

STRATEGI PENGELOLAAN SDM DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERKELANJUTAN DI ERA DIGITAL PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BENGKALIS

Sufnirayanti¹, Sri Wahyuni Zanra²

¹Universitas Maritim Raja Ali Haji Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau

¹STIE MAHAPUTRA Pekanbaru

email. sufnirayanti@umrah.ac.id, sri.zanra@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the challenges faced by the Regional Revenue Agency of Bengkalis Regency in managing HR in the Digital era and to analyze the implementation of effective and sustainable HR management strategies in the digital era at the Regional Revenue Agency of Bengkalis Regency in continuously improving employee performance. This research is a survey research with mixed methods (mix method). This approach combines the collection and analysis of quantitative and qualitative data to provide a more comprehensive understanding of HR management strategies and improving employee performance in the digital era at the Bengkalis Regency Regional Revenue Agency Office. The results of this study indicate that the challenges faced by the Regency Regional Revenue Agency Office Bengkalis in improving employees' digital skills includes different levels of understanding and technological skills, adapting to technological changes, related to data protection and security in the digital era, transformation of organizational culture, the need to develop HR skills and knowledge in the digital era. Effective and sustainable HR management strategies in the digital era at the Bengkalis Regency Revenue Agency Office can play an important role in improving employee performance in a sustainable manner including identifying skills and competencies needed, skills development and training programs, using appropriate technology and digital tools, building a culture digital innovation and skills development.

Keywords: human resources, performance, digital era.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan yang dihadapi oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dalam mengelola SDM di era Digital dan menganalisis implementasi strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan metode campuran (mix method). Pendekatan ini menggabungkan pengumpulan dan analisis data kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang strategi pengelolaan SDM dan peningkatan kinerja karyawan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis.. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tantangan yang dihadapi oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dalam meningkatkan keterampilan digital karyawan meliputi tingkat pemahaman dan keterampilan teknologi yang berbedabeda, mengadaptasi perubahan teknologi, terkait perlindungan data dan keamanan dalam era digital, ransformasi budaya organisasi, kebutuhan pengembangan keterampilan dan pengetahuan SDM dalam era digital. Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan meliputi identifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan, program

pengembangan keterampilan dan pelatihan, penggunaan teknologi dan alat digital yang tepat, membangun budaya inovasi dan pengembangan keterampilan digital.

Kata Kunci: sumber daya manusia, kinerja, era digital.

PENDAHULUAN

Era digital telah membawa berbagai perubahan dampak positif yang bisa gunakan sebaik-baiknya dan dampak negatif yang menjadi tantangan baru dalam kehidupan manusia di era digital ini. Semakin berkembangnya teknologi, memberikan implikasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi untuk tetap bertumbuh berkelanjutan (sustainable growth). Pertumbuhan yang berkelanjutan ini harus dipastikan untuk memiliki SDM yang berpengetahuan, kemampuan, dan kompetensi untuk bekerja secara efektif pada lingkungan yang dinamis dan semakin kompleks (Fareed et al., 2016). Perkembangan teknologi sebagai alat bantu kebutuhan manusia membawa peradaban manusia memasuki era digital. Pada era digital, manusia memiliki perubahan budaya yang tidak bisa dilepaskan dari perangkat elektronik. Semakin canggihnya teknologi digital masa kini membuat perubahan besar terhadap dunia, lahirnya berbagai macam teknologi digital yang semakin maju telah banyak bermunculan. Berbagai kalangan telah dimudahkan dalam mengakses suatu informasi melalui banyak cara, serta dapat menikmati fasilitas dari teknologi digital dengan bebas dan terkendali.

Pengembangan sumber daya manusia telah menjadi salah satu aktivitas penting administrasi publik di Indonesia. Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian inti dari manajemen aparatur sipil negara (ASN) sebagaimana diatur dalam Undang-undang (UU) Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Peraturan pelaksanaan yang lebih teknis dari UU dan PP tersebut memang belum tersedia tetapi peraturan-peraturan teknis yang lama masih digunakan dengan beberapa penyesuaian seperti PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan PNS; Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 7 tahun 2013 tentang Standar Kompetensi Manajerial PNS; dan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 tahun 2013 tentang Standar Kompetensi Teknis PNS

Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pajak dan penerimaan daerah di Kabupaten Bengkalis, Riau. Sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam hal keuangan daerah, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis memiliki peran penting dalam memastikan tercapainya target penerimaan pajak dan pemungutan daerah

