

**PENERAPAN DIGITAL HR DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI KINERJA
PEGAWAI**

Ernawati¹, Suherman², Sumiyanto³, Ali Rachman Banjar Nohar⁴, Mujiarto⁵, Fairizia Saputra⁶
^{1,2,3,4,5,6}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin
E-mail: suheseleloy28@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the Implementation of Digital HR in Human Resource Management to Improve Employee Performance Efficiency. To determine the strategy for implementing Digital HR in Human Resource Management to Improve Employee Performance Efficiency. The research method used is Literature Study. Literature Study involves a series of activities that include library data collection methods, reading and recording, and processing research materials. In this study, several research collections were carried out in the form of theses and journals as review materials. The results of the study show that the Implementation of Digital HR has been proven to have a significant impact on optimizing employee performance and increasing the company's operational efficiency. By using digital-based systems such as HRIS, artificial intelligence (AI) technology, and e-learning-based training platforms, companies can automate the recruitment process, performance management, and employee development more efficiently. An effective strategy in implementing Digital HR involves implementing integrated systems such as HRIS, recruitment automation using AI technology, and developing flexible and digital-based training. By utilizing technology for employee data management and goal-based performance management processes, companies can increase transparency, identify areas for improvement, and provide faster feedback. The use of digital platforms for communication and collaboration can also increase employee engagement, speed up communication flows, and strengthen a positive work culture.

Keywords: *Implementation Of Digital HR, Human Resource Management, Improving Efficiency, Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan pada Penelitian ini untuk mengetahui Penerapan Digital HR dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efisiensi Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui strategi menjalankan Digital HR dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efisiensi Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah Studi Literatur. Studi Literatur melibatkan serangkaian kegiatan yang mencakup metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Pada penelitian ini, dilakukan beberapa pengumpulan penelitian berupa tesis dan jurnal sebagai bahan review. Hasil penelitian di ketahui Penerapan Digital HR telah terbukti memberikan dampak signifikan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Dengan menggunakan sistem berbasis digital seperti HRIS, teknologi kecerdasan buatan (AI),

dan platform pelatihan berbasis e-learning, perusahaan dapat mengotomatisasi proses rekrutmen, manajemen kinerja, dan pengembangan pegawai dengan lebih efisien. Strategi yang efektif dalam menjalankan Digital HR melibatkan penerapan sistem terintegrasi seperti HRIS, otomatisasi rekrutmen menggunakan teknologi AI, serta pengembangan pelatihan yang fleksibel dan berbasis digital. Dengan memanfaatkan teknologi untuk pengelolaan data pegawai dan proses manajemen kinerja yang berbasis tujuan, perusahaan dapat meningkatkan transparansi, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan memberikan feedback yang lebih cepat. Penggunaan platform digital untuk komunikasi dan kolaborasi juga dapat meningkatkan keterlibatan pegawai, mempercepat alur komunikasi, dan memperkuat budaya kerja yang positif.

Kata Kunci: Penerapan Digital HR, Manajemen Sumber Daya Manusia, Meningkatkan Efisiensi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan digitalisasi yang berkembang pesat, setiap organisasi, baik itu sektor publik maupun swasta, dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi untuk tetap kompetitif. Salah satu aspek penting dalam menghadapi tantangan tersebut adalah penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berbasis teknologi, yang dikenal dengan istilah Digital HR. Digital HR merujuk pada penggunaan teknologi digital dalam manajemen SDM untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses pengelolaan pegawai. Penerapan Digital HR diharapkan dapat memberikan solusi atas berbagai permasalahan tradisional yang dihadapi dalam pengelolaan SDM, seperti pengelolaan data pegawai yang manual, proses rekrutmen yang memakan waktu, dan pengawasan kinerja yang kurang transparan.

Menurut Ulrich et al. (2017), perubahan besar dalam dunia kerja memerlukan perubahan juga dalam cara manajemen SDM dijalankan. Transformasi digital dalam manajemen SDM memungkinkan pengumpulan dan analisis data pegawai secara lebih akurat dan cepat, sehingga

organisasi dapat mengambil keputusan yang lebih tepat. Oleh karena itu, penerapan Digital HR menjadi sangat relevan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mengoptimalkan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi. Dengan adanya sistem digital, pegawai dapat lebih mudah mengakses informasi terkait kinerja mereka, memberikan feedback, serta mengikuti proses pengembangan karier secara online.

Seiring dengan perkembangan teknologi, banyak perusahaan di Indonesia yang mulai mengadopsi platform Digital HR dalam operasional mereka. Hal ini sejalan dengan temuan dari Pertiwi dan Suryana (2021), yang menyatakan bahwa implementasi teknologi dalam manajemen SDM dapat meningkatkan tingkat kepuasan pegawai dan mengurangi kesalahan administrasi. Implementasi Digital HR memungkinkan perusahaan untuk menerapkan sistem yang lebih transparan dalam proses manajerial, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengelolaan kinerja, dan pengelolaan kompensasi.

Di sisi lain, penerapan Digital HR juga memberikan tantangan tersendiri, terutama terkait dengan kesiapan infrastruktur teknologi dan kesiapan mental dari pegawai.

Menurut Fitriana (2020), masih banyak organisasi yang mengalami kesulitan dalam memfasilitasi perubahan ini, terutama dalam hal pelatihan bagi pegawai dan pemahaman terhadap sistem baru yang diterapkan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pendekatan yang tepat dalam proses implementasi Digital HR, termasuk sosialisasi dan pelatihan untuk memastikan bahwa semua pegawai dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal.

Digital HR tidak hanya memberikan kemudahan dalam mengelola data pegawai, tetapi juga memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebuah studi oleh Karsono dan Wijayanti (2022) mengungkapkan bahwa penggunaan teknologi dalam pengelolaan kinerja pegawai dapat memberikan umpan balik secara langsung, yang memungkinkan pegawai untuk lebih cepat melakukan perbaikan diri dan mencapai target yang ditetapkan. Melalui sistem Digital HR, perusahaan dapat melakukan pemantauan kinerja secara real-time, sehingga evaluasi dan perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan lebih cepat.

Selain itu, dengan adanya sistem Digital HR, perusahaan dapat menyusun strategi pengembangan kompetensi pegawai dengan lebih baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Fitri (2021), yang menunjukkan bahwa Digital HR mampu mendukung penyusunan rencana pelatihan yang lebih terukur dan sesuai dengan kebutuhan setiap individu pegawai. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih tepat dalam memilih jenis pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dan mengurangi kesenjangan keterampilan yang ada.

