



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 9633- 9643

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

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

## Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Implementasi, Dan Tantangan Di Era Digital

Niken Herawati<sup>1✉</sup>, Ade Sri Mulyani<sup>2</sup>, Asrah Tandirerung Ranteallo<sup>3</sup>

(1),(2) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Bina Sarana Informatika

(3) Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Bina Sarana Informatika

Email : [niken.nhr@bsi.ac.id](mailto:niken.nhr@bsi.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Artikel ini membahas konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Melalui pendekatan teoretis dan praktis, artikel ini menguraikan fungsi-fungsi utama MSDM, tantangan dalam implementasi, serta relevansi MSDM di era digital saat ini. Tujuan dari artikel ini adalah untuk memberikan wawasan mengenai pentingnya MSDM dalam mendukung kinerja organisasi yang efektif dan efisien. Kinerja organisasi yang efektif dan efisien merupakan tujuan utama dari manajemen organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya yang ada, baik manusia, waktu, maupun aset, digunakan dengan optimal guna mencapai tujuan strategis. Efektivitas berfokus pada pencapaian tujuan, sementara efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara ekonomis untuk mencapai hasil yang maksimal. Kinerja organisasi yang efektif dan efisien dicapai melalui kombinasi dari berbagai faktor seperti visi dan tujuan yang jelas, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, penggunaan teknologi yang tepat, serta proses bisnis yang efisien. Pengambilan keputusan berbasis data, pengelolaan anggaran yang baik, serta evaluasi kinerja secara berkala juga memainkan peran penting dalam memastikan bahwa organisasi terus bergerak maju dengan penggunaan sumber daya yang optimal. Pemimpin yang kuat dan budaya organisasi yang mendukung efektivitas dan efisiensi akan membantu memastikan bahwa semua elemen ini bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Organisasi, Digitalisasi, Kinerja, Pengembangan*

## Abstract

This article discusses the concept of human resource management (HRM) which is one of the key factors in achieving competitive advantage of an organization. Through theoretical and practical approaches, this article outlines the main functions of HRM, challenges in implementation, and the relevance of HRM in today's digital era. The purpose of this article is to provide insight into the importance of HRM in supporting effective and efficient organizational performance. Effective and efficient organizational performance is the main goal of organizational management to ensure that existing resources, whether human, time, or assets, are used optimally to achieve strategic goals. Effectiveness focuses on achieving goals, while efficiency relates to the economical use of resources to achieve maximum results. Effective and efficient organizational performance is achieved through a combination of factors such as clear vision and goals, quality human resource management, use of appropriate technology, and efficient business processes. Data-based decision making, good budget management, and periodic performance evaluations also play an important role in ensuring that the organization continues to move forward with optimal use of resources. Strong leaders and an organizational culture that supports effectiveness and efficiency will help ensure that all these elements work synergistically to achieve the organization's long-term goals.

Keyword: *Human Resource Management, Organization, Digitalization, Performance, Development*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan elemen krusial dalam menjalankan sebuah organisasi yang efektif dan efisien. Fungsi utama MSDM mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga retensi karyawan. Di era digital ini, MSDM dihadapkan dengan tantangan besar, terutama dalam menyesuaikan strategi manajemen tradisional dengan perubahan teknologi dan dinamika tempat kerja yang berkembang. Implementasi MSDM yang optimal dimulai dengan perencanaan sumber daya manusia yang tepat. Perusahaan harus mampu memprediksi kebutuhan SDM di masa depan berdasarkan perkembangan bisnis, tren industri, serta perubahan demografis dan teknologi. Perencanaan ini mencakup penentuan jumlah dan keterampilan yang dibutuhkan serta strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seperti rekrutmen, pelatihan, atau alih tugas karyawan.