Semakin berkembangnya teknologi dan digitalisasi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam hal pengelolaan keuangan dan perpajakan maka Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis juga harus beradaptasi dengan perubahan tersebut. Perubahan ini terkait dengan cara melakukan pengelolaan keuangan dan perpajakan yang semakin mengandalkan teknologi dan digitalisasi sebagai solusi untuk mengoptimalkan kinerja dan efisiensi pengelolaan keuangan daerah. Akan tetapi, strategi pengelolaan SDM tidak hanya fokus pada pengelolaan keuangan daerah saja tetapi pada ruang lingkup kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, pentingnya untuk mempunyai program pengembangan SDM untuk tumbuh secara berkelanjutan. Tumbuh berkelanjutan (sustainable growth) di era digital tentu berbeda dengan era sebelumnya yang sangat penting memberikan ruang untuk SDM yang fasih menggunakan teknologi tersebut. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Iskandar, 2018).

Untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi dan digitalisasi dalam pengelolaan keuangan dan perpajakan, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis perlu memiliki strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital. Hal ini diperlukan untuk memastikan

bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai dalam menghadapi perubahan tersebut, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan di era digital

Dengan strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi yang lebih baik dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap keuangan daerah, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis juga diharapkan dapat memastikan tercapainya target penerimaan pajak dan pemungutan daerah dengan efektif dan efisien di era digital. Selain itu, masih terdapat kelemahan pada kinerja karyawan dari pengelolaan keuangan maupun waktu penyelesaiannya. Kelemahan dalam kemampuan analitik dan operasional di mana karyawan Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis sebagian belum memiliki kemampuan untuk mengakses dan menerapkan pengetahuan teknis dan ilmiah dalam hal pengelolaan keuangan dan aset. Padahal adanya desain layanan publik berbasis digital dapat diimplementasikan secara menyeluruh dan terakselerasi menyesuaikan dengan dinamika kebutuhan masyarakat (Firmansyah, 2021).

TINJAUAN TEORITIS

Strategi

Menurut Marrus (2002:31) strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Strategi diformulasikan dengan baik akan membantu penyusunan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki perusahaan menjadi suatu bentuk yang unik dan dapat bertahan. Strategi yang baik disusun berdasarkan kemampuan internal dan kelemahan perusahaan, antisipasi perubahan dalam lingkungan, serta kesatuan pergerakan yang dilakukan oleh mata-mata musuh. Strategi dapat diartikan sebagai suatu rencana yang disusun oleh manajemen puncak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Rencana ini meliputi tujuan, kebijakan, dan tindakan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi dan menenangkan persaingan, terutama perusahaan atau organisasi harus memiliki keunggulan kompetitif.

Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi. Misalnya strategi itu mengarahkan organisasi itu ke arah pengurangan biaya, perbaikan kualitas, dan memperluas pasar. Terjadinya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi inti (core competencies). Perusahaan perlu mencari kompetensi inti di dalam bisnis yang dilakukan. Bryson (2001:189-190) menjelaskan bahwa strategi dapat dipandang sebagai pola tujuan, kebijakan, program tindakan, keputusan atau alokasi sumber daya yang mendefinisikan bagaimana organisasi itu, apa yang dilakukan dan mengapa organisasi melakukannya.

Husein (2002:31) bahwa strategi perusahaan dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis perusahaan dan tingkatan tugas. Dilihat dari jenis perusahaan, ada strategi perusahaan konglomerasi yang memiliki beberapa Strategic Business Unit (SBU), dan strategi perusahaan kecil dan hanya memiliki satu SBU. Sedangkan dilihat dari tingkatan tugas, strategi dapat diklasifikasikan menjadi strategi generik (generic strategy), strategi utama/induk (grand strategy), dan strategi fungsional.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan setting proses administrasi atau manajemen pendidikan yang didesain untuk saling berkaitan antara tujuan individu maupun organisasi (Setyaningrum, 2017). Fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat

tercapai. Disamping itu dengan prosedur pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan kekurangan dan problem yang dihadapi oleh bangsa Indonesia, yaitu yang terkait dengan kemampuan daya saing dapat teratasi (Nuryanta, 2008).

Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang diperkirakan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan adalah kepastian kerja, selektivitas dalam rekrutmen, upah tinggi, upah insentif, kepemilikan karyawan, pembagian informasi, keterlibatan dan pemberdayaan, tim-tim yang diatur sendiri, pelatihan dan pengembangan ketrampilan, penggunaan dan pelatihan silang, kesamaan semua orang, upah/gaji tidak jauh selisihnya, serta kenaikan pangkat bagi orang dalam (Ellitan, 2002).

