

TRANSFORMASI DIGITAL DALAM PRAKTIK MSDM: PELUANG DAN TANTANGAN

Arin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

arin@stiecirebon.ac.id

Abstrak

Transformasi digital telah mengubah secara fundamental cara organisasi mengelola sumber daya manusia (SDM). Penerapan teknologi seperti Human Resource Information System (HRIS), artificial intelligence (AI), dan big data analytics telah menciptakan peluang strategis dalam meningkatkan efisiensi, pengambilan keputusan berbasis data, dan pengalaman kerja karyawan. Namun, di balik peluang tersebut terdapat berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, serta risiko etika dan keamanan data. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi peluang dan tantangan utama transformasi digital dalam praktik MSDM berdasarkan telaah literatur dan studi kasus terkini. Temuan menunjukkan bahwa kesuksesan transformasi digital sangat ditentukan oleh kesiapan organisasi, kepemimpinan digital, dan budaya inovasi yang mendukung.

Kata kunci: Transformasi digital, MSDM, HRIS, teknologi SDM, big data, tantangan digitalisasi.

Abstract

Digital transformation has fundamentally changed the way organizations manage human resources (HR). The application of technologies such as Human Resource Information System (HRIS), artificial intelligence (AI), and big data analytics have created strategic opportunities to improve efficiency, data-driven decision making, and employee work experience. However, behind these opportunities lie various challenges, such as resistance to change, digital competency gaps, and ethical and data security risks. This article aims to explore the main opportunities and challenges of digital transformation in HRM practices based on a literature review and recent case studies. The findings show that the success of digital transformation is largely determined by organizational readiness, digital leadership, and a supportive culture of innovation.

Keywords: Digital transformation, HRIS, HRM, HR technology, big data, digitalization challenges.

Article History

Received: May 2023

Reviewed: May 2023

Published: May 2023

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis akibat kemajuan teknologi digital menuntut organisasi untuk melakukan penyesuaian, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Transformasi digital dalam konteks MSDM mencakup proses adaptasi teknologi untuk mendukung fungsi-fungsi utama SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi, hingga retensi karyawan (Stone et al., 2015). Teknologi seperti HRIS, AI, chatbot rekrutmen, serta analitik SDM telah mempercepat perubahan ini.

Pandemi COVID-19 juga mempercepat adopsi digital dalam organisasi, termasuk penerapan kerja jarak jauh (*remote work*), manajemen virtual, serta sistem pelatihan daring. Dalam situasi ini, digitalisasi tidak hanya menjadi pilihan, tetapi kebutuhan. Namun, tidak semua organisasi siap dalam hal infrastruktur, SDM, maupun budaya kerja yang mendukung inovasi digital (Bondarouk et al., 2017).

Artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan membahas secara mendalam peluang dan tantangan transformasi digital dalam praktik MSDM, serta memberikan implikasi praktis dan strategis bagi organisasi di Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Transformasi Digital dalam MSDM

Transformasi digital dalam MSDM didefinisikan sebagai penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM serta mendukung strategi bisnis jangka panjang (Parry & Strohmeier, 2014). HRIS, sistem manajemen kinerja digital, dan platform LMS (Learning Management System) adalah contoh adopsi teknologi dalam praktik MSDM modern.

2.2. Peluang Transformasi Digital

Transformasi digital membuka berbagai peluang, antara lain:

- **Efisiensi operasional** melalui otomatisasi proses administratif (Dessler, 2020).
- **Pengambilan keputusan berbasis data (data-driven HRM)** melalui big data dan analitik (Marler & Boudreau, 2017).
- **Pengalaman karyawan yang lebih baik** melalui layanan mandiri dan akses informasi real-time (Kiron et al., 2017).