Salah satu aspek penting dalam MSDM adalah menemukan dan merekrut talenta yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi harus didasarkan pada kriteria yang jelas, dengan menggunakan berbagai metode seleksi yang valid dan relevan seperti wawancara berbasis kompetensi, penilaian psikologis, dan tes keterampilan. Pengembangan keterampilan karyawan merupakan kunci agar perusahaan tetap kompetitif. Perusahaan perlu menyediakan program pelatihan berkelanjutan yang

tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan soft skills, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen waktu. Evaluasi kinerja yang terstruktur dan objektif sangat penting untuk memastikan karyawan berkontribusi sesuai harapan organisasi. Proses evaluasi harus transparan dan memberikan umpan balik konstruktif bagi karyawan, sehingga mereka memahami area yang perlu diperbaiki dan target yang harus dicapai. Setelah menginventori staff saat ini dan memiliki informasi tentang penerimaan masa sebelumnya, perpindahan, dan pengurangan, langkah selanjutnya dalam peramalan SDM adalah memproyeksikan perubahan inventori tersebut untuk masa datang (Priyono, 2010).

Untuk meningkatkan motivasi dan retensi karyawan, MSDM harus merancang sistem kompensasi yang kompetitif dan adil. Selain gaji yang sesuai dengan pasar, tunjangan, insentif, dan program kesejahteraan karyawan juga perlu dipertimbangkan untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Pengembangan talenta karyawan adalah salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar mereka dapat berkontribusi lebih baik bagi organisasi. Konsep MSDM sebagai asset strategis, memiliki implikasi baik pada karakteristik maupun sistem yang ada dalam organisasi (Kasmawati, 2018).

Pengembangan talenta yang efektif juga meningkatkan kepuasan kerja, retensi, serta menciptakan karyawan yang siap untuk posisi kepemimpinan di masa depan. Perubahan yang cepat dalam dunia bisnis, terutama didorong oleh teknologi dan disrupsi pasar, menuntut para pemimpin untuk menjadi adaptif dan fleksibel. Pemimpin masa depan harus mampu mengubah strategi dan pendekatan mereka dengan cepat untuk menanggapi perubahan yang tak terduga, seperti pandemi global, inovasi teknologi, atau perubahan ekonomi.

Kepemimpinan masa depan akan ditandai oleh perubahan paradigma yang signifikan, seiring dengan perkembangan teknologi, perubahan demografi, globalisasi, dan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Pemimpin di masa depan akan dituntut untuk beradaptasi dengan berbagai tantangan baru dan memimpin dengan cara yang lebih inklusif, fleksibel, serta didukung oleh kecerdasan emosional dan teknologi digital. Perubahan yang cepat dalam dunia bisnis, terutama didorong oleh teknologi dan disrupsi pasar, menuntut para pemimpin untuk menjadi adaptif dan fleksibel. Pemimpin masa depan harus mampu mengubah strategi dan pendekatan mereka dengan cepat untuk menanggapi perubahan yang tak terduga, seperti pandemi global, inovasi teknologi, atau perubahan ekonomi.

Memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas tenaga kerja telah menjadi strategi kunci dalam banyak organisasi modern. Teknologi tidak hanya membantu mempercepat proses kerja, tetapi juga memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja lebih cerdas, fleksibel, dan efisien. Dalam era digital saat ini, berbagai teknologi dapat digunakan untuk memberdayakan karyawan, mengoptimalkan alur kerja, serta meningkatkan hasil kinerja.

Tujuan artikel ini adalah membahas bagaimana MSDM dapat diimplementasikan secara optimal dalam organisasi dan bagaimana organisasi dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas tenaga kerja. Dalam era digitalisasi dan globalisasi saat ini, teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi bagian integral dari kehidupan manusia (Sudiantini et al., 2023).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif mencontohkan pendekatan yang berbeda untuk penyelidikan akademis dari metode kuantitatif (Rizal et al., 2018). Pendekatan ini berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial atau perilaku manusia melalui analisis naratif, wawancara, atau observasi. Pendekatan ini sering digunakan untuk penelitian yang eksploratif atau deskriptif. Konkretnya penelitian ini dilakukan dengan kajian pustaka. Kajian pustaka (literature review) adalah bagian penting dalam penelitian ilmiah yang berfungsi untuk memahami perkembangan terbaru dalam topik penelitian, menemukan celah penelitian, serta menempatkan studi yang sedang dilakukan dalam konteks akademik yang lebih luas. Dalam kajian pustaka, peneliti mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang sedang dibahas.

