

SKRIPSI



**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DIGITAL UNTUK MENDUKUNG
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
BADAN PUSAT STATISTIK REPUBLIK INDONESIA**

Disusun Oleh:

Nama : Bagus Rizki Fadillah
NPM : 2020011397
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DIGITAL UNTUK MENDUKUNG
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
BADAN PUSAT STATISTIK REPUBLIK INDONESIA**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan
Oleh

Nama : Bagus Rizki Fadillah
NPM : 2020011397
Jurusan : Administrasi Publik
**Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Aparatur**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

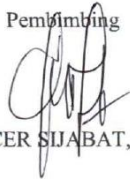
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Bagus Rizki Fadillah
NPM : 2020011397
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 17 Januari 2024

Pembimbing



(SAUT GRACER SIJABAT, S.Psi., M.M.)

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 18 Januari 2024

Ketua merangkap Anggota



[Handwritten Signature]
(RUDI BERNANDO TUMANGGOR,
S.S., M.B.A)

Sekretaris merangkap Anggota

[Handwritten Signature]

(GALUH PANCAWATI, S.Sos., M.Si.)

Anggota

[Handwritten Signature]

(SAUT GRACER SIJABAT, S.Psi.,
M.M.)

LEMBAR PERNYATAAN

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bagus Rizki Fadillah
NPM : 2020011397
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Digital Untuk Mendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia di Badan Pusat Statistik Republik Indonesia” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 17 Januari 2024



Bagus Rizki Fadillah

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat, nikmat, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Digital Untuk Mendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia di Badan Pusat Statistik Republik Indonesia”. Penelitian ini diajukan sebagai pemenuhan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik di Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam penyusunan ini, penulis mendapatkan bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi membantu penyusunan penelitian ini. Penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM. selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan selama proses penelitian berlangsung.
2. Bapak dan ibu pegawai di Biro SDM BPS RI yang telah berpartisipasi dan meluangkan waktunya di dalam proses penelitian.
3. Keluarga yang telah memberikan semangat dan motivasi dari lingkungan yang paling dekat dengan penulis.
4. Teman-teman yang memberikan dukungan baik secara moril dan materil.

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat menjadi gambaran untuk kemajuan penelitian ini.

Bekasi, 17 Januari 2024

Bagus Rizki Fadillah

ABSTRAK

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Digital Untuk Mendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia di Badan Pusat Statistik Republik Indonesia

Bagus Rizki Fadillah, Saut Gracer Sijabat

2020011397@stialan.ac.id

Politeknik STIA LAN Jakarta

Penerapan digitalisasi di Indonesia saat ini menjadi perhatian pemerintah. lantaran penerapan tersebut membuahkan hasil yang bermanfaat baik itu bagi masyarakat, pemerintah, dan bahkan pegawainya sendiri. Instruksi Presiden Republik Indonesia yang berkaitan dengan kebijakan dan strategi nasional pengembangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) menjadi sebuah penggerak khususnya bagi instansi pemerintah dalam menerapkan SPBE sebagai bentuk adaptasi di era saat ini. Selain itu, Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara juga menjadi alat akselerasi penerapan digitalisasi manajemen ASN di Indonesia. Manajemen Sumber Daya Manusia Digital merupakan suatu pendekatan yang terbentuk dari hasil pengintervensian digitalisasi ke dalam ruang lingkup manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Digital berperan dalam mendukung Pengembangan SDM di BPS RI. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan wawancara tidak terstruktur dan triangulasi sumber sebagai teknik pengumpulan datanya. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Digital di BPS RI sudah berjalan sebagaimana mestinya. Dalam konteks Pengembangan SDM, penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Digital dapat meningkatkan efisiensi anggaran organisasi, mengurangi beban administratif, dan lebih mudah dalam pemantauan asesmen pegawai. Selain itu, penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Digital di BPS sudah mencapai tahap *Digital HRM II* yang didasarkan pada pemanfaatan digital dalam proses pengerjaan di ruang lingkup SDM. Dalam hal organisasi digital, BPS telah mencapai di tahap *Digital Organization II* yang mana teknologi digital diselaraskan dengan tujuan strategis untuk secara sistematis mendukung pelaksanaan strategi organisasi.

