



## OPTIMALISASI KINERJA SDM PADA PUSAT PENGEMBANGAN GENERASI LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN (PGLHK) MELALUI PENINGKATAN KAPASITAS BERBASIS DIGITAL

<sup>1)</sup>Evitasari; <sup>2)</sup> Erni Arsih Yulianti D; <sup>3)</sup> Eneng Maesaroh

Program Studi Magister Manajemen, Universitas pamulang

<sup>1)</sup>1evita.sari6570@gmail.com; <sup>2)</sup> erniarsih@gmail.com; <sup>3)</sup> enengmaesaroh

### Abstract

*In this digital era, almost all work is based on online applications. Along with the times, it is undeniable that technological advances have an impact on the performance of employees of an agency/organization. Therefore, organizations need to adapt to existing technological advances so that employee performance can adapt to technological advances. Work devices that were originally manual, over time have turned into online application-based devices, which require special skills in running them. Technological developments certainly access to the need to increase employee capacity, especially in carrying out work that requires the ability to carry out work through online applications. Problems that sometimes arise in an agency / organization include existing Human Resources (HR). Existing human resources must be able to adjust to technological advances, so it needs to be balanced with increasing HR capacity. One of the keys is to optimize HR performance through digital-based capacity building. HR performance is very important to improve organizational efficiency and productivity. This study aims to determine whether HR performance at the PGLHK Center through digital-based improvement has run optimally. This research uses a qualitative descriptive method by elaborating literature studies and data that can support this research. The data obtained is secondary data obtained from the PGLHK Center staffing data center. The expected results are the optimization of existing human resources with digital-based capacity building in order to improve performance at the PGLHK Center.*

*Keywords: Optimization; HR Performance; Digital-based Capacity*

### Abstrak

*Di era digital ini, hampir semua pekerjaan berbasis aplikasi online. Seiring perkembangan zaman, tidak dapat dipungkiri kemajuan teknologi berdampak kepada kinerja pegawai suatu instansi/organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang ada agar kinerja pegawai*

dapat menyesuaikan dengan kemajuan teknologi. Perangkat kerja yang semula manual, seiring waktu berubah menjadi perangkat berbasis aplikasi online, yang membutuhkan kemampuan khusus di dalam menjalankannya. Perkembangan teknologi tentunya berakces kepada adanya kebutuhan dalam peningkatan kapasitas pegawai khususnya di dalam pelaksanaan pekerjaan yang membutuhkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan melalui aplikasi online. Permasalahan yang terkadang timbul pada suatu instansi/organisasi antara lain Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. SDM yang ada harus dapat menyesuaikan dengan kemajuan teknologi, sehingga perlu diimbangi dengan peningkatan kapasitas SDM. Salah satu kuncinya adalah dengan mengoptimalkan kinerja SDM melalui peningkatan kapasitas berbasis digital. Kinerja SDM menjadi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja SDM pada Pusat PGLHK melalui peningkatan berbasis digital telah berjalan dengan optimal. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan mengelaborasi studi pustaka dan data-data yang dapat mendukung penelitian ini. Data yang didapat merupakan data sekunder yang didapat dari pusat data kepegawaian Pusat PGLHK. Hasil yang diharapkan adanya optimalisasi dari SDM yang ada dengan peningkatan kapasitas berbasis digital agar dapat meningkatkan kinerja pada Pusat PGLHK.

*Kata Kunci: Optimalisasi; Kinerja SDM; Kapasitas Berbasis Digital*

## PENDAHULUAN

Dalam era digital, hampir semua pekerjaan manajemen menggunakan aplikasi berbasis teknologi online. Data kepegawaian, rekapitulasi anggaran dan keuangan serta monitoring dan evaluasi dilakukan secara online. Absensi pegawai yang dahulu dilakukan secara manual menggunakan catatan kertas, sekarang dilakukan melalui online. Tidak dapat dipungkiri kemajuan teknologi berdampak besar terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi/organisasi. Apakah kemajuan teknologi ini menjadi salah? Tentunya pertanyaan seperti tidak boleh terlontar, dikarenakan kemajuan teknologi mengiringi perkembangan zaman.

Kemajuan teknologi tentunya akan berimbas kepada kemampuan SDM untuk dapat menyesuaikan kapasitas yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan khususnya di dalam peningkatan kinerja dari instansi/organisasi. Langkah-langkah penting harus dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kapasitas SDM melalui pelatihan digital agar dapat membantu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan teknis pegawai, di dalam meningkatkan kinerja, efisiensi dan produktivitas pegawai.