MSDM menggunakan sistem dan praktik yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja dari perusahaan, hal ini dikarenakan praktik dari manajemen sumber daya manusia merupakan sumber meningkatnya efisiensi perusahaan (Source of Efficiency) dan juga sumber dari penciptaan nilai perusahaan tersebut (Source of Value Creation). Pelaksanaan praktik manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan, akan menjadi keunggulan kompetitif yang sifatnya sukar ditiru oleh para pesaing maupun dibeli secara bebas di pasar (Kasmawati, 2018).

Dewasa ini diketahui semakin banyak perusahaan yang memiliki kinerja buruk, sebagai akibat dari buruknya pengelolaan, atau manajemen sumber daya manusianya yang tidak efektif dan efisien (Townsend and Wilkinson, 2010; Okoye and Ezejiofor, 2013). Banyak organisasi atau perusahaan yang sangat abai terhadap faktor pengembangan SDMnya. Okoye dan Ezejiofor (2013) mengatakan bahwa organisasi dan bisnis adalah hal yang sangat penuh dengan ketidakpastian, sehingga perlu ditingkatkan pemahaman tentang peningkatan kontribusi karyawan terhadap produktifitas organisasi dan juga peningkatan profit perusahaan tersebut. Hal ini tentu saja menjadi penyebab utama yang mengakibatkan kurang terampilnya tenaga kerja, tidak kompetitifnya organisasi tersebut, kinerja yang menurun, dan rendahnya tingkat produktifitas

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sependapat dengan Hasibuan (2006: 94) yang menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu”.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Menurut munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional.

Menurut Maltis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain :

- a. Kuantitas Keluaran Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya.
- b. Kualitas Keluaran Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output.
- c. Jangka Waktu Keluaran Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.
- d. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.
- e. Kerjasama Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan metode campuran (mix method). Pendekatan ini menggabungkan pengumpulan dan analisis data kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang strategi pengelolaan SDM dan peningkatan kinerja karyawan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. Dengan menggunakan metode campuran ini, penelitian dapat menggabungkan kekuatan data kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang holistik tentang strategi pengelolaan SDM dan peningkatan kinerja karyawan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. Populasi dalam penelitian ini adalah Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis sebanyak 97 pegawai. Sampel menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

HASIL PENELITIAN

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Kantor Badan Pendapatan Daerah	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	60	61,85
2	Perempuan	37	38,15
	Total	97	100

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis, 2023

Analisis Kuantitatif

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi produk moment, hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (sig) dengan nilai Alpha:

Tabel 2 . Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Keterangan
Strategi Pengelolaan SDM	Pernyataan 1	0.000	0.05	valid
	Pernyataan 2	0.000	0.05	valid
	Pernyataan 3	0.000	0.05	valid
	Pernyataan 4	0.002	0.05	valid

	Pernyataan 5	0.001	0.05	valid
	Pernyataan 6	0.005	0.05	valid
	Pernyataan 7	0.000	0.05	valid
	Pernyataan 8	0.011	0.05	valid
	Pernyataan 9	0.032	0.05	valid
	Pernyataan 10	0.006	0.05	valid
	Pernyataan 11	0.000	0.05	valid
	Pernyataan 12	0.000	0.05	valid
	Pernyataan 13	0.010	0.05	valid
	Pernyataan 14	0.014	0.05	valid
	Pernyataan 15	0.000	0.05	valid
Kinerja Karyawan	Pernyataan 1	0.041	0.05	valid
	Pernyataan 2	0.000	0.05	valid
	Pernyataan 3	0.010	0.05	valid
	Pernyataan 4	0.000	0.05	valid
	Pernyataan 5	0.000	0.05	valid
	Pernyataan 6	0.005	0.05	valid
	Pernyataan 7	0.000	0.05	valid
	Pernyataan 8	0.000	0.05	valid
	Pernyataan 9	0.007	0.05	valid
	Pernyataan 10	0.006	0.05	valid
	Pernyataan 11	0.000	0.05	valid
	Pernyataan 12	0.000	0.05	valid
	Pernyataan 13	0.010	0.05	valid
	Pernyataan 14	0.008	0.05	valid
	Pernyataan 15	0.000	0.05	valid

Sumber: Data Olahan, 2023

hasil uji validitas kuisioner variabel penelitian, seluruh pertanyaan lebih kecil dari alpha (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Besarnya indeks reliabilitas adalah minimal 0,70 hal ini dikarenakan semakin besar indeks reliabilitas maka semakin kecil kesalahan pengukuran.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Strategi Pengelolaan SDM	0.851	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,806	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan di atas, dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha >0.70 sehingga variabel penelitian dianggap reliabel.

c. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,80132247
	Absolute	,099
Most Extreme Differences	Positive	,064
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,973
Asymp. Sig. (2-tailed)		,300

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan, 2023

Hasil analisis uji normalitas saat regresi Y atas X diperoleh nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji One sample Kolmogorov Smirnov adalah sebesar 0,300 Lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data residual berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Hasil dari analisis regresi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Strategi pengelolaan SDM * Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	1802,352	23	78,363	9,476	,000
		Linearity	1652,690	1	1652,690	199,849	,000
		Deviation from Linearity	149,662	22	6,803	,823	,689
	Within Groups		603,689	73	8,270		
		Total	2406,041	96			

Sumber: Data Olahan, 2023

Hasil perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada nilai signifikansi deviation from linearity, di mana harga Fhitung sebesar 0,823, dengan harga probability sig sebesar $0,689 > 0,05$ yang berarti persamaan regresi kinerja karyawan atas strategi pengelolaan SDM adalah linear

3. Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh strategi pengelolaan SDM terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	17,294	3,148		,000
	Strategi				
	Pengelolaan	,747	,052	,829	,000
	SDM			14,436	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Berkelanjutan

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 14,436 dengan signifikan 0,000. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,661, maka thitung 14,436 > ttabel 1,661 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel strategi pengelolaan SDM (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Jadi variabel strategi pengelolaan SDM (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian untuk persamaan regresi antara variabel strategi pengelolaan SDM (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah $Y = 17,294 + 0,747X$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel strategi pengelolaan SDM akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis sebesar 0,747 point. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi strategi pengelolaan SDM terhadap kinerja karyawan adalah

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,684	2,81603

a. Predictors: (Constant), Strategi Pengelolaan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Berkelanjutan

Sumber: Data Olahan, 2023

Koefisien Determinasi dinyatakan berdasarkan hasil dari $R^2 = 0,687 \times 100\% = 68,7\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel strategi pengelolaan SDM (X) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis sebesar 68,7%, sedangkan sisanya sebesar 31,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

Analisis Kualitatif

1. Tantangan yang Harus dihadapi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dalam Mengelola SDM

Adapun tantangan yang harus di hadapi oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dari hasil wawancara yang diperoleh meliputi, Peningkatan kebutuhan akan keterampilan digital: Dalam era digital, kebutuhan akan keterampilan digital semakin meningkat. Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan teknologi digital dengan efektif. Tantangan ini termasuk memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan agar mereka dapat mengikuti

perkembangan teknologi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis mengatakan:

“Banyak karyawan menghadapi kesulitan dalam mengadopsi teknologi baru yang diperlukan untuk bekerja di era digital. Mereka membutuhkan pelatihan yang lebih intensif untuk mengembangkan keterampilan teknologi. Serta karyawan menghadapi hambatan dalam mengatasi perubahan budaya kerja yang diperlukan dalam era digital. Mereka membutuhkan dukungan dan pemahaman yang lebih baik dari manajemen untuk mengatasi ketidakpastian dan kecemasan terkait perubahan. Dalam era digital, tuntutan terhadap multitasking semakin meningkat. Karyawan merasa tertekan dan sulit menjaga konsentrasi di tengah banyaknya tugas yang harus dilakukan secara bersamaan”. (Wawancara Pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis, 17 Mei 2023)

Selain itu, Perlindungan data dan keamanan dalam era digital, penting bagi Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis untuk memastikan perlindungan data dan keamanan yang memadai. Tantangan ini melibatkan perlindungan terhadap data sensitif dan penerapan langkah-langkah keamanan yang efektif untuk mencegah kebocoran atau penyalahgunaan data, penjelasan ini sesuai dengan Kabid Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis, sebagai berikut

“Kurangnya kesadaran tentang pentingnya keamanan digital dan perlindungan data pribadi menjadi masalah. Perlunya pelatihan dan pemahaman yang lebih baik tentang praktik keamanan digital untuk mengurangi risiko kebocoran data”. (Wawancara Kabid Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis, 19 Juni 2023)

Selanjutnya keperluan adanya adaptasi terhadap perubahan teknologi baru. Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis menghadapi tantangan dalam mengadaptasi perubahan teknologi dan memastikan bahwa sistem dan infrastruktur yang diperlukan tersedia. Selain itu, perubahan teknologi juga memerlukan pengelolaan efektif dari karyawan. Senada dengan wawancara Karyawan dari Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dengan Karyawan yaitu:

