



## Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 1953-1959

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

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



### Pengaruh Teknologi Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam Perusahaan: Studi Literatur

Noval Deva Deandera<sup>1</sup>, Abel Alfarizi<sup>2</sup>,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis., Universitas Pamulang

Corresponding author: novaldevadeandera@gmail.com<sup>1</sup>

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima April 2024 Disetujui Mei 2024 Diterbitkan Juni 2024</p>	<p>Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan tepat akan mendukung organisasi untuk lebih berkembang dan selaras dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perkembangan teknologi yang berlangsung secara terus-menerus menuntut perusahaan untuk terus mengikuti perkembangan tersebut agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Pemahaman terkait teknologi merupakan faktor kunci bagi suatu perusahaan terutama dalam manajemen sumber daya manusia karena suatu organisasi harus mampu mengidentifikasi peningkatan sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian literatur terkait manajemen SDM berbasis teknologi dan strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk bisa mengatasi ancaman teknologi yang akan muncul. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Systematic Literature Review</i> (SLR). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam Sumber Daya Manusia memberikan sejumlah manfaat signifikan bagi organisasi. Kedua, penggunaan teknologi secara efektif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam manajemen Sumber Daya Manusia dan mendukung pertumbuhan dan pengembangan organisasi secara keseluruhan. Ketiga, penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia juga membawa tantangan dan risiko, seperti penggantian pekerjaan manusia oleh teknologi, munculnya masalah isu privasi karyawan jika data yang dimiliki perusahaan tidak dikelola dengan baik dan berbagai tantangan lainnya.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Manajemen Sumber Daya Manusia; Era Digital; Teknologi; Peningkatan SDM.</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>Effective and suitable human resource management will support the organization to grow further and align with the organizational goals set. Continuous technological developments require companies to keep up with these developments in order to compete with other companies. Technology-related understanding is a key factor for a company, especially in human resource management, because an organization must be able to identify the</i></p>
<p><b>Keywords:</b> <i>Human Resource Management; Digital Era; Technology; Human Resource Improvement.</i></p>	

---

*increase in its human resources. The research aims to study the literature related to technology-based SDM management and strategies used by companies to cope with emerging technological threats. The method used in this study is the Systematic Literature Review (SLR). The results of this research show that the application of technology in Human Resources provides several significant benefits to the organization. Second, the effective use of technology can improve the efficiency and effectiveness of human resources management and support the growth and development of the organization as a whole. Third, the use of technologies in human resource management also carries challenges and risks, such as the replacement of human work by technology, the emergence of employee privacy issues if the data that the company owns is not managed properly, and various other challenges.*

---

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini, teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi komponen penting dalam kehidupan manusia. Penggunaan teknologi yang semakin berkembang pesat juga telah mempengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan, termasuk di dalam dunia kerja. Dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin maju, penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien, produktivitas meningkat, dan peluang baru terbuka bagi perusahaan untuk dapat berkembang lebih cepat. Oleh karena itu, teknologi informasi dan komunikasi kini memainkan peran penting dalam mengubah cara perusahaan beroperasi. Dengan memanfaatkan teknologi, proses akses kegiatan organisasi dapat berlangsung dengan cepat, karena teknologi pada dasarnya mampu menyederhanakan tugas individu. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat, yang pada akhirnya akan memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perubahan yang signifikan karena adanya teknologi tersebut menyebabkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami banyak perubahan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan tepat akan mendukung organisasi untuk lebih berkembang dan selaras dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk dapat merespons perubahan teknologi dengan cepat, sekaligus memiliki kapasitas untuk terus belajar dan menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi baru yang terus berkembang. Keahlian ini akan menjadi asset perusahaan yang berharga karena bisa membantu perusahaan untuk dapat terus bersaing secara kompetitif dengan perusahaan lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia untuk menghadapi perubahan teknologi tersebut dan memastikan ketersediaan sumber daya manusia sudah sesuai dengan yang diperlukan oleh perusahaan. Dalam menciptakan ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai ada beberapa cara yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk dapat memastikan bahwa karyawannya telah memiliki kompetensi yang diperlukan dalam lingkungan kerja yang telah berkembang. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dibahas strategi yang dapat dilakukan oleh MSDM dalam mempersiapkan dan mengelola sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan teknologi, serta tantangan apa saja yang dihadapi oleh perusahaan dalam menghadapi perubahan teknologi tersebut.

