



Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang

Dian Sudiantini ¹, Aura Naiwasha ², Auranisa Izzati ³, Avrilia Ayunia W ⁴, Brilian Putri A ⁵,
Cindy Rindiani ⁶

Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat : Jl. Raya Perjuangan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17121, Indonesia

Email dian.sudiantini@gmail.com ¹, auranaiwasha@gmail.com ², auranisa1305@gmail.com ³

ayuniaavrilia@gmail.com ⁴, brilianalit@gmail.com ⁵, natasyacindy760@gmail.com ⁶

ABSTRACT.

In the current era of digitalization and globalization, information and communication technology has become an integral part of human life. The use of technology which is growing rapidly has also affected almost all aspects of life, including in the world of work. Technology has made work easier, increased productivity, and opened up new opportunities for companies to grow faster. Information and communication technology has now become an important factor in changing the way companies operate. Companies that are successful in dealing with technological change and can utilize it effectively will have a competitive advantage in the market. Therefore, Human Resource Management has undergone many changes since the start of the digital era. The digital era has had a significant impact on the way companies recruit, train and motivate their employees. In the digital era, companies not only need to understand technology, but also need to understand how technology can assist in their human resource management

Key Words: MSDM, Information Tecchnology.

ABSTRAK.

Dalam era digitalisasi dan globalisasi saat ini, teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi bagian integral dari kehidupan manusia. Penggunaan teknologi yang semakin berkembang pesat juga telah memengaruhi hampir semua aspek kehidupan, termasuk di dalam dunia kerja. Teknologi telah memudahkan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta membuka peluang baru bagi perusahaan untuk dapat berkembang lebih cepat. Teknologi informasi dan komunikasi sekarang telah menjadi faktor penting dalam mengubah cara perusahaan beroperasi. Perusahaan yang berhasil dalam menghadapi perubahan teknologi dan dapat memanfaatkannya secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif di pasar. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami banyak perubahan sejak dimulainya era digital. Era digital telah memberikan dampak yang signifikan bagi cara perusahaan merekrut, melatih, dan memotivasi karyawan mereka. Di era digital, perusahaan tidak hanya perlu memahami teknologi, tetapi juga perlu memahami bagaimana teknologi dapat membantu dalam manajemen sumber daya manusia mereka.

Kata Kunci: MSDM, Teknologi Informasi.

PENDAHULUAN

Dalam era digitalisasi dan globalisasi saat ini, teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi bagian integral dari kehidupan manusia. Penggunaan teknologi yang semakin berkembang pesat juga telah memengaruhi hampir semua aspek kehidupan, termasuk di dalam dunia kerja. Teknologi telah memudahkan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta membuka peluang baru bagi perusahaan untuk dapat berkembang lebih cepat. Teknologi informasi dan komunikasi sekarang telah menjadi faktor penting dalam mengubah cara perusahaan beroperasi. Perusahaan yang berhasil dalam menghadapi perubahan teknologi dan dapat memanfaatkannya secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif di pasar.

Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami banyak perubahan sejak dimulainya era digital. Era digital telah memberikan dampak yang signifikan bagi cara perusahaan merekrut, melatih, dan memotivasi karyawan mereka. Di era digital, perusahaan tidak hanya perlu memahami teknologi, tetapi juga perlu memahami bagaimana teknologi dapat membantu dalam manajemen sumber daya manusia mereka. di dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) perlu memperhatikan perubahan teknologi yang terus-menerus berkembang dan dampaknya terhadap sumber daya manusia dalam perusahaan. Perusahaan yang ingin mengembangkan teknologi baru atau memperbarui teknologi yang ada membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan pengetahuan teknis yang memadai. Manajemen sumber data manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia untuk menghadapi perubahan teknologi dan memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang diperlukan.

Di sisi lain, perusahaan juga harus memperhatikan dampak teknologi pada sumber daya manusia dan budaya organisasi. Perubahan teknologi dapat mengubah cara kerja dan komunikasi, sehingga MSDM perlu memastikan bahwa perubahan ini tidak memengaruhi produktivitas dan kepuasan karyawan. Dalam makalah ini, akan dibahas mengenai peran MSDM dalam mengelola sumber daya manusia dalam era digitalisasi, tantangan yang dihadapi dalam menghadapi perubahan teknologi, serta strategi yang dapat dilakukan oleh MSDM dalam mempersiapkan dan mengelola sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan teknologi sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan keunggulan kompetitif mereka di pasar.