“Integrasi sistem dan platform yang berbeda di BPD menyebabkan kesulitan dalam berbagi informasi dan kolaborasi antar tim. Diperlukan upaya untuk mengintegrasikan sistem secara lebih efektif agar kolaborasi menjadi lebih lancar. Selain itu, kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya inovasi dan adaptasi di era digital. Diperlukan budaya yang mendukung inovasi dan eksperimen, serta penghargaan terhadap pengembangan ide-ide baru dan solusi kreatif dalam lingkungan kerja”. (Wawancara Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis, 15 Mei 2023)

Perubahan budaya kerja yang selalu mengikuti perkembangan teknologi salah satunya pada era digital juga dapat mempengaruhi budaya kerja di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. Perubahan dalam komunikasi, kolaborasi, dan fleksibilitas kerja diperlukan. Tantangan ini termasuk mempromosikan budaya kerja yang inovatif, adaptif, dan terbuka terhadap perubahan. Hal ini dinyatakan pula oleh Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis

“Manajemen perlu meningkatkan komunikasi yang efektif dan transparan dalam era digital. Karyawan merasa kurang mendapatkan informasi yang cukup tentang arah strategis perusahaan dan perkembangan terkini. Tantangan dalam menghadapi overload informasi di era digital. Karyawan merasa kesulitan memilah dan memproses informasi yang relevan, sehingga mempengaruhi produktivitas dan pengambilan keputusan yang efektif”. (Wawancara Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis, 29 Mei 2023)

Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dapat mengadopsi strategi pengelolaan SDM yang inklusif, seperti menyediakan pelatihan dan

pengembangan karyawan, menerapkan kebijakan keamanan data yang ketat, mempromosikan kerjasama antargenerasi, dan mengkomunikasikan perubahan dengan jelas kepada karyawan. Selain itu, penting juga untuk membangun budaya kerja yang adaptif dan terbuka terhadap perubahan di era digital.

2. Strategi Pengelolaan SDM dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis

Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dalam menghadapi perubahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi dan era digital, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis perlu mengadopsi pendekatan yang proaktif dan holistik untuk mengelola SDM dengan efektif. Berikut adalah beberapa strategi yang diterapkan: Identifikasi Keterampilan dan Kompetensi yang Diperlukan: Pertama, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis perlu mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam era digital. Hal ini dapat dilakukan melalui analisis kebutuhan keterampilan dan penilaian kompetensi karyawan. Dengan memahami keterampilan yang dibutuhkan, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dapat merancang program pengembangan keterampilan yang sesuai.

Program Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan: Setelah mengidentifikasi kebutuhan keterampilan, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis perlu menyusun program pengembangan keterampilan yang komprehensif. Program ini dapat meliputi pelatihan internal, pelatihan eksternal, webinar, atau kursus online.

Promosi Budaya Pembelajaran: Penting bagi Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis untuk mempromosikan budaya pembelajaran yang berkelanjutan di dalam organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengembangkan lingkungan yang mendukung pertukaran pengetahuan, kolaborasi antar tim, dan inovasi. Selain itu, pengakuan dan penghargaan terhadap upaya pengembangan keterampilan karyawan dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus meningkatkan diri.

Era digital membawa perubahan teknologi yang cepat. Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis perlu mengadopsi teknologi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Misalnya, implementasi sistem manajemen SDM berbasis digital, alat kolaborasi online, atau aplikasi mobile untuk akses informasi dan komunikasi yang lebih efektif. Keterlibatan karyawan adalah kunci keberhasilan pengelolaan SDM yang efektif. Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis perlu menjalin komunikasi yang terbuka dengan karyawan, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, dan mendengarkan masukan mereka. Selain itu, feedback reguler dan evaluasi kinerja dapat memberikan informasi yang berharga untuk pengembangan dan peningkatan karyawan. Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis perlu memiliki strategi pengelolaan perubahan yang baik untuk membantu karyawan beradaptasi dan menjadi lebih resilien dalam menghadapi perubahan. Hal ini melibatkan komunikasi yang efektif, dukungan psikologis.

