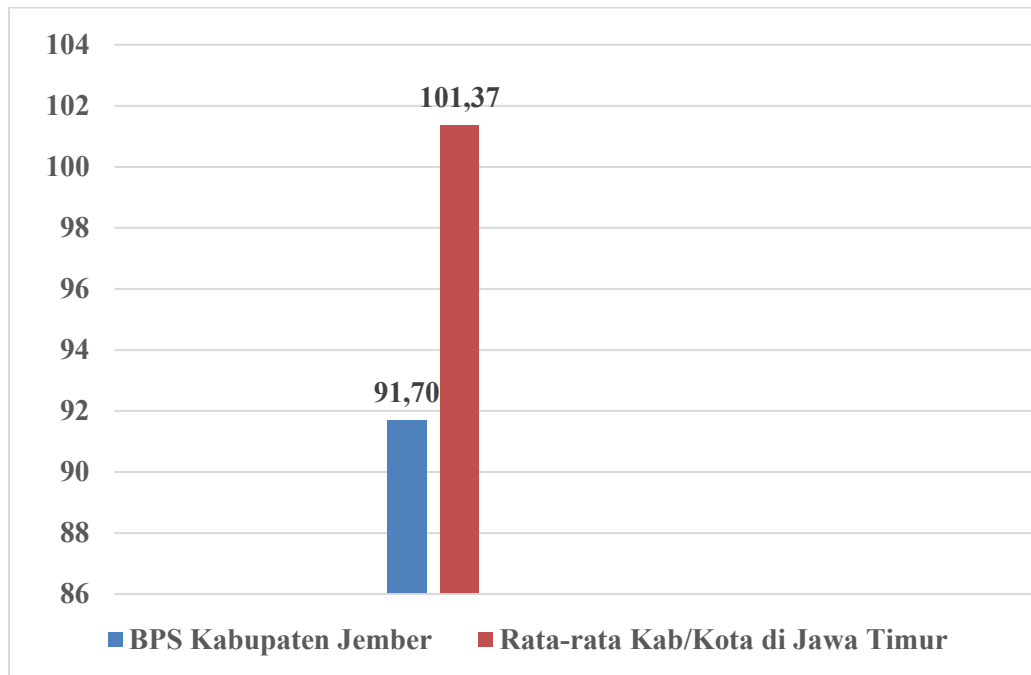
Sumber: Laporan Capaian Kinerja BPS Kabupaten Jember, (2024)

Berdasarkan tabel 1.3, capaian kinerja tujuan dan sasaran strategis BPS Kabupaten Jember pada tahun 2023 sebagian besar telah memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan. Namun, pada tahun 2024, beberapa indikator mengalami penurunan realisasi yang menyebabkan capaian kinerja berada di bawah target. Rata-rata capaian kinerja yang sebelumnya mencapai 102,79 persen pada tahun 2023 menurun menjadi 91,70 persen pada tahun 2024. Ketidaksesuaian antara target dan realisasi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal dalam mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi.

Salah satu indikator yang mengalami penurunan signifikan adalah persentase organisasi perangkat daerah (OPD) yang menyampaikan metadata sektoral sesuai standar, yang hanya mencapai 63,33 persen. Rendahnya persentase tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat OPD yang belum menyampaikan metadata sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kondisi ini berdampak langsung pada kualitas integrasi dan validitas data sektoral, sehingga menghambat proses koordinasi, sinkronisasi, dan pemanfaatan data dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Penurunan capaian pada indikator ini turut berkontribusi terhadap menurunnya rata-rata kinerja organisasi secara keseluruhan pada tahun 2024. Singkatnya, tabel di atas mengungkapkan masih adanya sejumlah gejala kinerja yang belum optimal, khususnya terlihat dari inkonsistensi capaian pegawai serta adanya kesenjangan yang cukup lebar antara target yang direncanakan dengan realisasi yang tercapai pada tahun 2024 dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan yang

bersifat sistemik dalam proses perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian kinerja di tingkat operasional, terutama dalam aspek koordinasi lintas perangkat daerah dan penguatan kompetensi dalam pengelolaan data sektoral.

Selain melihat perkembangan internal, penting juga untuk mengetahui posisi relatif BPS Kabupaten Jember dibandingkan dengan kabupaten/kota lain di Provinsi Jawa Timur, sehingga dapat diketahui apakah terdapat kesenjangan kompetitif yang signifikan.



Gambar 1.2 Perbandingan Capaian Kinerja BPS Kabupaten Jember Terhadap Capaian Kinerja Rata-rata Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2024

Sumber: Laporan Capaian Kinerja BPS Kabupaten Jember Tahun 2024

Berdasarkan gambar 1.2, capaian kinerja BPS Kabupaten Jember pada tahun 2024 tercatat sebesar 91,70 persen. Nilai ini masih berada di bawah capaian kinerja rata-rata kabupaten/kota di Jawa Timur yang mencapai 101,37 persen. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan kinerja antara BPS Kabupaten Jember dengan rata-rata kinerja BPS kabupaten/kota lainnya di Jawa Timur. Kondisi ini mengindikasikan bahwa target kinerja yang ditetapkan belum sepenuhnya tercapai secara optimal, sehingga diperlukan upaya evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan program, maupun peningkatan kualitas sumber daya manusia, agar capaian kinerja BPS Kabupaten Jember dapat ditingkatkan dan sejajar dengan rata-rata kinerja di tingkat provinsi.

