

DIGITALISASI PENGELOLAAN SDM DALAM SKENARIO KONTEMPORER

Rulius Surachman¹

¹STIE Aprin Palembang

Email : ruliussurachman@stie-aprin.ac.id

ABSTRACT

Digitalization is changing organizations, where there is a need to understand and explore new capabilities related to digital transformation. The digital world is now firmly embedded in every business. These changes have led the current period to be characterized as the "digital era". Digital technology is also playing an increasingly important role in employees' lives. Therefore, the challenge for HR management is to identify the actual changes caused by digitalization, regarding the attitudes, qualifications, behavior and expectations of younger employees, while still avoiding stereotypes and taking into account the heterogeneity of actual changes. Information about employee work increasingly relies on digital tools and media. Using technology from an HR perspective to connect people and information is a challenge faced by HR managers today. Digitalization of HR has achieved many important things today due to its use by organizations to significantly increase productivity and maximize the value of organizational assets.

Keywords : *Digitalization, HR, Contemporary.*

ABSTRAK

Digitalisasi mengubah organisasi, dimana ada kebutuhan untuk memahami dan mengeksplorasi kemampuan baru yang terkait dengan transformasi digital. Dunia digital kini tertanam kuat dalam setiap bisnis. Perubahan ini telah menyebabkan periode saat ini dicirikan sebagai "era digital". Teknologi digital juga memainkan peran yang semakin penting dalam kehidupan karyawan. Oleh karena itu, tantangan bagi manajemen SDM adalah mengidentifikasi perubahan aktual yang disebabkan oleh digitalisasi, menyangkut sikap, kualifikasi, perilaku, dan ekspektasi karyawan yang lebih muda, namun tetap menghindari stereotip dan mempertimbangkan heterogenitas perubahan aktual. Informasi tentang pekerjaan karyawan semakin bergantung pada alat dan media digital. Menggunakan teknologi dalam perspektif SDM untuk menghubungkan orang dan informasi adalah tantangan yang dihadapi oleh para manajer SDM saat ini. Digitalisasi SDM telah mencapai banyak hal penting saat ini karena penggunaannya oleh organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan memaksimalkan nilai aset organisasi secara signifikan.

Kata Kunci : Digitalisasi, SDM, Kontemporer.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Beberapa organisasi menyebutnya sumber daya manusia sebagai staf atau tenaga kerja atau tenaga atau karyawan, tapi makna dasar tetap sama. Semua orang yang bekerja untuk sebuah organisasi adalah

pekerja. Namun, organisasi dapat memanggil mereka yang melakukan pekerjaan manual sebagai pekerja dan menggambarkan orang lain yang melakukan pekerjaan non-jabatan sebagai staf. Pimpinan sebuah organisasi harus mengelola sumber daya manusia dengan cara yang paling efektif sehingga seorang karyawan mampu bekerja dengan baik demi kepentingan terbaik organisasi dan dalam kepentingan mereka sendiri. Untuk tujuan ini, adalah penting bahwa hubungan personil yang baik perlu diterapkan dengan seluruh tenaga kerja (Tampubolon, 2014).

Untuk melaksanakan proses perubahan melalui inovasi dan untuk mencapai keunggulan bersaing, perusahaan memiliki suber-suniber keunguan kompetitif yang meliputi sumber daya fisik, sumber daya finansial, struktur dan sistem proses orgarusasi, dan sumber daya manusia (SDM). Namun demikian SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif yang itaa karna pengelolaan sumber keunggulan lain secara otomatis memerlukan penanganan dari SDM yang ada.

Keterlibatan SDM sangat menentukan kesuksesan proses perubahan organisasi karena SDM merupakan subyek penting yang akan melaksanakan prosocs perubahan dari hasil dan proses perubahan yang direncanakan. Dalam kondisi inilah diperlukan peran manajer untuk memberikan motivasi bagi bawahannya agar mau terlibat dalam proses perubahan karena manajer dan komitmennya untuk melakukan perubahan dianggap sebagai kunci keberhasilan pelaksanaan program perubahan (Prayitno, 2020).

