

PENGUNAAN TEKNOLOGI HRM (HUMAN *RESOURCE MANAGEMENT*) UNTUK MENINGKATKAN *EFISIENSI* DAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Eka Rakhmat Kabul

Universitas Persada Indonesia, Jakarta, Indonesia

E-mail : eka.rakhmat@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan penggunaan teknologi HRM (*Human Resource Management*) dalam efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Persaingan perusahaan di era digital semakin meningkat karena perkembangan teknologi yang memungkinkan perusahaan lebih mudah memasuki pasar global dan menghadirkan produk atau layanan yang lebih inovatif dan efisien. Kemajuan teknologi yang terus berkembang telah berdampak terhadap praktik-praktik manajemen saat ini tidak terlepas pada praktik manajemen sumber daya manusia. Teknologi memainkan peran penting dalam mengubah cara kerja organisasi dan secara dramatis berdampak pada praktik sumberdaya manusia. Oleh karena itu diperlukan suatu teknologi HRM (*Human Resource Management*) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Penulisan artikel ini menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu dengan mendeskripsikan suatu permasalahan pada masa sekarang atau fenomena saat ini, kemudian dianalisis untuk mencari solusi permasalahan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perkembangan teknologi telah membawa dampak signifikan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di berbagai aspek. Teknologi informasi dan komunikasi telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, dan operasional sehari-hari melalui automasi, penggunaan big data, dan platform online. Hal ini memungkinkan organisasi untuk merekrut talenta yang berkualitas, menyediakan pelatihan yang lebih fleksibel dan terjangkau, serta meningkatkan produktivitas kerja melalui keterampilan teknologi yang dikuasai oleh karyawan.

Kata Kunci: Teknologi HRM (*Human Resource Management*); Efisiensi; Efektivitas; Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Company competition in the digital era is increasing due to technological developments that allow companies to more easily enter the global market and present more innovative and efficient products or services. Technological advances that continue to develop have an impact on current management practices cannot be separated from human resource management practices. Technology plays an important role in changing the way organizations work and dramatically impacts human resource practices. Therefore, an HRM technology is needed. To improve the efficiency and effectiveness of human resource management. The writing of this article uses a descriptive analytical method, namely by describing a problem in the present or current phenomenon, then analyzed to find a solution to the problem. The results of this study show that technological developments have had a significant impact on Human Resource Management (HRM) in various aspects. Information and communication technology has increased efficiency and effectiveness in recruitment, training, employee development, and day-to-day operations through automation, the use of big data, and online platforms. This enables organizations to recruit qualified talent, provide more flexible and affordable training, and increase work productivity through technology skills mastered by employees.

Keywords: HRM (*Human Resource Management*) Technology; Efficiency; Effectiveness; Human Resource Management.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Teknologi memainkan peran penting dalam mengubah cara kerja organisasi dan secara dramatis berdampak pada praktik sumberdaya manusia (SDM) dan pengaruhnya yang meningkat pesat. Disini kehadiran HRM (*Human Resource Management*) atau MSDM (Manajemen Sumberdaya Manusia) sangat menentukan keberhasilan dalam suatu perusahaan.

Kemajuan teknologi yang terus berkembang telah berdampak terhadap praktik-praktik manajemen saat ini tidak terlepas pada pratik manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tidak sedikit organisasi dalam empat dekade belakangan ini telah dan bahkan sudah memulai mengintegrasikan teknologi informasi ke dalam praktik MSDM (Widjaja & Wijayadne, 2022). Globalisasi tidak bisa dihindari sehingga menuntut manusia selalu siap menghadapi perubahan serta persaingan di tingkat internasional. Apabila tidak mampu beradaptasi, maka manusia akan kalah. Hal ini juga akan dihadapi oleh sebuah organisasi, apabila mereka tidak dapat mengelolah sumber daya manusia (SDM) yang memiliki budaya dan sosial global (Rusman, 2022).

Dengan kata lain, ketika teknologi masuk ke fungsi bisnis, misalnya, fungsi manajemen sumberdaya manusia (MSDM), maka "teknologi yang mendukungnya" harus menunjukkan "*extended human intellect* (kecerdasan manusia yang diperluas)" untuk berbagi beban kerja dalam komputasi, komunikasi, konfigurasi, membandingkan, menciptakan, memerintah, melatih, dan bersaing (Rusman, 2022). Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dan kompleks seperti demografi, geografis, jenis bisnis, lingkungan hidup, serta dampak globalisasi, mengharuskan organisasi mengubah haluan ke paradigma baru, yaitu beradaptasi secara cepat dengan lingkungan dan bersikap proaktif (Farchan, 2016). Artinya manajemen sumber daya manusia harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi, kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan tersebut. Pada akhirnya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya.

