

## DIGITALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PRAKTIK

Dasmadi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Magister Manajemen Pascasarja Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
Email : dasmadi@unisri.ac.id

### ABSTRACT

*Digitalization is changing organizations in understanding and exploring new skills and capabilities related to digital transformation. Digitalization 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 the lives of employees and HRM, which seems to be affected in various ways. Therefore, the challenge for HRM is to identify the actual changes caused by digital in terms of attitudes, qualifications, behavior and expectations of younger employees, while 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 leaders today. HR-IT has achieved many important things today due to its use by organizations to increase productivity through maximizing the value of the organization's most significant assets, namely employees in the digital era.*

**Keywords :** Digital, Management, SDM, Practice.

### ABSTRAK

Digitalisasi mengubah organisasi dalam memahami dan mengeksplorasi keterampilan dan kemampuan baru yang terkait dengan transformasi digital. Digitalisasi 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 dan HRM, yang tampaknya terpengaruh dalam berbagai cara. Oleh karena itu, tantangan bagi HRM adalah mengidentifikasi perubahan aktual yang disebabkan oleh digital dalam hal 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 pemimpin SDM saat ini. HR-IT telah mencapai banyak hal penting saat ini karena penggunaannya oleh organisasi untuk meningkatkan produktivitas melalui memaksimalkan nilai aset organisasi yang paling signifikan, yaitu karyawan di era digital.

**Kata Kunci :** Digital, Manajemen, SDM, Praktik.

### PENDAHULUAN

Digitalisasi secara signifikan mempengaruhi proses bisnis dan batasan-batasan organisasi. Untuk menghadapi laju digitalisasi yang mengubah organisasi, ada kebutuhan untuk memahami dan mengeksplorasi keterampilan baru dan yang terkait dengan transformasi digital. Perusahaan konsultan manajemen mendorong proses transaksi ini. Untuk

melakukannya, mereka merekrut konsultan dengan keterampilan dan kemampuan yang terkait dengan transformasi digital.

Sukses di dunia digital saat ini merupakan tantangan yang tidak dapat diselesaikan hanya dengan mengonsumsi lebih banyak teknologi, atau seperti yang dikhawatirkan beberapa orang, menggantikan manusia dengan teknologi. Digitalisasi kini telah tertanam kuat dalam setiap bisnis. Namun, meskipun teknologi merupakan bagian integral dari organisasi dan strateginya, karyawanlah yang akan menopang kesuksesan di dunia yang terus menciptakan kembali dirinya sendiri dengan kecepatan yang belum pernah terjadi sebelumnya (Bhanu Prakash et al., 2019).

Konsep HRM elektronik (e-HRM) pada awalnya diterapkan untuk menggambarkan proses digitalisasi di area yang sedang dipertimbangkan, yang mencakup berbagai pendekatan untuk mengintegrasikan mekanisme manajemen personalia dan TIK untuk kelompok sasaran pekerja lini dan pekerja administratif, untuk menciptakan nilai tambah di masing-masing organisasi (Zavyalova et al., 2022).

Selama ini banyak literatur yang membahas vasi digital dalam bisnis, industri, penjualan, dan manajemen organisasi secara keseluruhan, dan jarang sekali membahas perubahan MSDM digital. Di satu sisi, mungkin saja Human Resource Management hanya merupakan fungsi parsial dalam manajemen organisasi, yang sulit untuk menarik perhatian para pemimpin, dan di sisi lain, jarang sekali melibatkan kepentingan bisnis yang mutakhir (Zhang & Chen, 2023). Dalam penelitian ini, beberapa pertanyaan yang layak untuk dianalisis adalah apa yang dimaksud dengan transformasi digital. Faktor-faktor apa saja yang mendorong transformasi digital Human Resources Management.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara naratif dan grafis seperti yang diuraikan di bawah ini. Penjelasan metode penelitian dilakukan dengan urutan tertentu sesuai dengan alur logika peneliti dalam menerjemahkan realitas menjadi sesuatu yang menjadi usulan solusi. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis studi kasus yang dikaitkan dengan metode analisis kualitatif (Cresswell, 2012).