Transformasi digital 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. Perspektif terhadap studi manajemen sumber daya manusia di era digital ini sedang dieksplorasi dalam penelitian. Studi penelitian ini tidak menjanjikan untuk mengusulkan konsep baru atau menyelidiki hubungan baru tetapi untuk menguji topik yang diteliti sebelumnya dalam konteks baru (Adenuddin Alwy, 2022).

METODE

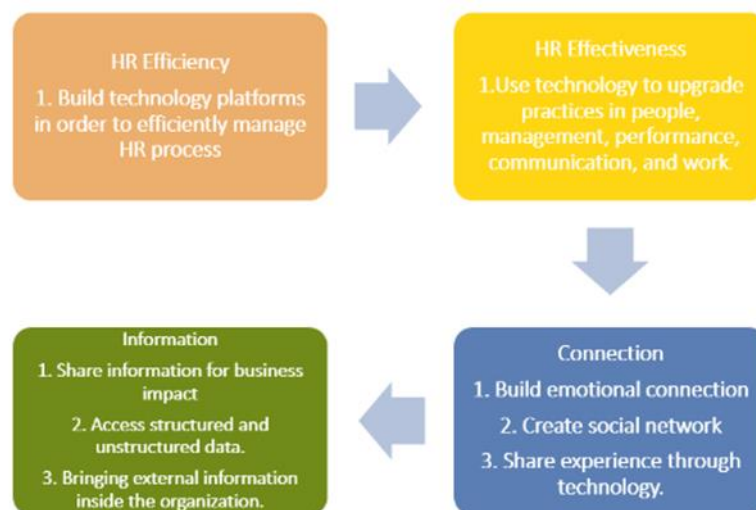
Ada pun jenis penelitian ini adalah studi literatur. Zed dalam penelitian Kartiningsih mengatakan bahwa metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Adenuddin Alwy, 2022). Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat di amati (Suharsaputra, 2012). Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah proses perencanaan sumber daya manusia yang terdiri dari peramalan kebutuhan sumber daya manusia dan perencanaan program sumber daya manusia. Metode penetapan narasumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling yakni sampling data skunder yang berhubungan dengan kajian ini (Hosan & Praptiningsih, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Departemen SDM harus menyambut transformasi digital dalam SDM dan juga harus meningkatkan kebijakan SDM sesuai dengan kebutuhan transformasi digital. Manajemen sumber daya manusia digital menghadapi banyak tantangan dan kesulitan untuk memberikan kualitas kerja terbaik bagi organisasi di seluruh dunia. Untuk mencapai dalam struktur pasar

yang kompetitif, organisasi harus memperluas perdagangan secara global. Sulit bagi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk menyesuaikan diri dengan transformasi digital dan berurusan dengan kompleksitas sambil menggeser proses kerja dan kemajuannya ke platform digital. Sumber Daya Manusia Digital di dunia saat ini memainkan peran penting dalam organisasi dan operasi bisnis lainnya dengan cara menciptakan momentum dan kapabilitas internal.

Motif utama manajer SDM dalam skenario saat ini adalah untuk beradaptasi dengan perubahan struktur pasar bisnis dan untuk menerapkan perubahan yang diperlukan dan meningkatkan kinerja untuk membuat rencana sukses bagi organisasi. Efisiensi HRM akan terlihat melalui proses rekrutmen terutama. Dalam masyarakat yang berbasis internet, akan sangat membantu bagi Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mencoba memahami dan menganalisa hubungan antara Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi. Analisis tersebut harus diimplementasikan dalam SDM untuk meningkatkan kinerja SDM seiring dengan integrasi teknologi Informasi. Adaptasi teknologi digital akan menciptakan keseimbangan yang lengkap antara efisiensi dan aspek inovatif dari setiap organisasi. Karena manajemen Sumber Daya Manusia merupakan unit utama bagi banyak organisasi yang bertanggung jawab untuk merancang struktur organisasi, maka kolaborasi antara keduanya menjadi sangat penting.