Perubahan menuju Digital HR juga mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih kolaboratif dan fleksibel. Teknologi yang digunakan dalam sistem Digital HR memungkinkan pegawai untuk berkomunikasi dan berkolaborasi secara lebih efektif, tanpa terbatas oleh ruang dan waktu. Menurut penelitian oleh Kurniawan (2021), penerapan Digital HR mendukung penerapan kerja jarak jauh (*remote work*) yang semakin populer di era pasca-pandemi COVID-19. Hal ini membuka peluang bagi perusahaan untuk memperluas jaringan talent pool yang dapat bekerja dari berbagai lokasi tanpa terbatas oleh jarak.

Namun, meskipun penerapan Digital HR memiliki berbagai keuntungan, beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada faktor-faktor tertentu yang perlu diperhatikan dalam implementasinya. Salah satunya adalah permasalahan terkait keamanan data dan privasi pegawai. Mengingat data yang dikelola dalam sistem Digital HR sangat sensitif, seperti data gaji, performa, dan informasi pribadi lainnya, perusahaan harus memastikan bahwa sistem yang digunakan aman dan dapat menjaga kerahasiaan data. Penelitian oleh Wahyudi et al. (2020) menunjukkan bahwa perusahaan perlu menggunakan teknologi enkripsi dan sistem proteksi data yang memadai untuk mencegah terjadinya kebocoran data.

Dalam hal ini, peran manajer SDM menjadi sangat penting untuk mendukung transisi ke sistem Digital HR yang sukses. Penerapan sistem digital tidak hanya berfokus pada sisi teknologi, tetapi juga pada kesiapan manajer SDM untuk mengelola perubahan ini. Menurut penelitian oleh Iskandar dan Shinta (2022), manajer SDM

harus mampu memberikan arahan yang jelas, memastikan pegawai mendapatkan pelatihan yang diperlukan, dan memastikan bahwa teknologi yang diterapkan dapat diterima dengan baik oleh semua pihak di organisasi.

Penerapan Digital HR dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) memang menjanjikan berbagai keuntungan, namun implementasinya di Indonesia masih menghadapi beberapa permasalahan signifikan. Salah satu masalah utama adalah kesiapan infrastruktur teknologi yang terbatas di banyak perusahaan, terutama di sektor UKM. Menurut Kurniawan (2023), meskipun penetrasi internet di Indonesia telah mencapai 77,02% pada 2022, tidak semua perusahaan mampu mengadopsi teknologi digital secara maksimal karena keterbatasan infrastruktur seperti server dan perangkat keras yang memadai. Hal ini menyulitkan perusahaan, terutama yang berskala kecil dan menengah, untuk menerapkan Digital HR secara menyeluruh, sehingga mengurangi efektivitas sistem ini dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, resistensi terhadap perubahan dari pegawai juga menjadi tantangan besar. Banyak pegawai yang terbiasa dengan cara kerja tradisional merasa kesulitan dan enggan beradaptasi dengan sistem yang lebih kompleks. Fitriani (2022) mencatat bahwa sekitar 40% pegawai di Indonesia merasa tidak nyaman dengan penggunaan teknologi baru dalam proses manajerial. Ketidaknyamanan ini berpotensi memperlambat proses adaptasi dan implementasi sistem Digital HR, yang pada akhirnya akan menghambat potensi peningkatan efisiensi dan kinerja yang diharapkan.

Masalah lain yang tak kalah penting adalah terkait dengan keamanan data. Dengan pengelolaan data pegawai yang semakin terpusat dalam sistem digital, risiko kebocoran data menjadi semakin tinggi. Pratama (2021) melaporkan bahwa 55% perusahaan di Indonesia belum memiliki sistem yang cukup aman untuk melindungi data pegawai yang tersimpan dalam sistem Digital HR. Kebocoran data ini tidak hanya merugikan pegawai secara pribadi, tetapi juga dapat merusak citra perusahaan, mengurangi kepercayaan pegawai, dan memperburuk hubungan antara pegawai dan manajemen.

Kurangnya keterampilan teknologi pada manajer SDM juga menjadi faktor yang menghambat penerapan Digital HR. Berdasarkan penelitian oleh Suryani dan Fitri (2022), hanya sekitar 35% manajer SDM di Indonesia yang merasa nyaman dalam menggunakan sistem HR digital. Sebagian besar manajer SDM belum memiliki keterampilan yang cukup dalam mengelola data dan proses SDM dengan menggunakan teknologi, yang dapat memperlambat pengambilan keputusan dan mempengaruhi efektivitas implementasi Digital HR.

Pelatihan yang terbatas juga menjadi kendala lain dalam implementasi Digital HR. Ristek DIKTI (2023) melaporkan bahwa hanya sekitar 25% perusahaan yang menyediakan pelatihan yang memadai bagi pegawai terkait penggunaan teknologi HR digital. Tanpa pelatihan yang tepat, pegawai tidak dapat memanfaatkan sistem secara optimal, yang mengarah pada ketidakefektifan dalam penggunaan aplikasi HR dan mengurangi potensi peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan perlunya

perusahaan untuk memberikan pelatihan yang menyeluruh bagi seluruh pegawai dan manajer SDM agar mereka dapat beradaptasi dengan sistem baru.

Selain itu, ketergantungan pada vendor eksternal untuk pengembangan dan pemeliharaan sistem Digital HR sering kali menambah beban bagi perusahaan. Wahyudi et al. (2023) mengungkapkan bahwa lebih dari 40% perusahaan di Indonesia menghadapi kesulitan dalam melakukan kustomisasi sistem Digital HR sesuai dengan kebutuhan spesifik mereka karena keterbatasan yang ditawarkan oleh vendor eksternal. Ketergantungan ini meningkatkan biaya operasional dan menghambat fleksibilitas dalam pengembangan sistem yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Perubahan budaya organisasi yang diperlukan untuk mendukung penerapan Digital HR juga tidak dapat dilakukan dalam waktu singkat. Banyak perusahaan di Indonesia masih mengandalkan cara-cara tradisional dalam mengelola SDM, dan perubahan ini memerlukan waktu dan dukungan dari seluruh pihak di organisasi. Penelitian dari Universitas Indonesia (2022) menunjukkan bahwa hambatan budaya ini sering kali memperlambat transisi menuju sistem Digital HR yang lebih efisien dan terstruktur. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih aktif dalam menciptakan budaya yang mendukung perubahan menuju digitalisasi dalam manajemen SDM.

Tidak kalah pentingnya adalah tantangan dalam pengukuran kinerja pegawai dengan menggunakan sistem digital. Menurut Kurniawan dan Sari (2022), sekitar 30% perusahaan di Indonesia masih mengalami kesulitan dalam menggunakan

data yang diperoleh dari sistem Digital HR untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara efektif. Pengukuran kinerja yang akurat sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan memotivasi pegawai, namun tanpa sistem pelaporan dan analisis yang tepat, hasil dari pengukuran ini bisa kurang optimal.