PEMBAHASAN

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi yang terdapat kebijakan serta penerapan yang diberlakukan untuk mengelola dan mendukung karyawan tersebut. Konsep SDM mencakup berbagai fungsi dan pekerja yang berbeda, yang semuanya dirancang untuk memastikan bahwa suatu dari organisasi tersebut memiliki seseorang yang tepat dalam peran yang tepat, dengan keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi. SDM adalah fungsi penting dalam perorganisasian manapun, karena bertanggungjawab untuk mengelola aset terpenting organisasi orang-orangnya, Departemen SDM bertanggungjawab untuk bisa menarik lawan dan merekrut karyawan baru, serta mengelola kinerja dari pengembangan karyawan yang ada, HR juga bertanggungjawab untuk dapat membuat suatu kebijakan dan prosedur yang mengatur perilaku karyawannya. Seperti kode etik, metode kedisiplinan, dan kebijakan pengaduan,

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam organisasi manapun dan bertanggung jawab untuk mengelola aset terpenting organisasi, orang-orangnya. Berikut ini adalah beberapa alasan utama mengapa manajemen sumber daya manusia penting :

1. Menarik dan mempertahankan talenta: MSDM memainkan peran penting dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik dalam organisasi. Ini termasuk mengembangkan strategi dari rekrutmen yang efektif, membuat deskripsi pekerjaan, melakukan wawancara, dan membuat tawaran pekerjaan.
2. Organisasi tersebut dapat mempertahankan talenta terbaik dan mencegah keluarnya karyawan. mengembangkan dan mengelola keterampilan karyawan: MSDM bertanggung jawab untuk mengembangkan serta mengelola keterampilan karyawan dalam organisasi.
3. Memastikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan: MSDM bertanggung jawab untuk memastikan bahwa dari suatu organisasi harus mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku terkait dengan ketenagakerjaan.

Peran Teknologi Dalam Manajemen Sdm

Di negara kita tepatnya Indonesia merupakan negara dengan latar belakang teknologi yang sangat kompleks. Pada dasarnya, Indonesia adalah negara berkembang. Oleh karena itu, teknologi yang ada di Indonesia dapat membantu mengembangkan sumber daya manusia dan menghasilkan produk yang berkualitas. Bagi teknologi untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Dalam kehidupan masyarakat, peran teknologi

sangat penting, bahkan dapat mempengaruhi gaya hidup saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi berkembang pesat dan dapat memberikan kontribusi yang sangat signifikan.

Jenis – Jenis Teknologi Yang Digunakan Dalam Msdm

Terdapat beberapa teknologi yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa yang umum dan penjelasannya:

1. **HR Information Systems (HRIS):** HRIS adalah software yang membantu profesional SDM mengelola informasi karyawan seperti penggajian, tunjangan, kehadiran, dan evaluasi kinerja. HRIS memungkinkan pelacakan dan analisis data karyawan, serta komunikasi yang efisien antara staf SDM dan karyawan.
2. **Applicant Tracking Systems (ATS):** ATS adalah software yang membantu perekrut mengelola lamaran kerja dan resume. ATS memungkinkan perekrut menyaring aplikasi berdasarkan berbagai kriteria seperti pendidikan, pengalaman, dan keterampilan. ATS juga membantu menjadwalkan wawancara dan mengirimkan surat penolakan otomatis.
3. **Learning Management Systems (LMS):** LMS adalah software yang membantu organisasi mengelola pelatihan dan pengembangan karyawan. LMS memungkinkan profesional SDM membuat dan memberikan kursus online, melacak kemajuan karyawan, dan menilai hasil pembelajaran.

Penggunaan Teknologi Dalam Perekrutan Dan Seleksi Karyawan

Perekrutan adalah suatu proses menarik, skrining, dan untuk memilih seseorang yang memenuhi syarat pekerjaan yang diminta. Semua perusahaan dalam dunia industri apa pun bisa mendapatkan keuntungan dari hasil kontigensi (ketidakpastian) atau mempertahankan perekrut profesional ataupun proses alih daya untuk badan usaha yang mempunyai kewenangan. Beberapa teknologi yang sangat terkenal di dunia rekrutmen pada saat ini meliputi :

- Application Tracking System (ATS) / Sistem Pelacakan Aplikasi
- Crowdsourse Recuitment / Rekrutmen Orang Dalam
- Online Assessment / Penilaian Online
- Virtual Assessment Center / Pusat Penilaian Virtual
- Automated Video Interview / Wawancara Video Otomatis
- Social Recuitment / Rekrutmen Sosial