Kata Kunci: digitalisasi; SPBE; Manajemen Sumber Daya Manusia Digital

ABSTRACT
**IMPLEMENTATION OF DIGITAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TO
SUPPORT HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AT STATISTICS
INDONESIA**

Bagus Rizki Fadillah, Saut Gracer Sijabat

2020011397@stialan.ac.id

Politeknik STIA LAN Jakarta

The implementation of digitalization in Indonesia is currently of concern to the government, because the implementation produces beneficial results for the public, the government, and even the employees themselves. The instructions of the President of the Republic of Indonesia relating to national policies and strategies for the development of e-government became a driving force especially for government agencies in implementing e-government as a form of adaptation in the current era. In addition, Law Number 20 of 2023 concerning State Civil Apparatus is also a tool to accelerate the implementation of digitalization of ASN management in Indonesia. Digital Human Resource Management (HRM) is an approach that is shaped as a result of the intervention of digitalization into the scope of human resource management. (SDM). This research aims to see how Digital HRM plays a role in supporting SDM Development at Statistics Indonesia. This research uses descriptive qualitative research method with unstructured interviews and triangulation of sources as data collection techniques. The results of the research reveal that the implementation of Digital HRM in Statistics Indonesia is already running as it should. In the context of SDM Development, the implementation of Digital HRM can improve organizational budget efficiency, reduce administrative burden, and make it easier to monitor staff assessment. In addition, the implementation of Digital HRM in the Statistics Indonesia has reached the stage of Digital Human Resource Management II, which is based on the digital utilization in the process of crafting in the scope of the SDM. In the case of digital organizations, Statistics Indonesia have achieved in the phase of Digital Organization II, where digital technology is aligned with the strategic objective to systematically support the execution of organizational strategy.

Keywords: digitalization; e-government; digital HRM

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN | 1 |
| A. Latar Belakang Permasalahan | 1 |
| B. Rumusan Permasalahan | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| A. Tinjauan Kebijakan dan Teori..... | 7 |
| 1. Penelitian Terdahulu..... | 7 |
| 2. Teori digitalisasi | 12 |
| 3. Pengertian <i>Digital Human Resource Management (HRM)</i> | 13 |
| 4. Pengembangan Sumber Daya Manusia | 18 |
| 5. Perkembangan digitalisasi di Indonesia | 20 |
| 6. Dampak digitalisasi terhadap Pengembangan SDM | 24 |
| 7. Efektifitas dan efesiensi dalam melakukan pelayanan | 29 |
| 8. Kebutuhan kompetensi di era digitalisasi..... | 30 |
| 9. Kemampuan digital pada sektor publik Indonesia | 31 |
| 10. Perlindungan informasi pada data pegawai | 32 |
| 11. <i>New HR model</i> | 32 |
| B. Konsep Kunci..... | 34 |
| C. Kerangka Berpikir..... | 35 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 36 |

| | |
|--|-------------|
| A. Metode Penelitian..... | 36 |
| C. Instrumen Penelitian..... | 38 |
| D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data..... | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN..... | 40 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 40 |
| B. Pembahasan..... | 42 |
| 1) Penggunaan Teknologi | 44 |
| 2) Data | 59 |
| C. Sintesis Permasalahan | 63 |
| BAB V PENUTUP..... | 69 |
| A. Kesimpulan | 69 |
| B. Saran..... | 70 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | xiii |
| LAMPIRAN..... | xvi |
| RIWAYAT HIDUP PENELITI..... | lvi |

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir | 35 |
| Gambar 3.1 struktur Organisasi BPS RI | 41 |



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

| | |
|-------------------------------------|----|
| Tabel 2.1 Penelitian terdahulu..... | 9 |
| Tabel 4.1 Tabel informan..... | 37 |



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-------|
| Lampiran 1 Pedoman Wawancara I1 | xvii |
| Lampiran 2 Pedoman Wawancara I2 | xix |
| Lampiran 3 Pedoman Wawancara I3 | xx |
| Lampiran 4 Pedoman Wawancara M1 | xxii |
| Lampiran 5 Transkrip Wawancara I1 | xxiv |
| Lampiran 6 Transkrip Wawancara I2 | xxx |
| Lampiran 7 Transkrip Wawancara I3 | xxxiv |
| Lampiran 8 Transkrip Wawancara M1 | lii |
| Lampiran 9 Surat Penelitian..... | liii |
| Lampiran 10 Surat Selesai Penelitian | liv |
| Lampiran 11 Lembar Plagiasi | lv |

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Penerapan digitalisasi saat ini sedang menjadi perhatian pemerintah Indonesia. Lantaran *output* yang dihasilkan darinya, yakni transformasi organisasi digital sehingga menjadi harapan masyarakat untuk menciptakan transparansi penyelenggaraan pemerintahan, meningkatkan efisiensi administrasi, dan meningkatkan keterlibatan masyarakat (Kitsios et al., 2023). Selain dijadikan sebagai harapan masyarakat, implementasi digitalisasi pemerintah ini juga sebagai bentuk dari perbaikan citra dan nilai pemerintah bagi masyarakat.

Perhatian akan hal tersebut kemudian tertuang di dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-government*. Instruksi tersebut berisikan tentang pemanfaatan *e-government* untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan. Pengembangan *e-government* juga dilakukan dalam rangka penyelenggaraan *good governance* di Indonesia. Menurut dalam penelitiannya yang berjudul "*Drivers and Outcomes of Digital Transformation: The Case of Public Sector Services*" menyebutkan bahwa, *e-government* yang dilakukan oleh sektor publik tidak memperhatikan model bisnis baru, melainkan kepada upaya peningkatan efisiensi dan aksesibilitas layanan publik bagi masyarakat.