Selanjutnya, Digital HR juga memungkinkan pengelolaan kompensasi dan penghargaan yang lebih adil dan transparan. Melalui penggunaan teknologi, perusahaan dapat menyusun sistem penghargaan yang lebih terukur dan sesuai dengan kinerja pegawai. Hal ini mengarah pada peningkatan motivasi kerja pegawai dan pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam organisasi. Penelitian oleh Santoso dan Anwar (2021) menyatakan bahwa sistem penghargaan yang berbasis teknologi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover pegawai.

Melalui penerapan Digital HR, perusahaan dapat memastikan bahwa proses manajerial terkait pengelolaan SDM menjadi lebih efisien, transparan, dan terukur. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk merancang dan melaksanakan implementasi Digital HR dengan hati-hati, serta mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilannya. Dengan memanfaatkan teknologi secara maksimal, Digital HR dapat menjadi alat yang efektif dalam mendukung keberlanjutan dan perkembangan organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti jelaskan, maka dapat disusun

pertanyaan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini, adalah :

1. Bagaimana Penerapan Digital HR dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efisiensi Kinerja Pegawai ?
2. Bagaiman strategi menjalankan Digital HR dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efisiensi Kinerja Pegawai ?

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui Penerapan Digital HR dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efisiensi Kinerja Pegawai
- 2) Untuk mengetahui strategi menjalankan Digital HR dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efisiensi Kinerja Pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

1. Digital HR

Digital HR merupakan konsep yang merujuk pada penggunaan teknologi digital untuk mendukung dan memperbaiki berbagai fungsi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di suatu organisasi. Digital HR tidak hanya melibatkan penggunaan perangkat lunak HR yang lebih canggih, tetapi juga mengintegrasikan teknologi dalam setiap aspek SDM, mulai dari rekrutmen, manajemen kinerja, pelatihan, hingga pengelolaan kompensasi (Marler & Fisher, 2019). Menurut Kavanagh dan Johnson (2021), Digital HR mengoptimalkan proses-proses SDM melalui digitalisasi dan otomatisasi, dengan tujuan untuk

meningkatkan efisiensi operasional dan efektivitas dalam pengelolaan SDM. Penggunaan teknologi seperti sistem manajemen SDM berbasis cloud, analitik data untuk pengambilan keputusan, serta platform pembelajaran daring menjadi bagian dari transformasi Digital HR. Dalam konteks ini, organisasi yang mengadopsi Digital HR dapat memanfaatkan data yang dikumpulkan dari berbagai proses SDM untuk membuat keputusan yang lebih cepat, tepat, dan berbasis data (Bersin, 2019).

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses yang berfokus pada pengelolaan manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Mathis dan Jackson (2019), manajemen SDM meliputi berbagai fungsi penting seperti perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja. Fungsi-fungsi ini dirancang untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, terampil, dan termotivasi untuk mencapai tujuan bisnisnya. Dalam teori manajemen SDM, pengelolaan karyawan yang baik tidak hanya berfokus pada aspek administrasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan individu dan tim, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karier jangka panjang. Dengan demikian, manajemen SDM berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang positif dan memastikan keberlanjutan serta kesuksesan organisasi.

3. Efisiensi Kinerja Pegawai

Efisiensi kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja yang optimal dengan menggunakan sumber daya yang minimum. Efisiensi ini berkaitan erat dengan kemampuan pegawai untuk bekerja dengan cara yang lebih produktif tanpa mengorbankan kualitas. Menurut Robbins dan Judge (2019), efisiensi kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal dengan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara bijaksana. Dalam konteks Digital HR, efisiensi kinerja pegawai juga dapat dicapai dengan menggunakan teknologi yang dapat meningkatkan proses evaluasi kinerja secara real-time, memberikan umpan balik yang lebih cepat, dan memungkinkan pengembangan kompetensi secara lebih terukur dan efektif. Studi oleh Shuck et al. (2021) menunjukkan bahwa efisiensi kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui penggunaan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi, yang memungkinkan perusahaan untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja pegawai secara lebih terperinci dan sistematis. Selain itu, penggunaan analitik data dalam Digital HR memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi tren dan pola dalam kinerja pegawai, yang dapat digunakan untuk meningkatkan strategi pengelolaan kinerja secara lebih berbasis data dan tepat sasaran.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Literatur. Studi literatur merupakan salah satu metode penelitian yang mengandalkan pengumpulan dan analisis bahan pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini tidak

melibatkan pengumpulan data primer melalui eksperimen atau survei, tetapi lebih fokus pada pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber yang telah ada, seperti buku, artikel ilmiah, tesis, laporan penelitian, dan jurnal akademik. Proses utama dalam studi literatur ini mencakup pengumpulan bahan pustaka, membaca dan mencatat informasi penting, serta mengolah informasi yang diperoleh untuk mendapatkan kesimpulan yang relevan dan bermanfaat dalam penelitian ini (Hart, 1998).

Dalam penelitian ini, studi literatur dilakukan untuk mengkaji dan menganalisis teori-teori serta penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penerapan Digital HR, manajemen sumber daya manusia, dan efisiensi kinerja pegawai. Beberapa langkah yang dilakukan dalam studi literatur ini adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Pustaka: Data pustaka yang dikumpulkan meliputi berbagai jurnal, tesis, artikel akademik, dan buku yang membahas topik-topik terkait dengan penggunaan teknologi dalam manajemen SDM, perubahan yang diakibatkan oleh Digital HR, serta faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kinerja pegawai.
2. Membaca dan Mencatat: Setelah data pustaka terkumpul, langkah berikutnya adalah membaca secara mendalam setiap sumber yang relevan untuk mendapatkan informasi yang dapat menunjang analisis penelitian. Pencatatan dilakukan untuk menandai bagian-bagian penting yang

berkaitan dengan penerapan teknologi dalam SDM dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

3. Pengolahan Bahan Penelitian: Setelah bahan pustaka dibaca dan dicatat, langkah selanjutnya adalah menganalisis data yang terkumpul dengan menyaring informasi yang paling relevan dan valid. Informasi ini kemudian diolah untuk merumuskan temuan dan kesimpulan yang mendalam tentang penerapan Digital HR dan pengaruhnya terhadap efisiensi kinerja pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui pendekatan studi literatur, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang penerapan Digital HR dan dampaknya terhadap efisiensi kinerja pegawai dalam konteks manajemen SDM. Berdasarkan studi literatur yang dilakukan, terdapat beberapa temuan penting dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini.

