



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 10314-10321

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

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

Urgensi Digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Herlin Widasiwi Setianingrum^{1✉}

Universitas Bina Sarana Informatika

Email : herlin.hww@bsi.ac.id^{1✉}

Abstrak

Dunia industri bergerak menuju kompleksitas yang tak terelakkan. Dalam industri kontemporer, penggunaan teknologi digital menjadi kebutuhan yang akan membantu manusia atau pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Artikel ini akan membahas bagaimana teknologi digital digunakan untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau korporasi. Tulisan ini merupakan kajian literatur, yang dilakukan dengan sumber data skunder. Data tersebut bersumber dari berbagai artikel jurnal, buku, internet dan sumber lain yang relevan. Hasil kajian mendapati bahwa penggunaan teknologi digital sangat mendukung untuk mempermudah pengelolaan sumber daya manusia dari berbagai aspek, dalam suatu korporasi. Teknologi digital menyelesaikan persolan SDM dalam kerangka rekrutmen, sistem penggajian, sistem pengembangan karir, sistem jaminan sosial dan Kesehatan, serta fungsi – fungsi lain yang dibutuhkan secara ideal oleh organisasi.

Kata Kunci: *Urgensi, SDM, Digitalisasi, Pengelolaan*

Abstract

The industrial world is moving towards inevitable complexity. In contemporary industry, the use of digital technology has become a necessity that will help humans or employees complete work. This article will discuss how digital technology is used to manage human resources in an organization or corporation. This paper is a literature review, carried out using secondary data sources. The data comes from various journal articles, books, the internet and other relevant sources. The results of the study found that the use of digital technology is very supportive of facilitating the management of human resources from various aspects in a corporation. Digital technology solves HR problems in the framework of recruitment, payroll systems, career development systems, social security and health systems, as well as other functions ideally required by organizations.

Keyword: *Urgency, HR, Digitalization, Management*

PENDAHULUAN

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. 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).

Teknologi digital harus diakui telah mengubah tatanan manusia ketika berkomunikasi, berbuat, dan mendisain keputusan. Aktivitas ekonomi, khusus pemasaran pun tak bebas dari pengaruh kuatnya teknologi komunikasi dan informasi digital. Istilah atau terminologi pemasaran berbasis digital (digital marketing) mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Pada mulanya digital marketing merupakan aktivitas pemasaran barang dan jasa dengan medium saluran digital, lalu menuju pada pengertian yang lebih luas sebagai proses memperoleh pelanggan atau konsumen, membangun dan mengembangkan preferensi konsumen, mempromosikan kekuatan merek, memelihara loyalitas konsumen, dan meningkatkan volume penjualan (Setiawan & Putro, 2021).

Adopsi teknologi baru dan digitalisasi proses organisasi telah memaksa evolusi cepat praktik-praktik MSDM, yang membutuhkan pengembangan dan adopsi kompetensi SDM baru, bentuk-bentuk pekerjaan baru, dan proses-proses SDM yang lincah. Dalam hal ini dan untuk memungkinkan dan mengakomodasi perubahan dan perkembangan teknologi yang cepat, organisasi diharapkan untuk mengembangkan prosedur dan menetapkan praktik untuk penilaian ulang kompetensi karyawan yang berkelanjutan, dan juga untuk memperkenalkan bentuk-bentuk baru organisasi kerja (Barišić et al., 2021).

Digitalisasi menyiratkan transformasi bisnis yang lengkap, revisi dan peningkatan atau pengembangan model bisnis baru, dan revisi strategi bisnis yang berkelanjutan serta inovasi mendasar dari proses bisnis. Untuk mencapai dan mempertahankan kinerja bisnis, digitalisasi mengharuskan organisasi untuk mengubah budaya organisasi, dan memperkenalkan jenis kepemimpinan baru seperti kepemimpinan terbuka dan

kepemimpinan mandiri(Barišić et al., 2021).

