

## EKSISTENSI DAN PERAN MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA PADA ERA DIGITAL

**Farid Wadji**

STIE APRIN Palembang

Email: faridwadji@pasca.stie-aprin.ac.id

---

**Kata kunci:**

Manajer, Digital, SDM

---

**ABSTRAK**

Dalam suatu organisasi, baik organisasi bisnis, maupun kenegaraan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dianggap sebagai instrument fundamental. MSDM merupakan seperangkat aktivitas yang menciptakan value atau nilai tertentu bagi organisasi itu sendiri. Dalam dunia yang berkarakter dinamis ini, pelibatan kekuatan teknologi tak dapat dielakkan. Kini organisasi, pada tingkat yang lebih besar atau lebih kecil, telah mengadopsi teknologi digital sehingga hasilnya kegiatan SDM telah berubah dalam hal kecepatan, akurasi, kualitas, inovasi biaya, fleksibilitas. Tujuan dari studi teoritis ini adalah untuk menyoroti MSDM di era digitalisasi, menekankan peran manajer SDM dalam organisasi kontemporer dan mendiskusikan dampak perubahan teknologi pada praktik SDM. Untuk mencapai tujuan tersebut, kami menggunakan pendekatan konseptual. Hasil penelitian kami merangkum definisi HRM kontemporer, mendiskusikan dampak teknologi digital di area modern dan menekankan peran digital baru manajer sumber daya manusia (d-HRM).

---

**ABSTRACT**

*In an organization, whether a business organization or a state, Human Resource Management (HRM) is considered a fundamental instrument. HRM is a set of activities that create certain values for the organization itself. In this dynamic world, the involvement of technological power is inevitable. Now organizations, to a greater or lesser extent, have adopted digital technology so that the results of HR activities have changed in terms of speed, accuracy, quality, cost innovation, flexibility. The aim of this theoretical study is to shed light on HRM in the era of digitalization, emphasize the role of HR managers in contemporary organizations and discuss the impact of technological changes on HR practices. To achieve this goal, we use a conceptual approach. Our research results summarize the contemporary definition of HRM, discuss the impact of digital technologies in modern areas and emphasize the new digital role of human resource managers (d-HRM).*

---

**Keywords:**

Manager, Digital,  
Human Resource

---

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami banyak perubahan sejak dimulainya era digital. Era digital telah memberikan dampak yang signifikan bagi cara perusahaan merekrut, melatih, dan memotivasi karyawan mereka. Di era digital, perusahaan tidak hanya perlu memahami teknologi, tetapi juga perlu memahami bagaimana teknologi dapat membantu dalam manajemen sumber daya manusia mereka (Sudiantini et al., 2023). Di dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) perlu memperhatikan perubahan teknologi yang terus-menerus berkembang dan dampaknya terhadap sumber daya manusia dalam perusahaan. Perusahaan yang ingin mengembangkan teknologi baru atau memperbarui teknologi yang ada membutuhkan

sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan pengetahuan teknis yang memadai. Manajemen sumber data manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia untuk menghadapi perubahan teknologi dan memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang diperlukan (Sudiantini et al., 2023).

Perkembangan teknologi informatika yang sangat cepat dan luas menciptakan peluang-peluang yang sekaligus juga merupakan tantangan-tantangan bagi perusahaan. Peluang-peluang yang diciptakan perkembangan teknologi informatika ini, diantaranya adalah semakin meluasnya kesempatan pasar bagi perusahaan, akses terhadap sumberdaya yang semakin mudah dan semakin beragam, dan semakin terbukanya kemungkinan untuk menciptakan aliansi dan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan luar negeri (Kasmawati, 2018).

Meningkatnya intensitas persaingan global menempatkan perusahaan dan para manajer pada posisi yang tertekan, yang menuntut mereka untuk mampu mengambil keputusan-keputusan bisnis secara lebih cepat, lebih tepat dan lebih baik. Di samping itu, perusahaan-perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan-keunggulan, terutama di bidang SDM dan bagaimana SDM tersebut dikelola. Keunggulan-keunggulan yang diperoleh melalui kepemilikan SDM-SDM unggul, merupakan aset terpenting perusahaan, karena sumberdaya manusia adalah satu-satunya tempat di mana aset pengetahuan melekat (Kasmawati, 2018). Pendekatan milenium telah membawa tantangan baru bagi departemen dan praktisi sumber daya manusia di seluruh dunia (Darmawan et al., 2012). Ada upaya untuk meramalkan peningkatan kualitas dan kuantitas SDM dan teknologi yang terlibat di masa depan. Penempatan seorang manajer teknologi mungkin diperlukan untuk hal tersebut. Para profesional SDM harus mampu mendefinisikan ulang pekerjaan untuk memaksimalkan nilai teknologi dalam organisasi (Darmawan et al., 2012).

