

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi

Jennatul Ma'wa¹, Anisah Choirunnisa², Muhammad Alkirom Wildan³

^{1,2,3}Management, Economic and Business, University of Trunojoyo Madura

E-mail : jennatulmawa1@gmail.com¹, anisahchoirunnisa09@gmail.com²,
wildan.alkirom69@trunojoyo.ac.id³

Article History:

Received: 20 November 2024

Revised: 28 Desember 2024

Accepted: 02 Januari 2025

Keywords: MSDM,
Produktivitas Kerja
Karyawan, Digitalisasi

Abstract: Perkembangan teknologi digital telah membawa tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kesejahteraan masyarakat di era modern. Artikel ini membahas peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi. Manajemen SDM yang efektif melibatkan pengembangan keterampilan digital, pemilihan, dan penempatan tenaga kerja yang tepat, serta pengelolaan kinerja yang efisien. Dengan pesatnya perkembangan teknologi, manajemen SDM dituntut untuk beradaptasi melalui pengembangan kompetensi digital dan penerapan sistem berbasis teknologi. Dukungan yang tepat dari manajemen dan penggunaan teknologi yang cerdas dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini mengeksplorasi berbagai tantangan dan strategi yang dapat diterapkan untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam menghadapi dinamika digital yang kompleks.

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi yang semakin pesat, perubahan teknologi telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk cara organisasi mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM). Transformasi digital mempengaruhi cara kerja, pola komunikasi, dan manajemen dalam organisasi. Dalam konteks ini, manajemen SDM memegang peranan yang sangat penting dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan, yang menjadi salah satu kunci utama keberhasilan organisasi di era digital.

Teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang pesat memungkinkan adanya otomatisasi proses, akses informasi secara real-time, dan sistem manajemen berbasis data yang canggih. Namun, transformasi digital ini juga menuntut adaptasi dan perubahan dalam manajemen SDM agar dapat memaksimalkan manfaat dari teknologi baru tersebut. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana manajemen SDM dapat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam konteks digitalisasi.

Di era digital, peran manajemen SDM tidak hanya terbatas pada administrasi dan pengelolaan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi digital, penerapan sistem manajemen berbasis teknologi, serta penyesuaian strategi rekrutmen dan

pelatihan. Manajemen SDM harus mampu mengidentifikasi kebutuhan keterampilan digital, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, dan memfasilitasi integrasi teknologi dengan cara yang efektif. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Seiring dengan meningkatnya persaingan global dan tuntutan pasar yang semakin kompleks, organisasi diharapkan dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam konteks ini, manajemen SDM memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki keterampilan yang relevan, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang baru.

Namun, implementasi teknologi dalam manajemen SDM juga menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, kebutuhan pelatihan yang berkelanjutan, dan penyesuaian terhadap sistem kerja yang baru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen SDM dapat secara efektif meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi dengan memahami peran, strategi, dan praktik terbaik dalam manajemen SDM yang terintegrasi dengan teknologi.

Berdasarkan tinjauan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memberikan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana manajemen SDM dapat beradaptasi dan berinovasi dalam konteks digitalisasi, serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pendekatan yang berbasis teknologi.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan yaitu cakupan mengenai sesuatu berdasarkan pada perilaku psikologis yang mempunyai pandangan tentang pelaksanaan kegiatan produksi pada suatu usaha yang diharapkan mampu bekerja lebih baik dari sebelumnya serta selalu memperbaiki diri dengan berfikir lebih kreatif, dinamis dan terbuka begitu pun tentang sistem kerjanya (Purwanto & Wulandari, 2016).

Produktivitas kerja ialah perhitungan banding antara hasil yang didapatkan dengan setiap sarana dan prasarana yang digunakan pada berlangsungnya kegiatan suatu produksi (Tuti et al., 2020). Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan (Safrin & Sulaiman, 2021) yang mendefinisikan produktivitas ialah keahlian untuk memperoleh keuntungan yang besar dari sumber daya yang tersedia bakal mencapai hasil yang maksimum.