Sumber data dalam kajian pustaka sangat penting untuk mendukung argumen dan memberikan dasar teoretis serta empiris bagi penelitian. Sumber data ini mencakup berbagai jenis referensi ilmiah yang digunakan peneliti untuk mengkaji, membandingkan, dan menganalisis penelitian sebelumnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Definisi dan Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja organisasi agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa konsep dasar dalam MSDM antara lain:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Perencanaan tenaga kerja mencakup analisis kebutuhan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan serta menentukan langkah-langkah untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Perencanaan tenaga kerja adalah proses strategis yang dilakukan perusahaan untuk memastikan tersedianya jumlah dan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi saat ini dan di masa mendatang. Perencanaan ini mencakup analisis mendalam terhadap kebutuhan tenaga kerja dan menentukan langkah-langkah untuk memenuhi kebutuhan tersebut secara efektif dan efisien. Menganalisis rencana bisnis dan strategi jangka panjang perusahaan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja. Proses perencanaan SDM untuk masa kini dan masa datang sangat dipengaruhi oleh dua faktor penentu, yakni faktor internal dan faktor eksternal perusahaan(Sunarto, 2010).

Apakah perusahaan berencana untuk ekspansi, memperkenalkan teknologi baru, atau memperluas lini produk? Semua ini memengaruhi jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan. Menyusun perkiraan berapa banyak tenaga kerja yang dibutuhkan dalam periode waktu tertentu. Prediksi ini didasarkan pada proyeksi penjualan, produksi, atau proyek bisnis lainnya yang memerlukan tambahan sumber daya manusia.

Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek organisasi, termasuk dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM). Perencanaan SDM di era digital tidak hanya mencakup aspek tradisional seperti perekrutan, pelatihan, dan manajemen kinerja, tetapi juga berfokus pada adaptasi terhadap teknologi, peningkatan keterampilan digital, serta pengembangan budaya organisasi yang agile dan inovatif. Perusahaan yang berhasil menyesuaikan strategi SDM mereka dengan perubahan teknologi akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar. Teknologi digital seperti kecerdasan buatan (AI), otomatisasi, big data, dan cloud computing telah mengubah cara perusahaan mengelola sumber daya manusia. Teknologi ini memungkinkan perencanaan SDM yang lebih efisien, adaptif, dan berbasis data. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan sangatlah penting. Untuk mempengaruhi budaya perusahaan dan memberikan panduan yang diperlukan untuk memenuhi tujuan MSDM(Pijasari et al., 2023).

Pemanfaatan Big Data dan Analitik SDM: Data menjadi elemen penting dalam perencanaan SDM. Perusahaan menggunakan big data dan analitik SDM untuk mengidentifikasi tren tenaga kerja, memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, dan membuat keputusan berbasis data terkait perekrutan, pelatihan, dan

pengelolaan kinerja. Manajemen SDM perlu membuat model dan proses untuk mencapai ketangkasan, efektivitas, dan daya saing global(Darmawan et al., 2012).

Otomatisasi Proses SDM: Banyak proses SDM yang kini diotomatisasi, mulai dari perekrutan, onboarding, manajemen gaji, hingga evaluasi kinerja. Sistem manajemen SDM berbasis teknologi memungkinkan perusahaan untuk mengelola karyawan dengan lebih efisien dan akurat, sehingga mengurangi kesalahan manusia dan meningkatkan produktivitas. Penggunaan AI dalam Rekrutmen dan Seleksi: Teknologi AI digunakan untuk menyaring CV, melakukan wawancara awal, dan memprediksi kesesuaian kandidat dengan posisi tertentu. AI juga dapat membantu mengidentifikasi kandidat dengan keahlian yang tepat berdasarkan analisis data.

