



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 13283-13294

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Tantangan Psikologis PNS Terhadap Transformasi Birokrasi Digital

Jerry Marantika<sup>1✉</sup>, M. Fachri Adnan<sup>2</sup>, Afriva Khaidir<sup>3</sup>

Magister Administrasi Publik, Universitas Negeri Padang

Email : [Jerrysikumbang89@gmail.com](mailto:Jerrysikumbang89@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Transformasi digital dalam pelayanan publik telah mengubah struktur dan kompleksitas tugas pegawai, terutama di masa pandemi ketika interaksi tatap muka masih terbatas. Faktor pendukung transformasi digital dalam pelayanan publik antara lain profesionalisme, kompetensi, inovasi, pengalaman kerja, perencanaan fleksibel, dan strategi perubahan. Meskipun terdapat hambatan budaya, hambatan organisasi, dan dukungan manajemen, dampaknya terhadap proses transformasi digital tetap signifikan. Artikel ini membahas tantangan dan solusi pengelolaan kinerja PNS di era digitalisasi dengan fokus pada transformasi birokrasi. Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif yang didukung dengan tinjauan pustaka, yang bertujuan untuk memberikan gambaran fenomena yang sistematis, obyektif, dan akurat. Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi PNS dalam transformasi birokrasi digital, mengusulkan solusi untuk mengatasi tantangan tersebut, dan menyusun strategi untuk mengatasi tantangan psikologis terkait transformasi birokrasi digital di Indonesia.

Kata Kunci : *Birokrasi Digital, Pegawai Negeri Sipil, Tantangan Psikologis.*

## Abstract

The digital transformation in public services has changed the structure and complexity of tasks for employees, especially during the pandemic when face-to-face interactions are limited. Factors supporting digital transformation in public service include professionalism, competency, innovation, work experience, flexible planning, and change strategies. Despite cultural barriers, organizational hurdles, and management support, the impact on the digital transformation process remains significant. The article addresses the challenges and solutions for managing Civil Servants' performance in the digitalization era, focusing on bureaucratic transformation. The research methodology employed involves a descriptive qualitative approach supported by literature review, aiming to provide a systematic, objective, and accurate overview of the phenomenon. The study aims to identify the challenges faced by Civil Servants in digital bureaucracy transformation, propose solutions to overcome these challenges, and strategize to address psychological challenges related to digital bureaucracy transformation in Indonesia.

Keywords : *Civil Servants, Digital Bureaucracy, Psychological Challenges.*

## PENDAHULUAN

Birokrasi pemerintah merupakan salah satu elemen penting dalam upaya mencapai tujuan nasional yang secara fundamental dinyatakan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan secara instrumental dinyatakan dalam RPJPN Tahun 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 yang salah satunya terfokus pada reformasi birokrasi dan tata kelola. Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia (*world class bureaucracy*). Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap tata kelola pemerintahan yang tidak hanya diarahkan untuk menjadi lebih efektif dan efisien namun juga pemerintah yang profesional, berintegritas tinggi, dan mengutamakan kepuasan pelayanan masyarakat.

Transformasi digital dalam pelayanan publik telah mengubah struktur dan kompleksitas tugas pokok pegawai, terlebih di masa pandemi terdapat kebijakan untuk tidak bertatap muka langsung. Adapun faktor yang mendukung proses transformasi digital dalam pelayanan publik, yaitu profesionalisme pelayanan yang didukung oleh kompetensi pegawai, kemampuan berinovasi, dan pengalaman kerja. Selain itu, strategi perencanaan dan perubahan yang fleksibel juga berperan dalam keberhasilan proses transformasi digital pelayanan publik dalam kondisi pandemi. Hambatan budaya, hambatan organisasi, dan dukungan manajerial belum terbukti berpengaruh dalam proses transformasi digital (Sisilianingsih et al., 2023).

Transformasi digital birokrasi sudah berlangsung sejak beberapa tahun terakhir. Digitalisasi dilakukan pada sektor layanan publik maupun pada manajemen PNS.

Digitalisasi mengubah kehidupan masyarakat di berbagai bidang, termasuk dunia kerja dan kehidupan pribadi individu (Degryse, 2016). Digitalisasi birokrasi dalam pemerintahan membawa perubahan signifikan pada cara kerja dan lingkungan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Implementasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam sistem birokrasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas layanan publik. Namun, transformasi ini juga memiliki dampak psikologis terhadap PNS.

