

PENGARUH ERA DIGITAL PADA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Gertudis Sekar Arum Widosari, Wulan Nur Rahmanie, Dasmadi

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Email: sekar.aroom@gmail.com, wn.rahmanie@gmail.com, dasmadi@unisri.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:

Era Digital,
Manajemen Sumber
Daya Manusia,
kompetensi

Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa Era Digital mempunyai dampak yang signifikan pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan perlu untuk beradaptasi dengan era digital dengan memahami bagaimana teknologi dapat membantu pada pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki, dan Manajer SDM perlu mengembangkan kompetensi yang mencerminkan pada perubahan yang disebabkan oleh digitalisasi.

ABSTRACT

Keywords:

*Digital Era, Human
Resources
Management,
competency*

Overall, the studies suggest that Digital Era has a significant impact on human resource management. Companies need to adapt to the digital era by understanding how technology can help in managing their human resources, and HR managers need to develop competencies that reflect the changes brought by digitalization.

PENDAHULUAN

Dewasa ini digitalisasi membawa perubahan besar pada cara perusahaan mengelola tenaga kerja mereka. Teknologi berkembang cepat dan mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan, termasuk Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan. Transformasi digital (Harjanti, 2004) sebagai adaptasi terkelola terhadap digitalisasi untuk memastikan penciptaan nilai yang berkelanjutan bagi organisasi) tidak hanya menciptakan peluang bagi sarjana dalam manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menghadirkan tantangan. Misalnya, transformasi digital tidak hanya merupakan peluang untuk pemberdayaan karyawan dan optimalisasi operasi, transformasi digital juga dapat memperumit cara pengelolaan karyawan (Panggabean, 2021). Digitalisasi secara signifikan telah berdampak pada cara perusahaan merekrut, melatih dan memotivasi karyawan mereka. Hal tersebut juga membuat fungsi dan proses dari Sumber Daya Manusia menjadi lebih mudah dan cepat. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi telah berangkat dari peran konservatif menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam menerapkan inisiatif berani seperti rekrutmen berbasis

kompetensi, kompensasi inovasi, manajemen kinerja berorientasi hasil, dan pemberdayaan sumber daya manusia (Dewi et al., n.d.).

Digitalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia juga merupakan cerminan dari pergeseran tersebut ke arah peran yang lebih kreatif dan inovatif. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan pemahaman tentang bagaimana teknologi dapat membantu mengelola Sumber Daya Manusia yang perusahaan miliki. Tujuan dari kajian ini adalah untuk menggali bagaimana Sumber daya Manusia dapat ditransformasikan secara digital dalam konteks Ekonomi Digital. Istilah “SDM digital” mengacu pada perubahan digital yang saat ini berdampak pada industri Sumber Daya Manusia secara luas, sebagian besar didorong oleh kemajuan dalam pengumpulan dan analisis data serta dalam keragaman teknologi. Penggunaan teknologi pada manajemen SDM harus bercermin pada keadilan dan kebijakan inklusif dan mempertimbangkan aspek-aspek penting seperti keragaman, kesetaraan gender dan hak-hak para pekerja. Untuk beradaptasi ke transformasi digital, Manager SDM perlu memiliki pengetahuan bisnis ketrampilan SDM, perubahan manajemen, dan ketrampilan teknologi. Perubahan-perubahan yang terjadi pada pengelolaan SDM di era digital termasuk perubahan pada cara bekerja dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu karyawan harus dapat menggunakan teknologi agar memudahkan aktivitas organisasi dan mengelola SDM secara efektif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Karena dengan adanya penggunaan teknologi pada Manajemen Sumber Daya Manusia dapat memiliki dampak positif pada kinerja organisasi.

Digitalisasi Pengelolaan SDM adalah penggunaan teknologi informasi pada penerapan manajemen informasi dan data yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau organisasi. Data SDM yang awalnya disimpan dalam bentuk manual, diubah menjadi bentuk digital dan disimpan ke dalam sistem manajemen SDM yang terintegrasi. Dengan menerapkan digitalisasi pengelolaan SDM, perusahaan dapat dengan mudah meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, digitalisasi pengelolaan SDM juga memungkinkan perusahaan untuk memantau kinerja karyawan dengan lebih akurat dan memberikan umpan balik yang tepat waktu.