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat seiring dengan meningkatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang tidak tergantikan. Kecanggihan dan kemajuan teknologi menjadi tidak berarti jika tidak ada unsur manusia di dalamnya. Kualitas SDM yang seperti apa dan dalam jumlah (kuantitas) berapa suatu organisasi/perusahaan harus merekrut dan mempekerjakannya, perlu adanya sistem perencanaan SDM yang baik dan terpercaya (Sunarto, 2010).

Perencanaan SDM merupakan upaya memproyeksikan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan saat ini dan masa datang. Semua organisasi harus menentukan masa depannya dengan berbagai rencana yang relevan dengan tuntutan jaman. Pada era seperti sekarang ini, masa depan sangat sukar diprediksi karena perubahan yang terjadi sangat cepat. Pada kondisi lingkungan bisnis yang kompetitif, kehidupan organisasi dituntut untuk terus bergerak mengikuti arus perubahan yang sangat cepat dan massif. Dalam konteks ini, perencanaan SDM menjadi lebih penting bagi perusahaan karena globalisasi, teknologi baru, dan proses restrukturisasi organisasi selalu membayangi kehidupan organisasi (Sunarto, 2010).

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data yang diambil, diidentifikasi dengan urutan sebagai berikut: (1) pengumpulan data (2) pemilahan data (3) analisis data (4) pengambilan kesimpulan (Cresswell, 2012). Uraian mengenai data, penyajian, analisis dan temuan yang akan diperoleh dari penelitian ini akan dituliskan pada paragraf-paragraf di bawah ini, pada segmen pembahasan penelitian. Teknologi digital memenuhi takdirnya untuk menjadi instrumen bisnis, yang dalam wacana penelitian ini adalah pemasaran berbagai produk, baik dari pemerintah maupun dari dunia usaha, dari skala mikro hingga multinasional, departemen pengawasan keuangan semakin memperjelas tanggung jawab pengawasan, mengaplikasikan teknologi digital pada metode dan sarana pengawasan, serta meningkatkan derajat otomatisasi dan kecerdasan pengawasan (King, 1991).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Strategi SDM**

Strategi SDM adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer SDM dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah bisnis yang terkait dengan manusia (people-related business issue). Dengan demikian kegiatan strategi SDM didasarkan pada: kerjasama antara SDM dan manajer lini dalam mengelola SDM yang menekankan pada people-related business concerns, untuk mencapai tujuan strategi bisnis yang ditetapkan, yaitu meningkatkan kinerja bisnis saat ini dan masa depan serta menghasilkan keunggulan bersaing berkelanjutan (Wijayanti, 2017). Tujuan perencanaan SDM adalah memastikan bahwa orang yang tepat berada pada tempat dan waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan tersebut maka perencanaan SDM harus disesuaikan dengan rencana organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu untuk mencapai perencanaan SDM yang efektif haruslah ada integrasi antara perencanaan SDM dengan perencanaan strategik Buttler et. al. (1991) mengemukakan bahwa pengintegrasian perencanaan SDM dengan perencanaan strategi memungkinkan perusahaan mengatasi masalah-masalah seperti: merger, international operations, dan corporate entrepreneurship (Wijayanti, 2017).

### **SDM Digital**

Teknologi digital menciptakan lingkungan kerja baru dengan memainkan peran yang semakin menonjol dalam melakukan pekerjaan, pada struktur organisasi dan kehidupan karyawan. Fungsi-fungsi dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga sangat terpengaruh dan dengan berbagai hal, termasuk digitalisasi. Perubahan digital dalam HRM menyangkut tiga area fokus: "karyawan digital", "pekerjaan digital", dan "manajemen karyawan digital" yang terurai sebagai berikut :

#### **a. Karyawan digital**

Interaksi dengan teknologi digital telah membentuk generasi baru yang memiliki sikap, kualifikasi, perilaku, dan ekspektasi yang sangat berbeda. Orang-orang generasi baru ini, atau calon karyawan pendatang baru di organisasi, akan lebih berkarakter multitasker, memiliki kemampuan/kualifikasi digital. Mereka menyukai dan mencari lebih banyak informasi dan

jaringan yang mereka dapatkan dengan cara belajar sambil bekerja. Pada umumnya mereka akan menuntut kontraprestasi atau imbalan yang besar (Chytiri, 2019).