Barang dan jasa yang dapat dihasilkan sesuai waktu yang relative lebih singkat dan kualitas yang telah ditetapkan serta pegawai yang terampil sehingga akan tercapainya produktivitas kerja karyawan yang meningkat merupakan salah satu ciri seorang pegawai yang produktif. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan tersebut bagi seorang pemimpin sangat penting karena perusahaan/organisasinya dapat berkembang, bertahan dalam waktu yang relative lebih lama, dan dapat menghadapi persaingan yang ketat.

Menurut (Baiti et al., 2020) naik turunnya produktivitas kerja karyawan dapat diakibatkan karena sebagian faktor diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja dalam diri seseorang serta lingkungan kerja yang layak.

a) Motivasi kerja ialah salah satu peran penting yang dibutuhkan oleh setiap institusi, pada umumnya produktivitas kerja karyawan yang akan mendapatkan pengaruh dari produktivitas pada organisasi tersebut. Karena motivasi akan menjadi pendorong bagi para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dapat menimbulkan rasa semangat dan kepuasan dalam bekerja.

b) Selain itu upaya untuk menaikkan produktivitas kerja karyawan juga perlu mengamati tingkat disiplin kerja. Setiap harinya, organisasi atau perusahaan harus mendorong sikap disiplin kerja para karyawan agar dapat memicu untuk lebih semangat dan giat dalam bekerja yang kemudian akan menjadi pengaruh besar pada produktivitas kerja. Disiplin kerja merupakan hal penting yang diperlukan agar para karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dilimpahkan padanya. Disiplin kerja bersumber dari dalam diri sendiri yang secara alami tampak ketika bersedia melakukan kegiatan serta mampu mengurangi suatu permasalahan.

c) Selanjutnya, karyawan yang memiliki tugas di setiap divisi untuk melaksanakan aktivitas operasionalnya di lingkungan kerja perusahaan yang kemungkinan berpengaruh pada produktivitas kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang tentram dan mendukung terbentuk melalui kesadaran dalam diri para karyawan serta pimpinan perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan wajib memperhatikan lingkungan kerja para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital

Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi telah berangkat dari peran konservatif menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam menerapkan inisiatif berani seperti rekrutmen berbasis kompetensi, kompensasi inovasi, manajemen kinerja berorientasi hasil, dan pemberdayaan sumber daya manusia (Dewi et al., n.d.). Digitalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia juga merupakan cerminan dari pergeseran tersebut ke arah peran yang lebih kreatif dan inovatif.

Ketika fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi lebih digital, ia memiliki kemampuan untuk melompati fungsi pendukung lainnya, menurut Makridakis. Keuntungan digitalisasi bagi dunia manajemen sumber daya manusia antara lain: analitik yang mendalam dan tingkat kinerja yang lebih tinggi; efisiensi yang lebih besar dalam perekrutan, seperti penggantian curriculum vitae (CV) manual dan penyaringan otomatis yang menyelesaikan tugas-tugas tersebut dalam hitungan detik; transparansi dan akses yang lebih besar ke kumpulan data yang sebelumnya tertutup; pemantauan karyawan secara realtime; otomatisasi tugas transaksional; lebih banyak analitik SDM yang 'mendorong' pelaporan ke mitra lini yang memungkinkan mereka melihat data yang relevan secara real time dan mengambil tindakan yang sesuai. Baranes & Palas menulis bagaimana alat pembelajaran mesin dapat membuat model yang canggih, tepat, cepat dan efektif untuk proses keputusan yang kompleks dan menuntut komputasi, ini akan berdampak pada analitik SDM dan proses prediksi manajemen sumber daya manusia terkait. Revolusi ini mempengaruhi persepsi nilai tambah oleh manajemen sumber daya manusia dan pada saat yang sama memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia mengambil peran yang lebih signifikan dalam organisasi.

