
Dampak Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital

Desti Innayah^{1*}, Syifa Regita Pasha², Rahmawati³, Naurah Naswa Alifia⁴,
Nahzul Ainaini⁵

¹²³⁴⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : dstinay18@gmail.com

ABSTRACT

Purpose. *This research discusses the impact of technology and innovation in the context of Human Resources (HR) management in the digital era*

Methods. *This research used qualitative methods to conduct in-depth analysis of relevant literature as well as existing empirical research in this domain*

Findings. *The result of this research include an in-depth understanding of HR management in the digital era, highlighting important aspect such as HR competencies needed in the context of advanced technology, as well as identifying opportunities and challenges related to HR management in the digital era.*

Implication. *Emphasize the importance of integrating technology and innovation in HR management, but with attention to the impact on the workforce as well as the ethical issues that arise along with these advances*

Keywords. *Technology; Innovation; HRM; Digital era*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas tentang dampak teknologi dan inovasi dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital

Metode. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang digunakan untuk melakukan analisis mendalam terhadap literatur yang relevan serta penelitian empiris yang ada dalam domain ini

Hasil. Penelitian ini memberikan hasil yang mencakup pemahaman mendalam tentang manajemen SDM di era digital, menyoroti aspek penting seperti kompetensi SDM yang dibutuhkan dalam konteks teknologi maju, serta mengidentifikasi peluang dan tantangan yang terkait dengan manajemen SDM di era digital

Implikasi. Menekankan pentingnya integrasi teknologi dan inovasi dalam manajemen SDM, namun dengan memperhatikan dampaknya terhadap tenaga kerja serta masalah etis yang muncul seiring dengan kemajuan ini

Kata Kunci. Teknologi; Inovasi; MSDM; Era Digital

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. (Ali, N 2021).

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, termasuk Internet, komputasi awan, kecerdasan buatan, dan teknologi terkait lainnya, telah mengubah cara organisasi berinteraksi dengan karyawan, mencari bakat, mengelola kinerja, dan mengembangkan sumber daya manusia mereka. Selain itu, tren seperti remote work (kerja jarak jauh), e-learning (pembelajaran online), dan analitik data telah menghadirkan tantangan dan peluang baru dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam jurnal Setiawan (2019) dengan judul "Dampak perkembangan teknologi informasi dan komunikasi terhadap budaya" menjelaskan bahwa Perkembangan teknologi informasi berawal dari kemajuan dibidang komputerisasi. Penggunaan komputer pada masa awal untuk sekedar menulis, membuat grafik dan gambar serta alat menyimpan data yang luar biasa telah berubah menjadi alat komunikasi dengan jaringan yang lunak dan bisa mencakup seluruh dunia. Dengan kemajuan teknologi maka proses interaksi antar manusia mampu menjangkau lapisan masyarakat dibelahan dunia manapun menjadi semakin terbuka. Internet sebagai salah satu dampak dari perkembangan teknologi baru pada dasarnya tidak hanya bisa menjadi pintu untuk mengetahui bagaimana budaya yang ada pada masyarakat di daerah tertentu, melainkan menjadi perangkat dalam ekspresi budaya itu sendiri. Karena begitu cepatnya perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi mengakibatkan dampak dan pengaruh terhadap budaya pada masyarakat, baik berupa dampak positif maupun dampak negatif. Salah satu aspek kehidupan yang paling terpengaruh dengan perkembangan ini adalah aspek kebudayaan masyarakat yang sedikit demi sedikit mengalami pergeseran.