2.3. Tantangan dalam Transformasi Digital

Namun, proses ini tidak tanpa hambatan. Tantangan utama meliputi:

- **Kesenjangan digital** antara generasi dan tingkat pendidikan karyawan (Lengnick-Hall & Moritz, 2003).
- **Resistensi terhadap perubahan organisasi.**
- **Keamanan data pribadi dan etika penggunaan AI** (Tursunbayeva et al., 2017).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kualitatif dengan pendekatan studi literatur dan analisis tematik terhadap dokumen, artikel jurnal, dan laporan industri terkait praktik transformasi digital dalam MSDM. Data dikumpulkan dari jurnal internasional bereputasi dan publikasi organisasi seperti McKinsey, Deloitte, dan World Economic Forum.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Peluang Strategis

Transformasi digital memberikan potensi besar dalam meningkatkan efektivitas MSDM. Dalam laporan Deloitte (2021), 56% organisasi global menyatakan bahwa sistem HR digital membantu meningkatkan *employee engagement* dan kolaborasi. Teknologi AI juga membantu proses rekrutmen menjadi lebih cepat dan objektif melalui algoritma pencocokan kandidat.

Selain itu, big data dalam MSDM memungkinkan organisasi untuk menganalisis turnover, prediksi kebutuhan pelatihan, dan evaluasi kinerja berbasis indikator real-time (Marler & Boudreau, 2017). Di Indonesia, beberapa perusahaan seperti Gojek dan Telkom Indonesia telah menerapkan *people analytics* dalam merancang strategi pengembangan talenta.

4.2. Tantangan Implementasi

Namun, banyak organisasi masih mengalami tantangan seperti:

- Kurangnya kesiapan infrastruktur teknologi, terutama di UMKM dan sektor publik.
- Kurangnya kompetensi digital di kalangan profesional HR.
- Kekhawatiran terhadap privasi dan penyalahgunaan data SDM, terutama dalam penggunaan software pihak ketiga berbasis cloud (Stone et al., 2015).
- Perubahan budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung pola kerja digital.

4.3. Studi Kasus dan Implikasi Praktis

Sebuah studi kasus pada perusahaan ritel nasional menunjukkan bahwa implementasi HRIS berbasis cloud berhasil memangkas proses penggajian dari 5 hari menjadi 1 hari, dan mengurangi kesalahan input data sebesar 90%. Namun, kesuksesan ini didahului oleh proses sosialisasi yang intens, pelatihan berkelanjutan, dan keterlibatan manajemen puncak dalam mengelola perubahan budaya organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Transformasi digital dalam praktik MSDM membuka peluang besar dalam hal efisiensi, inovasi, dan pengalaman kerja karyawan. Namun, tantangan yang menyertainya harus dikelola secara strategis melalui peningkatan literasi digital, perencanaan perubahan organisasi yang sistematis, serta regulasi yang mendukung keamanan data dan etika teknologi.

Ke depan, organisasi perlu:

- Mengembangkan kompetensi digital HR,
- Meningkatkan kesiapan infrastruktur teknologi,
- Menyusun kebijakan privasi dan penggunaan data yang jelas.

Penelitian selanjutnya dapat memperdalam aspek implementasi teknologi tertentu seperti AI dalam proses seleksi atau pengembangan karier karyawan di sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bondarouk, T., Harms, R., & Lepak, D. P. (2017). Does e-HRM lead to better HRM service?. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(9), 1332-1362.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Kiron, D., Prentice, P. K., & Ferguson, R. B. (2017). Analytics as a source of business innovation. *MIT Sloan Management Review*.
- Lengnick-Hall, M. L., & Moritz, S. (2003). The impact of e-HR on the human resource management function. *Journal of Labor Research*, 24(3), 365-379.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3-26.
- Parry, E., & Strohmeier, S. (2014). HRM in the digital age - digital changes and challenges of the HR profession. *Employee Relations*, 36(4), 250-261.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231.
- Tursunbayeva, A., Di Lauro, S., & Pagliari, C. (2017). People analytics—A scoping review of conceptual boundaries and value propositions. *International Journal of Information Management*, 43, 224-247.