Penelitian menggunakan analisis situasi yang aktual dan faktual, serta pertimbangan-pertimbangan berdasarkan literatur. Tahap kedua dengan menemukan masalah, masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana mengimplementasikan media siber dalam pendidikan ilmu pengetahuan umum. Secara ringkas, pendekatan deskriptif kualitatif perlu menjadi desain pilihan ketika deskripsi langsung dari sebuah fenomena yang diinginkan (Lambert & Lambert, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Konsep Manajemen SDM Digital*

Manajemen SDM digital mengacu pada perencanaan dan jaringan, 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 sangat berubah. Digitalisasi praktik HRM yang sedang berlangsung ini pada dasarnya diasumsikan untuk 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 (Bhanu Prakash et al., 2019).

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 memberikan 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 formasi, secara efisien, lebih cepat dan efektif (Bhanu Prakash et al., 2019). Dengan adanya teknologi informasi dan komunikasi (TIK), dunia menjadi semakin kecil. Merancang aplikasi seluler dan mempertimbangkan pengalaman pengguna secara menyeluruh merupakan disiplin ilmu baru bagi SDM, yang menggabungkan pemikiran desain dengan aplikasi, video, sosial, dan teknologi seluler (Bhanu Prakash et al., 2019).

Digitalisasi (mengacu pada penggunaan media sosial, teknologi cloud, teknologi seluler dan aplikasi seluler SDM) memiliki dampak besar dan positif pada manajemen sumber daya manusia dalam organisasi (saya percaya bahwa digitalisasi telah berdampak positif pada pengembangan SDM). Peserta berbicara tentang cara digitalisasi memudahkan fungsi dan proses manajemen sumber daya manusia (menjadi lebih mudah dan lebih cepat; memungkinkan SDM dalam organisasi untuk meningkatkan prosesnya). Mereka menambahkan bahwa sebagai hasilnya karyawan di departemen sumber daya manajemen manusia lebih efektif dan efisien (saat ini organisasi telah menyadari bahwa perekrutan yang efektif tidak dapat dilakukan tanpa penggunaan TI) (Adenuddin Alwy, 2022).

### ***Manfaat Manajemen SDM Digital***

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 kelincuhan. Pengawasan karyawan yang lebih besar (umpan balik pengawasan) dan pemantauan adalah tema kontroversial. Para peserta mengambil sikap atas argumen ini dengan menambahkan keunggulan transformasi digital manajemen sumber daya manusia (Adenuddin Alwy, 2022).

Penelitian mendukung dan bahkan memandu praktik dengan (mengembangkan, mengevaluasi, dan kemudian) memberikan solusi yang tepat. Meskipun desain secara umum mengacu pada semua tipe ideal digital, jelas bahwa integrasi strategis teknologi digital merupakan tantangan utama dari penelitian desain. Penelitian ini mengembangkan berbagai skenario integrasi strategis teknologi digital, seperti yang telah disebutkan, gagasan HRA dan ERM menunjukkan fitur dasar dan potensi untuk strategi SDM digital (Strohmeier, 2020).

Menurut Wahyudi (2009), Kemajuan yang telah dicapai manusia dalam bidang Teknologi Informasi Digital merupakan sesuatu yang patut kita syukuri karena dengan kemajuan tersebut akan memudahkan manusia dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas yang harus dikerjakannya. Namun, tidak semua kemajuan yang telah dicapai tersebut membawa dampak positif. Diantara kemajuan yang telah dicapai tersebut ternyata dapat membawa dampak negatif bagi manusia. Antara lain :1) Menvebakkan pengangguran, bagi tenaga kerja yang tidak mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan, teknologi yang tidak/kurang tepat bagi kondisi masyarakatnya tidak menambahkan lapangan pekerjaan, tetapi

justru sebaliknya, dapat mempersempit lapangan pekerjaan, 2). Teknologi digital dapat menurunkan moral SDM, Kemerossotan moral di kalangan warga masyarakat, khususnya di kalangan para remaja dan pelajar. kenakalan dan tindak menyimpang di kalangan remaja dan pelajar semakin meningkat dalam berbagai bentuknya, seperti perkelahian, corat-coret, pelanggaran lalu lintas sampai tindak kejahatan, 3). Teknologi dapat mengubah Pola interaksi menjadi individualism, Individualisme adalah ajaran bahwa di dalam hubungan sosial yang paling pokok adalah individunya, dimana setiap interaksi dalam masyarakat harus dilakukan demi keuntungan individu atau bersikap egosentris(Sudiantini et al., 2023).

