



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 4073-4080

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

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

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Wawan Saputra

Universitas Bina Sarana Informatika

Email: wawan.wsa@bsi.ac.id

Abstrak

Artikel ini mengkaji implementasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan dampaknya terhadap fungsi manajemen SDM di berbagai organisasi dan perusahaan. Dengan memanfaatkan TIK, manajemen SDM telah bertransformasi dari fokus administratif menjadi lebih strategis. Namun, terdapat tantangan dan kritik yang muncul seiring dengan penerapan TIK, termasuk masalah keamanan, pengembangan SDM yang tidak menyeluruh, dan potensi kehilangan nilai-nilai kemanusiaan. Artikel ini menyarankan bahwa penggunaan TIK dalam manajemen SDM harus diimbangi dengan peningkatan keamanan sistem, pengembangan SDM yang holistik, dan pemeliharaan hubungan emosional antara manajer dan bawahan.

Kata Kunci: *TIK, Manajemen SDM, Keamanan*

Abstract

This article examines the implementation of Information and Communication Technology (ICT) in human resource management (HRM) and its impact on HRM functions in various organizations and companies. By leveraging ICT, HRM has transformed from an administrative focus to a more strategic one. However, challenges and criticisms have emerged alongside the adoption of ICT, including security issues, incomplete human resource development, and the potential loss of human values. This article suggests that the use of ICT in HRM should be balanced with enhanced system security, comprehensive human resource development, and the maintenance of emotional relationships between managers and subordinates.

Keywords: *ICT, HRM, Security*

PENDAHULUAN

Di tengah kemajuan teknologi yang semakin canggih, integrasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi topik yang mendapatkan perhatian luas dalam literatur manajemen. TIK menawarkan berbagai alat dan platform yang dapat mempercepat dan mempermudah proses manajerial, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi. Namun, pentingnya TIK dalam manajemen SDM tidak hanya terletak pada peningkatan efisiensi operasional, tetapi juga pada potensinya untuk mengubah cara organisasi mengelola dan mengembangkan talenta mereka.

Pentingnya masalah ini terlihat jelas dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, di mana SDM yang berkualitas menjadi faktor kunci dalam memperoleh keunggulan kompetitif. Dalam hal ini, TIK berperan sebagai enabler yang memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi, merekrut, dan mempertahankan talenta terbaik. Namun, meskipun potensi besar yang ditawarkan oleh TIK, masih terdapat pertanyaan signifikan mengenai bagaimana penerapannya dapat dioptimalkan untuk mendukung fungsi-fungsi manajemen SDM.

Kesenjangan dalam literatur terutama terlihat dalam keterbatasan penelitian yang menyeluruh mengenai dampak TIK terhadap semua aspek manajemen SDM. Banyak studi telah fokus pada aspek tertentu, seperti rekrutmen atau pelatihan, namun sedikit yang mengeksplorasi bagaimana TIK mempengaruhi manajemen SDM secara keseluruhan, termasuk aspek-aspek seperti kepuasan kerja, retensi karyawan, dan pengembangan kepemimpinan.

Selain itu, terdapat kekhawatiran bahwa penerapan TIK dalam manajemen SDM dapat mengurangi interaksi manusia yang merupakan inti dari manajemen SDM yang efektif. Teknologi dapat memfasilitasi komunikasi dan proses, tetapi tidak dapat menggantikan nilai-nilai kemanusiaan seperti empati, pengertian, dan motivasi yang diperlukan untuk membangun hubungan kerja yang kuat.

Dalam konteks yang lebih luas, masalah ini juga berkaitan dengan perubahan paradigma dalam manajemen SDM dari pendekatan tradisional yang bersifat administratif dan operasional menjadi pendekatan yang lebih strategis dan integratif. TIK telah menjadi katalis dalam transisi ini, namun masih terdapat pertanyaan tentang bagaimana teknologi dapat diintegrasikan dengan cara yang mempertahankan dan meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dalam manajemen SDM.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa TIK memiliki potensi untuk meningkatkan proses manajemen SDM, namun sering kali terbatas pada kasus-kasus

tertentu atau aspek-aspek spesifik dari manajemen SDM. Terdapat kebutuhan untuk penelitian yang lebih komprehensif yang dapat mengintegrasikan berbagai temuan ini dalam kerangka kerja yang lebih luas dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana TIK dapat diintegrasikan secara efektif dalam manajemen SDM.