### **Kajian Literatur Teknologi**

Menurut Warsita (2018:135) teknologi informasi merupakan sarana dan prasarana (*hardware, software, dan useware*) system dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. Teknologi, dalam konteks

ini, adalah sebuah alat yang dapat membantu manusia dalam berbagai aspek kehidupan termasuk pekerjaan. Dalam dunia kerja, teknologi telah membantu mengotomatisasi tugas-tugas rutin, meningkatkan produktivitas, dan memungkinkan akses informasi yang lebih cepat dan akurat. Dengan bantuan teknologi, pekerjaan yang sebelumnya memakan waktu berjam-jam dapat diselesaikan dengan cepat dan efisien.

Dampak kontribusi teknologi yang begitu besar juga berpengaruh terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu perusahaan. Salah satu aspek yang mencerminkan peran teknologi dalam manajemen SDM adalah proses pengambilan keputusan yang semakin mudah karena mengandalkan teknologi sebagai alat bantu nya. Dalam konteks ini, teknologi berperan sebagai penyedia informasi yang penting terkait dengan karyawan contohnya dengan menggunakan teknologi perusahaan menjadi lebih mudah untuk mendapatkan informasi tentang kelemahan seorang karyawan, sehingga organisasi dapat mengambil keputusan yang tepat untuk mengatasi hal tersebut. Selain untuk mengambil keputusan terkait SDM teknologi juga memiliki pengaruh yang besar terkait beberapa hal, seperti pembuatan rencana sumber daya manusia yang lebih baik, mendefinisikan pekerjaan dengan jelas, mengevaluasi kinerja, memperkuat komunikasi dengan komunitas eksternal dan karyawan serta mengubah cara manajer sumber daya manusia dalam mengarahkan, melatih, dan mengembangkan karyawan serta membantu mereka mengelola karier mereka.

Pada era pembangunan sekarang ini masih banyak yang tidak mampu mengoperasikan komputer karena gagapnya teknologi dan rendahnya pengetahuan tentang suatu teknologi. Fenomena ini mencerminkan rendahnya tingkat pengetahuan dan pemahaman tentang teknologi, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM). Pemahaman yang baik tentang teknologi adalah aset berharga bagi perusahaan karena dengan pemahaman tersebut perusahaan dapat lebih mudah untuk menjalankan tugas nya dengan lebih efisien, mengambil keputusan yang lebih tepat, dan mendukung pengembangan karyawan dalam lingkungan kerja yang semakin teknologis. Oleh karena itu, pemahaman terkait teknologi dilingkungan perusahaan perlu ditingkatkan sehingga perusahaan dapat lebih mudah untuk bersaing dengan perusahaan lain di era digital saat ini.

## Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi manajemen yang mudah dipahami, yaitu: pengaturan segala sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengarahan dan pengawasan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu. Menurut M. Manulang dalam (Agus RM & Amalia, 2019) salah satu arti manajemen ialah para pelakunya, orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen. Manajer, yaitu pejabat atau pegawai yang bertanggung jawab atas terselenggaranya manajemen agar tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Manajemen menurut George B. Terry dalam Manullang memberikan pengertian istilah manajemen sebagai berikut: *management is distinct process, consisting of planning, organizing, actuating, controlling, utilizing in each both science and art and follow in order to accomplish pride terminated objectives*. Dari definisi George B. Terry, manajemen dapat diartikan sebagai suatu pengelolaan yang didalamnya terdiri dari POAC (Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling). Adapun pengertian Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling ialah sebagai berikut:

Planning (Perencanaan) merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi atau lembaga, dan bagi setiap kegiatan baik kelompok maupun individu. Dengan adanya planning atau perencanaan suatu kegiatan dapat terukur dengan baik karena setiap kegiatan pasti akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan. Sehingga ntuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau lembaga harus memiliki rancangan/rencana kegiatan yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang. Dalam sebuah lembaga adanya perencanaan sangat besar manfaatnya karena tanpa adanya perencanaan suatu organisasi atau lembaga akan berjalan tanpa arah dan mudah terbawa arus.

Organizing (Pengorganisasian), Organisasi merupakan wadah bagi suatu kelompok yang berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Manfaat dan tujuan organisasi: mengatasi permasalahan atau keterbatasan kemampuan yang dimiliki setiap individu, kebersamaan dalam mencapai tujuan yang lebih efektif dan efisien, pembagian tugas sesuai kemampuan, mengutamakan kepentingan kelompok. Penempatan dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi (staffing), intinya mengusahakan secara sungguh-sungguh penerapan the right man on the right place.

