

PEMBERDAYAAN PEGAWAI MELALUI WORKSHOP MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Oleh:

Rozalina Novianty
Fakultas Ekonomi Universitas Soerjo
rozalina.novianty@gmail.com

A. ABSTRACT

Digital transformation demands significant changes in government organizations' work, especially in improving public services. Employee empowerment through change management workshops is a strategic approach to prepare for adaptation and optimize human resource readiness to face the challenges of digitalization. This Community Service Activity was conducted on April 21, 2025, at the Ngawi Regency Public Service Mall, using methods including socialization, training, simulation, discussion, and consultation. The implementation results showed increased employee understanding, skills, and positive attitudes towards digital transformation. This workshop also built self-confidence and created a more adaptive and empowering work environment. Thus, the change management workshop method effectively supports the success of digital transformation in the Ngawi Regency government environment.

Keywords: digital transformation, organizations, public services, human resource readiness

B. PENDAHULUAN

Transformasi digital merupakan salah satu isu strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan modern. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong perubahan signifikan dalam tata kelola organisasi, termasuk di lingkungan birokrasi pemerintahan. Dalam konteks ini, Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) memegang peran vital sebagai motor penggerak dalam proses digitalisasi sistem pelayanan publik serta penyebaran informasi kepada masyarakat.

Seiring dengan kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh Dinas Kominfo, peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan. Penerapan teknologi digital menuntut aparatur sipil negara (ASN) untuk mampu beradaptasi dengan cepat, mengelola perubahan, serta mengembangkan kompetensi yang relevan dengan era digital. Sayangnya, tidak semua pegawai memiliki kesiapan menghadapi perubahan ini, baik dari sisi pengetahuan, sikap, maupun keterampilan manajerial.

Manajemen perubahan (*change management*) menjadi pendekatan penting

dalam membantu organisasi dan individu beradaptasi terhadap dinamika perubahan yang terjadi. Dalam lingkup pemerintahan, pemahaman terhadap manajemen perubahan dapat membantu pegawai dalam mengantisipasi resistensi, menjaga produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan inovatif. Sayangnya, topik ini belum banyak mendapatkan perhatian dalam pelatihan internal di berbagai instansi pemerintahan.

Kegiatan ini berbentuk Workshop Manajemen Perubahan bagi Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertujuan untuk memberikan pemahaman konseptual dan keterampilan praktis dalam mengelola perubahan organisasi secara efektif. Pelatihan ini disusun dengan pendekatan andragogis, interaktif, dan kontekstual agar mudah diterapkan dalam lingkungan kerja nyata.

Melalui kegiatan ini, diharapkan para peserta tidak hanya memahami konsep manajemen perubahan secara teoritis, tetapi juga mampu mengidentifikasi tantangan perubahan di lingkungan kerja mereka dan merancang strategi adaptif yang sesuai. Kegiatan ini juga diharapkan mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih

terbuka terhadap inovasi, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang lebih baik.

Bagi pelaksana, kegiatan PKM ini merupakan bentuk kontribusi keilmuan terhadap masyarakat, khususnya dalam mendukung penguatan kapasitas SDM aparatur pemerintah di era digital. Kegiatan ini juga menjadi sarana penerapan hasil riset dan keahlian dosen dalam bidang manajemen SDM, sekaligus menjalin kemitraan yang produktif antara perguruan tinggi dan instansi pemerintah daerah.

C. METODE PELAKSANAAN

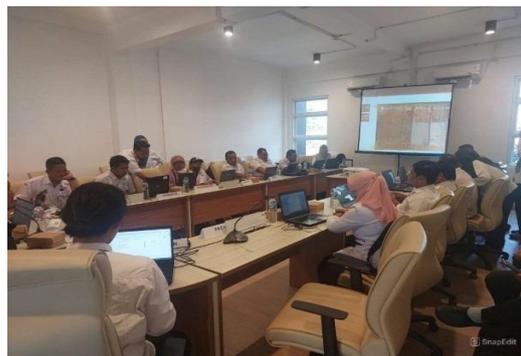
Pemberdayaan pegawai melalui workshop manajemen perubahan dalam era transformasi digital merupakan pendekatan yang efektif untuk mempersiapkan dan mengoptimalkan adaptasi organisasi terhadap perubahan teknologi. Workshop ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pegawai tentang pentingnya transformasi digital, membangun keterampilan untuk menghadapi perubahan, dan meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan baru, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih memberdayakan.

Metode pelaksanaan PKM (Pengabdian Kepada Masyarakat) pemberdayaan pegawai melalui workshop manajemen perubahan dalam era transformasi digital dapat melibatkan beberapa tahapan, seperti sosialisasi, pelatihan, simulasi, diskusi, dan konsultasi. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, keterampilan, dan sikap pegawai terhadap perubahan yang disebabkan oleh transformasi digital.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan workshop manajemen perubahan yang dilaksanakan pada tanggal 21 April 2025 di Mal Pelayanan Publik Kabupaten Ngawi berhasil memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman dan kesiapan pegawai dalam menghadapi era transformasi digital.

