



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 579-582

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

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



Analisis Manajemen SDM di Era Digital dari Perspektif Pemimpin Generasi Berikutnya

Afryan Tri Prasetyo¹, Kyanza Rakeyan Kalang Sunda^{2*}, Yosen Munajat³

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

e-mail: Kyanza.rakeyan@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Maret 2024 Disetujui April 2024 Diterbitkan Mei 2024	<p>Digitalisasi bagian Manajemen Sumber Daya Manusia organisasi maka dapat mengimbangi bagian lain. Persepsi nilai tambah manajemen SDM dipengaruhi oleh revolusi ini dan meningkatkan peran mereka untuk himpunanya. Target pengkajian eksploratori ini ialah guna mengamati bagaimana mahasiswa S-1 mengamati MSDM di era digital. Pertanyaan penelitian adalah: bagaimana mahasiswa melihat MSDM dalam era digital? Pengkajian ini berkontribusi guna mengamati bagaimana manajer SDM generasi berikutnya melihat inovasi SDM di era digital.</p>
<p>Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Digitalisasi; analitik SDM; Kompetensi; Pendidikan Tinggi.</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p>
<p>Keywords: Human Resource Management; Digitization; HR analytics; Competence; Higher education.</p>	<p><i>Digitalization of the Human Resources Management part of the organization can then keep pace with other parts. HR management's perception of added value is influenced by this revolution and increases their role for their organization. The target of this exploratory study is to observe how undergraduate students observe HRM in the digital era. The research question is: how do students view HRM in the digital era? This study contributes to observing how the next generation of HR managers view HR innovation in the digital era.</i></p>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang terus berubah di dunia digital kontemporer menyebabkan model bisnis berubah, yang berikutnya menyebabkan perubahan besar untuk dikelolanya SDM. Penyebaran serta pemanfaatan inovasi teknologi menghasilkan transformasi berkelanjutan dalam fungsi spesialis MSDM (Wijoyo et al., n.d.). Karena digitalisasi proses kerja, aktivitas serta tahap MSDM sedang di inovasikan ke sebuah teknologi. Selain itu, MSDM tersebut mengalami perubahan dominan (Narsa, n.d.). Transformasi digital (Harjanti, 2004) menjadi adaptasi pengaturan pada digitalisasi guna menjamin diwujudkan nilai yang berkesinambungan untuk tiap kelompok membagikan peluang serta tantangan untuk sarjana MSDM. Misalnya, digitalisasi memungkinkan peningkatan kinerja operasi dan pemberdayaan karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Digitalisasi telah membuat HRM lebih efisien dan efektif. Kandidat dan manajer SDM saat ini menggunakan platform misalnya LinkedIn, Facebook, Skype (konferensi video), serta lainnya guna rekrutmen (Wuryantai, 2013). Fungsi pengembangan serta pelatihan didampaki digitalisasi. Metode pembelajaran terkomputerisasi, kursus online, tampilan video yang terkait dengan pekerjaan, dan membaca melalui soft copy adalah beberapa contoh teknologi modern yang telah mengubah cara pendidikan (Danuri, n.d.). Menurut Azara & Ida Agustini Saidi (2020), inovasi peran MSDM di zaman digital ialah menaikan profitabilitas & produktivitas tiap pekerja secara mengaitkan karyawan digital pada model digital, susunan kelompok & pekerjaan otomatis,. Manajer sumber daya manusia harus bertindak terutama sebagai (Ahmad, n.d.) untuk berhasil melaksanakan tugas baru mereka.