PEMBAHASAN

Tantangan yang dihadapi oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dalam mengelola SDM di era digital

Dalam mengelola SDM di era digital, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis menghadapi beberapa tantangan. Tantangan yang dihadapi oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dalam meningkatkan keterampilan digital karyawan. Dalam era digital teknologi terus berkembang dengan cepat, dan kebutuhan akan keterampilan digital menjadi semakin penting. Berikut ini adalah beberapa aspek yang menjadi tantangan dalam hal ini:

1. Keterampilan Teknologi: Karyawan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis memiliki tingkat pemahaman dan keterampilan teknologi yang berbeda-beda. Beberapa karyawan sudah memiliki keterampilan digital yang baik, sementara yang lain membutuhkan pelatihan tambahan untuk menguasai keterampilan yang diperlukan dalam penggunaan alat dan aplikasi digital.
Untuk mengatasi tantangan ini, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dapat mengadopsi strategi berikut:
 - a. Menyusun program pelatihan yang komprehensif dan terstruktur untuk mengembangkan keterampilan digital karyawan.
 - b. Mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan bantuan khusus dalam meningkatkan keterampilan digital mereka dan memberikan dukungan yang sesuai.
 - c. Membangun kemitraan dengan lembaga pendidikan atau pelatihan untuk menyediakan pelatihan tambahan dan sumber daya yang diperlukan.
 - d. Menyediakan akses ke perangkat dan infrastruktur teknologi yang diperlukan untuk mendukung pengembangan keterampilan digital karyawan.
 - e. Mendorong budaya pembelajaran yang terus-menerus dan memotivasi karyawan untuk mengembangkan keterampilan digital secara mandiri.
2. Tantangan yang dihadapi oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dalam mengadaptasi perubahan teknologi. Dalam era digital, perubahan teknologi merupakan hal yang konstan dan cepat. Untuk mengatasi tantangan ini, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dapat mengadopsi strategi berikut:
 - a. Menyusun rencana strategis teknologi yang jelas dan terarah untuk memastikan pembaruan dan perubahan teknologi yang diperlukan.
 - b. Melibatkan karyawan dalam proses perubahan dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, memberikan pelatihan yang tepat, dan mendukung mereka dalam mengatasi resistansi terhadap perubahan.
 - c. Menerapkan komunikasi yang efektif dan transparan untuk menjelaskan tujuan perubahan, manfaatnya, dan bagaimana perubahan tersebut akan berdampak pada karyawan.
 - d. Melibatkan tim teknis yang terampil untuk mengelola integrasi dan pembaruan sistem dengan hati-hati, serta melakukan uji coba dan evaluasi sebelum implementasi penuh.
 - e. Memonitor dan mengevaluasi dampak perubahan secara teratur, serta melakukan penyesuaian jika diperlukan untuk memastikan keberhasilan implementasi teknologi baru.
3. Tantangan yang dihadapi oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis terkait perlindungan data dan keamanan dalam era digital. Dalam konteks pengelolaan SDM, tantangan ini menjadi semakin signifikan karena pentingnya menjaga kerahasiaan dan keamanan data karyawan serta data yang terkait dengan aktivitas operasional.
Untuk mengatasi tantangan ini, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dapat mengadopsi strategi berikut:
 - a. Menerapkan kebijakan dan prosedur keamanan yang jelas dan ketat, termasuk kebijakan sandi yang kuat, kebijakan akses yang terkontrol, dan kebijakan privasi yang sesuai.
 - b. Melakukan evaluasi risiko secara berkala dan mengidentifikasi area yang rentan terhadap serangan keamanan. Implementasikan tindakan mitigasi yang diperlukan untuk mengurangi risiko.
 - c. Melakukan pelatihan keamanan secara berkala kepada karyawan, termasuk edukasi tentang praktik keamanan digital, deteksi phishing, dan pengelolaan kata sandi yang aman
 - d. Menggunakan solusi keamanan IT yang terkini, seperti firewall, enkripsi data, dan perangkat lunak keamanan yang dapat mengidentifikasi dan melindungi dari ancaman siber.
 - e. Melibatkan ahli keamanan dan konsultan jika diperlukan untuk mengaudit dan meningkatkan sistem keamanan yang ada.

4. Tantangan yang dihadapi oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis terkait transformasi budaya organisasi dalam menghadapi era digital. Transformasi budaya menjadi penting karena era digital mempengaruhi cara kerja, kolaborasi, dan komunikasi di dalam organisasi.

Untuk mengatasi tantangan ini, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dapat mengadopsi strategi berikut:

- a. Mengkomunikasikan visi transformasi budaya secara jelas dan konsisten kepada semua karyawan, termasuk manfaat dan tujuan perubahan.
 - b. Melibatkan karyawan dalam perencanaan dan implementasi transformasi budaya, melalui forum partisipatif, diskusi, dan feedback yang terbuka.
 - c. Membangun kepemimpinan yang kuat dan komitmen untuk memimpin perubahan budaya, dengan memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan bagi para pemimpin.
 - d. Mendorong budaya pembelajaran yang berkelanjutan, dengan menyediakan sumber daya dan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
 - e. Mendorong kolaborasi dan komunikasi yang efektif melalui penggunaan alat dan platform kolaboratif, serta memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pengalaman antar tim.
5. Tantangan yang dihadapi oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis terkait kebutuhan pengembangan keterampilan dan pengetahuan SDM dalam era digital. Dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan baru di era digital, karyawan perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan.