METODE

Ada pun jenis Penelitian ini adalah studi literatur. Zed dalam penelitian Kartiningasih (2015) mengatakan bahwa metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan penelitian. Kartiningasih menambahkan bahwa Studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan/fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukan dugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian. Sehingga para peneliti dapat mengelompokkan, mengalokasikan mengorganisasikan, dan menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Individu yang bekerja di sebuah industri atau perusahaan disebut sumber daya manusia (SDM) yang perlu terus dikembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya menjadi penting untuk mencapai tujuan tersebut. Perusahaan perlu melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pemeliharaan strategi manajemen sumber daya manusia untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja SDM agar dapat bekerja secara optimal dalam menjalankan fungsinya. Di era digital ini teknologi telah mengubah cara kerja perusahaan secara signifikan. Pandemi COVID-19 juga telah mempercepat transformasi digital di banyak perusahaan, sehingga perusahaan harus beralih ke solusi digital untuk mengelola sumber daya manusia mereka atau disebut dengan digitalisasi pengelolaan SDM. Dengan

melakukan digitalisasi pengelolaan SDM dalam perusahaan, semua kinerja sumber daya manusia akan dapat menjadi efektif dan segala informasi dapat terintegrasi dengan baik. Beberapa keuntungan lainnya adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas.
Segala informasi karyawan seperti data pribadi, informasi pekerjaan, absensi, penggajian, evaluasi kinerja, dan pelatihan dapat terintegrasi. Dengan terintegrasinya sistem informasi, pengelolaan data dapat berlangsung dengan cepat dan menjadi efisien, sehingga perusahaan dapat fokus pada aktivitas inti bisnisnya.
- b. Mengurangi Biaya Operasional.
Dengan memanfaatkan transformasi digital pada pengelolaan SDM, penggunaan biaya operasional perusahaan dapat diminimalisir. Karena sistem digital dapat secara otomatis mengolah data informasi, perusahaan dapat menghemat beberapa biaya operasional, seperti biaya administrasi, biaya tenaga kerja, biaya keterlambatan, biaya pelatihan, dan lain sebagainya.
- c. Meningkatkan Kepuasan Karyawan.
Manfaat ini dapat dengan jelas dirasakan oleh karyawan, seperti pengaturan jadwal kerja yang fleksibel, akses mudah ke informasi karyawan, manajemen gaji yang efisien, dan program pelatihan dan pengembangan karir yang lebih terstruktur. Dengan kemudahan yang diberikan dari digitalisasi pengelolaan SDM, kepuasan karyawan dapat terpenuhi sehingga dapat membawa perusahaan ke lingkungan kerja yang positif.
- d. Mengoptimalkan Pengambilan Keputusan Strategis.
Dengan menggunakan transformasi digital pada sistem pengelolaan sumber daya manusia dapat membantu manajemen dalam membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan data dan analisis. Dengan informasi yang mudah diakses dan akurat, manajemen dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dan efektif dalam mengelola SDM.

Di era kemajuan teknologi yang pesat ini, ada banyak pilihan atau alternatif yang bisa dilakukan untuk menerapkannya pada perusahaan, diantaranya adalah:

- a. Penggunaan Aplikasi dan *Software*.
Beberapa aplikasi dan *software* yang berguna adalah aplikasi manajemen absensi, aplikasi penggajian, aplikasi manajemen kinerja, dan aplikasi manajemen cuti.
- b. Penyimpanan Data di *Cloud*.
Dengan menyimpan data di dalam *Cloud*, seluruh *stakeholder* dapat dengan mudah mendapatkan informasi yang diinginkan kapan pun dengan mengaksesnya melalui *Cloud*. Hal ini akan meningkatkan efisiensi manajemen SDM.
- c. Menggunakan Teknologi AI dan Analisis Data.
Teknologi kecerdasan buatan atau AI dan analisis data dapat membantu perusahaan untuk mengambil keputusan lebih konkrit dengan memanfaatkan data karyawan yang sudah dihimpun dalam sistem. Teknologi AI mampu untuk membuat laporan dan analisis yang lebih akurat dan menyampaikan informasi dengan tepat waktu.
- d. Pelatihan Karyawan. Pelatihan karyawan seperti *IT training center* sangat diperlukan untuk memberikan edukasi dan wawasan pada karyawan perusahaan untuk memaksimalkan manfaat dari penerapan digitalisasi ini. Melalui *IT training center*, keterampilan dan wawasan karyawan akan meningkat.