Kesadaran mahasiswa tentang manajemen SDM di era digital berkembang dengan cepat. Ini disebabkan oleh kepercayaan mereka pada teknologi seluler, cloud, media sosial serta aplikasi SDM, dan minimnya strategi kelompok serta manajemen perubahan, serta resistensi karyawan. Para pakar SDM percaya bila manajer SDM abad ke-21 lebih mahir dalam analisis sumber daya manusia dan memahami teknologi untuk mengatasi peningkatan otomatisasi. Ini terutama berlaku dalam bidang manajemen kinerja, seleksi, dan rekrutmen. Manajemen sumber daya manusia (Haryono, n.d.).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa persepsi nilai tambah dipengaruhi oleh revolusi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia (Rohida, 2018). Mahasiswa melihat pengkajian terdahulu mengenai kegunaan digitalisasi, khususnya dalam hal analisis mendalam; rekrutmen dan seleksi yang lebih efisien; jangkauan yang optimal ke himpunan data yang ditutup awalnya; pengawasan pekerja dengan real-time; & otomatisasi perdagangan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bagaimana orang melihat revolusi digital untuk seleksi & rekrutmen. Selaras pada pengkajian (Yullyanti, n.d.), menjabarkan bila digitalisasi memberikan dampak terbesar pada proses rekrutmen dan seleksi. Digitalisasi telah meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi sumber daya manusia. Manajer dan kandidat SDM saat ini memakai berbagai platform misalnya LinkedIn, Facebook, Skype (konferensi video), dll. untuk rekrutmen. Partisipan penelitian juga menyebutkan platform dengan istilah media sosial secara umum. Selaras pada pengkajian Chytiri sebelumnya yang menekankan keterampilan teknologi, keterampilan analitis, dan keterampilan untuk siswa S1 manajemen sumber daya manusia. Selain itu, peserta setuju dengan Fabbri dan Scapolan bahwa manajer sumber daya manusia harus memiliki keterampilan analitis untuk mendorong perubahan organisasi dan meningkatkan kualitas keputusan. Bagian berikut akan membahas hasil dan saran yang dihasilkan dari temuan tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa para pakar manajemen SDM percaya bahwa di era digital, manajemen SDM dapat melakukan semua tugas yang biasanya terkait dengan manajemen SDM, namun secara tehnik yang fleksibel, produktif, serta efisien. Pengetahuan dan kemampuan dalam analisis sumber daya manusia.

Manajemen perubahan, Strategi organisasi serta budaya harus mendorong perubahan dalam MSDM manusia. Karena tidak mendukung tantangan teoretis apa pun dalam manajemen SDM, penelitian ini lebih bersifat praktis daripada teoretis. Hasilnya menunjukkan bahwa mahasiswa manajemen sumber daya manusia harus memiliki keterampilan analisis data dan pengetahuan teknologi untuk bekerja di era digital. Ini berarti bahwa pendidik dan perancang kurikulum harus berkonsentrasi pada cara mengubah fungsi SDM yang lebih bergantung pada penggunaan teknologi. Dengan menggunakan manajemen SDM secara lebih optimal, ini akan membagikan perusahaan peran yang lebih strategis. Manajer SDM dapat menghemat waktu dengan otomatisasi, yang memungkinkan mereka membuat keputusan strategis untuk bisnis mereka. Organisasi akan mendapatkan pengembalian investasi (ROI) yang positif dari investasi di teknologi seluler, cloud, dan media sosial. Studi ini juga menunjukkan bahwa lulusan muda yang berbakat tidak minat berkolaborasi pada kelompok yang menentang transformasi digital; mereka tidak mempunyai kejelasan strategi untuk digitalisasi; mereka secara budaya tidak sesuai dengan transformasi digital; dan mereka tidak berinvestasi untuk pelatihan yang tepat untuk era digital. Ini menunjukkan bila talenta akan hilang dari perusahaan ini. Rekomendasi untuk institusi pendidikan tinggi yang menawarkan program utama.