Peran manajemen sumber daya manusia akan berubah karena tugas dan peran tidak akan berubah sementara metode akan berubah (tidak akan mengubah peran Manajer SDM, tetapi akan menambahkan cara yang berbeda untuk melakukan tugas yang sama; itu membuat praktik SDM lebih efisien). Otomatisasi (mengotomatiskan memakan waktu dan proses manual) akan mengubah cara fungsi sumber daya manusia dilakukan. Otomatisasi yang lebih besar dalam rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja (mengumpulkan ulasan karyawan reguler; memantau kinerja, mengumpulkan umpan balik pengawasan dan memfasilitasi ulasan karyawan reguler), dan manajemen bakat (menggunakan data dan teknologi untuk membuat keputusan bakat yang terinformasi) (Adenuddin Alwy, 2022).

Rekrutmen dan seleksi internasional juga lebih mudah di era digital, misalnya dengan kemungkinan mewawancarai orang dari jarak jauh (orang dapat menghadiri wawancara di negara mana pun mereka berada). Digitalisasi akan meningkatkan keputusan bisnis bakat sebagai hasil dari analisis data. Manajer sumber daya manusia akan memiliki lebih banyak data yang tersedia dan oleh karena itu akan lebih siap dalam membuat keputusan (menggunakan data dan teknologi untuk membuat keputusan bisnis bakat yang terinformasi) (Adenuddin Alwy, 2022).

Jelas bahwa HRM harus mengubah dan menyelaraskan strategi dan aktivitasnya dengan kelompok pasar tenaga kerja baru seperti "karyawan digital" ini. Generasi karyawan yang lebih muda yang tumbuh di lingkungan digital jauh lebih kompleks dan jauh lebih heterogen. Adaptasi strategis dan operasional HRM terhadap tenaga kerja yang berubah merupakan langkah yang diperlukan untuk mendukung organisasi lebih jauh, melalui praktik-praktik perekrutan, seleksi, dan kepemimpinan yang baru, berbeda, dan terotomatisasi (Varadaraj & Al Wadi, 2021).

Perlunya keahlian dalam HR Analytics karena lebih banyak data tersedia dengan menggunakan teknologi. Mereka juga menyebutkan perlunya literasi teknologi yang lebih besar sebagai dasar bagi manajer SDM untuk dapat mengakses, mengelola, mengintegrasikan, mengevaluasi, membuat, dan mengkomunikasikan informasi. Peserta juga memperkenalkan subjek kecerdasan buatan dalam diskusi mereka yang terutama mengacu pada robotika dan kebutuhan untuk belajar bekerja dengan robotika (Adenuddin Alwy, 2022).

### **b. Pekerjaan digital**

Sebagian besar, jika tidak semua, konten pekerjaan telah didigitalisasi. Mengingat bahwa, semua informasi saat ini adalah digital, telah menjadi digital, atau bisa menjadi digital, maka informasi pekerjaan karyawan semakin bergantung pada alat dan media digital. Sebagai konsekuensinya, untuk melakukan pekerjaan secara efektif, diperlukan seperangkat keterampilan teknis dan mental yang baru untuk secara sistematis memperoleh, memproses, menghasilkan, dan menggunakan informasi (Barišić et al., 2021). Teknologi digital telah memungkinkan bentuk-bentuk baru pengorganisasian kerja yang berkisar dari tempat kerja virtual tunggal, hingga kelompok virtual, tim atau komunitas, dan bahkan hingga organisasi virtual (Strohmeier, 2020). Sebagai contoh, E-lancing mengatur pekerjaan melalui pasar berbasis web di mana organisasi menawarkan tugas-tugas tertentu kepada para pekerja lepas. E-lancing menggantikan karyawan konvensional dan mengubah serta terkadang mempertanyakan fungsi-fungsi SDM "klasik" (Aguinis dan Lawal, 2013). Mengelola anggota seperti itu jelas berbeda dengan mengelola karyawan konvensional dalam banyak aspek seperti kepemimpinan, umpan balik kinerja atau

pengembangan, sementara masih banyak aspek praktis yang belum ditangani secara memadai (Bhanu Prakash et al., 2019).