Menggabungkan berbagai teknologi digital dengan proses produksi dan bisnis merupakan salah satu pilar industri 4.0. Untuk mendukung inisiatif transformasi digital, banyak industri mengadaptasi pendekatan berbasis teknologi dalam fungsi dan aktivitas mereka, dengan menciptakan lingkungan kerja "pintar" dalam sistem produksi. Karakter perubahan yang multidimensi dan pada dasarnya mengganggu menyebabkan masalah dalam mempertahankan karakteristik alur kerja dan struktur dalam sistem produksi. Meningkatnya intensitas pergeseran teknologi mengharuskan untuk menemukan solusi yang akan memberikan kemampuan untuk mengadaptasi struktur perusahaan dan dengan demikian mengurangi dampak perubahan, manajer produksi harus merencanakan dan mengendalikan proses produksi sehingga bergerak dengan lancar pada tingkat output yang diperlukan sambil memenuhi tujuan biaya dan kualitas(Lalić et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan alat-alat tertentu. Desain penelitian harus sesuai dengan metode penelitian yang dipilih. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna dari sejumlah individu atau sekelompok orang yang dianggap berasal dari masalah sosial. Oleh karena itu metode yang akan digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Pada umumnya alasan menggunakan metode kualitatif karena, permasalahan belum jelas, holistik, kompleks, dinamis dan penuh makna sehingga tidak mungkin data pada situasi sosial tersebut dijarah dengan metode penelitian kuantitatif dengan instrumen seperti test, kuesioner, pedoman wawancara (Cresswell, 2012).

Selain itu peneliti bermaksud memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, dan teori. Pendekatan kualitatif diartikan sebagai pendekatan yang menghasilkan data, tulisan dan tingkah laku yang dapat di amati. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau melukiskan apa yang sedang diteliti dan berusaha memberikan gambaran yang jelas dan mendalam tentang apa yang sedang diteliti yang menjadi pokok permasalahan. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari

pada generalisasi. Penyimpulan dalam penelitian kualitatif berupa penemuan makna dari setiap fenomena, menemukan prinsip pengetahuan baru, dan menemukan metode baru (Rizal et al., 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi digital dianggap sebagai serangkaian proses yang sedang berlangsung yang sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi dan kematangan digital sebuah perusahaan, di mana di bawah istilah kematangan digital dipahami (a) kapabilitas digital, yang mengindikasikan intensitas inisiatif digital dan (b) kapabilitas manajemen transformasi dalam hal kepemimpinan, budaya, manajemen perubahan, dan tata kelola (Barišić et al., 2021).

Mengingat dampak transformasi digital pada proses organisasi dan oleh karena itu kemampuan organisasi untuk mengadopsi pengaturan kerja yang lebih fleksibel untuk pembaruan dan pengembangan lebih lanjut dari budaya organisasi akan menjadi prioritas utama bagi manajemen sumber daya manusia. Transformasi budaya sebagai konsekuensi dari transformasi digital merupakan tantangan yang tidak biasa bagi praktik MSDM modern dan membutuhkan integrasi strategi MSDM dengan strategi dan tujuan organisasi, serta pengembangan prosedur dan standar yang mendukung karyawan yang beroperasi dalam kondisi kerja yang berubah-ubah dan kebutuhan pelanggan. Budaya organisasi yang ada harus menemukan jawaban terkait pergeseran ke arah model kerja hibrida yang memanfaatkan kerja jarak jauh dan kantor. Kondisi kerja yang berbeda seperti berkurangnya interaksi tatap muka dan meningkatnya penyebaran tenaga kerja akan menyebabkan perubahan dinamika sosial di antara karyawan (Barišić et al., 2021).

Studi ini menunjukkan bahwa digitalisasi praktik HRM juga mengarah pada peningkatan efisiensi. Secara khusus, banyak studi yang dianalisis menggarisbawahi bahwa digitalisasi HRM telah menghasilkan penghematan waktu. Hal ini menghasilkan peningkatan produktivitas fungsi HRM. Dionne Démeijer menyoroti bahwa berkat digitalisasi, proses HRM menjadi lebih sederhana, mudah dan cepat. Hal ini memungkinkan para profesional HR untuk lebih fokus pada aktivitas yang bermakna bagi fungsi mereka. Dengan referensi khusus pada perekrutan, Nooruddin menunjukkan bahwa adopsi praktik-praktik HRM yang terdigitalisasi menghasilkan pengurangan intensitas kerja untuk memilih kandidat, menganalisis keterampilan mereka dalam kaitannya dengan persyaratan yang diperlukan untuk mengisi posisi yang kosong dan memilih subjek yang akan dipekerjakan. Hal ini diterjemahkan ke dalam pengurangan waktu dan peningkatan kemampuan organisasi untuk menangani tujuan utamanya (Maria, 2020).

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". Parry mengatakan, bahwa 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 sudah jelas (Chytiri, 2019).