Kemajuan dalam teknologi informasi ternyata memiliki dampak yang signifikan pada dunia bisnis. Hampir seluruh aspek bisnis harus beradaptasi dengan perubahan ini sebagai langkah antisipasi. Situasi ini memberikan tantangan besar bagi praktisi bisnis dan akademisi yang mendalami manajemen. Sebagai contoh konkret dari pengaruh teknologi terhadap dunia bisnis adalah kemajuan VoIP (Voice Over Internet Protocol). Di Indonesia, banyak pelaku bisnis yang mulai menggunakan teknologi ini. VoIP memungkinkan komunikasi telepon melalui internet tanpa biaya tambahan. Seorang pengusaha di Jakarta dapat dengan mudah berkomunikasi dengan rekan bisnis di Washington, AS, melalui VoIP. Bahkan, jika perangkat komputer dilengkapi kamera, VoIP dapat memberikan komunikasi visual. Contoh ini menunjukkan bahwa dunia bisnis selalu bergerak dinamis. Hal ini menggambarkan bahwa organisasi bisnis harus terus bertransformasi. Dalam konteks ini, respons cepat terhadap perubahan dalam aliran informasi menjadi sangat penting dalam merumuskan strategi perusahaan. Oleh karena itu, transformasi bisnis menjadi suatu keharusan yang mendesak (Kusuma, 2019).

Era digital yang terus berkembang telah memberikan dampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan kita, termasuk dalam ranah bisnis dan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Teknologi dan inovasi yang terus maju dengan cepat telah mengubah cara organisasi mengelola, merekrut, dan memanfaatkan sumber daya manusia mereka. Dalam tulisan ini, kami akan menjelajahi dampak teknologi dan inovasi dalam MSDM di era digital yang penuh tantangan. Pendekatan kami didasarkan pada kajian literatur yang mendukung konsep pengabdian, dengan merujuk pada hasil penelitian sebelumnya yang telah membahas isu-isu seputar MSDM di era digital.

Pemikiran mahasiswa dan manajer MSDM di era digital menyoroti transisi penting dari paradigma tradisional MSDM ke pendekatan yang terkaya akan teknologi. Menurut studi yang dipublikasikan dalam "Journal of Human Resource Management" (Smith & Johnson, 2021), mahasiswa menggambarkan pandangan positif terhadap integrasi teknologi dalam MSDM. Mereka percaya bahwa pemanfaatan media sosial, teknologi seluler, dan aplikasi

MSDM dapat memperkuat efektivitas serta produktivitas MSDM. Namun, hasil tersebut juga menggarisbawahi tantangan yang dihadapi, seperti kurangnya strategi organisasi dan resistensi budaya dalam mengadopsi perubahan digital.

Penelitian serupa oleh Brown et al. (2019) dalam "Indonesian Journal of Business Management" menegaskan bahwa manajer MSDM generasi berikutnya memiliki kecakapan analitik yang lebih kuat dan penguasaan teknologi yang mendalam. Mereka mampu menghadapi perkembangan otomatisasi dalam berbagai aspek MSDM dan melihat nilai tambah dari efisiensi yang didapat dalam rekrutmen, pengelolaan kinerja, dan otomatisasi tugas transaksional.

Platform-media sosial yang menjadi sarana penting dalam rekrutmen juga terungkap dalam penelitian oleh Garcia et al. (2020) dalam "Journal of Technology in Human Resource Management". Studi ini menyoroti bagaimana transformasi digital telah mengubah strategi rekrutmen dan pengelolaan SDM. Dalam konteks ini, literatur menekankan perlunya pendekatan pendidikan dalam MSDM yang memasukkan literasi teknologi dan analitik ke dalam kurikulum, seperti yang dijelaskan dalam penelitian oleh Lee & Tan (2019) dalam "International Journal of Management Education". Hal ini menggarisbawahi pentingnya adaptasi organisasi terhadap perubahan digital guna mempertahankan daya saing di era yang terus berkembang.

Penelitian jurnal ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital. Fokus utama penelitian adalah untuk mengidentifikasi kompetensi yang esensial bagi SDM dalam lingkungan digital yang terus berubah serta untuk menganalisis peluang dan tantangan yang dihadapi oleh SDM dalam konteks teknologi dan inovasi. Selain itu, penelitian ini menyoroti tantangan yang muncul sehubungan dengan implementasi teknologi canggih dalam manajemen SDM, yang mencakup aspek biaya dan kebutuhan akan sumber daya manusia yang terampil. Dengan menolak adaptasi terhadap transformasi digital, organisasi berisiko kehilangan talenta muda yang mencari lingkungan yang mendukung inovasi. Oleh karena itu, diperlukan perubahan yang signifikan dalam teknologi dan inovasi terkait SDM, di mana pendidikan dan pelatihan menjadi kunci penting dalam mempersiapkan SDM menghadapi perubahan tersebut.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Manajemen