### **c. Manajemen karyawan digital**

Manajemen karyawan digital adalah tentang perencanaan dan penerapan teknologi digital untuk mendukung dan membangun jaringan profesi SDM. Fungsi operasional SDM seperti pemrosesan penggajian, tetapi juga fungsi manajerial seperti kompensasi, manajemen kinerja, atau pengembangan didukung secara "digital". Efek operasional positif dari manajemen karyawan digital ini seperti biaya yang lebih rendah, kecepatan dan kualitas proses SDM yang lebih tinggi, peningkatan korporasi dan kepercayaan di antara para pemangku kepentingan SDM, orientasi yang lebih strategis, dan sebagainya (Strohmeier, 2020).

Beberapa isu negatif seperti kurangnya penerimaan pengguna, ancaman terhadap privasi, hilangnya kontak pribadi, perampangan departemen SDM atau membebani para profesional SDM dengan tugas-tugas implementasi teknis, administrasi dan aplikasi, tidak boleh dilupakan. Etika Kecerdasan Buatan (AI) adalah salah satu masalah lain - yang sangat penting - yang harus ditangani oleh manajer SDM, terkait dengan meningkatnya pengangguran (perampangan), (perampangan), bias perekrutan, penggunaan data karyawan yang tidak tepat, transparansi (Strohmeier, 2020). Diakui bahwa nasib organisasi dan keberhasilan bisnis apa pun, selain teknologi dan kepemimpinan, ditentukan oleh: kualitas sumber daya manusianya dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Aktivitas SDM yang terdigitalisasi adalah cara yang paling penting untuk memastikan faktor-faktor penentu ini, yang membantu setiap organisasi untuk menjalankan strateginya secara efektif dan mencapai tujuan operasional dan strategisnya (Sharma et al., 2022).

Ini berarti bahwa manajer SDM harus mengubah peran mereka, dari diagnostik dan deskriptif tentang tenaga kerja menjadi prediktif dan preskriptif, dengan kata lain mengubah peran mereka dari operasional menjadi strategis. Transformasi ini membutuhkan perekrutan orang-orang yang berpendidikan teknologi, mengisi kesenjangan keterampilan dan mempertahankan karyawan. Sebagai hasilnya, manajer SDM harus memiliki kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) dan diberikan kapasitas (oleh organisasi) untuk mengendalikan analisis tenaga kerja secara mendalam dan memanfaatkan teknologi digital untuk fungsi SDM (Fenech, 2022).

Keuntungan manajemen sumber daya manusia yang dipraktikkan di era digital dengan menggunakan kata-kata seperti efisiensi, efektivitas, produktivitas (memungkinkan Anda untuk fokus pada pekerjaan yang lebih produktif dan penting), serta mengacu pada penggunaan waktu dan uang yang lebih baik. Pada manajemen pengetahuan, peserta mencatat bahwa pengetahuan, sebagai hasil dari transformasi digital manajemen sumber daya manusia, lebih siap dan mudah tersedia (mudah untuk mengakses dan memperoleh pengetahuan), sehingga lebih memungkinkan untuk mengambil keputusan manajemen sumber daya manusia. (seperti dengan meramalkan kebutuhan suatu perusahaan dalam hal sumber daya dan kapabilitas). Laju kerja dalam departemen manajemen sumber daya manusia juga telah berubah karena para peserta mengacu pada kata kelincahan. Pengawasan karyawan yang lebih besar (umpan balik pengawasan) dan pemantauan adalah tema mendasar (Adenuddin Alwy, 2022).