Dalam era digitalisasi, perkembangan teknologi telah memberikan dampak besar pada setiap sektor kehidupan, termasuk dalam pemerintahan. Seiring dengan kemajuan teknologi, tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik dan efektif juga semakin meningkat. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi digital menjadi sarana bagi masyarakat di banyak negara untuk mencari informasi, bersosialisasi, atau sekedar mencari hiburan (Graham & Dutton, 2019). Salah satu sektor yang terdampak secara langsung adalah aparatur sipil negara (ASN). Peran ASN dalam pemerintahan menjadi semakin penting dalam memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan pemerintahan. Namun, tantangan yang dihadapi oleh ASN pada era digitalisasi juga semakin kompleks. ASN harus mampu menghadapi perubahan paradigma dan perubahan dalam pola kerja, serta mampu menyesuaikan diri dengan teknologi yang semakin berkembang. Salah satu tantangan yang signifikan adalah bagaimana mengelola mental pegawai ASN pada era digitalisasi.

Dalam penulisan ini, akan dibahas mengenai tantangan dan solusi dalam mengelola kinerja pegawai ASN pada era digitalisasi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Apa saja tantangan yang dihadapi ASN dalam menghadapi transformasi birokrasi digital?
2. Bagaimana solusi yang dapat dilakukan dalam mengatasi tantangan tersebut?
3. Bagaimana strategi mengatasi tantangan psikologi ASN dalam menghadapi transformasi birokrasi digital di Indonesia?

## METODE PENELITIAN

Penelitian adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk mencari sesuatu dengan menggunakan metode ilmiah yang dibatasi oleh peraturan yang berlaku (Hasibuan, 2007). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif didukung dengan studi pustaka atau kajian literatur (*library research* atau *literature review*), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka atau penelitian yang objek penelitiannya digali melalui beragam informasi kepustakaan, antara lain buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran,

majalah, dan dokumen (Sukmadinata, 2009). Penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk memberikan deskripsi sistematis, faktual dan akurat (Suryana, 2010). Proses metode deskriptif dimulai dengan pengumpulan data, analisis data dan interpretasi data untuk mencari unsur, ciri dan sifat suatu fenomena. Studi pustaka dilakukan terhadap data dan penelitian terdahulu yang diambil dari berbagai sumber. Materi studi pustaka mengacu kepada problematika digitalisasi birokrasi pada pemerintahan di Indonesia sekaligus dampaknya terhadap psikologis PNS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Era pandemi telah mengubah cara pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat, sehingga diperlukan integrasi *e-service* untuk meningkatkan kinerja (Cepparulo & Zanfei, 2021). Pegawai Negeri Sipil (PNS) rentan mengalami penggunaan digital berlebihan saat melakukan pekerjaannya di situasi pandemi COVID 19, padahal dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka. Kesejahteraan subjektif sangat penting untuk mendukung kinerja PNS agar optimal sesuai dengan tuntutan dan harapan dari organisasi.

Teknologi digital saat ini semakin banyak digunakan untuk mendukung rutinitas perkantoran, pelayanan masyarakat dan berbagai keperluan lainnya yang dilakukan secara daring. Kondisi demikian memiliki dampak perubahan yang signifikan bagi PNS, yaitu penggunaan media digital dan internet yang lebih banyak dibandingkan dengan sebelum adanya pandemi. Sebagai contoh, rata-rata PNS di Jawa Barat menghabiskan waktu menggunakan teknologi digital sebanyak 5-10 jam/hari (Nurliawati & Lestari Kadiyono, 2022). Berbagai bentuk aktifitas PNS dalam menggunakan media digital tentunya memiliki berbagai manfaat, tetapi juga menjadi rentan terhadap penggunaan digital yang berlebihan. Berdasarkan penelitian terdahulu, meningkatnya jumlah dan kebutuhan pengguna internet berdampak pada meningkatnya penggunaan internet yang bermasalah dan kecanduan internet. Pada kondisi yang ekstrim, penggunaan internet yang berlebihan dapat menghambat perkembangan, merusak kesehatan mental dan fungsi sosial, dan bahkan menyebabkan kecanduan (Büchi et al., 2019).

