



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) 2024: 244-248

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

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



## Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Era Digitalisasi

Amely Leunufna<sup>1</sup>, M Jhodi Helfayet<sup>2\*</sup>, Reni Sophia<sup>3</sup>, M Rozil AL Furkon

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pamulang

E-mail: amelyleunufna03@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 1 Oktober 2023 Disetujui 20 Oktober 2023 Diterbitkan 4 Nopember 2023</p> <p><b>Kata Kunci:</b></p> <p>Manajemen, Sumber Daya Manusia, Era Digitalisasi</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian literatur terhadap manajemen sumber daya manusia (MSDM) di era digitalisasi dengan menggunakan metode systematic literature review (SLR). Langkah-langkah yang dilakukan meliputi pemilihan topik penelitian, pemilihan database, pemilihan kata kunci, seleksi artikel, evaluasi kualitas artikel, analisis data, dan penulisan laporan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan di era digitalisasi sehingga perusahaan perlu terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat bersaing dalam era digitalisasi. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat bersaing yaitu meningkatkan Pendidikan, pelatihan, kursus atau workshop, pendampingan, pelatihan dan pengembangan karir. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi peneliti selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia di era digitalisasi.</p>
<p><b>Keywords:</b></p> <p>Management, Human Resource, Digitalization Era</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>This study aims to conduct a literature review on management human resource (HRM) in the era of digitalization using the systematic literature Review (SLR) method. The steps involved in this research include selecting the research topic, choosing databases, selecting keywords, article selecting, evaluating article quality, data analysis, and report writing. The results of this study show that human resource management is really need in the digitalization era so companies need to continue to develop employe skills and knowledge in order to compete in the digitalization era. Things that companies can do to be competitive are improving education, training, courses or workshop, mentoring, and career development. The research is expected to contribute to contribute to further studies on human resource management in the era of digitalization.</i></p>

## PENDAHULUAN

Fenomena global digitalisasi dan robotisasi berdampak signifikan terhadap dunia kerja dan pasar kerja. Perusahaan saat ini dipaksa untuk menghadapi arus konstan teknologi dan informasi baru, bentuk pekerjaan baru, digitalisasi terhadap tempat kerja yang cepat, dan perubahan permintaan akan keterampilan karyawan yang mendorong mereka untuk memikirkan Kembali cara mereka mengelola tenaga kerja. Dalam hal ini, fungsi SDM berperan penting dalam memimpin perusahaan dan menambah nilai strategi perusahaan di era digital (Bokelberg et al ; 2017 ). SDM dapat memberikan bantuan bagi karyawan dengan membantu pengembangan karir mereka dan juga untuk perusahaan dengan menarik perhatian pada manfaat yang ditawarkan teknologi digital baru (Mitrofanova et al ; 2018 ). Secara

keseluruhan, keterampilan digital dasar dipandang setidaknya agak penting untuk hampir semua pekerjaan (Curtarelli et al ; 2016 ).

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu objek penting di suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Perubahan teknologi saat ini yang semakin cepat membuat suatu perusahaan atau organisasi memaksa untuk menyesuaikan dengan lingkungan usahanya, perubahan inilah yang telah berdampak dan menggesek fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang hanya dianggap kegiatan administrasi MSDM. Memiliki hak dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan (Amri,2021). Manajemen sumber daya manusia di era digital 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 analistik SDM (Alwy,2022).

Sumber daya manusia saat ini harus dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. SDM harus dipaksa untuk terus belajar serta mengikuti perkembangan zaman karena dalam era digital saat ini seluruh SDM harus dapat menerapkan transformasi digital serta memahami mengoperasikan teknologi untuk mencapai tujuan dari organisasinya. Pengetahuan dan keterampilan para SDM mutlak diperlakukan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang memiliki literasi digital, pengetahuan yang luas serta mahir dalam mengoperasikan computer sangat dibutuhkan guna menjawab kebutuhan perkembangan zaman.