## **KESIMPULAN**

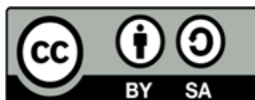
Teknologi digital jelas mempengaruhi aktivitas SDM dan mengubah peran manajer SDM dari statis menjadi dinamis dan strategis. Banyak tantangan dan peluang bagi manajer SDM untuk

meningkatkan produktivitas karyawan dan pada akhirnya profitabilitas, dengan menghubungkan karyawan digital secara efektif dengan pekerjaan otomatis dan bentuk-bentuk digital baru serta struktur organisasi. Strategi SDM baru diperlukan untuk mengisi kesenjangan keterampilan digital, membangun loyalitas dan keterlibatan, mengelola keragaman, memungkinkan integrasi kehidupan kerja, dan mempertahankan kumpulan talenta karyawan digital. Agar berhasil memenuhi peran baru mereka, manajer SDM perlu bertindak terutama sebagai penentu posisi strategis (perlu mengetahui konteks bisnis dan faktor eksternal yang berpengaruh), sebagai agen perubahan dan sebagai pendukung teknologi (perlu mengetahui cara mengakses, menganalisis, menilai, dan berbagi informasi serta cara menerapkan teknologi informasi baru). Manajer sumber daya manusia sendiri perlu memiliki keterampilan digital dan meningkatkan ketangkasan digital mereka. Untuk meningkatkan wawasan kita tentang peran HRM, diperlukan lebih banyak penelitian untuk menyelidiki bagaimana dan sejauh mana peran-peran ini dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan organisasi. Dimensi etika dalam menggunakan teknologi digital untuk mengakses, menyimpan, dan menggunakan data karyawan perlu diteliti lebih lanjut secara empiris.

## REFERENSI

- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Barišić, A. F., Rybacka Barišić, J., & Miloloža, I. (2021). Digital Transformation: Challenges for Human Resources Management. *ENTRENOVA - ENTERprise REsearch INNOVation*, 7(1), 365–375. <https://doi.org/10.54820/gtfn9743>
- Bhanu Prakash, N., Sri Rama Krishna, G., & Samuel Mores, G. (2019). Digitalization of HRM Practice in the Present Scenario. *International Journal of Research in Management Studies*, 4(1), 1–5. <http://www.ijrms.com/olvolume4issue1/NBhanuPrakash-GandhamSriRamaKrishna-GSamuelMores-1.pdf>
- Chytiri, A.-P. (2019). Human Resource Managers' Role in the Digital Era. *SPOUDAI Journal of Economic and Business*, 69(1), 62–72. <http://spoudai.unipi.gr>
- Cresswell, J. (2012). *Research Design : Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approach*. In Sage Publication (Vol. 1999, Issue December).
- Darmawan, D., Anitha, M. M., Tinambunan, P., Si, M., Choliq, A., Sriharyati, S., Sos, S., Hamid, H., Estiana, R., Pt, S., Zulkifli, M. M., Mohammad, I., Sono, G., Ramli, A., Pd, M., Sondeng, S., Sigit Mareta, M. M., Ak, M., Marjani, S. P., ... Utami, R. T. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. [www.sonpedia.com](http://www.sonpedia.com)
- Dasmadi. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia konsentrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia*. CV Aneka Pustaka Multimedia. Jakarta
- Fenech, R. (2022). Human Resource Management in a Digital Era Through the Lens of Next Generation Human Resource Managers. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 25(1), 1–10.
- Kasmawati, K. (2018). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6864>

- King, G. R. D. (1991). Creswell's appreciation of arabian architecture. In Muqarnas (Vol. 8). <https://doi.org/10.1163/22118993-90000268>
- Sharma, R., Parsendiya, S., & Khatik, R. K. (2022). Digital Transformation in Human Resource Management. *International Journal of Advanced Research in Commerce, Management & Social Science*, 5(2), 191–194.
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Sunarto, S. (2010). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (Kunci Keberhasilan Organisasi). *Informasi*, 36(2), 1–13. <https://doi.org/10.21831/informasi.v2i2.6197>
- Varadaraj, D. A., & Al Wadi, D. B. M. (2021). A Study on Contribution of Digital Human Resource Management towards Organizational Performance. *The International Journal of Management Science and Business Administration*, 7(5), 43–51. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.75.1004>
- Wijayanti, E. (2017). PERENCANAAN SUMBERDAYA MANUSIA YANG EFEKTIF: STRATEGI MENCAPAI KEUNGGULAN KOMPETITIF Erni Widajanti Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2, 105–114. <http://www.ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/199/165>
- Zaidan Nawawi. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia konsentrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. CV Aneka Pustaka Multmedia. Jakarta



**This work is licensed under a**  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License