Actuating (Penggerakan) merupakan Aktivitas seorang pemimpin dalam memerintah, mengarahkan dan membimbing karyawan atau personil untuk melakukan pekerjaannya agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati secara bersama.

Controlling (Pengawasan) yakni Segala kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk memastikan hasil yang direncanakan sesuai dengan hasil yang nyata (aktual). Pelaksanaan controlling ada yang dilakukan secara formal dalam laporan rutin seperti laporan bulanan, persemester atau laporan pertanggungjawaban (LPJ) yang dilaksanakan setiap tahun. Penjabaran program kegiatan dan anggaran merupakan faktor utama pelaksanaannya. Ada pula yang dilakukan secara nonformal apabila diperlukan, bahkan ada kemungkinan pengontrolan yang bersifat rahasia. Dalam rantai fungsional kegiatan manajemen, controlling merupakan jembatan terakhir sehingga pelaksanaannya sangat penting.

Dengan demikian pengertian MSDM adalah kebijakan dan praktek untuk mengelola manusia dalam sebuah jabatan manajerial yang didalamnya merekrut, menseleksi, melatih, memberi kompensasi, menilai kinerja karyawan, memelihara serta mempertahankan karyawan.

### **Strategi Mengatasi Tantangan Dalam Penggunaan Teknologi Dalam Manajemen SDM**

Penggunaan teknologi dalam dunia kerja modern telah membawa banyak perubahan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Namun, bersamaan dengan manfaatnya, teknologi juga memunculkan sejumlah tantangan yang harus diatasi. Dalam era digital ini, MSDM berhadapan dengan tantangan seperti pengembangan keterampilan teknologi yang relevan, perubahan budaya organisasi, dan pengelolaan dampak perubahan teknologi terhadap moral dan etika di tempat kerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk merancang strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan-tantangan ini. Berikut ini merupakan beberapa strategi yang bisa digunakan oleh perusahaan untuk mengatasi tantangan tersebut:

1. Melakukan peningkatan kualitas SDM dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan kinerja. Pelatihan dan pengembangan ini bisa dilakukan dengan mengidentifikasi terlebih dahulu keterampilan teknologi seperti apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan nantinya bisa dilanjutkan dengan pembuatan program pelatihan oleh perusahaan.
2. Melakukan perencanaan SDM, strategi ini melibatkan proses yang terstruktur dalam mengelola SDM agar mereka dapat memberikan kontribusi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan tersebut bisa lebih mudah untuk dicapai.
3. Melakukan perencanaan taktikal SDM adalah fase penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) terutama dalam hal mengatasi tantangan teknologi dalam manajemen SDM. Proses perencanaan taktikal melibatkan sejumlah langkah penting yang membantu organisasi mengalokasikan sumber daya manusia, modal, dan material secara efektif dalam berbagai fungsi dan jabatan.

### **Dampak Penggunaan Teknologi Dalam Manajemen SDM**

Kemajuan yang telah dicapai manusia dalam bidang Teknologi Informasi 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 dapat menurunkan moral SDM, teknologi dapat berperan sebagai faktor yang berkontribusi pada kemerosotan moral di kalangan remaja dan pelajar. Paparan terhadap konten negatif dan kurangnya pengawasan dari orang tua atau pendidik dapat mengarah pada perilaku yang tidak etis. Penurunan moral ini nantinya akan berdampak pada kualitas pasar tenaga kerja, dimana perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencari tenaga kerja yang memiliki etika kerja yang baik dan memiliki nilai-nilai moral yang kuat.

3. Teknologi dapat mengubah Pola interaksi manusia menjadi individualism, perubahan pola sosial ini sesuai dengan teori Determinisme Teknologi yang disampaikan oleh Marshall Mc Luhan dalam Xiao Angeline (2018) yang menyatakan bahwa perubahan yang terjadi pada berbagai macam cara berkomunikasi akan membentuk pula keberadaan manusia itu sendiri. Teknologi membentuk individu bagaimana cara berpikir, berperilaku dalam masyarakat dan teknologi tersebut akhirnya mengarahkan manusia untuk bergerak dari satu abad teknologi ke abad teknologi yang lain. Dampak individualisme yang dibawa oleh teknologi ini juga dapat memiliki konsekuensi sosial yang kompleks. Terlalu menonjolnya individualisme dapat mengancam solidaritas sosial dan kerjasama kolektif yang diperlukan dalam masyarakat dan juga perusahaan.

