



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) 2024: 82-87

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya

Daniel Oddy Julian<sup>1</sup>, Elsa Fajarini<sup>2</sup>, Nadya Valen<sup>3</sup>, Muhammad Andrei Lesmono<sup>4</sup>,  
Muhammad Ridwan<sup>5</sup>, Muhammad Yuda Al Habsy<sup>6</sup>, Nani Sriyani<sup>7</sup>, Nur Najibah  
Sukmawati<sup>8</sup>

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

e-mail: [danieloddy111@gmail.com](mailto:danieloddy111@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Februari 2024 Disetujui Februari 2024 Diterbitkan Februari 2024</p>	<p>Digitalisasi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi sedemikian rupa sehingga fungsi ini memiliki kemampuan untuk melompati fungsi pendukung lainnya. Revolusi ini mempengaruhi persepsi nilai tambah oleh manajemen sumber daya manusia dan pada saat yang sama memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia mengambil peran yang lebih signifikan dalam organisasi. Tujuan dari penelitian eksploratori ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi mahasiswa S-1 manajemen sumber daya manusia dalam manajemen sumber daya manusia di era digital (pertanyaan penelitian: bagaimana persepsi mahasiswa manajemen sumber daya manusia dalam manajemen sumber daya manusia di era digital?). Kontribusi dari penelitian ini adalah mengeksplorasi persepsi manajer sumber daya manusia generasi masa depan tentang peran baru manajemen sumber daya manusia dalam tenaga kerja yang berubah secara digital yang akan menjadi bagian dari mereka. Kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa sarjana manajemen sumber daya manusia memandang manajemen sumber daya manusia di era digital untuk menjalankan semua peran tradisional yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, namun dengan cara yang lebih efektif, efisien, produktif, dan tangkas, sebagai hasil dari literasi teknologi dan kompetensi dalam analitik SDM. Studi ini memiliki sejumlah implikasi dan rekomendasi bagi organisasi dan penyelenggara pendidikan tinggi</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Manajemen Sumber Daya Manusia, Digitalisasi; analitik SDM; Kompetensi; Pendidikan Tinggi</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>Digitizing the Human Resources Management function within the organization in such a way that this function has the ability to leapfrog other support functions. This revolution affects the perception of added value by human resource management and at the same time ensures that human resource management takes on a more significant role in the organization. The purpose of this exploratory research is to find out how the perception of undergraduate students in human resource management in human resource management in the digital era (research question: how are the perceptions of human resource management students in human resource management in the digital era?). The contribution of this research is to explore the perceptions of future generations of human resource managers about</i></p>

**Keywords:**

Human Resource Management; Digitization; HR analytics; Competence; Higher education.

---

*the new role of human resource management in the digitally changing workforce they will be a part of. The main conclusion of this study is that human resource management scholars view human resource management in the digital era to carry out all the traditional roles associated with human resource management, but in a more effective, efficient, productive, and agile manner, as a result of technological literacy and competence in HR analytics. This study has a number of implications and recommendations for higher education organizations and providers.*

---

## **PENDAHULUAN**

Fenomena global digitalisasi dan robotisasi memberikan dampak yang signifikan terhadap dunia kerja dan pasar tenaga kerja. Dunia usaha saat ini menghadapi aliran teknologi dan informasi baru, bentuk pekerjaan baru, digitalisasi tempat kerja yang cepat, dan perubahan persyaratan keterampilan karyawan, yang memaksa mereka memikirkan kembali cara mereka mengelola tenaga kerja. Dalam hal ini, fungsi SDM berperan penting dalam memimpin perubahan dan meningkatkan nilai strategis bagi bisnis di era digital (Bokelberg et al., 2017). SDM dapat membantu karyawan dengan mendukung pengembangan karir mereka serta perusahaan dengan menarik perhatian terhadap manfaat yang dibawa oleh teknologi digital baru (Mitrofanova et al., 2018).