Kajian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengeksplorasi tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam penerapan TIK dalam manajemen SDM. Tantangan-tantangan ini termasuk masalah keamanan data, privasi karyawan, dan risiko dari sistematisasi yang berlebihan yang dapat mengurangi fleksibilitas dan kreativitas dalam pengelolaan SDM.

Lebih lanjut, penelitian ini akan mengevaluasi bagaimana TIK dapat mendukung pengembangan SDM yang holistik, yang tidak hanya fokus pada pengembangan keterampilan teknis tetapi juga pada aspek-aspek seperti kecerdasan emosional, kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini penting untuk memastikan bahwa penerapan TIK dalam manajemen SDM tidak hanya menghasilkan karyawan yang kompeten secara teknis, tetapi juga individu yang seimbang dan berkembang secara penuh.

Dengan mempertimbangkan perubahan lingkungan kerja yang dinamis dan sering kali tidak terduga, penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana TIK dapat membantu organisasi untuk menjadi lebih tangkas dan adaptif dalam mengelola SDM. Ini termasuk kemampuan untuk merespons dengan cepat terhadap perubahan pasar, teknologi, dan kebutuhan karyawan.

Akhirnya, penelitian ini akan mengusulkan kerangka kerja strategis untuk penerapan TIK dalam manajemen SDM yang mempertimbangkan faktor-faktor di atas. Kerangka kerja ini akan dirancang untuk membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang tepat terkait dengan investasi TIK dalam manajemen SDM, dengan tujuan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal sambil mempertahankan komitmen terhadap nilai-nilai kemanusiaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam bagaimana teknologi informasi dan komunikasi (TIK) diintegrasikan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan implikasinya terhadap praktik manajemen SDM. Pendekatan kualitatif dipilih karena kemampuannya untuk mengeksplorasi persepsi, sikap, dan motivasi subjek penelitian, yang tidak selalu dapat diungkap melalui metode kuantitatif. Data akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam, studi kasus, dan analisis dokumen.

Wawancara mendalam akan dilakukan dengan para profesional SDM, manajer, dan karyawan dari berbagai organisasi yang telah mengimplementasikan TIK dalam manajemen SDM mereka. Wawancara ini akan dirancang untuk menggali pengalaman subjektif mereka, pemahaman tentang perubahan yang diakibatkan oleh TIK, dan persepsi tentang efektivitas dan tantangan yang dihadapi. Sampel akan dipilih secara purposive untuk memastikan representasi yang luas dari berbagai industri dan ukuran organisasi.

Studi kasus akan digunakan untuk memberikan wawasan mendalam tentang penerapan TIK dalam manajemen SDM di beberapa organisasi terpilih. Studi kasus ini akan mencakup analisis situasi sebelum dan sesudah implementasi TIK, dengan fokus pada perubahan dalam proses dan praktik manajemen SDM. Data untuk studi kasus akan dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumen organisasi, seperti laporan kebijakan SDM, manual prosedur, dan sistem informasi SDM.

Analisis dokumen akan melibatkan pengumpulan dan pemeriksaan materi tertulis yang berkaitan dengan TIK dan manajemen SDM, termasuk kebijakan internal, laporan pelatihan, dan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Dokumen-dokumen ini akan dianalisis untuk memahami bagaimana TIK diintegrasikan dalam kebijakan dan praktik SDM, serta dampak yang dihasilkan terhadap karyawan dan organisasi.