METODE

Penelitian kualitatif, khususnya studi literatur, digunakan dalam tinjauan literatur ini. Penelitian ini melibatkan membaca dan mencatat, mengelola bahan penelitian, dan pengumpulan data

dari berbagai sumber literatur. Tinjauan literatur berfokus pada analisis dan sintesis temuan penelitian yang berbeda dan membangun teori, kerangka kerja, dan hipotesis awal penelitian. Keterbatasan penelitian ini termasuk potensi dampak pengetahuan partisipan dan pengalaman langsung terhadap digitalisasi tenaga kerja. Ini karena penelitian ini bersifat kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesadaran mahasiswa tentang manajemen SDM di era digital berkembang dengan cepat. Ini disebabkan oleh kecenderungan mereka untuk bergantung pada aplikasi SDM, teknologi seluler dan cloud, serta media sosial. Namun, kekurangan strategi organisasi dan manajemen perubahan, resistensi terhadap perubahan, dan ketidakmampuan untuk memahami manajemen SDM dengan cara yang lebih efisien, produktif, dan fleksibel. Para pakar sumber daya manusia percaya bahwa manajer sumber daya manusia abad ke-21 lebih mahir dalam analisis sumber daya manusia dan memahami teknologi untuk mengatasi peningkatan otomatisasi. Ini terutama berlaku dalam bidang manajemen kinerja, seleksi, dan rekrutmen. Manajemen sumber daya manusia (Haryono, n.d.).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Chytiri sebelumnya yang menekankan keterampilan teknologi, keterampilan analitis, dan keterampilan untuk siswa S1 manajemen sumber daya manusia. Selain itu, peserta setuju dengan Fabbri dan Scapolan bahwa manajer sumber daya manusia harus memiliki keterampilan analitis untuk mendorong perubahan organisasi dan meningkatkan kualitas keputusan. Bagian berikut akan membahas hasil dan saran yang dihasilkan dari temuan tersebut. Temuan pokok dipengkajian ini ialah bila seluruh pakar MSDM mengamati MSDM di era digital memenuhi seluruh peran dengan tradisional yang dihubungkan pada MSDM, secara memakai tehnik yang optimal, fleksibel & produktif. Pengetahuan teknologi dan keterampilan analisis sumber daya manusia. Karena tidak mendukung tantangan teoretis apa pun dalam manajemen SDM, penelitian ini lebih bersifat praktis daripada teoretis. Hasilnya menunjukkan bahwa mahasiswa manajemen sumber daya manusia harus memiliki keterampilan analisis data dan pengetahuan teknologi untuk bekerja di era digital. Ini berarti bahwa pendidik dan perancang kurikulum harus berkonsentrasi pada cara mengubah fungsi sumber daya manusia yang lebih bergantung pada penggunaan teknologi.

Tabel 1 keuntungan & tantangan

Keuntungan		Tantangan		Total
		Perlawanan	Kurangnya strategi	
Keuntungan	Media sosial	24	1	25
	Efektifitas	18	2	20
	Efisien	7	3	10
	Waktu	4	1	5
Total		53	7	60

Menurut data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data keuntungan dan tantangan yaitu media sosia dan perlawanan l sebanyak 24 orang, media sosial dan kurangnya strategi sebanyak 1 orang, efektivitas dan perlawanan sebanyak 18 orang, efektivitas dan kurangnya strategi sebanyak 2 orang, efisien dan perlawanan sebanyak 7 orang, efisien dan kurangnya strategi sebanyak 3 orang, waktu dan perlawanan sebanyak 4 orang, waktu dan kurangnya strategi sebanyak 1 orang.

KESIMPULAN

Jika seseorang ingin menganalisis hasil penelitian ini, mereka harus mempertimbangkan kemungkinan keterbatasan. Keterbatasan terutama terkait dengan sifat kualitatif penelitian. Meskipun metodologi kualitatif dianggap paling cocok untuk mengadakan diskusi tentang persepsi siswa, ditemukan bahwa siswa cenderung mengikuti pendapat kelompok, yang dapat mempengaruhi intervensi dan keterlibatan mereka.

Dari analisis manajemen SDM di era digital dari perspektif pemimpin generasi berikutnya, dapat disimpulkan bahwa kunci keberhasilan terletak pada adaptabilitas, pemanfaatan teknologi, keterlibatan karyawan, pengembangan keterampilan, dan fleksibilitas kerja. Pemimpin yang mampu memahami dan mengimplementasikan strategi-strategi ini akan dapat memimpin tim dan organisasi menuju kesuksesan dalam menghadapi tantangan dan peluang di era digital yang terus berkembang.

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.