Kemajuan yang telah dicapai manusia dalam bidang Teknologi Informasi merupakan sesuatu yang patut kita syukuri karena dengan kemajuan tersebut akan memudahkan manusia dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas yang harus dikerjakannya. Namun, tidak semua kemajuan yang telah dicapai tersebut membawa dampak positif. Diantara kemajuan yang telah dicapai tersebut ternyata dapat membawa dampak negatif bagi manusia. Antara lain:

- a. Menyebabkan pengangguran, bagi tenaga kerja yang tidak mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan, teknologi yang tidak/kurang tepat bagi kondisi masyarakatnya tidak menambahkan lapangan pekerjaan, tetapi justru sebaliknya, dapat mempersempit lapangan pekerjaan.
- b. Teknologi dapat menurunkan moral SDM, Kemerosotan moral di kalangan warga masyarakat, khususnya di kalangan para remaja dan pelajar. Kenakalan dan tindak menyimpang di kalangan remaja dan pelajar semakin meningkat dalam berbagai bentuknya, seperti perkelahian, corat-coret, pelanggaran lalu lintas sampai tindak kejahatan.
- c. Teknologi dapat mengubah Pola interaksi menjadi individualism, Individualisme adalah ajaran bahwa di dalam hubungan sosial yang paling pokok adalah individunya, dimana setiap interaksi dalam masyarakat harus dilakukan demi keuntungan individu atau bersikap egosentris. (Wahyudi Kumorotomo, 2009:30)

Pemanfaatan teknologi untuk pengelolaan SDM perusahaan bukan hal yang mudah. Perusahaan akan menemukan ada banyak permasalahan yang perlu diselesaikan. Melalui pemanfaatan yang tepat, transformasi teknologi dalam *human resource management*, dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Adapun tantangan manajemen SDM di era digital:

- a. **Proses Perekrutan Karyawan Bertalenta Tinggi**
Rekrutmen karyawan merupakan tugas penting yang menjadi tanggung jawab HR. Keberadaan karyawan baru memiliki peran sentral untuk menggantikan angkatan kerja senior yang memasuki usia pensiun. HR tak sekadar mencari pengganti dari karyawan senior, tetapi juga memastikan kalau talenta baru yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai kebutuhan. Proses pencarian karyawan bertalenta di era digital sangat sulit. Jumlah tenaga kerja yang tersedia sangat banyak. Di samping itu, kebutuhan tenaga kerja oleh perusahaan juga terus mengalami peningkatan. Hasilnya, perekrutan karyawan menjadi proses yang rumit. Apalagi, ketika pihak HR harus mencari tenaga kerja tingkat manajerial.
- b. **Pengelolaan SDM yang Dimiliki Perusahaan**
Tak hanya berkaitan dengan perekrutan karyawan. Tantangan juga muncul dalam upaya pengelolaan atau perencanaan karyawan yang ada di dalam perusahaan. HR mempunyai tanggung jawab untuk mempertahankan keberadaan karyawan bertalenta tinggi agar tidak pindah ke perusahaan lain. Di sisi lain, HR juga punya tugas untuk mengembangkan kemampuan para karyawan. SDM bertalenta tinggi merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Keberadaan mereka pun bisa mengisi posisi strategis di dalam perusahaan. Eksistensi mereka pun bisa dipertahankan ketika pihak HR punya kemampuan dalam melakukan *engagement* serta manajemen SDM yang baik.
- c. **Keamanan Data Perusahaan**
Divisi HR menyimpan banyak data penting perusahaan. Salah satu contohnya adalah informasi yang bersifat personal dan idealnya hanya bisa diakses oleh orang

tertentu. HR perlu memiliki pemahaman tentang penerapan standar keamanan data perusahaan. HR harus memahami bahwa data-data penting tersebut perlu dijaga dengan baik sehingga perusahaan terhindar dari aktivitas kejahatan di dunia *cyber* yang saat ini kejahatan di dunia maya saat ini bisa berasal dari mana saja.