Sejauh ini perusahaan yang dapat melakukan kegiatan operasionalnya tanpa adanya karyawan. Walaupun kita berada pada zaman teknologi canggih seperti ini, sumber daya manusia tetap saja dibutuhkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja sama dengan baik. Oleh karena itu, organisasi yang menerapkan atau bahkan dapat meningkatkan penghargaan bagi sumber daya manusia atau karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh pada kinerja organisasi.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif yang dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan (Goal) bersama dengan perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan bidang ilmu yang lainnya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara efektif, produktif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan berdasarkan visi dan misi Perusahaan. Manajemen sumber daya manusia atau human resource management merupakan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas personel dan membuat karyawan lebih efisien dan produktif dalam bekerja. Pengembangan sumber daya manusia dapat mencakup berbagai kegiatan seperti: pendidikan, pelatihan, kursus atau workshop, pendampingan, pelatihan dan pengembangan karir.

Manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi perusahaan terletak pada penempatan produktivitas karyawan, peningkatan kualitas bekerja, dan pengurangan biaya operasional. Karyawan yang terlatih dan berkualitas dapat bekerja lebih efisien, melakukan pekerjaan yang lebih baik, dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga dapat membantu perusahaan memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan membangun budaya organisasi yang sehat.

## Era Digital

Setiap kali kita membahas definisi era digital, selalu tentang dunia sains. Bahkan para ahli pun tidak dapat mendefinisikan era digital karena proses perkembangannya selalu berjalan cepat sesuai dengan tuntutan zaman. Pengertian umum era digital adalah keadaan zama atau kehidupan dimana segala aktivitas yang menunjang kehidupan difasilitasi dengan tersedianya teknologi canggih (Ibnu; 2022). Selain itu, era digital juga hadir untuk menggantikan teknologi masa lalu agar lebih modern dan praktis.

## Strategi Pengembangan SDM di Era Digital

Seperti yang kita ketahui, di era digital saat ini, banyak perusahaan yang menggunakan teknologi untuk meningkatkan produktivitas, menghasilkan lebih banyak output dan menciptakan pilihan kerja yang lebih fleksibel. Jika saat ini perusahaan belum mengetahui cara mengembangkan strategi SDM di era digital, berikut beberapa contoh yang dapat dilakukan :

- a. Pastikan karyawan mengetahui teknologinya  
Di era digital, diharapkan seluruh karyawan dapat menggunakan teknologi dengan sebaik mungkin untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Begitu banyak alat yang dapat mempermudah proses kolaborasi karyawan atau manajemen proyek.
- b. Penggunaan sistem informasi pribadi  
Saat ini sudah banyak aplikasi sistem informasi SDM (SISDM), salah satu contohnya adalah decodemo-kerja aplikasi ini memiliki banyak fitur yang dapat digunakan dalam proses pengembangan sumber daya manusia seperti : kontrol kerja, manajemen tugas, pemantauan jam kerja, aplikasi online untuk partisipasi.
- c. Ketahui keterampilan yang dibutuhkan untuk era digital  
Agar bisnis tetap terdepan dalam persaingan, bisnis perlu diperbaharui dengan keterampilan yang dibutuhkan di era digital. Misalnya untuk memasarkan produk dan layanan guna menjangkau lebih banyak pelanggan, perusahaan dapat menyelenggarakan program pelatihan pemasaran digital untuk karyawan yang ada atau mencari kandidat baru dengan keterampilan tersebut.
- d. Sediakan sistem kerja jarak jauh atau WFH  
Agar perusahaan memiliki staf yang berkualitas, perusahaan juga dapat menerapkan sistem kerja jarak jauh, yaitu WFH (bekerja dari rumah). Tim SDM menemukan kandidat yang memenuhi syarat tetapi berada di kota yang berbeda dari suatu perusahaan. Namun, jika perusahaan menggunakan sistem telecommuting atau WFH, batas wilayah tidak lagi menjadi masalah. Perusahaan masih dapat memperoleh keterampilan yang diperlukan meskipun karyawan tidak bekerja dari kantor ditempat. Selain itu, telecommuting atau WFH juga dapat meningkatkan work-life balance, sehingga berdampak positif bagi kepuasan karyawan. Akhirnya, ini meningkatkan retensi karyawan bagi perusahaan (Kerja, 2022).