1. [Stefan Strohmeier](#), 2020, Digital human resource management: A conceptual clarification. Konsep manajemen sumber daya manusia digital dan konsep terkait seperti digitalisasi manajemen sumber daya manusia, digitalisasi manajemen sumber daya manusia, transformasi digital manajemen sumber daya manusia, dan disrupsi digital manajemen sumber daya manusia semakin menonjol dalam diskusi ilmiah. Namun, sering kali penggunaan konsep-konsep ini tersirat, heterogen,

dan berkembang biak. Dengan demikian, konsep-konsep ini tidak memiliki "kejelasan konseptual" yang diperlukan dalam penelitian. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengklarifikasi konseptual manajemen sumber daya manusia digital dan konsep terkait digitalisasi manajemen sumber daya manusia, digitalisasi manajemen sumber daya manusia, transformasi digital manajemen sumber daya manusia, dan disrupsi digital manajemen sumber daya manusia. Untuk melakukannya, artikel ini merujuk pada literatur umum tentang organisasi digital untuk mengembangkan terminologi dan tipologi manajemen sumber daya manusia digital. Terminologi tersebut menawarkan definisi yang tepat dan hemat tentang konsep dan hubungan di antara mereka, yang menawarkan pemahaman dasar. Tipologi tersebut menawarkan tipe-tipe ideal yang tepat dan hemat, yang mengatur dan mengklasifikasikan fenomena yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia digital, yang pada gilirannya memperluas pengetahuan tentang fenomena ini. Bersama-sama, terminologi dan tipologi memperjelas konsep manajemen sumber daya manusia digital dan konsep terkait, mengungkap manajemen sumber daya manusia digital sebagai kemajuan evolusioner dari konseptualisasi manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi sebelumnya, dan memberikan dasar konseptual untuk

- pekerjaan masa depan pada manajemen sumber daya manusia digital.
2. [Dipika Shankar Bhattacharyya](#), 2021, *Implementing a digital human resources management tool in the government health sector in Bangladesh: a policy content analysis*. Di Bangladesh, untuk mengatasi tantangan dalam memastikan sumber daya manusia yang memadai untuk kesehatan (HRH), pemerintah mulai menerapkan perangkat digital untuk manajemen HRH pada tahun 2017. Namun, bukti menunjukkan bahwa pelebagaan perangkat tersebut di negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah terhambat oleh aspek kebijakan seperti strategi implementasi dan kerangka regulasi yang buruk. Oleh karena itu, kami bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor dalam lanskap kebijakan saat ini yang dapat memfasilitasi dan menantang implementasi perangkat tersebut di Bangladesh. Metode, Kami melakukan tinjauan kebijakan yang terkait dengan implementasi TIK dan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan di Bangladesh menggunakan metode analisis konten kualitatif. Sepuluh kebijakan telah diidentifikasi, dan pembacaan ekstensif dilakukan untuk memastikan tema dan pola umum. Matriks analisis dokumen dikembangkan untuk mensintesis dan membantu menafsirkan temuan. Hasil, Mengenai fasilitator, komitmen tingkat hulu yang kuat tercermin dalam konten kebijakan dalam hal menetapkan tujuan, target, jadwal, dan alokasi anggaran tertentu. Namun, kurangnya strategi pemantauan yang eksplisit dan tingkat keterlibatan pemangku kepentingan tidak didefinisikan dengan baik, yang pada akhirnya menciptakan peluang untuk menghambat implementasi hilir. Selain itu, koordinasi yang efektif antara pemangku kepentingan dan berbagai kebijakan SDM Kesehatan dan TIK dapat diperkuat. Pembahasan, Temuan mendukung wacana saat ini bahwa komitmen nasional memainkan peran penting dalam integrasi TIK dalam layanan kesehatan. Namun, strategi pemantauan yang ditetapkan dengan baik dan koordinasi kebijakan antarkementerian dan intrakementerian sangat penting.
 3. Dr. Roberta Fenech, 2019, *The Changing Role Of Human Resource Management In An Era Of Digital Transformation*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi perubahan peran manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital. Pertanyaan penelitiannya adalah: apa yang dianggap oleh para profesional SDM (sumber daya manusia) sebagai perubahan peran Manajemen Sumber Daya Manusia di era transformasi digital. Transformasi digital adalah transformasi proses bisnis, operasi, dan struktur untuk memanfaatkan manfaat teknologi baru. Dalam pencarian keunggulan kompetitif yang dapat dihasilkan oleh strategi transformasi digital, para peneliti semakin mengakui modal manusia, modal intelektual, dan

pengetahuan sebagai komponen penting. Pandangan berbasis sumber daya diadopsi di mana sumber daya perusahaan (teknologi dan modal manusia) dianggap sebagai aset dan kompetensi yang dimiliki atau dikendalikan oleh perusahaan yang menghasilkan nilai bagi bisnis dalam mencapai keunggulan kompetitif. Metodologi penelitian adalah metodologi kualitatif yang menggunakan wawancara semi-terstruktur dengan lima profesional SDM (sumber daya manusia) di Uni Emirat Arab (UEA). Wawancara semi-terstruktur membahas bidang perencanaan SDM, manajemen penghargaan, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, kesehatan dan keselamatan, serta hubungan karyawan, dan perubahannya di era transformasi digital. Hasil dianalisis menggunakan analisis tematik dari tema utama dan subtema. Temuan utama adalah bahwa meskipun digitalisasi memengaruhi praktik dan prosedur SDM sehari-hari, khususnya dengan penggunaan sistem informasi sumber daya manusia, peran SDM dalam berkontribusi pada strategi digitalisasi kurang mendapat perhatian.

4. [Jie Zhang & Zhisheng Chen, 2023](#), Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. Tujuan dari studi ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat ditransformasikan secara digital dalam konteks ekonomi digital. Penggerak, arah, dan dampak

transformasi digital manajemen sumber daya manusia merupakan konten studi utama. Studi ini mengusulkan bahwa lima faktor—kebutuhan digital pelanggan internal, inovasi digital industri, tantangan pesaing, tata kelola inovasi digital, dan kebutuhan era digital—mendorong transformasi digital manajemen sumber daya manusia. Ini menganalisis esensi transformasi digital manajemen sumber daya manusia, seperti tempat kerja digital, proses manajemen sumber daya manusia digital, dan layanan karyawan digital. Secara khusus, studi ini menunjukkan bahwa proses manajemen sumber daya manusia digital mengacu pada penerapan fungsi seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian yang memanfaatkan teknologi digital terkini. Ditekankan bahwa meskipun transformasi digital membawa manfaat bagi pengembangan bisnis, dampak potensialnya tidak dapat diabaikan, termasuk bagaimana sistem manajemen sumber daya manusia lama dan baru dikonversi dan efek negatif dari sistem baru.