Organisasi saat ini selalu dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti disrupsi teknologi, perubahan model bisnis, dan tuntutan layanan yang semakin tinggi. Untuk mengatasi tantangan tersebut, instansi/organisasi perlu melakukan transformasi digital, termasuk dalam hal pengelolaan SDM. Salah satu aset kunci dalam organisasi adalah SDM, yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus melakukan optimalisasi kinerja SDM agar dapat bersaing secara efektif di era global yang kompetitif saat ini. Peningkatan kapasitas SDM berbasis teknologi telah menjadi strategi yang semakin relevan dalam menghadapi tantangan perubahan dunia kerja yang cepat. Dengan memanfaatkan teknologi sebagai alat untuk memperkuat keterampilan dan pengetahuan SDM, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan inovasi dalam organisasi.

Pusat Pengembangan Generasi Lingkungan Hidup dan Kehutanan merupakan salah satu instansi pemerintah yang saat ini seluruh aktivitasnya berbasis digital. Data kepegawaian, rekapitulasi anggaran dan keuangan serta monitoring dan evaluasi dilakukan secara online. Kondisi seperti ini mengharuskan pegawai Pusat PGLHK selaku pelayan publik harus mampu menggunakan aplikasi online tersebut. Keahlian yang dimiliki pegawai Pusat PGLHK saat ini tidak hanya bergantung pada tingkat pendidikan formal, tetapi juga pada kemampuan beradaptasi dengan teknologi dan tren terbaru. Di era digital, dibutuhkan keahlian khusus untuk mengoperasikan *platform online*, menganalisis data, dan berkomunikasi secara efektif dengan Masyarakat. Masyarakat saat ini menuntut pelayanan publik yang cepat, mudah diakses, dan transparan. Tujuan penelitian ini adalah dalam rangka optimalisasi kinerja SDM pada Pusat PGLHK melalui peningkatan kapasitas berbasis digital.

Permasalahan yang saat ini dihadapi adalah masih adanya pegawai Pusat PGLHK eksisting yang belum dapat mengoperasikan aplikasi online tersebut. Kondisi ini dapat berakibat pada inefisiensi dan kelambatan dalam pelayanan publik dan juga kinerja dari instansi. Pelayanan yang lamban dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan dan merusak citra Pusat PGLHK. Permasalahan tersebut menjadi tantangan bagi organisasi untuk dapat mengatasi kendala-kendala yang terjadi. Dalam rangka mengatasi permasalahan tersebut maka perlu adanya penelitian peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui peningkatan kapasitas berbasis digital.

Bagaimana SDM yang ada di Pusat PGLHK saat ini?

Bagaimana kemampuan SDM untuk menjalankan aplikasi digital berbasis online?

Apakah sudah optimal dengan menggunakan perangkat berbasis online tersebut?

Apa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja Pusat PGLHK dengan penggunaan aplikasi online tersebut?

## KAJIAN LITERATUR

Kesenjangan dalam pemanfaatan teknologi dapat menjadi hambatan bagi optimalisasi kinerja (Akbar & Saputra, 2023). Karyawan yang tidak memiliki keterampilan yang cukup dalam menggunakan media digital dapat menghambat upaya peningkatan kinerja di Pusat PGLHK, namun dengan mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan tersebut melalui strategi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam mencapai tujuannya.

Optimalisasi kinerja karyawan merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh setiap instansi/organisasi. Dalam era ini yang dibutuhkan adalah keterampilan yang berlainan bila dibandingkan dengan era sebelumnya (Sanjaya et al., 2020).

Kompetensi teknologi informasi menjadi sangat urgen dalam era saat ini. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang tepat untuk mengatur TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi). Menurut Moehariono (2012), kinerja atau *performance* merupakan sebuah

penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya (Ermaya & Mujdalipah, 2019).

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan jika dibandingkan dengan sumber daya lain yang semakin berkurang keampuannya seperti teknologi produk dan proses produksi (Sugiyanto et al., 2021).

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). (Tjahyanti & Chairunnisa, 2021).

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok maupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Di tingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat merefleksikan kinerja.

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan informasi berupa catatan dan data deskriptif yang terdapat di dalam teks yang diteliti. Studi pustaka merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis. Sehingga dengan menggunakan metode penelitian ini penulis dapat dengan mudah