Gambar 1. Agenda Digital SDM
Sumber : (Varadaraj & Al Wadi, 2021)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengadaptasi teknologi untuk dapat bertahan di dunia digital yang kompetitif. Manajemen Sumber Daya Manusia harus bertransformasi dari bentuk konvensional ke bentuk digital. Elemen-elemen berikut ini diperlukan untuk melakukan transformasi dalam MSDM (Varadaraj & Al Wadi, 2021).

A. Tenaga kerja digital

Di era milenial, generasi saat ini dianggap sebagai tenaga kerja digital, mereka memiliki perangkat yang terhubung dengan internet dan aplikasi serta layanan berbasis web selalu memikat kehidupan sehari-hari mereka. Dengan memiliki karyawan seperti ini, organisasi harus menjadi digital agar dapat berinteraksi dengan karyawan digital. Oleh karena itu, HRM digital disematkan dengan aplikasi seluler, pemikiran desain, video, ekonomi perilaku, dan penggunaan analisis sistem.

B. Pekerjaan dan tugas digital

Pekerjaan dalam organisasi telah mengalami transformasi besar dengan menggunakan platform digital dalam pekerjaan dan juga manajemen. Setiap organisasi dalam skenario saat ini harus mengintegrasikan digitalisasi dalam proses kerja yang akan membantu mengurangi pekerjaan manual. Organisasi juga perlu menggunakan alat dan media digital untuk terhubung dan berkomunikasi dengan karyawan. Pekerjaan dan tugas dalam organisasi juga perlu diatur secara digital.

C. Manajemen dukungan digital

Hal ini mencakup perencanaan, implementasi, dan penggunaan teknologi digital untuk mendukung aktivitas HRM seperti pemrosesan penggajian, penghargaan dan kompensasi, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, dll.

D. Teknologi SDM yang diperbarui

Terdapat perubahan yang signifikan pada sumber daya manusia konvensional dan perubahan polanya menuju sumber daya manusia digital melalui sistem jaringan berbasis cloud. Bidang sumber daya manusia telah bergeser dari operasi konvensional ke operasi berbasis perangkat seluler. Fungsionalitas sosial dan seluler dianggap sebagai kebutuhan penting untuk seleksi rekrutmen.

KESIMPULAN

Menggunakan teknologi dalam perspektif SDM untuk menghubungkan orang dan informasi adalah tantangan yang dihadapi oleh para manajer SDM saat ini. Digitalisasi SDM telah mencapai banyak hal penting saat ini karena penggunaannya oleh organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan memaksimalkan nilai aset organisasi secara signifikan. Manajemen Sumber Daya Manusia Digital dianggap sebagai kebutuhan dasar dalam aspek organisasi bisnis. Setiap organisasi bisnis memiliki jalan panjang untuk mengadopsi digitalisasi. Digital SDM membantu dalam menjaga hubungan yang kuat antara manajemen dan karyawannya. Hasil dari penelitian ini akan menjadi aspek penting bagi para peneliti untuk mengimplementasikan penelitian lebih lanjut tentang digital SDM. Setiap organisasi harus mengembangkan strategi digitalnya untuk meningkatkan produktivitas. Dalam skenario saat ini, SDM digital dianggap sebagai topik penelitian yang lebih signifikan dan berkembang serta topik penting bagi organisasi bisnis. Dengan menggunakan praktik SDM digital dan melalui media sosial, internet, AI, dan teknologi lainnya, organisasi dapat mempertahankan kinerja dan standar kualitas karyawan demi kelancaran organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Hosan, S. G., & Praptiningsih, M. (2014). Analisis proses perencanaan sumber daya manusia pada PT. Daya Cipta Andalan Persada Surabaya. *Agora*, 2(2), 749–756. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1994/1788>
- 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
- Prayitno, P. R. O. (2020). 255285-Pengelolaan-Sdm-Untuk-Menciptakan-Keungg-74Fe222E. 1–12. <https://media.neliti.com/media/publications/255285-pengelolaan-sdm-untuk-menciptakan-keungg-74fe222e.pdf>
- Sunarto, S. (2010). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (Kunci Keberhasilan

- Organisasi). *Informasi*, 36(2), 1–13. <https://doi.org/10.21831/informasi.v2i2.6197>
- Tampubolon, H. (2014). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*.
- 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>