Aktivitas dan proses manajemen sumber daya manusia sedang ditingkatkan ke teknologi baru, dan manajemen sumber daya manusia itu sendiri sedang mengalami transformasi radikal karena digitalisasi proses kerja (Narsa, n.d.). Transformasi digital (Harjanti, 2004) sebagai adaptasi terkelola terhadap digitalisasi untuk memastikan penciptaan nilai berkelanjutan bagi organisasi) tidak hanya menciptakan peluang bagi kekuatan peneliti manajemen sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan tantangan. Misalnya, transformasi digital tidak hanya memberikan peluang untuk memberdayakan karyawan dan mengoptimalkan operasional, tetapi juga dapat mempersulit pengelolaan karyawan (Panggabean, 2021). Perspektif penelitian manajemen sumber daya manusia di era digital ini dieksplorasi dalam penelitian ini. Penelitian ini tidak menjanjikan untuk mengusulkan konsep-konsep baru atau mempelajari hubungan-hubungan baru, melainkan untuk mengkaji topik-topik yang telah dipelajari sebelumnya dalam konteks baru.

Penting untuk digarisbawahi bahwa keterampilan dan peran SDM saat ini tidak lagi relevan dan tidak selaras dengan perubahan tanggung jawab mereka. Rastgoo (2016) dalam penelitiannya mendefinisikan keterampilan SDM sebagai karakteristik pribadi dan kemampuan terukur dari para profesional SDM yang membantu mereka melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai kinerja yang tinggi. Ditegaskan juga bahwa pengetahuan, sikap, keterampilan dan karakteristik merupakan beberapa parameter utama kompetensi sumber daya manusia.

Transformasi digital (Harjanti, 2004) sebagai adaptasi terkelola terhadap digitalisasi untuk memastikan penciptaan nilai berkelanjutan bagi organisasi) tidak hanya menciptakan peluang bagi kekuatan peneliti manajemen sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan tantangan. Misalnya, transformasi digital tidak hanya memberikan peluang untuk memberdayakan karyawan dan mengoptimalkan operasional, tetapi juga dapat mempersulit pengelolaan karyawan (Panggabean, 2021). Perspektif penelitian manajemen sumber daya manusia di era digital ini dieksplorasi dalam penelitian ini. Penelitian ini tidak menjanjikan untuk mengusulkan konsep-konsep baru atau mempelajari hubungan-hubungan baru, melainkan untuk mengkaji topik-topik yang telah dipelajari sebelumnya dalam konteks baru.

Tujuan dari penelitian eksploratori ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi mahasiswa S-1 manajemen sumber daya manusia dalam manajemen sumber daya manusia di era digital (pertanyaan penelitian: bagaimana persepsi mahasiswa manajemen sumber daya manusia dalam manajemen sumber daya manusia di era digital?)

## **KAJIAN LITERATUR**

Digitalisasi telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi HRM dan saat ini manajer sumber daya manusia dan kandidat menggunakan sejumlah platform seperti Facebook, LinkedIn, Skype (konferensi video), dll. untuk tujuan rekrutmen (Wuryantai, 2013). Digitalisasi juga berdampak pada