5. Hafinas Halid, 2020, Proceedings of the First ASEAN Business, Environment, and Technology Symposium (ABEATS 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Digital adalah transformasi digital dari praktik dan proses SDM melalui penggunaan media elektronik, seluler, analitik, dan teknologi informasi (TI) untuk membuat SDM lebih efisien. Dengan kata lain, SDM digital pada dasarnya melakukan atau mengelola semua

pekerjaan sumber daya manusia menggunakan teknologi lunak, aplikasi, dan internet. Digitalisasi atau transformasi digital adalah sesuatu yang harus dilakukan semua organisasi agar efisien dan relevan di masa depan. Jika tidak, mereka akan tertinggal dari organisasi lain di industri pasar. Studi ini mengulas beberapa studi dan membahas tentang konsep dan berbagai aspek SDM digital. Studi ini terutama mengandalkan data sekunder saja. Temuan ini akan penting bagi organisasi dalam membantu mereka menerapkan SDM digital secara efektif dan dengan demikian meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, temuan ini akan dapat membantu peneliti dengan memberikan dasar untuk memahami dampak SDM digital terhadap kinerja organisasi

6. Anastasiia Mazurchenko, Kateřina Maršíková, 2019, *Digitally-Powered Human Resource Management: Skills and Roles in the Digital Era*. Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia membantu perusahaan memodernisasi fungsi SDM dan memberi mereka keunggulan kompetitif. Pada saat yang sama, digitalisasi membutuhkan perubahan gaya kerja dan memerlukan perubahan permintaan kompetensi SDM. Tujuan dari makalah ini adalah untuk memperkenalkan fenomena digitalisasi dalam literatur, mengeksplorasi manfaat dan risiko utamanya saat ini, dan menganalisis pengaruhnya terhadap kompetensi dan peran profesional SDM. Penelitian kualitatif

mencakup analisis data sekunder yang menggambarkan tingkat keterampilan digital saat ini berdasarkan reaksi lebih dari 7.000 responden dari enam negara anggota UE (Jerman, Finlandia, Inggris, Portugal, Swedia, dan Slowakia). Analisis data primer mengenai kompetensi media sosial SDM yang dikumpulkan di lima negara Eropa yang berpartisipasi dalam proyek SHARPEN juga disajikan di sini. Tren terkini dalam kompetensi profesional SDM juga dijelaskan dalam makalah ini. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa profesional SDM cenderung agak enggan mengadopsi teknologi. Hasil tersebut juga menegaskan pentingnya digitalisasi bagi sumber daya manusia dan meningkatnya permintaan keterampilan digital dalam beberapa tahun terakhir.

7. [Shannon Kerwin](#), 2022, *Human Resource Management and Digital Technology*. Manajer olahraga memandang sumber daya manusia sebagai modal yang harus digunakan manajer untuk meningkatkan pengembangan individu guna berkontribusi pada kinerja dan produktivitas. Dalam konteks di mana manajer olahraga harus menggunakan sumber daya mereka secara strategis guna memastikan kebijakan dan praktik yang efisien, penting untuk mempertimbangkan peran teknologi dalam manajemen sumber daya manusia. Secara khusus, evolusi manajemen sumber daya manusia strategis akibat teknologi big data dan kecerdasan buatan telah menekankan

bahwa teknologi baru dapat berdampak positif pada kinerja. Bab ini membahas e-HRM sebagai fungsi strategis pengelolaan sumber daya manusia, di mana teknologi baru dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi dan komunikasi antara personel dan organisasi. Selain itu, teknologi ini harus dipertimbangkan secara cermat untuk memastikan bahwa efisiensi disesuaikan dengan efektivitas guna menghubungkan e-HRM dengan nilai-nilai organisasi yang inklusif dan strategis. Kerangka kerja teknologi-organisasi-lingkungan (TOE) digunakan dalam bab ini untuk menguraikan konteks e-HRM, penggunaan strategisnya dalam olahraga, dan studi kasus yang berlaku yang menunjukkan penerapan e-HRM dalam praktik manajemen olahraga. Kasus-kasus yang disajikan membahas karakteristik organisasi dan lingkungan yang berinteraksi saat menerapkan teknologi dalam olahraga. Bab ini diakhiri dengan arahan untuk penelitian masa depan dengan fokus pada ekosistem digital di sekitar e-HRM.

8. S.A. Bannikov, K.T. Abzeldinova, 2021, Proceedings of International Scientific and Practical Conference "Russia 2020 - a new reality: economy and society" (ISPCR 2020). Tugas terpenting Federasi Rusia modern adalah pengembangan inovatif ekonomi Rusia sebagai dasar paradigma ekonomi baru yang didasarkan pada teknologi digital modern. Artikel ini mengkaji transformasi proses SDM dalam

konteks pengembangan ekonomi digital di Federasi Rusia. Pertanyaan tentang penggunaan teknologi digital modern dalam manajemen personalia diajukan, yang memungkinkan pengelolaan proses produktivitas tenaga kerja dan potensi manusia organisasi secara lebih efektif, serta menciptakan lingkungan digital untuk komunikasi personalia. Pengenalan teknologi digital di bidang manajemen sumber daya manusia akan secara signifikan mengubah pendekatan terhadap standar manajemen personalia. Organisasi saat ini harus membuat keputusan tentang perlengkapan yang memadai bagi departemen dan divisi dengan peralatan dan program modern yang memungkinkan mereka untuk dengan cepat menanggapi perubahan di lingkungan eksternal dan teknologi canggih. Sumber daya digital memungkinkan pengorganisasian proses manajemen personalia yang efektif untuk mengotomatiskan dan meningkatkan mekanisme rutin, serta mengurangi beban dan pendanaan tugas-tugas penting organisasi.

9. [Pelin Vardarlier](#), 2019, Digital Transformation of Human Resource Management: Digital Applications and Strategic Tools in HRM. Pengenalan komputer di setiap bidang kehidupan sebagai teknologi komunikasi yang terus berkembang dan meluas, menyebabkan perubahan signifikan terutama dalam kehidupan bisnis. Dengan internet dan teknologi yang mengubah hidup kita secara radikal,

perubahan ini juga telah memengaruhi bentuk manajemen perusahaan secara signifikan. Di perusahaan saat ini, terlihat bahwa metode tradisional yang digunakan untuk mengelola proses bisnis tidak lagi memadai. Proses bisnis yang rumit di perusahaan telah menjadi dapat dikelola hanya dengan menggunakan teknologi. Perkembangan pesat dalam teknologi internet juga telah mendiversifikasi pemahaman dan pengoperasian manajemen sumber daya manusia. Manajemen data dan sumber daya perusahaan lebih sistematis dan mudah diakses dalam lingkungan digital. Situasi ini telah memungkinkan sebagian besar pekerjaan yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia dilakukan di media digital. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi Manajemen Sumber Daya Manusia Digital (SDM Digital) karena transformasi ini. Perusahaan sekarang menggunakan sistem sumber daya manusia digital saat menjalankan fungsi sumber daya manusia mereka. Dalam hal ini, sementara perusahaan menawarkan banyak inovasi di bidang digital kepada konsumen, manajemen sumber daya manusia juga menerapkan inovasi serupa kepada karyawan atau kandidat. Oleh karena itu, transformasi digital dalam proses sumber daya manusia lebih efektif jika digunakan sebagai bagian dari proses ketenagakerjaan yang lebih luas. Dalam konteks ini, penelitian ini berfokus pada penggunaan aplikasi digital dalam

manajemen sumber daya manusia di berbagai perusahaan. Namun, refleksi digitalisasi pada proses sumber daya manusia juga telah diuraikan