### Digitalisasi Birokrasi

Istilah digitalisasi adalah sebuah istilah atau terminologi yang digunakan untuk menjelaskan sebuah proses peralihan media yang dimulai dari penggunaan media cetak,

video ataupun audio menjadi media digital dengan tujuan untuk bisa mengarsip dokumen dalam bentuk transformasi digital. Birokrasi berasal dari kata *bureaucracy*, diartikan sebagai suatu organisasi yang memiliki rantai komando dengan bentuk piramida, di mana lebih banyak orang berada di tingkat bawah daripada tingkat atas, biasanya ditemui pada instansi yang sifatnya sipil maupun militer. Tidak bisa dihindari dan ditunda lagi, Indonesia harus melompat menuju pemerintahan berbasis digital. Perkembangan digitalisasi di sektor swasta dan juga di sektor publik di beberapa negara sudah sangat pesat dan terhubung dengan tuntutan Revolusi Industri 4.0.

Digitalisasi birokrasi menawarkan banyak manfaat dalam hal efisiensi, transparansi, penghematan biaya, dan peningkatan kualitas layanan publik. Namun, keberhasilan implementasinya sangat tergantung pada kesiapan infrastruktur, kemampuan adaptasi budaya kerja, dan keamanan data. Dukungan pendidikan dan pelatihan yang memadai akan sangat penting untuk mengatasi tantangan tersebut dan memastikan semua PNS dapat beradaptasi dengan perubahan ini.

Peluang dan Manfaat Digitalisasi Birokrasi (Sisilianingsih et al., 2023):

1. Peningkatan Efisiensi dan Produktivitas

Digitalisasi birokrasi memungkinkan peningkatan efisiensi dalam proses administrasi dan layanan publik. Dengan otomatisasi tugas-tugas rutin, PNS dapat fokus pada tugas yang lebih strategis dan bernilai tinggi.

2. Transparansi dan Akuntabilitas

Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam birokrasi meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Data dan informasi yang tersimpan secara digital dapat diakses dengan mudah, sehingga meminimalisir potensi korupsi dan meningkatkan kepercayaan publik.

3. Penghematan Biaya Operasional

Digitalisasi mengurangi kebutuhan akan dokumen fisik dan ruang kantor, yang dapat menghemat biaya operasional secara signifikan. Hal ini juga mendukung kebijakan kerja dari rumah atau *work from home* (WFH), yang bisa mengurangi pengeluaran transportasi dan utilitas lainnya.

4. Fleksibilitas Kerja

Penerapan sistem digital memungkinkan PNS untuk bekerja dari mana saja, meningkatkan fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ini dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

5. Peningkatan Kualitas Layanan Publik

Dengan sistem digital, layanan publik dapat diakses lebih cepat dan lebih mudah oleh masyarakat. Digitalisasi juga memungkinkan pemerintah untuk menyediakan layanan penuh 24 jam sehari, yang tidak mungkin dilakukan dengan sistem konvensional.

### Tantangan dalam Digitalisasi Birokrasi

#### 1. Kesiapan Infrastruktur

Tidak semua daerah memiliki infrastruktur teknologi yang memadai. Ketersediaan jaringan internet yang stabil dan perangkat teknologi yang canggih menjadi prasyarat utama untuk suksesnya digitalisasi.

#### 2. Kesenjangan Digital

Ada kesenjangan digital antara daerah perkotaan dan pedesaan, serta antara pegawai yang lebih muda dan lebih tua. Pendidikan dan pelatihan yang memadai diperlukan untuk memastikan semua PNS dapat beradaptasi dengan teknologi baru.

#### 3. Keamanan Data

Dengan semakin banyaknya data yang disimpan secara digital, isu keamanan siber menjadi sangat penting. Pemerintah perlu memastikan bahwa data sensitif dan pribadi terlindungi dari ancaman siber.

#### 4. Adaptasi Budaya Kerja

Perubahan dari sistem kerja konvensional ke digital memerlukan adaptasi budaya kerja yang signifikan. PNS perlu mengembangkan keterampilan digital dan beradaptasi dengan cara kerja baru yang lebih fleksibel dan dinamis.

### Digital Government Transformation (DGT)

*Digital government transformation* (DGT) adalah proses transformasi yang dilakukan dengan memanfaatkan kemampuan teknologi untuk dapat membuat perubahan fundamental terkait dengan kegiatan operasional sektor publik sehingga mampu menghasilkan strategi baru bagi pemimpin pemerintahan untuk dapat meningkatkan nilai progress mereka. Maka dari itu, *digital government transformation* juga dapat diartikan sebagai aplikasi teknologi yang membantu peningkatan performa pemerintahan.