Penggunaan Internet Of Things Dalam Msdm

Perkembangan pada teknologi tidak melulu mempermudah pekerjaan seorang pekerja, tetapi pula dapat menurunkan pada keterlibatan manusia dalam beraktivitas sehari-hari. Berikut adalah beberapa contoh penggunaan IoT dalam HRM:

- **Memantau status kesehatan karyawan**
Dalam situasi kesehatan kritis, HR dapat menggunakan teknologi IoT untuk memantau kesehatan karyawan secara real time. IoT dapat digunakan untuk memantau suhu tubuh

karyawan, detak jantung, dan indikator kesehatan lainnya, sehingga memudahkan HR untuk mengelola kesehatan karyawan dan meminimalkan risiko penularan penyakit.

- Manajemen daya
IoT dapat digunakan untuk memantau dan mengelola aset perusahaan. HR dapat menggunakan teknologi IoT untuk memantau perangkat, mesin atau kendaraan yang digunakan karyawan dalam bekerja.

Tantangan Dalam Implementasi Teknologi Di Manajemen SDM

Teknologi di era sekarang telah mengubah banyak hal dalam aktivitas bisnis, Divisi HR harus menghadapi suatu tantangan besar dalam menyesuaikan strategi manajemen SDM mereka dengan teknologi. Dalam penggunaan teknologi di dunia SDM, kita harus tahu bahwa ada beberapa tantangan yang harus dihadapi dan diatasi.

1. Proses perekrutan karyawan yang sangat berbakat. Rekrutmen karyawan merupakan tugas penting yang akan menjadi tanggung jawab departemen SDM. Adanya pegawai baru yang tugas pokoknya menggantikan tenaga kerja lama yang memasuki usia pensiun.
2. Keamanan informasi perusahaan. Area SDM berisi banyak informasi penting perusahaan. Contohnya adalah adanya data yang dapat diidentifikasi secara pribadi dan idealnya hanya dapat diakses atau diakses oleh individu tertentu.
3. Sistem Penilaian Kuantitatif. Terakhir, SDM juga harus memiliki struktur pengetahuan yang dapat memandu organisasi untuk mencapai tujuan (goals) bisnis.

Keunggulan Teknologi Di Tempat Kerja

1. Meningkatkan Komunikasi
Banyak perusahaan menggunakan berbagai teknologi komunikasi korporat untuk mengubah cara karyawan mereka berinteraksi dan berkomunikasi di tempat kerja.
2. Mendorong Inovasi dan kreativitas
Karyawan dapat menggunakan berbagai teknologi bisnis untuk menciptakan ide bisnis inovatif yang dapat digunakan untuk menumbuhkan dan memperluas perusahaan.
3. Pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik
Teknologi di tempat kerja dapat mengalihkan cara manajer SDM melakukan pekerjaannya. Ini meningkatkan proses pemilihan, perekrutan, dan mempekerjakan karyawan baru. Banyak profesional SDM menggunakan Internet untuk mengiklankan pekerjaan.

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, Kemerosotan moral di kalangan warga masyarakat, khususnya di kalangan para remaja dan pelajar. kenakalan dan tindak menyimpang di kalangan remaja dan pelajar semakin meningkat dalam berbagai bentuknya, seperti perkelahian, corat-corek, pelanggaran lalu lintas sampai tindak kejahatan.
3. Teknologi dapat mengubah Pola interaksi menjadi individualism, Individualisme adalah ajaran bahwa di dalam hubungan sosial yang paling pokok adalah individunya, dimana setiap interaksi dalam masyarakat harus dilakukan demi keuntungan individu atau bersikap egosentris. (Wahyudi Kumorotomo, 2009:30)

Strategi Mengatasi Tantangan Dalam Penggunaan Teknologi Dalam Manajemen SDM

Sejak peralihan ke dekade kedua abad ke-21, perkembangan industri digital berkembang sangat pesat di seluruh dunia. Karena persaingan ekonomi digital juga membuka akses persaingan global; Sekarang Anda harus bersaing tidak hanya dengan talenta dalam negeri tetapi juga dengan talenta asing, setidaknya di tingkat ASEAN. Berikut adalah strategi mengatasi tantangan dalam penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia :

1. Penajaman hard skill

Hard skill adalah keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan formal, latihan dan pengulangan terus-menerus. Keterampilan ini dapat menjadi faktor penentu keberhasilan Anda dalam digitalisasi persaingan ekonomi global.