Untuk mengatasi tantangan ini, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dapat mengadopsi strategi berikut:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan keterampilan yang relevan dengan era digital dan mengembangkan rencana pengembangan keterampilan yang komprehensif.
- b. Menyediakan akses yang lebih baik ke sumber daya pembelajaran, seperti kursus online, webinar, atau pelatihan daring yang relevan.
- c. Mendorong partisipasi aktif karyawan dalam program pengembangan keterampilan, melalui insentif, pengakuan, dan kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman.
- d. Mendukung budaya pembelajaran yang berkelanjutan, dengan mengadopsi pendekatan pembelajaran sepanjang hayat dan memberikan dukungan untuk pengembangan keterampilan secara berkelanjutan

Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan

Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dalam menghadapi perubahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi dan era digital, Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis perlu mengadopsi pendekatan yang proaktif dan holistik untuk mengelola SDM dengan efektif.

1. Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis adalah identifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan.
2. Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis adalah program pengembangan keterampilan dan pelatihan.
3. Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis adalah promosi budaya pembelajaran.

4. Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis adalah penggunaan teknologi dan alat digital yang tepat.
5. Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis adalah membangun budaya inovasi
6. Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis adalah pengembangan keterampilan digital.

Pengaruh strategi pengelolaan SDM terhadap peningkatan kinerja karyawan berkelanjutan di era digital pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis

Strategi pengelolaan SDM yang efektif di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Hal ini ditunjukkan pada hasil analisis spss 20, didapat nilai thitung 14,436 dengan signifikan 0,000. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,661, maka thitung 14,436 > ttabel 1,661 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel strategi pengelolaan SDM (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Jadi variabel strategi pengelolaan SDM (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selanjutnya untuk persamaan regresi antara variabel strategi pengelolaan SDM (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah $Y = 17,294 + 0,747X$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel strategi pengelolaan SDM akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis sebesar 0,747 point.

Sedangkan Koefisien Determinasi (KD) dinyatakan berdasarkan hasil dari $R^2 = 0,687 \times 100\% = 68,7\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel strategi pengelolaan SDM (X) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis sebesar 68,7%, sedangkan sisanya sebesar 31,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Oleh karena itu, melalui strategi pengelolaan SDM yang efektif, termasuk penggunaan teknologi yang tepat dan proses yang terotomatisasi, kantor dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Automatisasi tugastugas rutin, akses cepat terhadap informasi yang relevan, dan kolaborasi yang lebih baik akan mengurangi waktu yang dihabiskan untuk tugas administratif, sehingga karyawan dapat fokus pada tugas inti dan strategis. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan adopsi teknologi yang tepat dan pelatihan keterampilan digital yang memadai, karyawan akan memiliki alat dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Akses terhadap data dan informasi yang akurat, kemampuan analisis yang ditingkatkan, dan alat-alat yang mendukung pengambilan keputusan akan membantu meningkatkan kualitas dan akurasi pekerjaan karyawan. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas layanan yang diberikan oleh kantor. Sehingga terdapat pengaruh pengelolaan SDM terhadap kinerja perusahaan signifikan dan positif (Iskandar, 2018). Praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia yang diperkirakan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan adalah kepastian kerja, selektivitas dalam rekrutmen, upah tinggi, upah insentif, kepemilikan karyawan, pembagian informasi, keterlibatan dan pemberdayaan, tim-tim yang diatur sendiri, pelatihan dan pengembangan ketrampilan, penggunaan dan pelatihan silang, kesamaan semua orang, upah/gaji tidak jauh selisihnya, serta kenaikan pangkat bagi orang dalam (Ellitan, 2002). , banyak perusahaan sedang berusaha merekrut dan menahan (retain) tenaga kerja yang berpotensi besar di masa depan (Schaar et al., 2019). Strategi pengelolaan SDM yang efektif di era digital dapat memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang lebih baik antara karyawan. Adanya platform komunikasi dan kolaborasi yang efisien dan mudah digunakan akan memungkinkan karyawan untuk berbagi ide, berkoordinasi dalam proyek, dan bekerja sebagai tim lintas fungsi. Kolaborasi yang lebih baik akan meningkatkan efektivitas tim, mempercepat pemecahan masalah, dan mempromosikan inovasi di kantor. Melalui strategi pengelolaan SDM yang efektif, kantor dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan

karyawan yang berkelanjutan. Program pengembangan karyawan yang didukung oleh teknologi, seperti pembelajaran online dan sumber daya digital, akan memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan kebutuhan perubahan yang terjadi di era digital. Keterampilan tersebut berdampak pada hardskill dan softskill meningkat pada karyawan, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan (Arnu, 2019). Sehingga strategi pengelolaan SDM berpengaruh pada kinerja perusahaan (Alfredo et al, 2022)