Pada masa perkembangan teknologi saat ini, *digital government transformation* menjadi salah satu aspek penting untuk memenuhi kebutuhan masyarakat modern. Dalam proses implementasinya, banyak pemerintahan yang terkendala beberapa aspek, seperti birokrasi dan biaya, namun kebanyakan pemerintahan mencoba untuk menghadapi permasalahan tersebut dengan lebih memberi fokus ke beberapa area,

seperti layanan digital, teknologi *mobile-first*, komunikasi yang ditargetkan, dan proses otomatisasi. Adapun, terdapat beberapa konsep *digital government transformation* yang saat ini sudah mulai diterapkan (*Digital Government Transformation*, n.d.), yaitu:

1. Menyatukan Pengalaman Masyarakat

Dengan bantuan *digital technology transformation*, akan membuat pemerintah untuk lebih mudah dalam memiliki pandangan kesuksesan yang jelas dari prespektif pengguna mereka, dimana pada kasus ini adalah masyarakat untuk mendapatkan pengalaman yang lebih baik dan efisien pada berbagai proses pemerintahan.

2. Mengotomatisasi Proses Manual

Transisi yang terjadi dari proses manual ke proses otomatis telah menjadi poin utama dalam proses transformasi digital pemerintahan. Dengan bantuan teknologi yang baru diimplementasi, dapat membantu memangkas waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan berbagai proses pemerintahan, dari yang membutuhkan waktu berminggu–minggu menjadi hanya beberapa jam untuk dapat menyelesaikannya. Selain itu, hal ini juga dapat membantu mengelola dan melacak pencatatan pemerintah.

3. Penggunaan Data yang Lebih Banyak dan Lebih Baik

Transformasi digital dalam proses pemerintahan juga membantu membuat data tersedia ke berbagai pemimpin dan praktisi pemerintah yang lebih demokratis. Hal ini dapat membantu memberikan konteks dan *feedback*, yang akan membantu pemerintah lebih efisien dan lebih responsive terhadap keinginan dan kebutuhan masyarakat dalam waktu yang *real time*.

4. Perancangan dengan Fokus *Mobile Devices*

Penggunaan *mobile devices* telah menjadi salah satu tren yang telah dilakukan oleh hampir seluruh lapisan masyarakat di seluruh dunia. Hal ini juga terlihat dari data yang menunjukkan bahwa *mobile devices* telah menyumbang hampir setengah dari semua kunjungan ke situs web pemerintah. Maka dari itu, pemerintah perlu meningkatkan pengalaman penggunaannya dengan membuat *website* yang bersifat lebih *mobile-responsive*.

## PEMBAHASAN

Transformasi digital dalam sistem pelayanan publik tidak selalu membawa kemudahan. Dibalik modernisasi yang ada, muncul pula tantangan seperti kesenjangan

digital, terutama di masyarakat majemuk seperti Indonesia. Beberapa tantangan dalam digitalisasi birokrasi

### 1. Kesiapan Teknologi dan Infrastruktur

Tidak semua PNS memiliki akses yang sama terhadap teknologi yang dibutuhkan untuk bekerja secara digital. Keterbatasan infrastruktur dapat menghambat proses digitalisasi, terutama di daerah terpencil. Tantangan utama yang dihadapi oleh pegawai ASN dalam era digitalisasi adalah kurangnya keterampilan teknologi informasi. Keterampilan teknologi informasi menjadi penting bagi pegawai ASN dalam mengelola kinerjanya pada era digitalisasi. Penggunaan teknologi informasi dalam pemerintahan membutuhkan keterampilan yang memadai dalam penggunaan perangkat lunak, hardware, dan aplikasi yang terkait. Oleh karena itu, pegawai ASN harus memiliki keterampilan teknologi informasi yang memadai untuk dapat memanfaatkan teknologi informasi secara efektif dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

### 2. Perubahan Budaya Kerja

Pemerintahan memiliki budaya organisasi yang kaku dan sulit berubah. Penerapan teknologi informasi dalam pemerintahan membutuhkan perubahan budaya organisasi yang lebih terbuka dan inovatif. Keterbatasan budaya organisasi yang kaku dan sulit berubah dapat memperlambat implementasi teknologi informasi dalam pemerintahan. Oleh karena itu, perlu adanya perubahan budaya organisasi yang lebih terbuka dan inovatif agar penerapan teknologi informasi dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Peralihan dari sistem kerja konvensional ke digital memerlukan perubahan budaya kerja yang signifikan. PNS harus beradaptasi dengan teknologi baru dan mungkin menghadapi resistensi terhadap perubahan tersebut.