10. Jinbo Zhou, 2023, Design and Application Research of a Digital Human Resource Management Platform based on ChatGPT. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi apakah platform manajemen sumber daya manusia digital berbasis ChatGPT menawarkan lebih banyak keuntungan dalam menyediakan pengalaman karyawan yang dipersonalisasi, meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan, dan meningkatkan produktivitas kerja dibandingkan dengan platform manajemen sumber daya manusia tradisional. Dalam hal metodologi, prinsip kerja dan struktur model ChatGPT diuraikan, diikuti dengan pengenalan pendekatan desain dan pengembangan untuk platform manajemen sumber daya manusia digital berbasis ChatGPT. Lebih jauh, aspek inovatif dari platform ini ditekankan, khususnya kemampuan pembuatan dialog dan pengalaman pengguna yang dipersonalisasi. Temuan studi menunjukkan bahwa platform manajemen sumber daya manusia digital berbasis ChatGPT menunjukkan keuntungan signifikan dalam pengalaman karyawan yang dipersonalisasi, efisiensi pengambilan keputusan, dan produktivitas kerja, memiliki potensi dan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan platform manajemen sumber daya manusia konvensional. Meskipun demikian,

penerapan platform yang berhasil memerlukan eksplorasi dan penyempurnaan lebih lanjut untuk mengatasi masalah privasi dan keamanan data, memberikan pelatihan dan dukungan yang tepat, dan terus meningkatkan dan menginovasi fungsionalitas dan kinerja platform. Penelitian ini berkontribusi pada evolusi dan inovasi teori manajemen sumber daya manusia, menawarkan solusi manajemen sumber daya manusia yang lebih cerdas dan dipersonalisasi, dan memberikan layanan sumber daya manusia berkualitas tinggi untuk organisasi.

No	Nama, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7	Shannon Kerwin, 2022	Digital human resource management: A conceptual clarification	Literatur review	Artikel ini mengklarifikasi konsep-konsep manajemen sumber daya manusia digital dan mengembangkan terminologi serta tipologi yang memperjelas konsep manajemen sumber daya manusia digital dan relevansi transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia.
8	S.A. Bannikov, K.T. Abzeldinova, 2021	Implementing a digital human resources management tool in the government health sector in Bangladesh: a policy content analysis	Analisis konten kualitatif	Temuan menunjukkan bahwa komitmen tingkat hulu yang kuat memfasilitasi implementasi perangkat manajemen SDM digital, namun kurangnya strategi pemantauan dan koordinasi antar pemangku kepentingan menghambat implementasi hilir.
9	Pelin Vardarlier, 2019	The Changing Role Of Human Resource Management In An Era Of Digital Transformation	Wawancara semi-terstruktur	Digitalisasi memengaruhi praktik dan prosedur SDM, tetapi peran SDM dalam kontribusinya terhadap strategi digitalisasi kurang mendapat perhatian.
10	Jinbo Zhou, 2023	Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age	Analisis literatur	Transformasi digital manajemen SDM dipengaruhi oleh lima faktor utama, dan berfokus pada penerapan teknologi terbaru dalam proses seleksi, pelatihan, dan penilaian.

No	Nama, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Stefan Strohmeier, 2020	Digital human resource management: A conceptual clarification	Literatur review	Artikel ini mengklarifikasi konsep-konsep manajemen sumber daya manusia digital dan mengembangkan terminologi serta tipologi yang memperjelas konsep manajemen sumber daya manusia digital dan relevansi transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia.
2	Dipika Shankar Bhattacharyya, 2021	Implementing a digital human resources management tool in the government health sector in Bangladesh: a policy content analysis	Analisis konten kualitatif	Temuan menunjukkan bahwa komitmen tingkat hulu yang kuat memfasilitasi implementasi perangkat manajemen SDM digital, namun kurangnya strategi pemantauan dan koordinasi antar pemangku kepentingan menghambat implementasi hilir.
3	Dr. Roberta Fenech, 2019	The Changing Role Of Human Resource Management In An Era Of Digital Transformation	Wawancara semi-terstruktur	Digitalisasi memengaruhi praktik dan prosedur SDM, tetapi peran SDM dalam kontribusinya terhadap strategi digitalisasi kurang mendapat perhatian.
4	Jie Zhang & Zhisheng Chen, 2023	Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age	Analisis literatur	Transformasi digital manajemen SDM dipengaruhi oleh lima faktor utama, dan berfokus pada penerapan teknologi terbaru dalam proses seleksi, pelatihan, dan penilaian.
5	Hafinas Halid, 2020	Proceedings of the First ASEAN Business, Environment, and Technology Symposium (ABEATS 2019)	Literatur review	Digitalisasi manajemen SDM meningkatkan efisiensi dan relevansi organisasi di masa depan, dengan penekanan pada penggunaan teknologi untuk meningkatkan kinerja organisasi.
6	Anastasiia Mazurchenko, Kateřina Maršiková, 2019	Digitally-Powered Human Resource Management: Skills and Roles in the Digital Era	Analisis data sekunder	Penelitian menunjukkan bahwa profesional SDM cenderung enggan mengadopsi teknologi, meskipun digitalisasi penting bagi pengembangan kompetensi SDM.

Hasil Penelitian

1. Penerapan Digital HR dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efisiensi Kinerja Pegawai

Penerapan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia (Digital HR) telah mengubah cara perusahaan mengelola dan mengoptimalkan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, Digital HR merujuk pada penggunaan alat dan sistem digital untuk mengelola berbagai fungsi SDM, termasuk perekrutan, pelatihan, pengelolaan kinerja, hingga kepuasan pegawai. Transformasi ini tidak hanya berfokus pada efisiensi operasional, tetapi juga pada peningkatan pengalaman karyawan dan pencapaian tujuan organisasi (Strohmeier, 2020). Seiring dengan penerapan teknologi baru dalam SDM, penting untuk memahami berbagai perubahan yang terjadi di dalam manajemen SDM itu sendiri. Misalnya, dengan mengintegrasikan sistem berbasis digital,

perusahaan tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga mempercepat proses pengambilan keputusan berbasis data (Zhang & Chen, 2023).