Semua capaian kinerja pada akhirnya sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap struktur kepegawaian menjadi dasar penting dalam menganalisis potensi dan tantangan ke depan.

Tabel 1.4 Jumlah Pegawai BPS Kabupaten Jember Tahun 2025

	ASN	PPPK	Total Pegawai
Jumlah Pegawai	34	7	41
Persentase	82,92%	17,08%	100%
Tim Umum			14 Pegawai
Tim Pengolahan dan Layanan Statistik			4 Pegawai
Tim Neraca Wilayah dan Analisis Statistik			3 Pegawai
Tim Produksi			7 Pegawai
Tim Sosial			4 Pegawai
Tim Distribusi			8 Pegawai
Tim Pembinaan Statistik Sektoral dan Evaluasi			1 Pegawai
Jumlah			41 Pegawai

Sumber: Data Internal BPS Kabupaten Jember, (2025)

Berdasarkan tabel 1.4 tersebut, total pegawai BPS Kabupaten Jember berjumlah 41 orang, yang terdiri dari 34 Aparatur Sipil Negara (ASN) atau sebesar 82,92 persen dan 7 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau sebesar 17,08 persen. Pegawai tersebut tersebar pada berbagai tim, seperti tim umum, tim pengolahan dan layanan statistik, tim neraca wilayah dan analisis statistik, tim produksi, tim sosial, tim distribusi, serta tim pembinaan statistik sektoral dan evaluasi. Komposisi dan jumlah pegawai ini menunjukkan bahwa BPS Kabupaten Jember memiliki sumber daya manusia yang relatif terbatas, sehingga menuntut kinerja pegawai yang optimal, kompetensi digital yang memadai, perilaku kerja ekstra (OCB), serta kepemimpinan yang adaptif untuk mencapai target kinerja organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang inkonsisten terkait pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)*, *agile leadership*, serta kompetensi digital terhadap kinerja pegawai. Pada variabel OCB, Lukito (2020) serta Asroti & Mochlasin (2022) menemukan bahwa OCB tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan itu, Moulindha, Setyowati, dan Winahyu (2022) juga menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif namun tidak signifikan. Berbeda dengan temuan tersebut, Azhari & Priyono (2022), Nasution & Khair (2022), serta Safrida *et al.* (2024) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan OCB terhadap kinerja, sehingga menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian. Selanjutnya, pada variabel *agile leadership*, Wibowo *et al.*, (2022), Addurunnafis & Kurniawan (2025), Berliana *et al.*, (2025), serta Hartono & Saputra (2025) menyatakan adanya pengaruh positif terhadap kinerja, namun temuan tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Prasetiawan *et al.*, (2025) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh langsung. Selain itu, pada variabel kompetensi digital, sebagian besar penelitian menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, namun Widyastuti *et al.*, (2025) menemukan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan temuan empiris tersebut menjadi dasar perlunya penelitian lanjutan yang menguji secara simultan kompetensi digital, *agile leadership*, dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Jember. Oleh karena itu, penelitian ini dirumuskan dengan judul “**Pengaruh Kompetensi Digital, Agile Leadership, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember**”. Penelitian kuantitatif ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta kontribusi praktis bagi BPS Kabupaten Jember dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai yang berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Organisasi pemerintah seperti Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember menempatkan peningkatan kinerja pegawai sebagai aspek penting dalam mendukung kualitas layanan publik dan ketepatan data statistik. Namun, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Lukito, 2020; Asroti & Mochlasin, 2022), *agile leadership* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja (Prasetiawan *et al.*, 2025), serta kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Widyastuti *et al.*, 2025). Oleh karena itu, untuk memperoleh kejelasan empiris mengenai pengaruh kompetensi digital, *agile leadership*, dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Jember, penelitian ini dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember?
2. Apakah *agile leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember?
3. Apakah *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagai upaya untuk menjawab setiap pertanyaan yang dirumuskan, penelitian ini berorientasi pada pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember. Melalui analisis terhadap kompetensi digital, *agile leadership*, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kontribusi masing-masing variabel terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Berdasarkan hal tersebut, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *agile leadership* terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi digital, *agile leadership* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember
Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai, khususnya melalui penguatan kompetensi digital, *agile leadership*, dan OCB guna meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan publik.

2. Manfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember
Penelitian ini memberikan kontribusi bagi FEB UM Jember dengan menambah referensi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi pemerintahan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan bagi mahasiswa lain dalam menyusun skripsi atau kajian akademik serupa, serta memperkaya repositori penelitian fakultas.
3. Manfaat bagi Peneliti
Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti berupa peningkatan wawasan dan pemahaman akademis mengenai bagaimana kompetensi digital, *agile leadership* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Hasil penelitian ini juga menjadi pengalaman empiris yang berharga dalam mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia pada kondisi organisasi nyata, serta sebagai referensi ilmiah dalam pengembangan penelitian selanjutnya.
4. Manfaat bagi Penelitian Selanjutnya
Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan dengan objek, metode, maupun penambahan variabel lain guna memperluas kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