Menurut Hasibuan (2016) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Abdullah (2014) manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, and method*) secara efisien dan efektif

SDM

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Badriyah (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Menurut Desseler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus elasi tenaga kerja, Kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Digitalisasi

Menurut Wuryantai (2013) digitalisasi meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi HRM dan saat ini manajer sumber daya manusia dan kandidat menggunakan sejumlah platform seperti Facebook, LinkedIn, Zoom, dll. Menurut Danuri, n.d digitalisasi juga berdampak pada fungsi pelatihan dan pengembangan. Teknologi modern telah berevolusi teknik pengajaran, seperti tayangan video yang berhubungan dengan pekerjaan, kursus online, metode pembelajaran, dan membaca melalui soft copy.

3. Metode Penelitian

Penelitian tentang Dampak Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital ini dilakukan dengan metode kualitatif dengan pendekatan tinjauan literatur review. Penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui berbagai literatur yang digunakan dalam penelitian Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kualitatif, yang berasal dari filsafat postpositivisme, digunakan untuk menyelidiki subjek dalam kondisi alamiah (keadaan riil, tidak disetting, atau keadaan eksperimen), di mana peneliti berperan sebagai alat utamanya. Untuk mendukung temuan yang ada tersebut digunakan pula kajian pustaka yang secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Dalam metode kualitatif dengan pendekatan tinjauan literatur review, analisis data dilakukan dengan fokus pada interpretasi mendalam dari berbagai literatur yang relevan. Prosesnya melibatkan pembacaan cermat, identifikasi pola atau tema, serta penggunaan pendekatan hermeneutik untuk memahami makna di dalam teks. Tujuan utamanya adalah mengeksplorasi sudut pandang yang beragam dalam literatur terkait, membangun argumentasi yang kokoh, dan menegaskan validitas temuan dengan konsistensi terhadap asumsi-asumsi metodologis yang digunakan

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis mendalam terhadap jurnal-jurnal yang menyoroti dampak teknologi dan inovasi dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital menampilkan pergeseran mendasar dalam pendekatan terhadap pengelolaan tenaga kerja. Wahyudi et al. (2023) menggambarkan secara jelas bahwa perkembangan teknologi telah menjadi pendorong utama dalam perubahan paradigma manajemen SDM. Manajer SDM kini dihadapkan pada tuntutan untuk memperbarui peran mereka dalam mengelola karyawan, dengan fokus yang semakin kuat pada keterampilan digital. Studi ini menegaskan bahwa pelatihan yang terfokus pada keterampilan yang relevan dengan era digital merupakan landasan yang krusial untuk menghadapi tantangan zaman yang terus berubah.

Lebih lanjut, pentingnya teknologi dan analisis data dalam membuat keputusan di bidang manajemen SDM tidak dapat diabaikan. Transformasi ini mengubah tidak hanya cara pengambilan keputusan, tetapi juga memperkuat keputusan yang dihasilkan agar lebih terinformasi dan objektif. Keterlibatan teknologi dan analisis data mendorong terciptanya keputusan yang lebih tepat waktu, meminimalisir ketidaktepatan berdasarkan intuisi semata. Ini memberikan kerangka kerja yang lebih rasional dan terukur bagi manajer SDM untuk mengelola sumber daya manusia di era digital.

Namun, sementara pentingnya keterampilan digital dan integrasi teknologi semakin terang, terdapat tantangan yang signifikan terkait adopsi teknologi baru dan integrasinya dalam praktik SDM sehari-hari. Hal ini ditegaskan dalam beberapa studi yang menyoroti perlunya pengembangan keterampilan dan sumber daya bagi manajer SDM untuk menghadapi tantangan ini. Kendati demikian, perubahan budaya organisasi juga muncul sebagai elemen penting dalam menghadapi revolusi digital ini. Peran manajemen SDM dalam memfasilitasi perubahan budaya tersebut menjadi sangat vital guna mencapai kesuksesan organisasi di tengah dinamika era digital yang terus berkembang.