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan analisis tematik, yang melibatkan pengkodean data kualitatif dan pengelompokan kode tersebut ke dalam tema-tema yang muncul. Analisis ini akan membantu dalam mengidentifikasi pola dan tren dalam data, serta memungkinkan peneliti untuk mengembangkan pemahaman yang lebih kaya tentang konteks dan nuansa penerapan TIK dalam manajemen SDM.

Untuk memastikan keandalan dan validitas penelitian, akan dilakukan triangulasi data, yang melibatkan penggunaan beberapa metode dan sumber data untuk memverifikasi temuan. Triangulasi ini akan membantu dalam mengkonfirmasi kebenaran temuan dan meminimalkan bias. Selain itu, penelitian ini akan mengikuti prinsip etika penelitian, termasuk memperoleh persetujuan informasi dari semua peserta dan menjaga kerahasiaan dan anonimitas mereka.

Akhirnya, hasil penelitian ini akan disajikan dalam bentuk narasi yang kaya, menggabungkan kutipan langsung dari peserta untuk mengilustrasikan temuan. Narasi ini akan memberikan konteks dan kedalaman pada data, memungkinkan pembaca untuk memahami pengalaman subjektif peserta dan implikasi praktis dari penerapan TIK dalam manajemen SDM. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang dapat diaplikasikan dan strategi terbaik yang dapat diadopsi oleh organisasi dalam mengintegrasikan TIK ke dalam praktik manajemen SDM mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan TIK dalam manajemen SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek manajemen SDM, termasuk:

- a. Efisiensi operasional: TIK dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional dalam manajemen SDM dengan mengotomatiskan tugas-tugas manual, seperti proses rekrutmen dan onboarding, manajemen kinerja, dan pelatihan. Hal ini dapat menghemat waktu dan biaya bagi organisasi, serta meningkatkan akurasi dan konsistensi data.
- b. Efektivitas: TIK juga dapat meningkatkan efektivitas manajemen SDM dengan menyediakan informasi yang lebih akurat dan komprehensif kepada para profesional SDM. Hal ini dapat membantu mereka untuk membuat keputusan yang lebih baik tentang strategi dan praktik SDM. Selain itu, TIK dapat membantu organisasi untuk menjangkau dan melibatkan karyawan mereka dengan cara yang lebih efektif.
- c. Kualitas: TIK dapat membantu meningkatkan kualitas manajemen SDM dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang lebih relevan dan efektif bagi karyawan. Hal ini dapat membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pembahasan

Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan TIK dalam manajemen SDM memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas manajemen SDM. Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi dalam menerapkan TIK dalam manajemen SDM, termasuk:

- a. Keamanan data: TIK mengumpulkan dan mengelola sejumlah besar data pribadi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan langkah-langkah keamanan yang memadai untuk melindungi data ini.
- b. Privasi karyawan: TIK dapat meningkatkan transparansi dalam manajemen SDM, yang dapat menimbulkan kekhawatiran tentang privasi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa karyawan memahami bagaimana data mereka akan digunakan dan diberikan kesempatan untuk memberikan persetujuan atas penggunaan data mereka.
- c. Sistematisasi yang berlebihan: TIK dapat menyebabkan sistematisasi yang berlebihan dalam manajemen SDM, yang dapat mengurangi fleksibilitas dan kreativitas dalam pengelolaan SDM. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan TIK

dengan cara yang seimbang dan mempertimbangkan kebutuhan karyawan secara individual.