Kegiatan ini diikuti oleh sejumlah pegawai dari berbagai unit pelayanan publik yang berperan langsung dalam proses digitalisasi layanan di lingkungan pemerintahan Kabupaten Ngawi.



Hasil dari pelaksanaan workshop menunjukkan bahwa pendekatan pemberdayaan melalui pelatihan manajemen perubahan sangat efektif dalam meningkatkan kesadaran pegawai akan urgensi transformasi digital. Sebelum pelatihan, sebagian peserta mengaku kurang memahami dampak perubahan teknologi terhadap proses kerja mereka, sehingga menimbulkan kecemasan dan resistensi. Namun, setelah mengikuti sesi sosialisasi dan pelatihan, peserta mampu memahami bahwa perubahan adalah sebuah keniscayaan yang harus direspons secara positif agar organisasi dapat beradaptasi dan berkembang.



Tahapan simulasi dan diskusi yang dilakukan selama workshop sangat membantu peserta dalam menginternalisasi konsep manajemen perubahan secara praktis. Melalui simulasi, pegawai diajak untuk menghadapi berbagai situasi perubahan yang mungkin terjadi, sehingga mereka dapat mengembangkan strategi adaptasi yang sesuai. Diskusi interaktif juga membuka ruang bagi peserta untuk berbagi pengalaman dan mengatasi hambatan psikologis yang muncul saat menghadapi transformasi digital.

Selain peningkatan pemahaman, workshop ini juga berhasil membangun

keterampilan teknis dan soft skills yang dibutuhkan dalam menghadapi perubahan. Peserta mendapatkan pelatihan tentang cara mengelola resistensi, komunikasi efektif dalam perubahan, serta teknik problem solving yang adaptif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan rasa percaya diri pegawai dalam menjalankan tugas di lingkungan kerja yang terus berkembang.

Workshop ini juga berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih memberdayakan dan kolaboratif. Peserta merasa lebih termotivasi untuk berinovasi dan berkontribusi aktif dalam proses digitalisasi layanan publik. Peningkatan sikap positif terhadap perubahan ini merupakan modal penting bagi keberhasilan transformasi digital di Kabupaten Ngawi.

Secara keseluruhan, metode pelaksanaan yang menggabungkan sosialisasi, pelatihan, simulasi, diskusi, dan konsultasi terbukti efektif dalam memfasilitasi perubahan sikap dan kemampuan pegawai. Hasil ini sejalan dengan teori manajemen perubahan yang menekankan pentingnya keterlibatan aktif individu dan pemberian ruang untuk belajar dan beradaptasi secara bertahap.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan workshop manajemen perubahan bagi pegawai di Mal Pelayanan Publik Kabupaten Ngawi, dapat disimpulkan bahwa:

1. Workshop manajemen perubahan efektif meningkatkan pemahaman pegawai tentang pentingnya transformasi digital dan dampaknya terhadap organisasi.
2. Metode pelaksanaan yang melibatkan sosialisasi, pelatihan, simulasi, diskusi, dan konsultasi mampu membangun keterampilan dan sikap adaptif pegawai dalam menghadapi perubahan.
3. Pelatihan ini meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam menjalankan tugas di era digital dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih memberdayakan dan kolaboratif.
4. Pendekatan ini layak dijadikan model pemberdayaan SDM di instansi pemerintahan lain yang tengah menghadapi proses transformasi digital.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). *Organizational Change: A Review of Theory and Research in the 1990s*. *Journal of Management*, 25(3), 293-315.
- Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2021). *Transformasi Digital ASN: Strategi dan Arah Kebijakan Nasional*. Jakarta: BKN.
- Hiatt, J. (2006). *ADKAR: A Model for Change in Business, Government, and our community*. Prosci Research.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2022). *Panduan Implementasi Manajemen Perubahan dalam Transformasi Digital Layanan Publik*. Jakarta: KemenPAN-RB.
- Kominfo.go.id. (2023). *Digitalisasi Pelayanan Publik Dorong Kualitas Layanan Pemerintah Daerah*. Diakses dari: <https://kominfo.go.id>
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Nasution, M. N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Priyanto, D. (2020). Manajemen Perubahan dalam Sektor Publik: Tantangan dan Strategi Implementasi. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 9(1), 45-60.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Wulandari, R., & Susanti, E. (2021). Pemberdayaan SDM dalam Transformasi Digital di Instansi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(1), 45-55.
- Pemerintah Kabupaten Ngawi. (2024). *Laporan Tahunan Transformasi Digital Mal Pelayanan Publik Kabupaten Ngawi*. Ngawi: Dinas Komunikasi dan Informatika.
- Sari, N. M., & Putri, R. M. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Era Digitalisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 102-110.