Sejalan dengan itu, (Setiawan, n.d.) dalam ringkasan studi tentang dampak digitalisasi pada manajemen sumber daya manusia dan mengacu pada fungsi khusus manajemen sumber daya manusia menulis bahwa rekrutmen dan seleksi telah mengalami dampak terbesar oleh digitalisasi. Digitalisasi telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi HRM dan saat ini manajer sumber daya manusia dan kandidat menggunakan sejumlah platform seperti Facebook, LinkedIn, Skype (konferensi video), dll. untuk tujuan rekrutmen (Wuryantai, 2013).

Digitalisasi juga berdampak pada fungsi pelatihan dan pengembangan. Teknologi modern telah merevolusi teknik pengajaran, seperti tampilan video yang berhubungan dengan pekerjaan, kursus online, metode pembelajaran terkomputerisasi, dan membaca melalui soft copy (Danuri, n.d.).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan atau kajian literatur (library research atau literature review), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka atau penelitian yang objek penelitiannya digali melalui beragam informasi kepustakaan, antara lain buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen.

Dalam menganalisis hasil penelitian, penulis menggunakan pendekatan metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif, yaitu metode yang menganalisis dan menjelaskan fenomena atau permasalahan yang sedang terjadi berdasarkan literatur terkini dan relevan. Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data-data yang valid dalam penelitian. Penulis menggunakan teknik kepustakaan dengan sumber data dari artikel, buku dan mencari referensi terkaitpadapermasalahan peran MSDM dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 produktivitas dalam menunjang perusahaan lebih kompetitif. Ada kecenderungan untuk pentingnya mengakui sumber daya manusia dalam perusahaan dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi sumber daya manusia bagi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. (Saimin, Noor Salim, Enny Ariyanto, 2023)

Keberhasilan dari organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sangat di pengaruhi oleh tingkat produktivitas yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan dalam sebuah organisasi. Menjadi sangat penting bagi organiasi untuk kemudian memperhatikan produktivitas pegawainya agar bisa beradaptasi di era digitalisasi apalagi saat ini kita di hadapkan oleh era industri 4.0 dan perkembangan teknologi di seluruh dunia. (Darpin et al., 2023)

Produktivitas adalah hasil atau bentuk dari pekerjaan secara nyata yang dihasilkan oleh karyawan dalam bekerja, baik secara perorangan maupun di dalam kelompok dalam satuan waktu. Produktivitas juga merupakan bentuk dari perbandingan antara output yang dihasilkan berbanding dengan penggunaan sumber daya perusahaan sebagai masukan dalam proses bisnisnya.

Pentingnya peran SDM ini dikarenakan dalam pekerjaannya seorang karyawan berinteraksi langsung dengan sumber daya perusahaan lainnya, seperti modal, material, dan metode. Maka dari itu untuk menunjang peran SDM tersebut dalam institusi bisnis, kerja dari SDM ini perlu ditopang oleh penggunaan teknologi. (Wijonarko, 2021). Di era digital, pengembangan sumber daya manusia semakin penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas personel, meningkatkan produktivitas dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Akibatnya, perusahaan harus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawannya untuk bertahan di era digital yang semakin dinamis dan kompleks.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan, mengadakan workshop atau kelas untuk meningkatkan keterampilan karyawan, memberikan mentor dan coaching kepada karyawan, serta membantu karyawan mengembangkan karir mereka. Perusahaan juga dapat memanfaatkan teknologi untuk memberikan pelatihan online atau *e-learning* kepada karyawan.

(Darpin et al., 2023) juga menjelaskan bahwa ketersediaan infrastruktur dan teknologi

yang memadai merupakan hal utama dan mutlak yang menunjang pelaksanaan tugas setiap pegawai. Dengan tersedianya infrastruktur teknologi yang dimaksud akan menjamin setiap pegawai agar tetap terhubung dan selalu berada dalam jaringan untuk selalu bisa berkomunikasi dan berkoordinasi secara virtual antara sesama pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Penerapan teknologi digital dalam berbagai aspek pengelolaan SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan dan evaluasi kinerja telah menunjukkan dampak yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.(Putro, 2024)

(Rusman, 2022) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi pada era modern saat ini berdampak besar khususnya penyampaian informasi atau mengolah data dalam berbagai bidang lebih mudah dan lancar. Kemudahan proses manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang baik, cepat, dan tepat dengan memanfaatkan teknologi informasi sebagai pengumpulan, pengambilan, pengolahan, penyebaran, penyimpanan, dan penyajian informasi.