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 meningkatnya pengangguran (perampangan), bias perekrutan, penggunaan data karyawan yang tidak tepat, transparansi (Chytiri, 2019).

fungsi-fungsi SDM seperti pemrosesan daftar gaji, manajemen kehadiran atau pencatatan, kompensasi, manajemen kinerja atau pengembangan didukung dan diaktifkan secara digital dan dengan demikian sering kali mengalami perubahan besar. Digitalisasi praktik HRM yang sedang berlangsung ini pada dasarnya diasumsikan

Teknologi menawarkan peluang besar bagi disiplin ini. Hal ini hadir di seluruh bisnis dan dalam kehidupan sehari-hari dan interaksi karyawan. Dampak dari pertumbuhan yang cepat secara digital berarti bahwa banyak organisasi harus beradaptasi dengan ekspektasi pasar yang baru. Dalam hal SDM, teknologi membantu dalam semua proses mulai dari perekrutan hingga fungsi pensiun dan telah mengubah cara karyawan dan manajer mendapatkan akses ke data SDM secara drastis. Para pemimpin SDM menghadapi tantangan dalam menggunakan teknologi dalam perspektif SDM untuk menghubungkan dan memberi informasi kepada karyawan. HR-IT telah mencapai banyak hal penting saat ini karena penggunaannya yang signifikan dalam organisasi untuk meningkatkan produktivitas dengan memaksimalkan nilai karyawan organisasi di era digital, sangat penting untuk melatih SDM berdasarkan kemampuan untuk menangani informasi dalam jumlah besar dan kemudian mentransfer informasi yang sama, setelah memproses dan mengemas ulang informasi, secara efisien, lebih cepat dan efektif. Dengan adanya teknologi informasi dan komunikasi (TIK), dunia menjadi semakin kecil (Bhanu Prakash et al., 2019).

e-HRM (Electronic Human Resource Management) adalah penggunaan teknologi berbasis web untuk menyediakan layanan dan praktik HRM dalam organisasi perusahaan.

Hal ini mencakup e-rekrutmen dan e-learning, bidang HRM pertama yang memanfaatkan teknologi berbasis web secara ekstensif. Dari dasar ini, e-HRM telah berkembang untuk merangkul penyampaian semua kebijakan dan strategi SDM secara virtual. Dalam sistem e-HRM, manajer lini dapat menggunakan komputer untuk mengatur dan melaksanakan penilaian, program pelatihan dan pengembangan, mengevaluasi biaya tenaga kerja, dan memeriksa indikator pergantian dan ketidakhadiran karyawan. Karyawan juga dapat menggunakan sistem e-HRM untuk merencanakan pengembangan diri mereka, mengajukan promosi, mutasi, rencana pengembangan karir, dan mengakses berbagai informasi mengenai kebijakan dan strategi SDM. e-HRM tidak sama dengan HRIS (Human Resource Information System) yang mengacu pada sistem TIK yang digunakan di dalam departemen SDM. e-HRM pada intinya merupakan pelimpahan fungsi-fungsi SDM kepada manajemen dan karyawan. Mereka mengakses fungsi-fungsi ini biasanya melalui internet dan intranet atau saluran teknologi web lainnya. (Bhanu Prakash et al., 2019).

Menurut Said dan Umachandran, penelitian terbaru menunjukkan bahwa daya saing para pengambil keputusan ketika menangani kualitas aplikasi E-HRM dan layanannya sepenuhnya selaras dengan sumber daya yang digunakan untuk kegiatan penyebaran di mana kualitas dipertahankan dalam bentuk konten, keunggulan kualitas sistem, keunggulan dalam sistem, dan kejelasan. Dalam penelitian mereka tentang virtual reality dan kualitas layanan E-HRM, Jackowska & Luring (2021) menemukan bahwa aplikasi berbasis web VR dengan kualitas konten, sistem, dan kejelasan meningkatkan pengiriman kualitas layanan E-HRM. Dengan cara ini, teknik manajemen kualitas untuk konten dan sistem didukung melalui kualitas layanan E-HRM (Najam et al., 2022).

Menurut Khmour, efektivitas E-HRM secara langsung terkait dengan kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk pencitraan merek perusahaan di mana terdapat efisiensi yang ditunjukkan dari fungsi-fungsi E-HRM, misalnya perekrutan dan seleksi, manajemen kinerja, kompensasi dan tunjangan, hubungan karyawan dan keluhan, pelatihan, dan pengembangan. Dan dalam skenario ini, E-HRM dapat membantu membangun citra merek perusahaan yang kuat dengan merekrut dan melatih karyawan untuk membantu mereka terlibat secara positif dengan organisasi mereka. Sebagaimana dikatakan oleh Küpper dan kawan – kawan. Pencitraan merek perusahaan mengacu pada promosi citra organisasi baik di dalam maupun di luar bisnis. Dalam hal ini, Verčičić mengatakan, fungsi-fungsi MSDM strategis seperti citra pemberi kerja, daya tarik pemberi kerja, produktivitas pemberi kerja, identitas organisasi, budaya organisasi, dan loyalitas merek pemberi kerja, merupakan faktor-faktor yang memengaruhi citra perusahaan, baik dari luar maupun dari dalam (Najam et al., 2022).