## METODE

Metode penelitian yang diterapkan untuk mempelajari penggunaan strategi penghindaran manajemen sumber daya manusia di era digitalisasi adalah dengan menggunakan metode systematic literature review (SLR). Langkah-langkah yang dijalankan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

- a. Pemilihan topik : menentukan topik penelitian yang akan dikaji, yaitu analisis manajemen sumber daya manusia di era digitalisasi.
- b. Pemilihan database : Memilih database yang akan digunakan untuk mencari artikel yang relevan dengan topik penelitian. Database yang digunakan adalah *Google Scholar*.
- c. Pemilihan kata kunci : Menentukan kata kunci yang akan digunakan dalam pencarian artikel. Beberapa kata kunci yang digunakan adalah "*manajemen*", "*sumber daya manusia*", dan "*era digitalisasi*".
- d. Seleksi artikel : Melakukan pencarian artikel berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan dan lakukan seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Beberapa kriteria inklusi yang digunakan adalah artikel yang dipublikasikan dalam jurnal terpercaya, artikel yang terkait dengan topik penelitian, dan artikel yang dipublikasikan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa kriteria eksklusi yang digunakan adalah artikel yang tidak relevan dengan topik penelitian, artikel yang tidak memenuhi kriteria inklusi, dan artikel yang tidak tersedia secara online.

- e. Evaluasi kualitas artikel : Evaluasi kualitas artikel yang terpilih menggunakan pedoman yang telah ditentukan. Pedoman evaluasi mencakup kriteria seperti metode penelitian yang digunakan, data yang digunakan, dan hasil yang diperoleh.
- f. Analisis data: Melakukan analisis data terhadap artikel yang telah terpilih. Analisis mencakup sintesis data, penafsiran hasil, dan kesimpulan yang diperoleh dari artikel yang telah terpilih.
- g. Penulisan laporan : Menuliskan laporan penelitian dalam bentuk artikel yang berisi informasi tentang topik penelitian, metode penelitian yang digunakan, hasil penelitian, kesimpulan, dan saran untuk penelitian selanjutnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa studi telah dilakukan untuk mengkaji manajemen sumber daya manusia di era digitalisasi. Berikut ini adalah beberapa hasil kajian literature yang relevan: Menurut (Prasetyo, Mansur dan Khalikussabir,2022), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang berfokus pada rekrutmen sumber daya manusia, mengelola dan pengarahan demi tercapai sebuah tujuan di dalam perusahaan jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik oleh manajemen maka perusahaan akan sulit bertahan dan berkembang dalam era ini. Maka dari itu diperlukan peranan manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan dengan berbagai cara.

Menurut (Molotkova,2019) menunjukkan dalam kondisi digitalisasi, peran soft skill seperti berpikir kritis, fleksible, kognitif, pemecahan masalah yang kompleks, kemampuan belajar, keterampilan interaksi dan kemauan untuk berbagi pengetahuan menjadi semakin penting. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Arif Rohman Hakim,2023), manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktifitas, keterlibatan, dan kepuasan karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan rakyat. Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan relevan dengan teknologiyang berkembang sehingga mereka dapat bersaing dan beradaptasi dengan perubahan tersebut. Organisasi perlu memperhatikan kebutuhan harapan keryawan, serta memastikan bahwa mereka ditempatkan pada peran yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saimin, Noor Salim, Eni Aryanto dan Erna Sofriana Imaningsih, 2023) menyatakan bahwa suatu perusahaan membutuhkan SDM untuk menjalankan kegiatan pelaksanaannya, karena sampai saat ini tidak ada perusahaan yang dapat melakukannya tanpa adanya SDM meskipun telah memasuki perkembangan teknologi. Fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan produktifitas dalam menunjang perusahaan lebih kompetitif. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sehingga merupakan suatu keharusan dan kebutuhan bagi persahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.

(Zulkifli Kurniawan,2023), daya saing sumber daya manusia di era digital adalah bahwa sumber daya manusia yang kompeten, adafit, dan terampil dalam teknologi digital sangat penting dalam menghadapi tantangan dan peluang yang di tawarkan oleh era ini, maka individu, organisasi, dan pemerintah perlu bekerja sama dalam beberapa hal seperti pendidikan dan pelatihan, adaptabilitas dan pembelajaran berkelanjutan, kemampuan berkomunikasi dan kolaborasi, inovasi dan kreativitas, kesadaran dan keamanan cyber, pengembangan karir, dan peran pemerintah.