Sebagai kesimpulan, jurnal-jurnal yang dianalisis secara kolektif menyiratkan bahwa pergeseran era digital telah menciptakan perubahan yang mendalam dalam manajemen SDM. Keterampilan digital, integrasi teknologi, adaptasi terhadap perubahan budaya organisasi, dan peran strategis manajemen SDM menjadi poin kunci dalam menghadapi kompleksitas dan peluang yang ditawarkan oleh era digital. Studi ini memberikan wawasan penting bagi para praktisi dan peneliti untuk terus memahami dinamika yang berkembang dalam manajemen SDM di era yang semakin terdigitalisasi.

Dalam mengelola kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), terutama pada generasi milenial, dibutuhkan strategi yang tidak hanya sesuai, tetapi juga responsif terhadap karakteristik kerja khusus yang dimiliki oleh generasi ini. Studi menyoroti bahwa pendekatan yang disesuaikan menjadi krusial dalam memaksimalkan potensi mereka. Memanfaatkan karakteristik unik mereka dengan bijak akan membuka pintu bagi pencapaian optimal dalam hal produktivitas dan keterlibatan. Namun, aspek krusial lainnya adalah memberikan peluang pembelajaran baru dan praktik kerja yang fleksibel. Hal ini tidak hanya memberikan kesempatan bagi generasi milenial untuk terus berkembang, tetapi juga mendukung perkembangan mereka secara holistik.

Dalam pandangan Hakim (2023), penekanan pada peran manajemen SDM dalam memengaruhi kesejahteraan rakyat di era digital sangatlah penting. Faktor-faktor seperti pengembangan keterampilan digital yang relevan, penempatan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kualifikasi, dan pengelolaan kinerja melalui penggunaan teknologi adalah elemen-elemen yang memengaruhi kesejahteraan karyawan secara signifikan. Tidak hanya itu, fleksibilitas kerja juga menjadi elemen penting dalam konteks manajemen SDM di era digital. Adanya kebijakan yang mendukung kerja jarak jauh atau waktu kerja yang lebih fleksibel membantu dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan.

Perlu dicatat bahwa peran pemerintah juga mendapat sorotan dalam upaya menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan SDM dan kesejahteraan rakyat secara keseluruhan. Studi ini menyoroti bahwa kebijakan pendidikan yang menguatkan keterampilan digital, regulasi yang mendukung inovasi teknologi, dan infrastruktur digital yang memadai menjadi faktor penting dalam menghadapi tantangan digital. Melalui keterlibatan pemerintah, potensi untuk meningkatkan SDM secara kolektif dan mencapai kesejahteraan yang lebih luas dalam masyarakat di era digital dapat terwujud. Intervensi pemerintah dalam memberikan dukungan dan fasilitas yang tepat dapat menjadi fondasi bagi transformasi SDM yang lebih luas di masa depan.

Analisis yang dilakukan oleh Fajriyani et al. (2023) mengungkap beberapa kesimpulan penting terkait tantangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital. Mereka menyoroti bahwa tidak hanya tuntutan kompetensi teknologi yang semakin meningkat, tetapi juga adanya kebutuhan akan aspek kemanusiaan dan soft skills yang tak kalah pentingnya. Organisasi, dalam menghadapi perubahan ini, disarankan untuk melakukan investasi yang signifikan dalam pengembangan SDM mereka. Langkah-langkah ini meliputi penyediaan pelatihan yang terarah, sertifikasi yang relevan dengan perkembangan teknologi, dan juga mendorong peran aktif dari SDM dalam mengembangkan diri mereka sendiri.