Profesional SDM harus menguasai benchmarking, yaitu alat untuk perbaikan terus menerus mengarahkan sisi manusia yang terkait dengan jalur strategis yang diadopsi oleh organisasi. Departemen SDM akan mulai mengapresiasi perubahan yang terjadi di dalam dan di luar lingkungan sekaligus memperluas pengetahuan tentang bagaimana memberikan nilai tambah pada pengambilan keputusan di level tertinggi organisasi.

Elemen kunci dari perencanaan sumber daya manusia adalah memastikan bahwa pasokan karyawan yang sesuai (dengan campuran keterampilan yang tepat) tersedia saat dibutuhkan. Ini membutuhkan pendekatan proaktif dimana organisasi mengantisipasi kebutuhannya jauh sebelumnya. Penting untuk mengidentifikasi kompetensi yang dicari. Artinya, kriteria keputusan pemilihan yang akan dibuat harus diputuskan sebelumnya. Perusahaan harus mengidentifikasi keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan agar berhasil. Perusahaan harus merekrut karena sikap (bahkan mungkin lebih daripada keterampilan teknis). Artinya, kesesuaian individu dengan nilai-nilai organisasi dan budaya perusahaan juga harus dipertimbangkan ketika memilih karyawan. Ini telah disebut sebagai kesesuaian orang dan organisasi (person-organization fit). Tidak lagi cukup hanya dengan mempertimbangkan kesesuaian (dan keahlian teknis) orang tersebut dengan pekerjaannya. Bagian dari kesesuaian karyawan dengan organisasi harus berfokus pada nilai-nilai inti dan keyakinan organisasi. Ini akan meningkatkan kontribusi karyawan untuk kesuksesan organisasi secara keseluruhan jika mereka sudah merangkul nilai-nilai inti organisasi sebelum mereka memilih. Karir dikembangkan berdasarkan bakat, potensi dan kompetensi. Evaluasi kinerja harus efektif memilah dan memilih SDM terbaik di organisasi. Setiap SDM harus memiliki motivasi berprestasi agar kemajuan setiap individual searah dengan kemajuan organisasi (Darmawan et al., 2012).

## KESIMPULAN

Artikel ini memberikan klarifikasi konseptual tentang MSDM digital dan konsep-konsep terkait. Berdasarkan penelitian umum tentang organisasi digital, sebuah terminologi dan tipologi MSDM digital dapat dikembangkan. Hasilnya menunjukkan sebuah perspektif yang tidak berbeda secara fundamental dari perspektif sebelumnya tentang HRM berbasis teknologi, namun menggabungkan dan mengembangkan perspektif sebelumnya lebih jauh. Integrasi digitalisasi MSDM dengan digitalisasi organisasi menandai sebuah langkah konseptual ke depan. Dengan demikian, MSDM digital merupakan langkah evolusi lebih lanjut dalam mengkonseptualisasikan MSDM berbasis teknologi. Seiring dengan percepatan digitalisasi MSDM, kebutuhan akan upaya penelitian yang sesuai pun meningkat. Artikel ini memberikan dasar konseptual untuk penelitian tersebut dan dimaksudkan untuk mendukung langkah penelitian berikutnya tentang penelitian berbasis teknologi.

**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>
- 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>
- 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)
- Lambert, V. a., & Lambert, C. E. (2013). Qualitative Descriptive Research: An Acceptable Design. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 16(4), 255–256. <http://antispam.kmutt.ac.th/index.php/PRIJNR/article/download/5805/5064>
- 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>
- Zavyalova, E., Sokolov, D., Kucherov, D., & Lisovskaya, A. (2022). The Digitalization of Human Resource Management: Present and Future. *Foresight and STI Governance*, 16(2), 42–51. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2022.2.42.51>
- Zhang, J., & Chen, Z. (2023). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, 29. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>