fungsi pelatihan dan pengembangan. Teknologi modern telah merevolusi teknik pengajaran, seperti tampilan video yang berhubungan dengan pekerjaan, kursus online, metode pembelajaran terkomputerisasi, dan membaca melalui soft copy (Danuri, n.d.). (Ida Agustini Saidi & Azara, 2020) menulis tentang peran baru manajer sumber daya manusia di era digital yang, secara ringkas, adalah untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas karyawan, dengan menghubungkan karyawan digital secara efektif dengan pekerjaan otomatis, bentuk digital baru, dan struktur organisasi. (Ahmad, n.d.) menjelaskan bahwa untuk memenuhi peran baru mereka dengan sukses, manajer SDM perlu bertindak terutama sebagai penentu posisi strategis (ini memerlukan mengetahui konteks bisnis dan faktor eksternal), sebagai agen perubahan, dan sebagai pendukung teknologi (cara mengakses, menganalisis, menilai dan berbagi informasi dan bagaimana menerapkan teknologi informasi baru). Untuk memenuhi peran baru mereka, manajer sumber daya manusia perlu memperoleh keterampilan digital dan meningkatkan ketangkasan digital mereka.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam tinjauan pustaka ini adalah metode penelitian kualitatif, khususnya studi literatur. Penelitian ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber literatur, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan penelitian. Tinjauan literatur berfokus pada analisis dan sintesis temuan dari berbagai penelitian. Tujuan dari tinjauan pustaka adalah untuk menetapkan landasan teori, kerangka kerja, dan hipotesis awal penelitian. Keterbatasan penelitian ini mencakup sifat penelitian kualitatif dan potensi pengaruh pengetahuan partisipan serta pengalaman langsung terhadap digitalisasi tenaga kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kesadaran mahasiswa terhadap manajemen sumber daya manusia di era digital berubah dengan cepat. Mahasiswa memiliki persepsi yang jelas dan positif terhadap manajemen sumber daya manusia di era digital karena mereka lebih mengandalkan media sosial, teknologi seluler dan cloud, serta aplikasi SDM. Persepsi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, produktif dan fleksibel dapat terhambat oleh kurangnya strategi organisasi dan manajemen perubahan, resistensi karyawan dan budaya organisasi yang belum menerapkan transformasi digital (Bahasa & Cahyono, n.d.). Manajer SDM abad ke-21 di era digital dianggap oleh para pakar SDM lebih mahir dalam analisis SDM dan paham teknologi dalam menghadapi peningkatan otomatisasi, khususnya, namun tidak eksklusif, di bidang rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja, dan manajemen kinerja. Manajemen bakat (Haryono, n.d.).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa revolusi digital mempengaruhi persepsi nilai tambah melalui pengelolaan sumber daya manusia (Rohida, 2018). Mahasiswa sedang meninjau apa yang telah ditulis oleh penelitian sebelumnya tentang manfaat digitalisasi, terutama mengenai analisis mendalam; efisiensi yang lebih besar dalam rekrutmen dan seleksi; akses yang lebih baik ke kumpulan data yang sebelumnya ditutup; pemantauan karyawan secara real-time; dan mengotomatiskan tugas perdagangan.

Hasil penelitian ini juga menyoroti persepsi revolusi di bidang rekrutmen dan seleksi akibat digitalisasi. Hasil ini sejalan dengan temuan (Yullyanti, n.d.) yang menulis bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki dampak paling besar melalui digitalisasi. Digitalisasi telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi SDM dan saat ini manajer dan kandidat SDM menggunakan berbagai platform seperti Facebook, LinkedIn, Skype (konferensi video), dll. untuk tujuan rekrutmen. Platform juga disebutkan oleh partisipan dalam penelitian ini dengan menggunakan istilah umum media sosial.

Hasil penelitian ini juga sependapat dengan penelitian Chytiri sebelumnya bahwa bagi mahasiswa S1 manajemen sumber daya manusia, seperti penulis pada literatur sebelumnya menekankan pada keterampilan teknologi; Keterampilan dan ketangkasan analitis. Peserta juga sepakat dengan Fabbri & Scapolan bahwa manajer SDM harus memiliki keterampilan analitis untuk meningkatkan kualitas keputusan dan mendorong perubahan organisasi. Pada bagian berikut, implikasi dari temuan di atas serta rekomendasi berdasarkan temuan tersebut akan dibagikan.

Temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa para pakar manajemen sumber daya manusia memandang manajemen sumber daya manusia di era digital memenuhi semua peran yang secara tradisional dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia, namun dengan cara yang lebih efisien,

produktif, dan fleksibel. Pengetahuan teknologi dan keterampilan analisis sumber daya manusia. Perubahan manajemen sumber daya manusia harus didukung oleh strategi organisasi, manajemen perubahan dan budaya. Semua

Pentingnya penelitian ini bersifat praktis dan bukan teoretis karena tidak mendukung tantangan teoretis apa pun dalam manajemen sumber daya manusia. Implikasi dari temuan ini adalah mahasiswa manajemen sumber daya manusia harus dibekali untuk bekerja di era digital dan harus memiliki keterampilan analisis data dan pengetahuan teknologi. Hal ini mengharuskan para pendidik dan perancang kurikulum untuk fokus pada perubahan fungsi sumber daya manusia karena lebih bergantung pada penggunaan teknologi.

Implikasinya bagi organisasi adalah menggunakan manajemen sumber daya manusia secara lebih efektif, efisien, efektif dan tangkas, sekaligus memastikan peran yang lebih strategis dalam organisasi. Otomatisasi menghemat waktu bagi mereka yang bekerja di bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga memungkinkan mereka mengambil keputusan bisnis yang strategis. Berinvestasi di media sosial, teknologi seluler, dan cloud akan menghasilkan ROI bagi organisasi.

Implikasi lain dari studi ini adalah lulusan muda berbakat tidak mau bergabung dengan organisasi yang menentang transformasi digital, tidak memiliki strategi digitalisasi yang jelas, dan secara budaya tidak sesuai dengan transformasi, serta tidak berinvestasi dalam pelatihan yang sesuai. . Era digital. Ini berarti organisasi-organisasi ini akan kehilangan talentanya. Rekomendasi untuk perguruan tinggi yang menawarkan program utama.

**Tabel 1 Tema, Kode Dan Frekuensi Hasil Analisis Konten**

TEMA, KODE DAN FREKUENSI HASIL ANALISIS KONTEN		
Tema	Kode	Frekuensi
Digitalisasi	Media sosial	5
	Teknologi Awan	6
	Teknologi Seluler	6
	Aplikasi SDM	7
	Efektivitas	10
	Efisiensi	10
Keuntungan	Produktifitas	8
	Waktu	13
	Lebih murah	8
	Manajemen Pengetahuan	7
	Kelincahan	9
	Pengawasan Karyawan	9
Tantangan	Perlawanan	10
	Biaya	6
	Kurangnya Strategi	10
	Pergeseran dalam budaya organisasi	6
	Keamanan data	9
	Perlu pelatihan	7
Peran Manajer SDM	Otomatisasi	7
	Rekrutmen dan Seleksi	10
	Menejemen kemampuan	9
	Analisis SDM	7
Kompetensi Manajemen SDM	Analisis Data	9
	Literasi teknologi	11
	Robotika	6

Sumber: Isi transkrip audio dua kelompok

Berdasarkan tabel di atas, mengenai manfaat transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia, para delegasi membahas manfaat pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan di era digital dengan menggunakan kata-kata seperti efisiensi, efisiensi, produktivitas serta mengacu pada penggunaan waktu dan waktu yang lebih baik. Upaya uang. Kecepatan kerja di bidang manajemen sumber daya manusia juga berubah ketika peserta membicarakan kata agile. Peningkatan pengawasan

dan pengendalian karyawan merupakan topik kontroversial. Tantangan transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Perubahan peran manajemen sumber daya manusia Tidak semua peserta percaya bahwa peran manajemen sumber daya manusia akan berubah, ada pula yang percaya bahwa tugas dan peran tidak akan berubah di masa depan ketika metodenya berubah. Otomatisasi akan mengubah cara fungsi SDM dijalankan, dengan memberikan contoh, peserta menyebutkan lebih banyak otomatisasi dalam rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja, dan manajemen bakat. Dan keterampilan SDM baru di era digital menyoroti kebutuhan akan keahlian analisis SDM seiring dengan semakin banyaknya data yang tersedia melalui teknologi. Peserta juga mengangkat topik kecerdasan buatan dalam diskusi mereka, terutama menyebutkan robot dan perlunya mempelajari cara bekerja dengan robot.