E-HRM dapat membentuk organisasi dengan lebih baik dengan sumber daya manusia yang tersedia di dalam organisasi. e-HRM merupakan cara untuk melaksanakan HRM dan juga merupakan cara untuk memikirkan dan mengimplementasikan strategi, kebijakan, dan praktik-praktik HRM. Dengan mengikuti arah e-HRM tertentu, sebuah organisasi berharap dapat mencapai tujuan tertentu: seperti peningkatan orientasi strategis SDM, peningkatan fokus dan kepuasan klien, dan penurunan biaya atau peningkatan efisiensi. Perusahaan-perusahaan menyadari fakta bahwa sumber daya manusia telah berubah dari faktor biaya menjadi faktor keberhasilan. e-HRM adalah alat berbasis web untuk mengotomatisasi dan mendukung proses SDM (Bhanu Prakash et al., 2019).

Ada tiga tingkatan e-HRM. Masing-masing dijelaskan sebagai operasional, relasional, dan transformasional. e-HRM operasional berkaitan dengan fungsi administratif - penggajian dan data pribadi karyawan. HRD relasional berkaitan dengan mendukung proses bisnis melalui pelatihan, rekrutmen, manajemen kinerja, dan sebagainya. HRD transformasional berkaitan dengan aktivitas HR strategis seperti manajemen pengetahuan, re-orientasi strategis, dan sebagainya (Bhanu Prakash et al., 2019).

SIMPULAN

Sumber daya manusia (SDM), sumber daya utama bisnis dalam ekonomi pengetahuan, menjadi semakin penting bagi bisnis. Bisnis secara bertahap mulai menyadari signifikansi dan perannya, dan mereka mengangkatnya ke tingkat yang sebelumnya tidak pernah terdengar. Dalam hal pencapaian tujuan pengembangan strategis organisasi, HRM berfungsi sebagai dukungan dasar dan jaminan yang kuat untuk keberlangsungan eksistensi, inovasi, dan pertumbuhan organisasi. Namun, digital teknologi, sebuah teknologi terobosan, menunjukkan "kebijaksanaan manusia" semakin sering. Inovasi dan penerapannya yang berkelanjutan di berbagai industri telah meningkatkan keuntungan ekonomi masyarakat secara keseluruhan dan mempercepat pembangunan sosial. Status penelitian dan pengembangan AI dalam kaitannya dengan HRM perusahaan dirangkum dalam artikel ini, yang juga membahas masalah HRM dari perspektif konsep manajemen, metode manajemen, dan konten manajemen. Sistem integrasi data SDM berdasarkan model semantik tersembunyi disarankan dalam artikel ini untuk mengatasi rendahnya tingkat integrasi data mentah SDM (Xie, 2022). Dengan demikian sangat signifikan bila teknologi digital menjadi medium penguatan teknologi tata kelola sdm di suatu korporasi.

DAFTAR PUSTAKA

- 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).
- Lalić, D., Bošković, D., Milić, B., Havzi, S., & Spajić, J. (2020). Virtual and Augmented Reality as a Digital Support to HR Systems in Production Management. *IFIP Advances in Information and Communication Technology*, 591 IFIP, 469–478. https://doi.org/10.1007/978-3-030-57993-7_53
- Maria, M. (2020). Digitalization of HRM: A study of success factors and consequences in the last decade. August, 93. https://essay.utwente.nl/82872/1/Mosca_MA_BMS.pdf
- Najam, Z., Nisar, Q. A., Hussain, K., & Nasir, S. (2022). Enhancing Employer Branding through Virtual Reality: The role of E-HRM Service Quality and HRM Effectiveness in the Hotel Industry of Pakistan. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism*, 11(2), 69–89.
- Rizal, M., Saputra, dani nur, & lis hafrida. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Setiawan, T., & Putro, F. H. A. (2021). Optimasi Ekonomi Less Contact Melalui Teknik Digital Marketing Pada Industri Umkm Di Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali. ... *Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 03(04), 33–48. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/574%0Ahttps://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/download/574/483>
- 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>
- Xie, F. (2022). Human Resource Data Integration System Based on Artificial Intelligence Environment. *Journal of Environmental and Public Health*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/1650583>