Namun pada kenyataannya teknologi manajemen sumber daya manusia sering kali tidak digunakan, banyak perusahaan yang melakukannya secara manual. Kemudian risiko keamanan data dan perubahan budaya kerja yang terkait dengan transformasi digital. Peran penting SDM adalah mengelola perubahan ini dengan memahami dinamika antar generasi karyawan, membangun komunikasi lintas generasi, dan menggunakan teknologi secara bijak

Penerapan Teknologi HRM dalam sebuah organisasi bukanlah perkara mudah. Ada berbagai hambatan yang akan dihadapi oleh organisasi ketika ingin menerapkan -HRM salah satunya yaitu ketersediaan aset teknologi yang yang memadai (Nurhayati. E., 2020). HRM bertujuan untuk menjalin bisnis proses HRM dengan pihak yang berkepentingan terkait rekrutmen karyawan, pelatihan karyawan dan manajemen kinerja karyawan.

Dari berbagai riset terkait peran HRM dalam meningkatkan produktivitas karyawan masih sangat terbatas dilakukan. Beberapa penelitian tentang pentingnya HRM, seringkali dikaitkan dengan peningkatan pelayanan HR departemen dalam menciptakan nilai. Padahal produktivitas karyawan tidak kalah pentingnya dengan layanan departemen HR dalam peningkatan daya saing organisasi (Aryee et al., 2016).

Selain itu, penelitian terkait peran *technology* HRM dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan memiliki dukungan infrastruktur yang memadai pada perusahaan masih sangat terbatas padahal human capital dalam perusahaan merupakan *core business* yang menjadi daya saing organisasi untuk menghadapi persaingan. Oleh karena itu dalam penelitian ini

peneliti bertujuan untuk meningkatkan penggunaan teknologi HRM (*Human Resource Management*) dalam efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini, penulis menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu dengan mendeskripsikan suatu permasalahan pada masa sekarang atau fenomena saat ini, kemudian dianalisis untuk mencari solusi permasalahan tersebut. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan sumber datanya dari artikel atau literatur yang penulis rujuk adalah referensi dengan kata kunci teknologi, manajemen, dan sumber daya manusia. Dalam pencarian bahan referensi, penulis menemukan dari data, buku dan jurnal ilmiah yang relevan dengan permasalahan artikel ini dan dianggap dapat mendukung pembahasan dalam artikel ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi selain modal, material, mesin, metode, pasar yang tersedia, kesempatan, dan informasi. Sumber daya manusia terdiri dari orang-orang yang memiliki kemampuan untuk menjalankan kegiatan dalam sebuah organisasi. Sumber daya “manusia” kemudian berkembang menjadi salah satu bidang bahasan dalam ilmu manajemen, yaitu manajemen sumber daya manusia.

Menurut Raymon (2023) pengertian MSDM atas beberapa kebijakan, praktik dan system yang mampu mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. “*Human Resource Management (HRM) are important dimension of the policies, practices and sistem that influence employee behavior, attitudes and performance* (Mathis & Jackson, 2019). Pengelolaan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada SDM untuk berperan serta aktif di dalam perusahaan. Tujuannya agar pekerjaan menjadi lebih menarik sehingga mampu mendorong semangat kerja SDM dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik (Maarif, 2019).

Sumber daya manusia dalam organisasi bisnis merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*Intellectual Capital*), karena kemampuan memberikan ide cemerlang dalam pengembangan organisasi (Suparwi, 2021). Manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management-Hrm*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengopensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015).

Dalam mengkaji teknologi HRM, perlu diketahui fungsi dari HRM. HRM merupakan suatu fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan jumlah karyawan dan struktur organisasi tercukupi dan tersedia pada waktu yang tepat dan posisi yang tepat dengan biaya yang terjangkau, dimana karyawan yang tersedia tersebut akan dimotivasi untuk mencapai tujuan saat ini dan strategis organisasi.