menyelesaikan masalah yang hendak diteliti. Prosedur Pengumpulan Data dalam prosedur pengumpulan data, data-data yang kemudian diolah pertama-pertama dilakukan penyeleksian terhadap data dilakukan pada dasar-dasar kebenaran dan bobot data tersebut. Kemudian data-data tersebut dikualifikasikan berdasarkan masalah yang akan dibahas. Dalam teknik pengumpulan data untuk memecahkan suatu masalah yang akan diteliti, diperlukan adanya data yang menunjang. Teknik yang digunakan adalah penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah kegiatan membaca, membandingkan serta menganalisa buku-buku ilmiah, artikel dalam majalah dan kliping koran. Teknik Analisis Data Teknik analisa data adalah teknik yang digunakan untuk menarik kesimpulan dari data-data yang dipakai adalah teknik deduktif, yaitu menganalisa hal-hal yang bersifat umum menjadi khusus. Analisa ini bertujuan untuk mendeskripsikan hal-hal yang ada, sehingga hasil penelitian data-data yang diperoleh tersebut dapat memberikan dukungan terhadap teori yang digunakan. Teknik analisa ini dapat juga disebut sebagai teknik deskriptif analitis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang ada pada Pusat PGLHK, terhadap persentase kinerja karyawan yang memiliki kemampuan menjalankan pekerjaan-pekerjaan berbasis digital menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Ironi ini menimbulkan keprihatinan karena potensi besar dari media digital sepertinya tidak dimanfaatkan dengan baik. Fenomena ini tentu saja merupakan suatu kejadian yang disayangkan mengingat potensi digital ini begitu besar manfaatnya. Dengan pemanfaatan yang tepat, media digital dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam menjalankan tugas. Untuk melihat perkembangan kinerja SDM Pusat PGLHK, penulis telah mendapatkan data sekunder yang didapat dari Tim Kepegawaian Pusat PGLHK. Berikut adalah hasil pengolahan data yang telah dikumpulkan sejak Tahun 2022 -2024:

Tabel 1. Data Aplikasi berbasis digital dan penggunaannya

Aplikasi Berbasis Digital	Jumlah Pegawai	User	2022		2023		2024	
			S	OL	S	OL	S	OL
Sistem Kehadiran KLHK (SIKADIR)	50	50	23	27	36	14	44	6
Sistem Informasi Kepegawaian KLHK (SIMPEG)	50	50	7	43	18	32	23	27
E Kinerja BKN	50	50	7	43	23	27	35	15
Sistem Informasi Adiwiyata (SIDIA)	50	50	17	33	20	30	27	23
Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI)	50	50	5	45	13	37	17	33

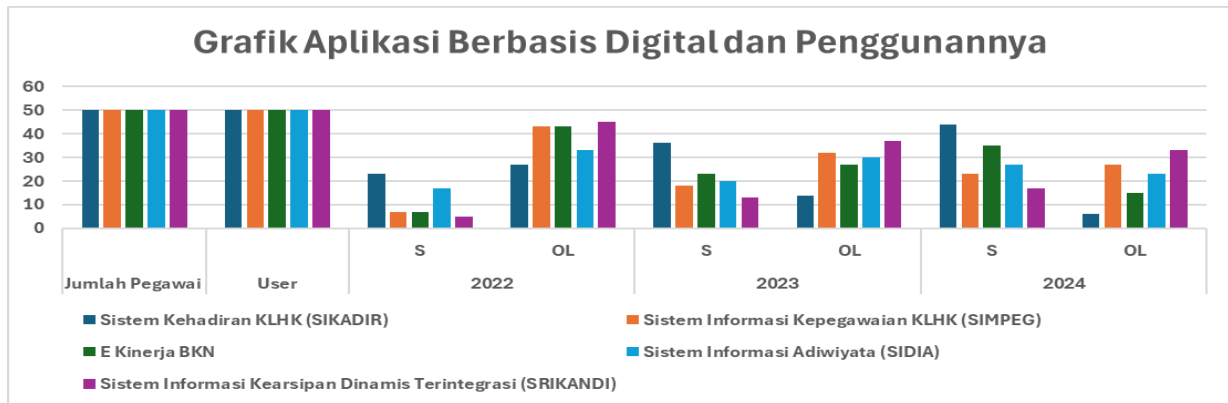
Sumber : Data Kepegawaian PPGLHK

### Keterangan :

\*) User yaitu pegawai Pusat PGLHK memiliki akun masing-masing pada aplikasi

\*\*\*) S (Sendiri) Aplikasi dikelola sendiri oleh pemilik akun

\*\*\*\*) OL (Orang Lain) Aplikasi dikelola oleh orang lain bukan pemilik akun



Berdasarkan data tersebut diatas, terlihat bahwa jumlah pegawai di Pusat PGLHK tidak mengalami perubahan sejak tahun 2022. Terdapat 5 aplikasi yang digunakan oleh seluruh pegawai dalam mendukung pekerjaannya tetapi aplikasi tersebut belum sepenuhnya digunakan oleh seluruh pegawai Pusat PGLHK.