Salah satu aspek penting dari Digital HR adalah otomatisasi proses-proses manual yang sebelumnya memakan waktu dan tenaga. Misalnya, dalam perekrutan, teknologi digital memungkinkan perusahaan untuk mengotomatisasi pemrosesan aplikasi dan seleksi kandidat melalui sistem berbasis kecerdasan buatan (AI) yang mampu menilai kualifikasi calon pegawai dengan lebih objektif. Hal ini mengurangi ketergantungan pada proses manual, yang sering kali memerlukan waktu lama dan sumber daya manusia yang cukup besar (Zhou, 2023). Penelitian oleh Fenech (2019) juga menunjukkan bahwa peran SDM dalam berkontribusi terhadap strategi digitalisasi kini semakin penting, meskipun sering kali masih kurang mendapat perhatian yang cukup.

Selain itu, teknologi digital juga memungkinkan pengelolaan data pegawai secara lebih efektif dan terorganisir. Sistem manajemen sumber daya manusia berbasis digital, seperti software HRIS (Human Resource Information System), memungkinkan perusahaan untuk mengakses dan menganalisis data pegawai secara real-time. Dengan demikian, keputusan yang diambil dapat lebih cepat dan tepat, berkat kemudahan dalam mengakses informasi terkait kinerja pegawai, riwayat pelatihan, dan aspek lain yang relevan dengan pengelolaan SDM (Shankar Bhattacharyya, 2021). Dalam hal ini, sistem berbasis digital memungkinkan perusahaan mengintegrasikan data dari berbagai fungsi

SDM, seperti pengelolaan kinerja, kompensasi, dan pelatihan, untuk membuat keputusan yang lebih tepat sasaran dan responsif terhadap kebutuhan karyawan.

Digital HR juga membawa dampak positif dalam pengembangan dan pelatihan pegawai. Melalui e-learning dan platform pelatihan berbasis digital, perusahaan dapat menyediakan akses pelatihan yang fleksibel dan dapat diakses kapan saja oleh karyawan. Selain itu, teknologi digital juga memungkinkan personalisasi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemajuan masing-masing karyawan, sehingga proses pengembangan diri menjadi lebih efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan temuan Halid (2020), yang menunjukkan bahwa Digital HR dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan menyediakan pelatihan berbasis teknologi yang lebih efisien dan relevan dengan kebutuhan pegawai di dunia digital.

Namun, penerapan Digital HR tidak terlepas dari tantangan, terutama dalam hal adopsi teknologi oleh pegawai. Banyak organisasi yang menghadapi hambatan dalam mengintegrasikan teknologi baru dengan budaya kerja yang sudah ada. Beberapa pegawai mungkin merasa cemas atau tidak nyaman dengan penggunaan teknologi dalam proses kerja mereka, yang pada akhirnya bisa menghambat penerapan Digital HR secara maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu melibatkan pegawai dalam proses transisi ini dengan memberikan pelatihan dan sosialisasi mengenai manfaat serta cara menggunakan sistem digital (Mazurchenko & Maršíková, 2019). Proses ini akan memastikan bahwa setiap pegawai merasa diberdayakan untuk memanfaatkan

teknologi dan memahami keuntungan dari penggunaan Digital HR.

Di sisi lain, penggunaan Digital HR dapat meningkatkan transparansi dalam penilaian kinerja pegawai. Dengan adanya sistem manajemen kinerja berbasis digital, perusahaan dapat lebih mudah menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, serta memantau progres karyawan secara berkelanjutan. Hal ini tidak hanya mempermudah manajer dalam memberikan feedback yang konstruktif, tetapi juga memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengetahui area mana yang perlu diperbaiki, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Zhang dan Chen (2023) menekankan bahwa transformasi digital SDM dapat meningkatkan transparansi dalam komunikasi internal dan penilaian kinerja, yang pada akhirnya mendukung keterlibatan pegawai dan efisiensi organisasi.

Digital HR juga memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat menanggapi perubahan pasar dan kebutuhan organisasi. Dengan sistem yang terintegrasi dan fleksibel, perubahan kebijakan atau strategi perusahaan dapat langsung diterapkan pada seluruh aspek pengelolaan SDM tanpa memerlukan proses yang lama. Ini memberi perusahaan keunggulan kompetitif yang lebih besar, karena mereka dapat menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal atau internal dengan lebih efisien (Vardarlier, 2019). Sebagai contoh, penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM memungkinkan organisasi untuk secara langsung menyesuaikan kebijakan pelatihan, penghargaan, atau manajemen kinerja agar lebih relevan dengan tuntutan industri yang berkembang.

Dalam jangka panjang, penerapan Digital HR berpotensi meningkatkan retensi pegawai. Dengan sistem yang mendukung pengembangan karir dan kesejahteraan pegawai, seperti manajemen kinerja yang berbasis tujuan dan feedback, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bertahan lebih lama di perusahaan. Digital HR juga dapat memperbaiki pengalaman kerja pegawai secara keseluruhan, dengan menyediakan akses yang lebih mudah untuk proses administrasi, kesejahteraan, dan interaksi dengan atasan maupun rekan kerja (Bannikov & Abzeldinova, 2021). Temuan ini sejalan dengan pandangan yang disampaikan oleh Fenech (2019) bahwa digitalisasi dalam SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga pengalaman kerja yang lebih baik bagi karyawan.

Akhirnya, penerapan Digital HR memberikan keuntungan signifikan bagi organisasi dalam hal efisiensi biaya dan waktu. Dengan mengurangi kebutuhan akan administrasi manual dan mempercepat proses-proses yang sebelumnya memakan banyak waktu, perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya yang ada untuk kegiatan yang lebih produktif dan strategis. Hal ini tidak hanya mengurangi biaya operasional, tetapi juga meningkatkan nilai bagi seluruh organisasi, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang (Halid, 2020). Oleh karena itu, penerapan Digital HR berpotensi menjadi salah satu langkah strategis yang vital bagi perusahaan yang ingin bersaing di era digital.

2. Strategi menjalankan Digital HR dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efisiensi Kinerja Pegawai

Penerapan Digital HR dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) membutuhkan strategi yang terencana dan matang untuk memastikan bahwa teknologi digital dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai. Digital HR merujuk pada penggunaan teknologi untuk mengotomatisasi dan mengoptimalkan berbagai fungsi manajemen SDM, seperti perekrutan, pelatihan, manajemen kinerja, dan pengelolaan data pegawai. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan perlu merumuskan dan melaksanakan strategi yang sesuai dengan karakteristik organisasi, kebutuhan pegawai, dan perkembangan teknologi.