Penggunaan teknologi dalam HRM atau MSDM, berarti penerapan teknik berbasis web dalam sistem dan fungsi HR terkait jenis pemikiran dan praktik manajemen baru yang merangkul era yang berubah cepat, mengadaptasi teknologi terbaru, Informasi dan komunikasi dalam kinerja fungsinya, di mana MSDM berkaitan dengan serangkaian kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk mengimplementasikan berbagai aktivitas MSDM yang dibutuhkan oleh organisasi untuk beroperasi dalam lingkungan organisasi dan bisnis yang berubah (Shaumya & Arulrajah, 2018). Rekrutmen adalah salah satu aspek penting dari fungsi MSDM. Perekrutan digital telah meningkatkan manfaat dengan berbagai cara melalui umpan balik kepada calon pelamar, meningkatkan kepercayaan pelamar dalam proses perekrutan dan mengurangi kelebihan aplikasi yang tidak memenuhi syarat (Srihari and Kar, 2020).

Pertumbuhan pesat dalam SDM digital memberikan peluang untuk mengeksplorasi sifat SDM digital, bagaimana alat-alat digital diadopsi oleh para manajer SDM, dan menawarkan wawasan baru mengenai dinamika modern dan kekuatan pendorong di balik kendala-kendala yang menstimulasi dan memengaruhi transformasi digital dalam kehidupan manusia. pengelolaan sumber daya (Wulandari et al., 2023). Selain itu, digitalisasi SDM telah mendorong manajer SDM untuk memikirkan kembali dan mengembangkan cara orisinal untuk melibatkan, memilih, dan mengelola sumber daya manusia mereka secara digital.

Unsur-Unsur Manajemen SDM

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian, antara lain:

1. **Pengusaha** Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. **Karyawan** Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.
3. **Pemimpin** Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya (Susan Erin, 2019).

Berdasarkan unsur-unsur tersebut, maka pada prinsipnya unsur manajemen adalah aspek-aspek yang berguna untuk mengatur berbagai hal agar jadi rapi atau terstruktur. sehingga bisa menerapkan semua bagian-bagian tersebut dengan baik. Setiap unsur saling terkait sehingga seluruhnya perlu dilakukan agar bisa manage semua usaha dengan mudah. Dengan demikian diperlukan sebuah alat bantu untuk membantu perusahaan dalam pengelolaan SDM/HRM sehingga kinerja HRM dapat ditingkatkan dan permasalahan HRM yang kritis dapat di reduksi alat bantu tersebut adalah Teknologi Manajemen HRM (*Human Resource Management*).

Teknologi HRM (*Human Resource Management*)

Penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah mencakup proses rekrutmen melalui sistem-sistem seperti HR Information Systems (HRIS) dan *Applicant Tracking Systems* (ATS). Automatisasi dalam proses rekrutmen ini dapat membantu perusahaan dalam menemukan karyawan yang berbakat secara efisien, namun juga menimbulkan tantangan terkait keamanan informasi perusahaan (Sudiantini. D. Naiwasha. A. Izzati. A & Rindiani. C, 2023). Di era digital saat ini, perusahaan mengalami dampak yang signifikan terhadap strategi perekrutan, pelatihan, dan motivasi karyawan. Teknologi telah mengubah cara perusahaan merekrut karyawan, dengan penggunaan alat bantu seperti Sistem Pelacakan Pelamar (*Applicant Tracking Systems/ATS*) untuk mencari dan menilai talenta secara efisien. Teknologi juga telah merevolusi metode pelatihan, membuat pelatihan online dan sumber daya pembelajaran menjadi lebih mudah diakses. Selain itu, teknologi kini digunakan untuk memantau kinerja karyawan, memberikan umpan balik, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Namun, ada beberapa tantangan dalam menerapkan teknologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Salah satu tantangannya adalah merekrut karyawan yang sangat berbakat sekaligus memastikan keadilan dan inklusivitas dalam prosesnya. Tantangan lainnya adalah keamanan informasi perusahaan, karena departemen HR memegang data sensitif yang perlu dilindungi dari

akses yang tidak sah atau pembobolan. Terakhir, mungkin ada dampak pada pekerjaan karena teknologi mengotomatiskan tugas-tugas tertentu, yang berpotensi mengurangi kebutuhan akan peran tertentu. Secara keseluruhan, perusahaan harus menemukan cara untuk mengatasi tantangan-tantangan ini dan secara efektif memanfaatkan teknologi dalam HRM untuk mendapatkan manfaatnya (Sudiantini dkk, 2023).

Untuk mengatasi dampak negatif teknologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), organisasi dapat melakukan beberapa strategi, antara lain:

Pertama, organisasi dapat meningkatkan keterampilan dan melatih ulang karyawan. Ini dapat dilakukan melalui investasi dalam program pelatihan agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tetap kompetitif di dunia kerja.