Manajemen SDM sudah harus memanfaatkan teknologi guna peningkatan produktivitas tenaga kerja dan proses penilaian kinerja karyawan. Interaksi digital kepada tenaga kerja, misalnya evaluasi terkait pengetahuan teknologi dan melakukan pengajaran terstruktur untuk mencari dan mengukur kemahiran sumber daya manusia atau tenaga kerja secara virtual (Fajriyani et al., 2023).

Era digital memungkinkan kolaborasi jarak jauh dan menjadi produktivitas dalam kerja. Organisasi dapat mengadopsi alat kolaborasi online dan platform kerja secara virtual yang memungkinkan karyawan bekerja secara efisien tanpa terbatas oleh batasan waktu dan geografis. Produktivitas kerja juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan talenta-talenta terbaik.(Agustina et al., 2023).

SDM juga perlu berperan aktif dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya, termasuk dalam hal belajar mandiri, memperluas jaringan, dan memanfaatkan teknologi yang tersedia. Kehadiran era digital dapat memunculkan perubahan dalam struktur organisasi dan tuntutan pada fungsi SDM, termasuk dalam hal pengembangan budaya inovasi, kolaborasi antar departemen, dan penggunaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Di era digital, diharapkan seluruh karyawan dapat menggunakan teknologi dengan sebaik mungkin untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa di era digital, teknologi digital dan internet memiliki dampak signifikan pada dunia kerja, baik dalam hal tantangan maupun peluang. Manajemen sumber daya manusia berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi. Dengan menerapkan pelatihan yang efektif, memanfaatkan teknologi, memprioritaskan kesejahteraan karyawan, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung, perusahaan dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Namun, tantangan yang ada perlu ditangani secara strategis untuk memastikan keberhasilan implementasi. Secara keseluruhan, untuk mencapai produktivitas yang optimal, perusahaan perlu menerapkan strategi MSDM yang komprehensif dan responsif terhadap dinamika digitalisasi.

Keterbatasan penelitian ini adalah hasil penelitian ini hanya berdasarkan kepada literatur review ilmiah yang sudah dipublikasikan secara nasional maupun internasional. Sehingga ini menjadi tantangan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan kolaborasi penelitian dengan menggunakan metode yang beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., Nur'aini, S., Nazla, L., Hanapiah, S., & Marlina, L. (2023). Era Digital: Tantangan Dan Peluang Dalam Dunia Kerja. *Journal of Economics and Business*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.61994/econis.v1i1.138>
- Darpin, Taufik, & Muhammad Fikran. (2023). Analisis Penerapan Hybrid Working Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi & Umkm Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Publicuho*, 5(4), 1415–1426. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.75>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1102/667>
- Putro, S. E. (2024). Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(3), 402–420. <https://doi.org/10.62207/fh29cd57>
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78–84.
- Saimin, Noor Salim, Enny Ariyanto, E. S. I. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 260–268.
- Wijonarko, G. (2021). Analisis Kinerja, Disiplin, dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. *Teknika*, 10(3), 225–231. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i3.412>
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9– 26. <http://journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/2/2>
- Tuti, M., Riyanto, A., & Mulina, N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas Kerja Karyawan Manhattan Hotel Jakarta. 7(1), 1–21
- Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>
- Dewi, D. P., Junaedi, E., & Anggraeni, D. (n.d.). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. 202.
- Setiawan, W. (n.d.). Era Digital dan Tantangannya. 9.
- Wuryantai, AG. E. W. (2013). Digitalisasi Masyarakat: Menilik Kekuatan dan Kelemahan Dinamika Era Informasi Digital dan Masyarakat Informasi. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 1(2). <https://doi.org/10.24002/jik.v1i2.16>
- Danuri, M. (n.d.). PERKEMBANGAN DAN TRANSFORMASI TEKNOLOGI DIGITAL. 8