Penelitian oleh (Fanila Kasmita Kusuma, 2021) menunjukkan bahwa, teknologi digital jelas mempengaruhi aktivitas SDM dan mengubah peran manajemen SDM dari statis menjadi dinamis dan strategis. Banyak tantangan dan peluang bagi manajer SDM untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan akhirnya probabilitas dengan menghubungkan karyawan digital secara efektif dengan pekerjaan otomatis dan bentuk digital baru serta struktur organisasi. (Reinaldy Achmad Pradana, Diah Pitaloka, ILMal Laduni Rukmana dan Ahmad Gunawan, 2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengaruh teknologi digital berdampak pada kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang berbeda dan mengubah tingkat penggunaannya saat ini ditempat kerja.

Dari hasil kajian literature di atas, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat di ambil. Pertama, manajer sumber daya manusia merupakan fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang berfokus pada rekrutmen sumber daya manusia, mengelola dan pengarahan demi tercapai tujuan perusahaan. Kedua, di era digitalisasi saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, adafit, dan terampil dalam teknologi digital.

## KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia di era digital menjadi hal sangat penting bagi perusahaan ditengah perubahan tantangan yang terjadi di dunia digital. Perusahaan perlu terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat bersaing dalam era digitalisasi yang semakin kompleks dan dinamis. Perusahaan juga perlu memanfaatkan teknologi yang tepat untuk melakukan pelatihan dan masukan pendidikan pada karyawan, perusahaan perlu menciptakan budaya inovasi untuk mendorong karyawan memberikan solusi dan dapat beradaptasi dengan perubahan yang akan terjadi. Perusahaan harus mengembangkan pengetahuan karyawan agar bertahan di era digitalisasi seperti sekarang ini.

## REFERENSI

- Saimin, Noor Salim, Enny Aryanto, Erna Sofriana Imaningsih. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Produktivitas Kerja di Era Digitalisasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 260-268. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.583>
- Arif Rahman Hakim. (2023). Konsep manajemen sumber daya manusia terhadap kesejahteraan rakyat di era digital. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2672-2682. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.467>
- P Edi Sumantri, Nirmala. (2022). Sumber daya manusia unggul di era digitalisasi. *Jurnal pengabdian kepada masyarakat*, 1(1), 100-104. <https://doi.org/10.56681/wikuacity.v1i1.24>
- Frida Novita, Roli sambuardi, M Taufiq Razali, Kasirul Fadli, Wanda Sari Seriwahyuni. (2022). Analisis manajemen sumber daya manusia sektor publik dalam pelayanan di era digital. *Jurnal kemunting*, 3(2), 723-741. <https://doi.org/10.0506/jkg.v3i2.644>
- Reinaldy Achmad Pradana, Diah Pitaloka, Ilmal Laduni Rukmana, Ahmad Gunawan. (2023). Manajemen sumber daya manusia berbasis digital : keterampilan dan peran di era digital. 2(09), 1806-1817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.583>
- Fanila Kasmita Kusuma. (2021). Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis kompetensi di era digital. *Media Bima Ilmiah*, 15(10), 5579-5590. <https://doi.org/10.33758/mbi.v15i10.1408>
- M Adenuddin Alwy. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa maanjer 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>
- Okta Sastra. (2023). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital. *Human Resource management*, 1-13.
- Tini Utami, Evyana Diah Kusumawati. (2021). Kesiapan sumber daya manusia (Sdm) daam menunjang transportasi laut di era digital. *3<sup>rd</sup> national seminar on maritime and interdisciplinaty studi*, 3(1), 120-128. <https://e-journal.akpelni.ac.id/index.php/prosiding-nsmis/issue/view/12>
- Zuki Kurniawan. (2023). Daya saing sumber daya manusia di era digitalisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Industri (EBI)*, 5(2), 83-88. <https://doi.org/10.52061/ebi.v5i2.182>