Kedua, organisasi perlu mengembangkan budaya kerja yang mendukung, seperti kolaborasi, kerja sama tim, dan inklusivitas. Hal ini bertujuan untuk melawan potensi dampak negatif teknologi terhadap individualisme dan moralitas. Selanjutnya, organisasi juga harus memastikan keadilan dan inklusivitas melalui kebijakan dan praktik yang mempromosikan keragaman, kesetaraan gender, dan perlakuan yang adil terhadap karyawan.

Terakhir, organisasi perlu menekankan penggunaan teknologi secara etis dalam HRM, menyediakan privasi dan keamanan data yang memadai, dan menggunakan teknologi untuk meningkatkan interaksi manusia tanpa menggantikannya. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi dapat mengurangi dampak negatif teknologi dalam HRM dan menciptakan lingkungan kerja yang memanfaatkan teknologi dengan tetap memprioritaskan kesejahteraan dan pengembangan karyawan mereka (Laura et al., 2024).

Penggunaan teknologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki beberapa dampak positif yang signifikan, antara lain:

Pertama, teknologi memungkinkan proses rekrutmen yang lebih efisien dengan adanya otomatisasi dalam penyaringan resume dan penilaian kandidat. Hal ini meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses perekrutan.

Kedua, teknologi memungkinkan pemberian pelatihan dan pengembangan yang lebih baik melalui program pelatihan *online*, modul *e-learning*, dan ruang kelas virtual yang fleksibel dan mudah diakses bagi karyawan.

Ketiga, teknologi juga meningkatkan keterlibatan karyawan melalui portal layanan mandiri karyawan dan platform komunikasi yang memfasilitasi kolaborasi dan keterlibatan yang lebih baik, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Terakhir, teknologi SDM juga memberikan akses ke data dan analisis tenaga kerja yang berharga, memungkinkan para profesional SDM untuk membuat keputusan yang tepat terkait manajemen talenta, evaluasi kinerja, dan perencanaan strategis. Dengan demikian, penggunaan teknologi dalam HRM dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses HR, menguntungkan baik organisasi maupun karyawan (Laura et al., 2024).

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 (Sudiantini et al., 2023).

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 dunis industry 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

- 1) *Application Tracking System (ATS)* / Sistem Pelacakan
- 2) *Aplikasi Crowdsourse Recruitment* / Rekrutmen Orang Dalam
- 3) *Online Assessment* / Penilaian Online
- 4) *Virtual Assessment Center* / Pusat Penilaian Virtual
- 5) *Automated Video Interview* / Wawancara Video Otomatis
- 6) *Social Recruitment* / Rekrutmen Sosial

Penggunaan *Internet Of Things (IoT)* 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:

- a. 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.
- b. 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

Itulah beberapa jenis-jenis teknologi yang digunakan dalam msdm, penggunaan teknologi dalam perekrutan dan seleksi karyawan dan penggunaan *internet of things* dalam MSDM, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

Urgensi Human Resource Management Dalam Penciptaan Keunggulan Bersaing Pada Bisnis Logika

Perkembangan teknologi pada era modern saat ini tidak bisa dipungkiri bahwa sangat berpengaruh besar terhadap kemudahan dan kelancaran dalam mengirim informasi atau mengolah data dalam berbagai bidang, di antaranya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (Rusman, 2022). Dengan fungsi teknologi informasi sebagai pengumpulan, pengambilan, pengolahan, penyebaran, penyimpanan, dan penyajian informasi akan memudahkan proses manajemen sumber daya manusia untuk mengatur sumber daya manusia dengan baik, cepat, dan tepat.

Dalam proses MSDM perlu dikembangkan Sistem Informasi SDM khusus perusahaan untuk dapat melaksanakan struktur organisasi, proses bisnis dan tindak lanjut dokumentasi. Dalam Sistem Informasi Manajemen, semua informasi tentang organisasi harus didefinisikan terlebih dahulu (Zurnali & Sujanto, 2021). HRM adalah sebuah pendekatan strategi untuk mengelola hubungan kerja yang menekankan bahwa meningkatkan kemampuan karyawan sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif, hal ini dicapai melalui serangkaian khas dari kebijakan kepegawaian yang terintegrasi, program dan praktek (Rahmadi & Boedijanto, 2014).