## METODE

Metode penelitian yang diterapkan untuk mempelajari penerapan teknologi terhadap sumber daya manusia di perusahaan adalah dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Metode *Systematic Literature Review* (SLR) adalah pendekatan sistematis untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan merangkum penelitian-penelitian yang relevan dalam suatu bidang tertentu dengan cara yang teliti dan terstruktur. Tujuannya adalah untuk menyediakan pemahaman yang mendalam tentang topik tertentu berdasarkan bukti ilmiah yang telah diterbitkan. Langkah-langkah yang dijalankan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Pemilihan topik: Menentukan topik penelitian yang akan dikaji, yaitu teknologi terhadap sumber daya manusia di perusahaan.
2. Pemilihan database: Memilih database yang akan digunakan untuk mencari artikel yang relevan dengan topik penelitian. Beberapa database yang digunakan adalah *Google Scholar*, *Scopus*, dan *Web of Science*.
3. Pemilihan kata kunci: Menentukan kata kunci yang akan digunakan dalam pencarian artikel. Beberapa kata kunci yang digunakan adalah "Manajemen Sumber Daya Manusia", "Penerapan teknologi terhadap manajemen SDM", dan "Perkembangan Manajemen SDM"
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Sehingga, dengan menggunakan metode SLR, diharapkan penelitian tentang teknologi terhadap sumber daya manusia di perusahaan dapat dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk memperoleh informasi yang lebih akurat dan objektif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa studi telah dilakukan untuk mengkaji teknologi terhadap sumber daya manusia di perusahaan. Berikut ini adalah beberapa hasil kajian literatur yang relevan:

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga, 2022), menunjukkan bahwa penerapan Teknologi dalam Sumber Daya Manusia, khususnya melalui Human Resource Information System (HRIS), memberikan sejumlah manfaat signifikan bagi organisasi. Dalam hal ini, HRIS mampu mengotomatisasi tugas-tugas administrasi dan kepatuhan yang sebelumnya dilakukan secara

tradisional, yang pada gilirannya memungkinkan staf Sumber Daya Manusia untuk memfokuskan upaya mereka pada fungsi yang lebih strategis. Selain itu, pengumpulan dan manajemen data karyawan yang efisien memfasilitasi manajemen karyawan, pengembangan pengetahuan, pertumbuhan dan pengembangan karir, serta perlakuan yang adil terhadap semua karyawan. Dengan otomatisasi tugas-tugas rutin seperti penggajian dan administrasi tunjangan, staf SDM dapat membebaskan waktu dan sumber daya untuk berfokus pada inisiatif yang lebih strategis dan produktif, seperti meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi, khususnya HRIS, secara efektif meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam manajemen Sumber Daya Manusia dan mendukung pertumbuhan dan pengembangan organisasi secara keseluruhan.

Pada penelitian yang dilakukan (Sudiantini, *et al.*, 2023), sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi, teknologi yang canggih dapat membantu mengelola karyawan, dengan tujuan menciptakan kondisi yang menguntungkan dan menghasilkan produk berkualitas. Namun, penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia juga membawa tantangan dan risiko, seperti penggantian pekerjaan manusia oleh teknologi dan potensi ketidaksetaraan gender dan keberagaman jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia didasarkan pada kebijakan yang adil, inklusif, dan memperhatikan keberagaman, kesetaraan gender, serta hak-hak pekerja.

(Septina, 2018) menyatakan bahwa perkembangan SDM harus mengambil orientasi pada pemahaman dan pemanfaatan teknologi. Teknologi sebagai suatu sistem mengharuskan perubahan dalam elemen-elemen lain yang mendukung perkembangannya untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan mampu berperan penting dalam organisasi. Pentingnya peran teknologi dalam kehidupan manusia disoroti, dan kesadaran akan pentingnya teknologi dalam membentuk SDM yang berkualitas sangat ditekankan. Dalam upaya membangun SDM yang unggul, beberapa langkah yang disebutkan mencakup peningkatan kualitas pendidikan, pertumbuhan ekonomi, dan peningkatan lapangan kerja yang memadai. Pembangunan SDM di Indonesia difokuskan pada peningkatan kualitas dalam berbagai aspek, termasuk kepribadian, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme.