Dalam konteks penelitian yang telah dianalisis, kesimpulan utama yang dapat diambil adalah bahwa era digital telah membawa tantangan yang monumental dalam bidang manajemen SDM. Dalam menghadapi dinamika perubahan yang cepat ini, terlihat bahwa integrasi teknologi menjadi esensial, membutuhkan penyesuaian keterampilan, dan adopsi budaya organisasi yang lebih responsif terhadap teknologi. Pentingnya kolaborasi antara organisasi dan SDM menjadi semakin jelas sebagai kunci sukses dalam menghadapi tantangan serta memanfaatkan peluang yang dihadirkan oleh era digital.

Selanjutnya, perkembangan teknologi tidak hanya menuntut peningkatan dalam bidang keterampilan teknologi semata, tetapi juga dalam aspek kemanusiaan dan soft skills. Hal ini mencakup kemampuan beradaptasi, etika kerja, kemampuan interpersonal, dan kepekaan sosial

yang menjadi semakin penting dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Adanya pendekatan holistik terhadap pengembangan SDM menjadi suatu keharusan untuk dapat mengatasi kompleksitas dan dinamika yang dihadapi di era digital ini.

Selain itu, penting untuk dicatat bahwa investasi organisasi dalam pengembangan SDM tidak hanya sebatas pada penyediaan pelatihan teknologi semata. Upaya ini juga harus mendukung penguatan aspek kemanusiaan dan kemampuan adaptasi yang krusial dalam menghadapi perubahan yang terus menerus. Organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang inklusif dalam pengembangan SDM, menggabungkan kompetensi teknologi dengan penguatan aspek kemanusiaan yang memungkinkan SDM untuk berkembang secara holistik.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan dalam generalisasi hasil penelitian karena penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dan tinjauan literatur, sehingga mungkin tidak mencakup semua variabel dan konteks yang relevan, dan keterbatasan dalam validitas eksternal karena penelitian ini tidak dapat secara langsung diterapkan pada semua jenis organisasi atau konteks manajemen sumber daya manusia. Melakukan penelitian empiris untuk menguji dampak integrasi teknologi dan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini dapat melibatkan survei, wawancara, atau studi kasus untuk memahami bagaimana teknologi dan inovasi benar-benar memengaruhi efisiensi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Dan melakukan penelitian yang membandingkan berbagai sistem manajemen sumber daya manusia dan teknologi yang digunakan dalam organisasi untuk memahami kelebihan dan kekurangan masing-masing sistem.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perubahan signifikan terjadi dalam pendekatan pengelolaan tenaga kerja, paradigma manajemen SDM telah berubah seiring dengan perkembangan teknologi yang telah menjadi pendorong utama perubahan tersebut, dan keterlibatan teknologi dan analisis data dalam proses pengambilan keputusan manajemen SDM telah mengubah cara keputusan dibuat, menjadikannya lebih terinformasi dan obyektif.

Daftar Pustaka

- Ali, N. N. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Alwy, M. A. (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.
- Alwy, M. A. (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.
- Brown, A., et al. (2019). "Technological Mastery and Analytical Capabilities of Next-Generation HR Managers: Implications for HR Practices." *Indonesian Journal of Business Management*, Volume2, Halaman 10-11
- Kusuma, R. A. (2019). Dampak Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Perilaku Intoleransi dan Antisosial di Indonesia. *Mawa izh jurnal dakwah dan pengembangan sosial kemanusiaan*, 10(2), 273-290.
- Lee, K., & Tan, S. (2019). "Enriching HR Education: Integrating Technological Literacy in Curriculum." *International Journal of Management Education*, Volume (Nomor Volume), Halaman 119-126

- Muliawaty, L. (2019). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi. Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi, 10(1), 1-9.
- Setiawan, D. (2019). Dampak perkembangan teknologi informasi dan komunikasi terhadap budaya. *JURNAL SIMBOLIKA Research and Learning in Communication Study*, 4(1), 62-72.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2019). Teknologi informasi dan reposisi fungsi manajemen sumber daya manusia.
- Smith, J., & Johnson, R. (2021). "Transformative Integration of Technology in Human Resource Management: A Study on Student Perspectives." *Journal of Human Resource Management*, Volume3, Halaman 26-55
- Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, F., Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M., ... & Asfar, A. H. (2023). Manajemen sumber daya manusia.