#### b. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua tahap penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang bertujuan untuk menemukan, menarik, dan memilih kandidat yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses ini sangat penting karena menentukan kualitas tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan menjalankan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memperoleh kandidat yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai untuk posisi yang dibutuhkan. Rekrutmen adalah tahap awal dalam mendapatkan calon karyawan. Tujuan utama dari rekrutmen adalah untuk menarik sebanyak mungkin kandidat yang memenuhi kualifikasi dan tertarik untuk bergabung dengan perusahaan. Rekrutmen dapat dilakukan baik secara internal (dari dalam organisasi) maupun eksternal (dari luar organisasi).

Sumber rekrutmen dapat berasal dari dua saluran utama: Rekrutmen Internal: Melibatkan perekrutan dari dalam organisasi. Ini bisa berupa promosi atau transfer karyawan yang sudah ada untuk mengisi posisi yang tersedia. Kelebihannya adalah karyawan internal sudah memahami budaya organisasi dan dapat meningkatkan moral karyawan. Namun, kekurangannya adalah terbatasnya pilihan kandidat. Rekrutmen Eksternal: Melibatkan pencarian kandidat dari luar perusahaan. Sumber eksternal dapat mencakup iklan pekerjaan di media cetak atau online, situs lowongan pekerjaan, agensi rekrutmen, rekrutmen kampus, atau melalui media sosial dan situs jaringan profesional seperti LinkedIn.

Proses rekrutmen dan seleksi adalah kunci dalam memastikan bahwa perusahaan dapat menemukan dan memilih karyawan yang memiliki keterampilan, sikap, dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan menjalankan

proses ini secara sistematis dan berbasis data, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut akan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Proses yang efektif juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang diinginkan oleh talenta terbaik

c. Pelatihan dan Pengembangan

Pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan menjadi penting dalam menghadapi perubahan teknologi dan kebutuhan pasar. Di era digital yang berkembang pesat, perusahaan menghadapi tantangan yang terus meningkat dalam hal persaingan, perubahan kebutuhan pasar, dan perkembangan teknologi. Untuk tetap relevan dan kompetitif, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan yang berkelanjutan. Pelatihan ini tidak hanya membantu karyawan meningkatkan kualifikasi profesional mereka, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi perubahan dalam dunia kerja yang semakin terdigitalisasi.

Perubahan teknologi dan kebutuhan pasar telah mengubah cara perusahaan beroperasi dan mengelola bisnis mereka. Karyawan perlu terus meningkatkan keterampilan mereka agar dapat beradaptasi dengan perkembangan ini. Menghadapi Disrupsi Teknologi: Teknologi terus berkembang dengan cepat, dari otomatisasi hingga kecerdasan buatan (AI). Karyawan harus memahami teknologi baru dan bagaimana mengintegrasikannya ke dalam pekerjaan mereka untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Pelatihan memungkinkan karyawan belajar keterampilan teknis baru yang dibutuhkan untuk mengoperasikan atau beradaptasi dengan teknologi ini.

Perubahan Kebutuhan Pasar: Konsumen dan industri terus berubah seiring dengan tren dan inovasi baru. Pelatihan karyawan memungkinkan perusahaan menyesuaikan penawaran produk dan layanan mereka dengan perubahan kebutuhan pasar dan ekspektasi pelanggan, serta memberikan respon yang cepat dan tepat terhadap dinamika industri. Peningkatan Produktivitas dan Kinerja: Pelatihan yang tepat tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga membantu mereka bekerja lebih efisien. Karyawan yang terampil akan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Pengembangan Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan: Melalui pelatihan, perusahaan dapat membina karyawan dengan potensi kepemimpinan. Ini penting untuk perencanaan suksesi, di mana karyawan siap mengambil peran

kepemimpinan ketika terjadi pergantian posisi atau perluasan bisnis. Retensi dan Motivasi Karyawan: Karyawan yang merasa mereka berkembang secara profesional cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Program pelatihan yang kuat dapat membantu perusahaan mempertahankan talenta terbaik dan mencegah turnover yang tinggi.