### 3. Pengawasan dan Akuntabilitas:

Sistem digital memudahkan pengawasan dan pemantauan kinerja PNS. Namun, ini juga dapat menimbulkan stres dan tekanan tambahan bagi PNS yang merasa diawasi secara terus-menerus.

Perkembangan teknologi dan digitalisasi telah mengubah wajah dunia secara signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Di berbagai sektor, teknologi telah membawa dampak besar, termasuk di lingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kelelahan dan stres dalam bekerja atau *burnout* bukanlah hal yang bisa disepelekan, karena dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja maupun kualitas hidup. Dampak perubahan teknologi dan digitalisasi bagi PNS adalah:

#### a. Stres dan Kecemasan

Perubahan mendadak dalam cara kerja dan tuntutan untuk menguasai teknologi baru dapat menyebabkan stres dan kecemasan di kalangan PNS. Stres dengan lingkungan kerja merupakan hal yang wajar terjadi terutama pada pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya banyak tekanan karena adanya pemenuhan target dan capaian sehingga pegawai senantiasa dituntut untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai visi misi organisasi tersebut. Stress kerja adalah kondisi pegawai yang mengalami ketegangan karena pengaruh lingkungan non fisik terutama yang berpengaruh terhadap psikologi pegawai (Robbins et al., 2008). Pegawai yang disibukkan dengan *deadline* tiap bulan dan tuntutan dari organisasi yang beragam akan mempengaruhi tingkat stress dan kinerja dalam organisasi.

b. Rasa Isolasi

Bekerja dari rumah atau secara digital dapat menimbulkan perasaan isolasi, terutama bagi PNS yang terbiasa dengan interaksi sosial di kantor. Isolasi sosial sendiri mencerminkan perasaan kesepian dan didefinisikan sebagai rasa sakit sosial yang berkembang sebagai sinyal bahwa koneksi individu dengan orang lain melemah atau hilang sama sekali (Cacioppo & Hawkley, 2009).

c. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Sementara fleksibilitas kerja adalah keuntungan, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi kabur, menyebabkan burnout jika tidak dikelola dengan baik. Pemerintah harus memastikan bahwa sumber daya manusia memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan hidup pribadi, dan membantu mereka mengatasi stres dan kendala lainnya (Asari et al., 2023).

Setiap pekerjaan pasti memiliki tantangan, hambatan, dan kesulitannya masing-masing. Seringnya ini menjadi salah satu faktor yang membuat seseorang merasa sangat lelah sehingga sebuah pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan cepat dan menguras waktu. Akibat yang ditimbulkan dari semua ini adalah stres. Dewasa ini masyarakat sudah tidak asing lagi mendengar istilah stres. Stres kerja diartikan sebagai suatu situasi yang tercipta dimana faktor terkait pekerjaan (work related factors) berinteraksi dengan faktor di dalam diri karyawan, dan merubah kondisi fisiologis dan/atau psikologis sedemikian rupa sehingga memaksa seseorang menyimpang dari fungsi normalnya (Barrouillet et al., 2007). Berikut strategi yang dapat dilakukan oleh PNS dalam mengatasi tantangan psikologis menghadapi digitalisasi birokrasi:

1. Mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan

Memberikan pelatihan yang memadai bagi PNS untuk menguasai teknologi baru dan cara kerja digital dapat mengurangi resistensi dan kecemasan terkait perubahan. Pelatihan adalah proses pendidikan yang terfokus pada peningkatan keterampilan spesifik, seperti menggunakan perangkat lunak atau memahami prosedur bisnis tertentu. Pelatihan biasanya difokuskan pada tugas sekarang atau tugas masa depan yang dapat diterima sumber daya manusia (Perkin & Abraham, 2021).

## 2. Dukungan Psikologis

Menyediakan layanan dukungan psikologis dan konseling bagi PNS yang mengalami stres atau kesulitan beradaptasi dengan perubahan digitalisasi.

## 3. Kebijakan Fleksibilitas Kerja

Mengembangkan kebijakan kerja yang fleksibel dan seimbang untuk memastikan bahwa PNS dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mencegah *burnout*. Meningkatnya fleksibilitas kerja jarak jauh selama pandemi menjadi batu loncatan bagi banyak orang menuju kewirausahaan digital. Beberapa orang mungkin menemukan bahwa lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja dari rumah memungkinkan mereka meluangkan lebih banyak waktu untuk mengembangkan rencana bisnis. Selain itu, banyak orang yang dapat bekerja dari rumah untuk pertama kalinya dengan cepat menyadari bahwa ini adalah cara kerja yang mereka sukai (Nambisan et al., 2019).