(Mustafa, 2020) pada penelitiannya menyatakan bahwa kecanggihan teknologi informasi di era digital membawa banyak perubahan dalam kehidupan manusia dalam berbagai bidang terutama dalam perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis teknologi adalah suatu keharusan, karena memberikan berbagai manfaat efisien, transparan, dan akuntabel bagi organisasi. Meskipun teknologi membawa kemudahan, perlu diakui bahwa juga dapat menjadi ancaman bagi individu yang tidak siap dengan perubahan teknologi. Kritik terhadap pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM harus dianggap sebagai upaya untuk mengatasi beberapa potensi kelemahan, termasuk masalah keamanan, kesalahan sistem, keterbatasan dalam fleksibilitas teknologi, dan potensi pengabaian terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Kritik ini bukan berarti menentang penggunaan teknologi dalam manajemen SDM, tetapi lebih sebagai usaha untuk memahami dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul seiring dengan perkembangan teknologi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gultom & Nurbaeti, 2023) menunjukkan bahwa penerapan Teknologi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia dalam penyelenggaraan MICE (Meeting, Incentive, Convention, Exhibition). Faktor sosial, termasuk dukungan dari penyelenggara, peserta, dan pendukung acara, menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam penerapan teknologi informasi. Efektivitas kinerja Sumber Daya Manusia, khususnya dalam bidang promosi melalui berbagai platform digital, memiliki pengaruh signifikan dari penerapan teknologi informasi. Penyelenggaraan MICE, terutama dalam perencanaan (planning) dan aspek online registration, juga dipengaruhi secara positif oleh penerapan teknologi informasi. Hal ini meliputi penggunaan database peserta, keamanan pembayaran, penerbitan faktur, analisis data peserta, dan evaluasi.

Dari hasil kajian literatur di atas, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil. Pertama, penerapan teknologi dalam Sumber Daya Manusia memberikan sejumlah manfaat signifikan bagi organisasi. Kedua, penelitian lainnya menunjukkan bahwa penggunaan teknologi secara efektif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam manajemen Sumber Daya Manusia dan mendukung pertumbuhan dan pengembangan organisasi secara keseluruhan. Ketiga, penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia juga membawa tantangan dan risiko, seperti penggantian pekerjaan

manusia oleh teknologi, munculnya masalah isu privasi karyawan jika data yang dimiliki perusahaan tidak dikelola dengan baik dan berbagai tantangan lainnya.

## KESIMPULAN

Penerapan teknologi dalam Sumber Daya Manusia memberikan berbagai manfaat signifikan bagi perusahaan, seperti memudahkan pekerjaan manajemen karyawan, memberikan pengalaman onboarding yang mulus, memastikan kepatuhan, mengurangi risiko human error, meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan, otomatisasi tugas administrasi, dan memungkinkan staf sumber daya manusia untuk fokus pada fungsi strategis. Penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia juga memunculkan sejumlah tantangan dan risiko, seperti pengembangan keterampilan teknologi yang relevan, perubahan budaya organisasi, dan pengelolaan dampak perubahan teknologi terhadap moral dan etika di perusahaan serta memungkinkan penggantian pekerjaan manusia oleh teknologi jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan-tantangan ini. Strategi yang bisa digunakan oleh perusahaan untuk mengatasi tantangan tersebut yaitu dengan melakukan peningkatan kualitas SDM dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan kinerja, melakukan perencanaan SDM serta melakukan perencanaan taktikal SDM.

## REFERENSI

- Agus RM, A. H., & Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol. 9 No. 1*, 49-57.
- Angeline , X. (2018). Konsep Interaksi Sosial Dalam Komunikasi, Teknologi, Masyarakat. *Jurnal Komunikasi, Media dan Informatika, Vol. 7 No. 2*, 94-99.
- Gultom, L. K., & Nurbaeti. (2023). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Penyelenggaraan MICE. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata Vol. 6, , Issue 1*, 158-164.
- Mustafa, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi. *An-Nadwah, Vol. XXVI, No.2*, 117-134.
- Septina, R. (2018). Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Science Dan Teknologi. *Prosiding Seminar Nasional 21 Universitas Pgri Palembang* , 477-481.
- Sinaga, K. (2022). Implementasi Teknologi Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Korporasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(1)*, 42-45.
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., W, A. A., A, B. P., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce Vol.2, No.2*, 262-269.
- Warsita, B. (2018). *Teknologi Pembelajaran*. Bandung: PT Rineka Cipta.