## B. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital

Era digital telah mengubah lanskap MSDM secara signifikan. Beberapa tantangan yang dihadapi MSDM di era ini mencakup:

### a. Digitalisasi Proses Rekrutmen dan Seleksi

Teknologi seperti kecerdasan buatan dan big data telah mulai digunakan dalam proses rekrutmen, namun demikian tantangan muncul dalam hal akurasi serta isu-isu etika. Digitalisasi telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk cara perusahaan merekrut dan menyeleksi karyawan. Proses rekrutmen dan seleksi yang sebelumnya dilakukan secara manual kini semakin banyak yang memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan jangkauan. Digitalisasi tidak hanya mempermudah perekrut dalam menemukan kandidat yang sesuai, tetapi juga memberikan pengalaman yang lebih baik bagi para pelamar. Apabila organisasi memperhatikan dan dapat memberikan kebutuhan segala kebutuhan karyawan, maka dalam diri karyawan yang bersangkutan akan mempunyai perasaan senang dan gembira lahir batin dalam menghadapi pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Tsauri, 2013).

Sebelumnya, informasi lowongan pekerjaan disebarkan melalui iklan cetak di koran atau majalah. Kini, dengan bantuan internet, perusahaan dapat mempublikasikan lowongan pekerjaan secara cepat melalui berbagai platform online, seperti situs web perusahaan, situs lowongan kerja (seperti Indeed, JobStreet, dan LinkedIn), dan media sosial. Keuntungan dari penyebaran digital ini adalah: Jangkauan yang lebih luas: Informasi lowongan dapat menjangkau calon pelamar di seluruh dunia, memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan lebih banyak kandidat potensial. Hemat biaya dan waktu: Digitalisasi menghilangkan biaya iklan cetak dan memungkinkan perusahaan untuk memperbarui informasi lowongan dengan cepat dan mudah.

### b. Manajemen Tenaga Kerja Jarak Jauh (Remote Working)

Pandemi COVID-19 mempercepat peralihan ke model kerja jarak jauh, yang menuntut MSDM untuk beradaptasi dalam mengelola tenaga kerja yang tersebar di

berbagai lokasi geografis. Perkembangan teknologi digital telah memungkinkan perubahan signifikan dalam cara organisasi bekerja, termasuk munculnya tenaga kerja jarak jauh (remote working). Pekerja tidak lagi harus datang ke kantor untuk menjalankan tugas mereka, melainkan dapat bekerja dari mana saja selama ada koneksi internet yang memadai. Tren ini semakin berkembang terutama pasca pandemi COVID-19, yang memaksa banyak perusahaan untuk beralih ke model kerja jarak jauh guna mempertahankan operasional bisnis. Manajemen tenaga kerja jarak jauh memerlukan pendekatan yang berbeda dibandingkan dengan tenaga kerja konvensional di kantor. Organisasi perlu mengadopsi strategi yang memungkinkan karyawan untuk tetap produktif, termotivasi, dan terhubung, meskipun mereka bekerja dari lokasi yang berbeda.

Teknologi memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan manajemen tenaga kerja jarak jauh. Alat seperti Microsoft Teams, Slack, dan Zoom menjadi fondasi utama dalam komunikasi dan kolaborasi bagi tim jarak jauh. Fitur seperti pesan instan, konferensi video, dan berbagi layar membantu tim bekerja sama secara efektif tanpa harus bertemu secara fisik. Aplikasi manajemen proyek seperti Trello, Asana, dan Monday.com memungkinkan pemantauan pekerjaan secara terorganisir. Setiap tugas dapat dilacak secara individual, dan manajer dapat memberikan umpan balik langsung pada setiap langkah pekerjaan. Alat ini juga membantu dalam perencanaan proyek jangka panjang dan memastikan semua tim tetap pada jalur yang sama. Dalam era digitalisasi dan globalisasi saat ini, teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi bagian integral dari kehidupan manusia (Sudiantini et al., 2023).