d. Peningkatan Soft Skill

Tugas yang harus dijalankan HR tidak hanya berkaitan dengan aktivitas administrasi. HR perlu menjalankan perannya sebagai pihak bertanggung jawab dalam manajemen SDM. Oleh karena itu, tenaga HR tidak hanya perlu melengkapi diri dengan *hard skill*. Namun, keberadaan *soft skill* juga sangat penting untuk membantu mereka dalam menjalankan tugas dan perannya. Ada banyak kemampuan penting yang perlu diperhatikan, di antaranya adalah cara bernegosiasi, kemampuan berinteraksi, kreativitas, fleksibilitas, serta naluri bisnis. Dengan begitu, HR bisa berkolaborasi dengan pimpinan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

e. Sistem Penilaian yang Kuantitatif

Terakhir, HR juga perlu memiliki struktur data yang dapat mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis. Keberadaan struktur data yang tertata dengan baik dapat membantu perusahaan menilai kinerja para karyawan secara kuantitatif. Sebagai contoh, ketika perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja dan merekrut talenta berkualitas. HR perlu melakukan penilaian kebijakan tersebut berdasarkan data yang ada.

KESIMPULAN

Digitalisasi secara signifikan berdampak pada cara perusahaan merekrut, melatih dan memotivasi karyawan mereka. Hal tersebut juga membuat fungsi dan proses dari Sumber Daya Manusia menjadi lebih mudah dan cepat. Namun demikian, penggunaan teknologi dalam SDM juga memiliki beberapa tantangan dan dampak negatif.

Dalam menganalisis hasil penelitian ini, perhatian perlu diberikan pada potensi keterbatasan. Keterbatasan yang dihadapi dalam melaksanakan penelitian ini terutama terkait dengan metode yang digunakan dalam melakukan penelitian. Untuk alasan ini direkomendasikan bahwa dalam penelitian masa depan pendekatan metode campuran dapat diadopsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dasmadi (2022). The Importance Of Human Resource Management In The Company. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora, Vol 4 No. 04 (2022)*.
- Dasmadi, D. (2023). Leadership models in a modern organizations. *Enrichment : Journal of Management, Vol. 12 No. 6 (2023): February*.
- Dasmadi Dasmadi, Nico Djundharto Djajasinga, Yane Mayasari, Sri Suparni, Iman Ahmad Gymnastiar (2023). Reskilling Tenaga Kerja: Strategi Kebijakan Menghadapi Pengangguran Akibat Revolusi Industri 4.0. *Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah, 256-265*.
- R Pratiwi, S Hartono, E Nurdiana, D Dasmadi (2020). Digital Capability and Communication Skill for Empowering Self-Efficacy in Tourism Industry. *1st International Conference on Accounting, Management and Entrepreneurship (ICAMER 2019), 126-129*.

- M. Adenuddin Alwy, S.E., MM (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Melalui Lensa Manager Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Sybatik Jurnal, Volume 1 No. 10 (2022)*.
- Dian Sudiantini, Aura Naiwasha, Auranisa Izzati, Avrilia Ayunia W, Brilian Putri, Cindy Rindiani (2023). *Penggunaan Tehnologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. Digital Bisnis, Volume 2, No. 2, juni 2023*.
- Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda, & M. Isa Anshori (2023). *Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yasin Ahmad Sofyan1 Najela Safa Kamila (2022). *Pengaruh Digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Perusahaan*. Volume 1 Issue 1 (2022), Pages 25-39 J-DBS: Journal of Darunnajah Business School p-ISSN xxxx-xxxx, e-ISSN xxxx-xxxx.
- Deri Firmansyah (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Fungsi & Peran SDM Perusahaan, Kompetensi Strategis di Industri 4.0*. Bandung: CV. Eureka Media Aksara.
- Fatihatur Rizqi Maulidiyah (2023). *Digitalisasi Pengelolaan SDM: Kunci Sukses Bisnis di Era Digital*. Malang: PT. Arkatama Multi Solusindo.
- Binus.ac.id. Tantangan Human Resource Management di Era Digital. Diakses pada 22 Oktober 202, dari <https://binus.ac.id/2022/03/tantangan-human-resource-management-di-era-digital/>.