Pada tahun 2022 penggunaan aplikasi digital dalam pekerjaan masih sangat rendah, banyak pegawai pada Pusat PGLHK belum mampu menggunakan aplikasi tersebut, bahkan pemilik akun menyerahkan pengelolaan aplikasi tersebut kepada orang lain. Setelah dilakukan pendekatan melalui wawancara secara langsung kepada para pegawai, barulah diketahui bahwa pegawai Pusat PGLHK masih mengalami kesulitan menggunakan aplikasi tersebut, sehingga menyerahkan kepada orang lain. Pada tahun 2023 jumlah pemilik akun yang mengelola akun sendiri mengalami peningkatan walaupun belum signifikan. Pada tahun 2024, perangkat aplikasi hanya bisa diakses oleh satu orang yaitu pemilik akun, sehingga memaksa pemilik akun harus dapat mengelola akunnya secara mandiri. Hal ini tentunya butuh pembinaan dan asistensi dalam rangka penerapan penggunaan aplikasi tersebut. Tahun 2024 hampir seluruh pegawai telah mengakses dan mengelola akun masing-masing, tetapi jika dilihat dari jumlah total pegawai, ternyata belum maksimal, masih diperlukan optimalisasi kinerja dari SDM untuk dapat menjalankan aplikasi yang ada. Berdasarkan kondisi yang terjadi, optimalisasi kinerja SDM masih dibutuhkan untuk peningkatan kapasitas dan keahlian pegawai, terutama dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik yang cepat, efektif, dan efisien di era digital saat ini.

Untuk menjawab tantangan dan permasalahan yang terjadi berdasarkan hasil analisis tersebut maka diperlukan optimalisasi SDM, antara lain:

1. Pelatihan Berbasis Digital: Perlu diadakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keahlian digital bagi para pegawai. Pelatihan ini dapat mencakup penggunaan platform

- online, analisis data, komunikasi digital, dan keterampilan lain yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan di era digital.
2. Pengembangan Infrastruktur: Pusat PGLHK perlu berinvestasi dalam infrastruktur digital yang memadai untuk mendukung pelayanan publik yang efektif dan efisien. Hal ini termasuk penyediaan perangkat keras dan lunak yang terbaru, serta akses internet yang stabil.
  3. Penyesuaian Regulasi: Regulasi dan prosedur kerja yang ada perlu ditinjau kembali dan disesuaikan dengan kebutuhan di era digital. Hal ini bertujuan untuk mempermudah dan mempercepat proses pelayanan publik.
  4. Peningkatan Motivasi dan Semangat Kerja: Penting untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja para pegawai agar mereka dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan, tunjangan, dan kesempatan pengembangan diri yang memadai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Pusat PGLHK perlu mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kapasitas dan keahlian pegawainya agar dapat memberikan pelayanan publik yang optimal di era digital. Pelatihan berbasis digital, pengembangan infrastruktur, penyesuaian regulasi, dan peningkatan motivasi pegawai merupakan beberapa solusi yang dapat dipertimbangkan. Dengan upaya yang terarah dan berkelanjutan, Pusat PGLHK dapat menjadi instansi yang profesional, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat di era digital. Di era digital saat ini, Pusat PGLHK dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan cara yang cepat, efektif, dan efisien. Peningkatan kapasitas SDM berbasis digital, seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi digital, diyakini dapat menjadi salah satu solusi untuk menjawab tantangan tersebut.

Penelitian ini dapat membuktikan secara empiris apakah peningkatan kapasitas SDM berbasis digital benar-benar memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SDM dan kinerja organisasi. Optimalisasi SDM masih sangat diperlukan terutama untuk merekomendasi yang bermanfaat bagi Pusat PGLHK dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif di era digital, antara lain:

1. Perlu diadakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keahlian digital bagi para pegawai. Pelatihan ini dapat mencakup penggunaan platform online, analisis data, komunikasi digital, dan keterampilan lain yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan di era digital.
2. Pusat PGLHK perlu berinvestasi dalam infrastruktur digital yang memadai untuk mendukung pelayanan publik yang efektif dan efisien. Hal ini termasuk penyediaan perangkat keras dan lunak yang terbaru, serta akses internet yang stabil.

3. Regulasi dan prosedur kerja yang ada perlu ditinjau kembali dan disesuaikan dengan kebutuhan di era digital. Hal ini bertujuan untuk mempermudah dan mempercepat proses pelayanan publik.
4. Penting untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja para pegawai agar mereka dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan, tunjangan, dan kesempatan pengembangan diri yang memadai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary H. R. dan Vartika Dubey. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Aplikasi*
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta
- Ermaya, K., & Mujdalipah, S. (2019). *Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyanto et al., 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital (2021)* .Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.
- Setiawan, W. (n.d.). *Era Digital dan Tantangannya*.
- Zainal, et al. (2015). "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi." FORUM EKONOMI, 23(4), 804-812.