Selaras dengan isi dari instruksi presiden di atas, tujuan dari *e-government* yaitu peningkatan layanan serta penyampaian informasi kepada warga negara melalui penggunaan Teknologi, Informasi dan Komunikasi (TIK) yang kemudian berdampak kepada peningkatan efektifitas sektor publik (Kitsios et al., 2023). Juga, selaras dengan tujuan dari administrasi yang tertulis

di dalam penelitian tersebut yang mengatakan bahwa, yaitu tanggap dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan (Kitsios et al., 2023). Sebagai contoh, penggunaan *chatbot* pada pemerintahan Norwegia agar dapat melakukan tanya jawab kepada masyarakat sekitar (Kitsios et al., 2023). Penggunaan terhadap data untuk pengambilan keputusan secara optimal juga menjadi bagian dari digitalisasi yang dimaksud (Kitsios et al., 2023).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sijabat pada tahun 2019 yang berjudul “*Digitalization of Local Government in the Decentralized Era: An Insight of the Stage of e-Government across Provinces in Indonesia*” mengungkapkan beberapa penerapan *e-government* di Indonesia yang dikelompokkan berdasarkan interaksinya terhadap *stakeholder*. Sebanyak 94% dari total keseluruhan provinsi di Indonesia memiliki konten *web* yang mengintegrasikan antara lembaga pemerintahan satu dengan yang lainnya sebagai bentuk dari transparansi pemerintah. selanjutnya diikuti oleh interaksi pemerintah dengan masyarakat sebanyak 85% dari total keseluruhan provinsi dimana konten dari webnya yaitu terkait dengan penyampaian suatu hal dari masyarakat melalui fitur *form* aspirasi, layanan pesan, dan sebagainya. Sebanyak 82% dari total keseluruhan provinsi di Indonesia sudah menerapkan layanan penunjang bagi pegawai di dalam konten webnya seperti *e-planning*, *e-budgeting*, dan *e-monitoring*. Terakhir, sebanyak 79% dari total keseluruhan provinsi di Indonesia sudah menerapkan interaksi dengan lembaga profit di dalam konten *webnya*, seperti layanan perizinan bagi pelaku usaha dan sebagainya.

Selain itu, hasil evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) selama tiga tahun ke belakang menunjukkan adanya peningkatan dimana pada tahun 2021 dan 2022 rata-rata keseluruhan indeks sebesar 2 dengan sedikit perbedaan yang menunjukkan bahwa SPBE di Indonesia dikategorikan cukup dan di tahun 2023 meningkat dengan rata-rata keseluruhan indeks sebesar 3 yang menunjukkan bahwa SPBE di Indonesia saat ini dikategorikan baik. Terdapat beberapa informasi yang tecantum di

dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2024 Tentang Hasil Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada Instansi Pusat Dan Pemerintahan Daerah Tahun 2023, diantaranya:

1. Hasil evaluasi SPBE Indonesia tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat 6 dari total keseluruhan pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah yang mendapatkan rata-rata 4 dari skala 5 yang berkategori sangat baik, 26 dari total keseluruhan pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah yang mendapatkan rata-rata 3 dari skala 5 yang berkategori baik, 12 dari total keseluruhan pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah yang mendapatkan rata-rata 2 dari skala 5 yang berkategori cukup, dan 2 dari total keseluruhan pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah yang mendapatkan rata-rata 1 dari skala 5 yang berkategori kurang.
2. Hasil evaluasi SPBE Indonesia tahun 2023 menunjukkan bahwa rata rata dari total keseluruhan pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah sama, yakni sebanyak 3 dengan perbedaan tipis sebesar 0,7 yang berarti tidak ada kesenjangan penerapan SPBE antara pemerintah pusat dengan daerah.
3. Dalam ruang lingkup pemerintahan pusat, sebanyak 3 instansi yang menunjukkan angka 5 dengan kategori memuaskan, 33 instansi yang menunjukkan angka 4 dengan kategori sangat baik, 47 instansi yang menunjukkan angka 3 dengan kategori cukup, dan 7 instansi yang menunjukkan angka 2 dengan kategori cukup, dan 2 instansi yang menunjukkan angka 1 dengan kategori kurang.
4. Dalam ruang lingkup pemerintahan daerah, sebanyak 1 instansi yang menunjukkan angka 5 dengan kategori memuaskan, 77

instansi yang menunjukkan angka 4 dengan kategori sangat baik, 250 instansi yang menunjukkan angka 3 dengan kategori cukup, dan 181 instansi yang menunjukkan angka 2 dengan kategori cukup, dan 20 instansi yang menunjukkan angka 1 dengan kategori kurang.