2. Memperkaya soft skill

Soft skill adalah keterampilan non-teknis yang terkait dengan pekerjaan Anda. Keterampilan ini adalah hasil dari pola pikir dan pembentukan kebiasaan selama bertahun-tahun. Oleh karena itu, fokuslah untuk mengembangkannya sedini mungkin.

3. Menguasai bahasa asing

Menguasai bahasa asing seperti bahasa Inggris, Mandarin atau Jepang merupakan langkah awal untuk bisa bersaing di era digital. Kita tidak bisa lagi mengandalkan bahasa kita keinginan dan upaya diperlukan untuk lebih mengembangkan keterampilan seseorang agar dapat bersaing di dunia digital..

4. Mencari pengalaman

Menguasai teori yang dipelajari di sekolah memang bagus, tetapi tanpa latihan dan mencari pengalaman tidak akan membawa manfaat yang nyata. Saat ini mudah untuk memasuki ekonomi praktik digital, karena sudah banyak platform untuk itu.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi yang terdapat kebijakan serta penerapan yang diberlakukan untuk mengelola dan mendukung karyawan tersebut. Teknologi canggih adalah untuk menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi aktivitas manusia, untuk menghasilkan produk yang berkualitas, untuk membantu proses pembangunan sesuai dengan kebutuhan hidup manusia yang dapat menggunakan teknologi secara benar dan benar. SDM adalah fungsi penting dalam organisasi mana pun, karena bertanggung jawab untuk mengelola aset terpenting organisasi - orang-orangnya - dan memastikan bahwa organisasi mampu menarik, mempertahankan, dan mengembangkan talenta terbaik. Di negara kita tepatnya Indonesia merupakan negara dengan latar belakang teknologi yang sangat kompleks. Pada dasarnya, Indonesia adalah negara berkembang.

Namun dengan demikian, penggunaan teknologi dalam SDM juga memiliki beberapa tantangan dan risiko. Misalnya, teknologi dapat menggantikan pekerjaan manusia dan mengurangi jumlah pekerjaan yang tersedia, terutama di bidang administratif dan tugas-tugas rutin lainnya. Selain itu, teknologi juga dapat memperburuk ketidaksetaraan gender dan keberagaman, jika algoritma dan teknologi tidak dirancang dengan baik dan mencerminkan kebijakan yang adil dan inklusif. Selain itu, organisasi juga harus memastikan bahwa penggunaan teknologi dalam SDM mencerminkan kebijakan yang adil dan inklusif, serta memperhatikan aspek-aspek penting seperti keberagaman, kesetaraan gender, dan hak-hak para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Telkom University. (n.d.). 5 Cara Menyiapkan Diri untuk Menghadapi Tantangan Baru di Era Ekonomi Digital. Retrieved from <https://smb.telkomuniversity.ac.id/cerita-telutizen/5-cara-menyiapkan-diri-untuk-menghadapi-tantangan-baru-di-era-ekonomi-digital/>
- Handojo, A. (2011). Dampak IPA dan Teknologi terhadap sumber daya manusia. Retrieved from <https://id.scribd.com/doc/54760074/Dampak-Ipa-Dan-Teknologi-terhadap-sumber-daya-manusia>
- Binus University. (2022). Tantangan Human Resource Management di Era Digital. Retrieved from <https://binus.ac.id/2022/03/tantangan-human-resource-management-di-era-digital/>
- Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. (n.d.). Internet of Things (IoT) dan Industri 4.0: Peluang dan Tantangan Bagi Organisasi. Retrieved from <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-biak/baca-artikel/13902/Internet-of-Things-IoT-dan-Industri-40-Peluang-dan-Tantangan-Bagi-Organisasi.html>
- Talents. (n.d.). 13 Recruitment Technology Terbaik untuk Optimalkan Proses Rekrutmen. Retrieved from <https://talents.id/blog/talents/hr-technology/13-recruitment-technology-terbaik-untuk-optimalkan-proses-rekrutmen>
- Setyawan, D. (2018). Peran Teknologi dalam Membangun SDM. Retrieved from <https://komputerisasi-akuntansi-d4.stekom.ac.id/informasi/baca/Peran-Teknologi-dalam-Membangun-SDM/9491531157806078a1ce2da9ab6ff7e33761d86f>