Dalam keseluruhan, strategi pengelolaan SDM yang efektif di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan adopsi teknologi yang tepat, pengembangan keterampilan digital, kolaborasi yang ditingkatkan, dan fokus pada kepuasan karyawan, kantor dapat mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan memposisikan diri sebagai organisasi yang adaptif di era digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tantangan yang dihadapi oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dalam meningkatkan keterampilan digital karyawan meliputi tingkat pemahaman dan keterampilan teknologi yang berbedabeda, mengadaptasi perubahan teknologi, terkait perlindungan data dan keamanan dalam era digital, transformasi budaya organisasi, kebutuhan pengembangan keterampilan dan pengetahuan SDM dalam era digital.
2. Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan di era digital pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan meliputi identifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan, program pengembangan keterampilan dan pelatihan, penggunaan teknologi dan alat digital yang tepat, membangun budaya inovasi dan pengembangan keterampilan digital.
3. Terdapat pengaruh variabel strategi pengelolaan SDM (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Jadi variabel strategi pengelolaan SDM (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Alfredo, R., Wulandari, W., Safira, N., Sabirin, M. I., Jodi, A., & Setiawan, D. O. (2022). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT TELKOM LUBUKLINGGAU. ESCAF, 1(1), 391-401.
- Ardana, E., Alam, S., & Kadir, A. (2022). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PENGELOLAAN KEUANGAN PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KOLAKA. Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik, 13(1), 37-45.
- Arnu, A. P. (2019). Pengaruh Hardskill dan Softskill terhadap kinerja pegawai kantor imigrasi Karawang. Value: Journal of Management and Business, 4(2), 86-99.
- Creswell, J. W. (2014). Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research.
- Pearson. Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatatan Normal Baru bagi Pelaku 100 UMKM di Kota Palembang. Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services, 2(1), 67-76.

- Ellitan, L. (2002). Praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dan keunggulan kompetitif berkelanjutan. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 65-76. Fareed, M. et al. (2016) 'Developing Human Capital for Sustainable Competitive Advantage : The Roles of Organizational Culture and High Performance Work System', 10(4), pp. 655–673.
- Firmansyah, A. (2021). LITERASI DIGITAL DALAM PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN PUBLIK PEMERINTAH. *Civil Service Journal*, 15(2 November), 33-42.
- Fuad, D. H. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(01), 102-113. Goyal, R. (2014) 'The Impact Of Organizational Culture And Climate On', 1(5), pp. 89–104.
- Hidayat, N., Hubais, M., Sukmawati, A., & Eriyatno, E. (2020). model pengelolaan sumberdaya manusia berbasis kompetensi era industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 6(3), 501-501.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap 101 produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31.
- Mozael, B. M. 2015. Impact of Training and Development Programmes on Employee Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(11):38-42.
- Nuryanta, N. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *El-Tarbawi*, 1(1), 55-69.
- Okoye, P.V.C & Ezejiofor, R. A. (2013). The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 3(10): 250-268
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 2(1), 159-168.
- Purwanto, Reza Claudio dan Andriyastuti Suratman. (2022). Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Melalui Metode E-Learning terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1 (4): 254- 266.
- Schaar, A. K. et al. (no date) 'INDUSTRY 4. 0 AND ITS FUTURE STAFF. MATCHING MILLENNIALS PERCEPTIONS OF A PERFECT JOB WITH THE REQUIREMENTS OF DIGITALIZATION'
- Setyaningrum, S. (2017). Peran guru dalam mewujudkan madrasah berprestasi di man 1 pontianak. *Al-Asasiyya: Journal Of Basic Education*, 2(1). doi:<http://dx.doi.org/10.24269/ajbe.v2i1.883>
- Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2009). Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences. Sage
- Townsend K, Wilkinson A. (2010). Managing Under Pressure: HRM in Hospitals. *Human Resource Management Journal*. 20(4): 332–338.