Teknologi HRM secara dramatis mengubah cara manajer sumber daya manusia mengarahkan, melatih, dan mengembangkan karyawan serta membantu mereka mengelola karier mereka (Sinaga, 2022). 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 ini beberapa contoh yang dapat dilakukan dengan teknologi HRM:

- 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. Contohnya adalah Trello, Jira dan lainnya. Oleh karena itu, karyawan harus mengetahui cara menggunakan teknologi ini untuk menghadapi era digital. Kemudian harus bisa mengatur program pelatihan internal agar karyawan dapat menggunakan alat tersebut.
- b. Penggunaan sistem informasi pribadi Saat ini sudah banyak aplikasi Sistem Informasi SDM (SISDM), salah satu contohnya adalah Docodemo-Kerja. Aplikasi ini memiliki banyak fitur yang dapat digunakan dalam proses pengembangan sumber daya manusia seperti:
 - a) kontrol kerja
 - b) manajemen tugas
 - c) Pemantauan jam kerja
 - d) Aplikasi Online untuk PartisipasiDengan berbagai fitur yang tersedia, organisasi dapat melacak disiplin, produktivitas, dan kinerja karyawan setiap hari atau setiap bulan. Dengan demikian, dapat memberikan saran yang tepat agar mereka dapat meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
- c. Ketahui keterampilan yang dibutuhkan untuk era digital Agar bisnis tetap terdepan dalam persaingan, bisnis perlu diperbarui 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, batasan wilayah tidak lagi menjadi masalah. Perusahaan masih dapat memperoleh keterampilan yang diperlukan meskipun karyawan tidak bekerja dari kantor di tempat. Selain itu, *telecommuting* atau WFH juga dapat meningkatkan *work-life balance*, sehingga berdampak positif bagi kepuasan karyawan. Akhirnya, ini meningkatkan retensi karyawan pada perusahaan (Sastra, Okta & Wijaya, 2023).

Dengan demikian 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.

KESIMPULAN

Salah satu kunci keberhasilan organisasi saat ini ditentukan oleh kapasitas dari SDM yang dimiliki. Untuk itu seluruh manager dalam organisasi memiliki peran penting dalam menentukan SDM yang ada pada departemennya. Manajer SDM adalah individu yang bertindak sebagai pelaksana tugas-tugas SDM dan bekerja sama dengan para manajer lain dalam menangani masalah-masalah SDM. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh manajemen SDM yang semakin unggul dan berkualitas.

Penggunaan teknologi HRM terbukti berpengaruh positif dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen vital dalam era digital, memungkinkan perusahaan untuk berkembang secara modern dan meraih keunggulan kompetitif. Penyelidikan ini mengeksplorasi manfaat digitalisasi, termasuk peningkatan efisiensi operasional, pengambilan keputusan berbasis data, dan peningkatan pengalaman karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Seidu, E. Y. M., & Otaye, L. E. (2016). Developing and leveraging human capital resource to promote service quality: Testing a theory of performance. *Journal of Management*, 42(2), 480–499.
- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 1(01), 42–62.
- Laura, K., Lee, F. V., Pranoto, E., Gunawan, K., Lim, K., Fransisca, C., & Christine, N. (2024). *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2, 31–34.
- Maarif, S. (2019). Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia Daftar Isi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia). In *Salemba Empat* (Issue March).
- Rahmadi, L., & Boedijanto, E. (2014). Meningkatkan Kinerja *Human Resource Management* Dengan Human Resource Information Systems. *Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Multimedia*, 41–46.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78–84.
- Sastra, Okta & Wijaya, T. (2023). *Human Resource Management 1 Pengembangan Sumber*

Daya Manusia (SDM) di Era Digital. May, 5.

- Sinaga, K. (2022). Implementasi Teknologi Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Korporasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(1), 42. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i1.2007>
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269.
- Suparwi. (2021). Urgensi *Human Resource Management* Dalam Menciptakan. *Bussman Journal : Indonesia Journal of Business and Management*, 1(2), 220–238.
- Susan Erin. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Widjaja, W., & Wijayadne, D. R. (2022). Optimalisasi Aset Teknologi Dalam Implementasi E-Hrm Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 123–133. <https://doi.org/10.31294/eco.v6i1.12125>
- Wulandari, A. R., Arvi, A. A., Iqbal, M. I., Tyas, F., Kurniawan, I., & Anshori, M. I. (2023). Digital Hr: Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 29–42.
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2021). Penerapan Electronic *Human Resource Management* di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 17(1). <https://doi.org/10.53845/infokam.v17i1.285>