## 4. Komunikasi yang Efektif

Meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan PNS untuk memastikan bahwa semua pegawai merasa didukung dan terlibat dalam proses transformasi digital.

## 5. Membangun Komunitas dan Dukungan Sosial

Mendorong interaksi sosial dan kolaborasi antarpegawai, meskipun dalam lingkungan kerja digital, untuk mengurangi rasa isolasi dan membangun dukungan sosial yang kuat.

## 6. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan

Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap dampak psikologis digitalisasi pada PNS, serta menyesuaikan strategi dan kebijakan berdasarkan temuan tersebut.

Dengan implementasi strategi-strategi ini, diharapkan dampak psikologis negatif dari digitalisasi birokrasi dapat diminimalkan, dan PNS dapat beradaptasi dengan lebih baik terhadap perubahan. Dengan pendekatan yang komprehensif dan dukungan yang tepat, digitalisasi birokrasi dapat berjalan lebih lancar dan

memberikan manfaat optimal bagi pemerintah serta PNS. Dengan mengimplementasikan strategi-strategi ini dan mendukung budaya sayangi diri dan saling mendukung, pegawai pemerintah bukan hanya dapat mencegah *burnout*, tetapi juga berkembang di lingkungan kerja mereka, meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan secara keseluruhan.

## SIMPULAN

Salah satu dampak positif dari teknologi dan digitalisasi bagi PNS adalah peningkatan efisiensi dan kualitas layanan publik. Perubahan teknologi dan digitalisasi membawa dampak besar bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun perubahan ini juga memiliki dampak psikologis terhadap PNS. Digitalisasi birokrasi merujuk pada penggunaan teknologi digital untuk memperbaiki proses administrasi dan layanan publik. Implementasi digitalisasi di lingkungan pemerintahan, termasuk di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS), membawa berbagai dampak psikologis. Untuk mengurangi dampak negatif dari digitalisasi, penting bagi instansi pemerintah untuk menyediakan dukungan yang memadai, seperti program pelatihan berkelanjutan, konsultasi psikologis, serta komunikasi yang efektif mengenai tujuan dan manfaat dari digitalisasi tersebut. Dengan pendekatan yang holistik, PNS dapat lebih mudah beradaptasi dan merasakan manfaat positif dari digitalisasi birokrasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Asari, A., Romindo, Rijal, S., Abdurohim, & Hendriati, Y. (2023). *Manajemen SDM di Era Transformasi Digital*. Istana Agency.
- Barrouillet, P., Bernardin, S., Portrat, S., Vergauwe, E., & Camos, V. (2007). Time and cognitive load in working memory. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 33(3), 570.
- Büchi, M., Festic, N., & Latzer, M. (2019). Digital overuse and subjective well-being in a digitized society. *Social Media+ Society*, 5(4), 2056305119886031.
- Cacioppo, J. T., & Hawkley, L. C. (2009). Perceived social isolation and cognition. *Trends in Cognitive Sciences*, 13(10), 447–454.
- Cepparulo, A., & Zanfei, A. (2021). The diffusion of public eServices in European cities. *Government Information Quarterly*, 38(2), 101561.
- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. ETUI Research Paper-Working Paper.
- Digital Government Transformation. (n.d.). Retrieved June 1, 2024, from

<https://granicus.com/dictionary/digital-government-transformation/>

- Graham, M., & Dutton, W. H. (2019). *Society and the internet: How networks of information and communication are changing our lives*. Oxford University Press.
- Nambisan, S., Wright, M., & Feldman, M. (2019). The digital transformation of innovation and entrepreneurship: Progress, challenges and key themes. *Research Policy*, 48(8), 103773.
- Nurliawati, I., & Lestari Kadiyono, A. (2022). Penggunaan Digital Berlebihan dan Kesejahteraan Subjektif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 291–314. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art6>
- Perkin, N., & Abraham, P. (2021). *Building the agile business through digital transformation*. Kogan Page Publishers.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2008). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Sisilianingsih, S., Purwandari, B., Eitiveni, I., & Purwaningsih, M. (2023). Analisis Faktor Transformasi Digital Pelayanan Publik Pemerintah Di Era Pandemi. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer (JTIIK)*, 10, 883–892. <https://doi.org/10.25126/jtiik.2023107059>