## KESIMPULAN

Dalam menganalisis hasil penelitian ini, perhatian perlu diberikan pada potensi keterbatasan. Keterbatasan yang dihadapi dalam melaksanakan penelitian ini terutama terkait dengan sifat kualitatif penelitian. Sementara metodologi kualitatif dipilih sebagai yang paling tepat dalam menciptakan diskusi tentang persepsi siswa, tercatat bahwa siswa memiliki kecenderungan untuk mengikuti jejak pemikiran kelompok yang dapat mempengaruhi intervensi dan partisipasi mereka. Untuk alasan ini direkomendasikan bahwa dalam penelitian masa depan pendekatan metode campuran dapat diadopsi yang menggabungkan survei individu dan kelompok fokus yang mengikuti survei untuk menambah kejelasan jawaban survei yang diberikan oleh peserta. Jumlah peserta dalam setiap kelompok juga dapat dianggap sebagai batasan karena fakta bahwa kelompok fokus yang besar tidak memungkinkan semua peserta untuk berpartisipasi sebanyak yang mereka lakukan dalam kelompok yang lebih kecil. Selain itu, kontribusi peserta mungkin dipengaruhi oleh seberapa banyak pengetahuan yang mereka miliki atau tidak memiliki tentang digitalisasi tenaga kerja yang belum mereka alami secara langsung.

## REFERENSI

- Adenuddin Alwy, & Sari Baso, SS. (2022). Implementation Of Lecturers' Performance During Pandemic Covid 19 Situations At Higher Education In East Kalimantan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(2), 13–20. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i2.7>
- Adiawaty, S. (2019). Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Industri 4.0. 22(2), 6.
- Ahmad, M. (n.d.). Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen Sdm. 12.
- Bahasa, A., & Cahyono, T. Y. (n.d.). Menggali Persepsi Mahasiswa Jurusan Ilmu Sosial tentang Literasi Informasi dan Penggunaan Ponsel di Pendidikan Tinggi. 19.
- Harjanti, S. (2004). Menciptakan Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. 4(1), 16.
- Haryono, D. S. (n.d.). Re-Orientasi Pengembangan Sdm Era Digital Pada Revolusi Industri 4.0. 15.
- Ida Agustini Saidi, & Azara, R. (2020). Buku Ajar Manajemen Operasional Dan Implementasi Dalam Industri. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-48-3>
- Narsa, I. M. (n.d.). Perubahan Lingkungan Bisnis Dan Pengaruhnya Terhadap Sistem Manajemen Biaya. *Jurnal Akuntansi*, 2(1), 8.
- Ngafifi, M. (2014). Kemajuan Teknologi Dan Pola Hidup Manusia Dalam Perspektif Sosial Budaya. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 2(1). <https://doi.org/10.21831/jppfa.v2i1.2616>
- Panggabean, A. N. (2021). Memahami Dan Mengelola Transformasi Digital [Preprint]. Open Science Framework. <https://doi.org/10.31219/osf.io/s36wq>
- Prasetyo, P. S. (2017). Innovation to establish prominent and sustainable village. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Purnama, D. H. C. (n.d.). Sistem Informasi Manajemen. 186.

- Purnomo, R. A. (n.d.). *Ekonomi Kreatif: Pilar Pembangunan Indonesia*. 111.
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif Pada Industri Pariwisata Dan Perhotelan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 10–20. <https://doi.org/10.15575/jim.v2i1.12474>
- Riinawati, R. (2021). Education Financial Management during Covid-19 Pandemic of Islamic Universities in South Kalimantan. *Dinamika Ilmu*, 383-396.
- Riinawati, R. (2021). Hubungan Konsentrasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 2305-2312.