Penyimpanan berbasis cloud seperti Google Drive, Dropbox, dan OneDrive memungkinkan karyawan mengakses dan berbagi file kapan saja dan dari mana saja. Cloud storage memastikan bahwa dokumen dan informasi penting tersedia secara real-time untuk semua anggota tim, sehingga mencegah penundaan karena keterbatasan akses. Beberapa perusahaan menggunakan alat pengelolaan waktu dan produktivitas untuk memantau jam kerja karyawan, terutama dalam pekerjaan yang bersifat teknis atau berulang. Alat seperti Time Doctor atau Hubstaff memungkinkan manajer untuk melacak aktivitas karyawan, memastikan bahwa mereka bekerja secara produktif selama jam kerja yang ditentukan.

Manajemen tenaga kerja jarak jauh menjadi semakin relevan di era digital, di mana teknologi memungkinkan pekerjaan dilakukan dari mana saja. Untuk memastikan keberhasilan model kerja ini, perusahaan perlu mengadopsi strategi

manajemen yang mencakup penggunaan teknologi, komunikasi yang efektif, dan fokus pada kesejahteraan karyawan. Meskipun ada tantangan, jika dikelola dengan baik, tenaga kerja jarak jauh dapat meningkatkan produktivitas, kesejahteraan karyawan, serta memperluas akses perusahaan terhadap talenta global.

c. Pengembangan SDM dalam Konteks Teknologi

Karyawan perlu terus dikembangkan keterampilannya agar mampu menghadapi perkembangan teknologi yang cepat. Perusahaan harus berinvestasi dalam pelatihan digital. Di era digital yang terus berkembang, pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks teknologi menjadi prioritas bagi banyak organisasi yang ingin tetap kompetitif. Teknologi tidak hanya mengubah cara kita bekerja, tetapi juga mempercepat perubahan dalam dunia bisnis. Akibatnya, SDM harus beradaptasi dengan cepat dan meningkatkan keterampilan mereka untuk memenuhi tuntutan teknologi baru. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM yang mengintegrasikan teknologi secara efektif akan memastikan bahwa organisasi tetap produktif dan inovatif.

Pengembangan SDM yang berbasis teknologi memungkinkan organisasi untuk mempercepat inovasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Teknologi yang terus berkembang—seperti kecerdasan buatan (AI), big data, cloud computing, Internet of Things (IoT), dan otomatisasi—mengharuskan karyawan untuk terus mengasah keterampilan baru agar dapat memanfaatkan potensi teknologi secara maksimal.

## SIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek fundamental dalam memastikan kesuksesan organisasi. Di era digital ini, fungsi MSDM harus mampu beradaptasi dengan teknologi modern dan menghadapi tantangan global yang semakin kompleks. Dengan demikian, perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif yang kuat. Di era teknologi, karyawan membutuhkan keterampilan digital untuk menggunakan berbagai alat dan sistem baru yang diadopsi oleh organisasi. Ini termasuk pemahaman tentang analitik data, pemrograman, keamanan siber, dan keterampilan kolaborasi digital. Keterampilan ini menjadi semakin penting di berbagai sektor, tidak hanya di bidang teknologi tetapi juga di sektor seperti kesehatan, manufaktur, dan layanan keuangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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
- Kasmawati, K. (2018). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6864>
- Pijasari, V., Tren Sumber Daya Manusia, M., Talenta, P., Rentensi Karyawan Alvina Dwi Suwandita, D., Eka Diani Prasetyowati, A., Isa Anshori, M., Trunojoyo Madura Alamat, U., Raya Telang, J., Box, P., Kamal, K., & Jawa Timur, B. (2023). Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 97–111. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i4.2161>
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *¥Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).
- Rizal, M., Saputra, dani nur, & lis hafrida. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- 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>
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).