- d. Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, organisasi perlu mengembangkan strategi yang komprehensif untuk penerapan TIK dalam manajemen SDM. Strategi ini harus mencakup pertimbangan-pertimbangan berikut:
- e. Keamanan data: Organisasi perlu menerapkan langkah-langkah keamanan yang memadai untuk melindungi data pribadi karyawan, seperti enkripsi data, kontrol akses, dan pelatihan karyawan tentang keamanan data.
- f. Privasi karyawan: Organisasi perlu memberikan transparansi kepada karyawan tentang bagaimana data mereka akan digunakan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan persetujuan atas penggunaan data mereka.
- g. Sistematisasi yang berlebihan: Organisasi perlu menerapkan TIK dengan cara yang seimbang dan mempertimbangkan kebutuhan karyawan secara individual. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan TIK untuk mendukung, bukan menggantikan, interaksi manusia dalam manajemen SDM.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan TIK dalam manajemen SDM memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, organisasi perlu mengembangkan strategi yang komprehensif untuk penerapan TIK dalam manajemen SDM untuk mengatasi tantangan-tantangan yang ada dan memastikan bahwa TIK digunakan secara efektif dan etis.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini, telah dijelaskan bahwa penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengubah peran dan strategi manajemen SDM. Sebelumnya, manajemen SDM lebih terfokus pada tugas administratif, namun dengan adopsi TIK, peran manajemen SDM telah berkembang menjadi lebih strategis dan terintegrasi dengan teknologi.

Namun, di samping manfaatnya, penerapan TIK dalam manajemen SDM juga menghadapi sejumlah tantangan. Masalah keamanan akses dan sistem yang rentan terhadap kesalahan menjadi perhatian utama dalam mengimplementasikan TIK. Perlindungan data dan sistem keamanan harus menjadi prioritas dalam upaya mengintegrasikan TIK dengan manajemen SDM. Selain itu, pengembangan SDM yang cenderung parsial dan tidak menyeluruh juga menjadi perhatian. Penerapan TIK dalam manajemen SDM harus memperhatikan pengembangan keterampilan teknis dan non-

teknis karyawan secara holistik. Selaras dengan itu, penting untuk memastikan bahwa penerapan TIK tidak mengurangi nilai-nilai kemanusiaan dalam manajemen SDM.

Dalam konteks yang lebih luas, tantangan dalam manajemen sumber daya manusia mencakup peningkatan nilai tambah, daya saing bangsa, dan kemajuan teknologi yang berdampak pada perubahan di industri secara keseluruhan. Tantangan ini membutuhkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang tangguh.

Dalam menghadapi tantangan ini, penting untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan dalam manajemen SDM serta mengadopsi pendekatan yang adaptif dan terintegrasi dalam penerapan TIK. Dalam upaya ini, kolaborasi antara stakeholders, pemimpin organisasi, dan para profesional SDM sangatlah penting.

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang penerapan TIK dalam manajemen SDM dan tantangan yang terkait dengannya. Dengan memahami tantangan ini, kita dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa penerapan TIK dalam manajemen SDM memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan karyawan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang terus berlanjut dan perubahan dalam lingkungan kerja, manajemen SDM harus terus beradaptasi dan memanfaatkan potensi TIK secara optimal. Dengan melakukan hal ini, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan efisiensi, meningkatkan pengembangan SDM, dan mempertahankan nilai-nilai kemanusiaan dalam manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhak, I. (2010). Penerapan ICT dalam Pembelajaran Madrasah dalam Bahan Ajar Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pembelajar. Elibrary Unikom.
- Arikunto, S. (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.
- Fauzia, F., Virantika, A., & Firmansyah, G. (2021). Langkah-Langkah Strategis Pemenuhan Kebutuhan SDM Talenta Digital di Lingkungan Pemerintah Indonesia. Konferensi Nasional Ilmu Komputer (KONIK), 39-46.
- Lasmaya, S. M. (2016a). Pengaruh 1endid Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Manajemen Manajemen*, 10(2), 25-43.
- Sunarsi, D. (2018). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK & KARAKTERISTIKNYA: SEBUAH TINJAUAN. *Strategi Dan Bisnis*, 154-167.
- Akram, M., & Aslam, A. (2022). The Impact of ICT on Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 15(2), 1026-1046.

- Al-Azzawi, A., & Al-Omari, H. (2022). The Impact of ICT on Human Resource Management in the Jordanian Banking Sector. *International Journal of Information Management*, 60, 102435.
- Awan, W. S., & Sulistyawati, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK): Tantangan dan Peluang. *Jurnal Manajemen SDM*, 18(1), 1-11.