Berdasarkan pada data yang dipublikasikan oleh *United Nations* terkait dengan *e-government*, Indonesia mulai menduduki peringkat 70-an kembali di tahun 2022 karena sempat mengalami penurunan di beberapa tahun sebelumnya dimana 2016 menjadi puncak dari penurunan tersebut. Dalam konteks Negara Asia, Indonesia menduduki peringkat kedua dari terakhir melewati Qatar yang menduduki peringkat terakhir. Hal ini menunjukkan bahwasanya digitalisasi pemerintah di Indonesia masih berada di tahap yang masih harus terus diperhatikan oleh pemerintah agar tercipta penerapan *e-government* yang menunjang stakeholder lainnya. selaras dengan apa yang dikatakan oleh Aminah dan Saksono (2021) di dalam penelitiannya dengan judul “*Digital Transformation of the Government: A Case Study in Indonesia*” yang mengungkapkan bahwa hal tersebut disebabkan oleh kurangnya regulasi yang memadai, pengintegrasian data, insfrastruktur TI, terbatasnya kompetensi terkait dengan TI dan juga permasalahan budaya birokrasi.

Maka dari itu Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi perhatian penulis belakangan ini. Lantaran, salah satu pokok peraturan yang terdapat di dalam undang-undang tersebut berisikan tentang digitalisasi Manajemen ASN. Hal tersebut menandakan bahwasanya pemerintah *aware* akan kondisi sekitar, sehingga mengubah tujuannya dari yang sebelumnya hanya untuk mencegah *digital divide* bagi pegawai ASN dengan perhatiannya akan Sistem Informasi ASN, kini berganti menjadi Digitalisasi Manajemen ASN dengan ruang lingkupnya yang lebih spesifik kepada internal, yakni Manajemen ASN.

Manajemen Sumber Daya Manusia Digital atau *Digital Human Resource Management (HRM)* merupakan istilah lain dari Manajemen ASN.

Pada dasarnya, kedua istilah tersebut memiliki kesamaan dimana konsep ini muncul sebagai akibat dari digitalisasi yang diintervensikan ke dalam ruang lingkup Manajemen SDM (Strohmeier, 2020). Karena konsep ini muncul sebagai akibat dari adanya digitalisasi yang mengintervensi manajemen SDM, maka tujuan dari konsep ini pun sama dengan tujuan dari digitalisasi, yaitu Peningkatan efektivitas dan efisiensi (Wang et al., 2022).

Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu dari *lifecycle HRM* juga turut terdampak akibat dari intervensi tersebut. Karena berkatnya, muncul lah kompetensi-kompetensi baru yang harus dimiliki oleh individu untuk menghadapi intervensi digitalisasi tersebut (Sulistiani & Faozanudin, 2021). Maka dari itu, kompetensi ASN juga digalakkan di dalam Undang-Undang baru tersebut. Selain itu, tidak hanya kompetensi yang terdampak, tetapi juga proses di dalamnya juga seperti penggunaan *digital platform* dan sebagainya untuk melakukan pelatihan pegawainya (Lumi, 2020).

Berbicara tentang lingkup digitalisasi, Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan merupakan salah satu instansi yang paling dekat dengan lingkup ini. BPS memiliki peranan dalam penyediaan data dan informasi statistik dasar, serta menjalankan fungsi koordinasi serta pembinaan terhadap pelaksanaan statistik sektoral oleh Kementerian/Lembaga, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Karena peranan tersebut, maka BPS menjadi instansi pembina data, sehingga diharapkan agar kualitas data dari BPS itu baik itu masyarakat, instansi lain maupun pegawainya tetap terjaga. Selain itu, BPS juga menjadi instansi pembina bagi jabatan pranata komputer yang pada dasarnya sudah difokuskan ke dalam penggunaan teknologi dan data.

Mengingat dampak dari digitalisasi yang telah mengakar sampai kepada ruang lingkup MSDM, Pengembangan SDM yang saat ini penting untuk dilakukan sebagai bentuk dari pencegahan *digital divide*, serta BPS yang merupakan lokus ideal dengan infrastruktur serta peran dan tanggung jawabnya,

Maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Digital Untuk Mendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia di Badan Pusat Statistik Republik Indonesia”.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan pada latar belakang di atas, fokus dari penelitian ini yaitu terkait dengan bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Digital pada fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai alat pendukung di Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Digital pada fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai alat pendukung di Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi bagi Tim Biro SDM BPS RI untuk senantiasa mengoptimalkan Manajemen Sumber Daya Manusia Digital khususnya pada fungsi pengembangan SDMnya

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan Tim Biro SDM BPS RI, dalam mengembangkan suatu hal terkait Manajemen Sumber Daya Manusia Digital kedepannya.