Salah satu strategi utama dalam menjalankan Digital HR adalah dengan mengimplementasikan sistem HRIS (Human Resource Information System) yang terintegrasi. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola data pegawai, penggajian, manajemen kinerja, dan pelatihan dalam satu platform yang terhubung. Dengan HRIS yang efektif, perusahaan dapat mengurangi ketergantungan pada sistem manual yang memakan waktu dan rawan kesalahan. Hal ini akan memungkinkan perusahaan membuat keputusan berbasis data secara lebih cepat dan tepat. Sistem HRIS juga membantu manajer SDM dalam memantau kinerja pegawai secara real-time, yang akan meningkatkan efisiensi operasional dan pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan (Shankar Bhattacharyya, 2021).

Strategi berikutnya adalah mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi dengan menggunakan teknologi kecerdasan buatan (AI). Teknologi AI memungkinkan perusahaan untuk otomatis menilai kualifikasi kandidat berdasarkan data yang lebih objektif dan sistematis. Dengan memanfaatkan AI dalam pemrosesan resume dan wawancara berbasis video, perusahaan dapat mempercepat seleksi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, AI juga dapat menganalisis data perilaku dan komunikasi kandidat untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai potensi mereka. Dengan cara ini, proses seleksi menjadi lebih efisien dan efektif, serta mengurangi potensi bias yang dapat terjadi dalam seleksi manual (Strohmeier, 2020).

Pengembangan pelatihan dan pengembangan pegawai juga menjadi bagian penting dari strategi Digital HR. Melalui platform e-learning, perusahaan dapat menyediakan pelatihan yang lebih fleksibel dan dapat diakses oleh pegawai kapan saja dan di mana saja. Digitalisasi pelatihan memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan individu pegawai, memberikan pengalaman yang lebih personal dan relevan dengan perkembangan karir mereka. Pelatihan berbasis digital tidak hanya menghemat waktu, tetapi juga memungkinkan pengelolaan pelatihan yang lebih efisien dan efektif (Fenech, 2019). Selain itu, pelatihan digital dapat diakses secara terstruktur untuk semua pegawai, sehingga membantu meningkatkan keterampilan secara merata di seluruh organisasi.

Dalam konteks manajemen kinerja, perusahaan dapat menerapkan sistem manajemen kinerja berbasis tujuan yang terintegrasi dengan teknologi digital. Dengan sistem ini, perusahaan dapat menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk setiap pegawai, yang selanjutnya dipantau dan dievaluasi melalui platform digital. Manajer dapat memberikan umpan balik yang lebih cepat dan tepat, memungkinkan pegawai untuk lebih memahami area yang perlu diperbaiki. Sistem ini juga membantu perusahaan dalam mengidentifikasi pegawai yang berpotensi untuk promosi atau yang membutuhkan pelatihan lebih lanjut. Dengan demikian, manajemen kinerja berbasis digital mendukung pengembangan pegawai secara lebih transparan dan terukur (Zhang & Chen, 2023).

Selain itu, untuk meningkatkan keterlibatan pegawai, perusahaan dapat menggunakan platform komunikasi dan kolaborasi berbasis digital. Alat seperti aplikasi chat, intranet perusahaan, dan platform kolaborasi memungkinkan pegawai untuk bekerja sama lebih efektif, berbagi ide, serta memberikan masukan yang membangun. Melalui teknologi ini, perusahaan juga dapat mempercepat alur komunikasi antar pegawai dan manajer. Komunikasi yang lebih lancar dan transparan akan meningkatkan keterlibatan pegawai dan memperkuat budaya kolaboratif di dalam organisasi (Mazurchenko & Maršíková, 2019).

Sistem penghargaan dan pengakuan digital juga dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Penghargaan berbasis digital memungkinkan perusahaan untuk memberikan pengakuan

yang transparan dan dapat diakses oleh seluruh organisasi. Sistem ini dapat membantu pegawai merasa dihargai atas kinerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan semangat mereka untuk terus berkontribusi lebih baik. Penerapan penghargaan digital yang konsisten dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan berorientasi pada pencapaian (Kerwin, 2022).

Penggunaan data analitik dalam Digital HR juga penting untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data terkait kinerja pegawai, tingkat absensi, kepuasan kerja, serta keterampilan yang diperlukan, perusahaan dapat merumuskan strategi SDM yang lebih tepat. Data ini memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang kebutuhan organisasi dan perkembangan pegawai, sehingga manajer dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam hal pengelolaan SDM. Hal ini sejalan dengan tren yang ada dalam Digital HR, di mana perusahaan beralih ke keputusan berbasis data yang lebih objektif dan responsif (Vardarlier, 2019).

Untuk menjalankan Digital HR dengan sukses, perusahaan perlu melakukan penyesuaian dengan tren digitalisasi industri dan pasar kerja. Teknologi terus berkembang dengan cepat, sehingga perusahaan harus memastikan bahwa platform dan alat digital yang digunakan dalam SDM selalu terbaru. Penyesuaian ini memungkinkan perusahaan untuk tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, organisasi juga perlu memastikan bahwa pegawai dilatih untuk memanfaatkan teknologi terbaru sehingga mereka dapat

beradaptasi dengan perubahan yang ada (Bannikov & Abzeldinova, 2021).

Terakhir, penerapan kebijakan yang jelas dalam penggunaan Digital HR sangat penting untuk menjaga keberlanjutan dan kesuksesan strategi ini. Kebijakan yang mengatur penggunaan teknologi, privasi data, dan kepatuhan terhadap regulasi terkait SDM harus dipastikan agar penerapan Digital HR dapat berjalan secara transparan dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan adanya kebijakan yang jelas, pegawai dapat merasa lebih nyaman dan aman dalam menggunakan sistem digital, sementara perusahaan dapat menghindari potensi masalah hukum dan etika yang mungkin timbul (Halid, 2020).

Secara keseluruhan, strategi menjalankan Digital HR dalam manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kinerja pegawai dengan memanfaatkan teknologi digital. Dengan implementasi yang tepat, perusahaan dapat mengoptimalkan pengelolaan SDM, meningkatkan keterlibatan pegawai, serta membuat keputusan yang lebih berbasis data. Dengan demikian, Digital HR tidak hanya menjadi alat untuk meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Penerapan Digital HR telah terbukti memberikan dampak signifikan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Dengan menggunakan sistem berbasis digital seperti HRIS, teknologi kecerdasan buatan (AI), dan

platform pelatihan berbasis e-learning, perusahaan dapat mengotomatisasi proses rekrutmen, manajemen kinerja, dan pengembangan pegawai dengan lebih efisien. Selain itu, Digital HR memungkinkan pengelolaan data yang lebih efektif dan keputusan berbasis data yang lebih tepat. Walaupun tantangan seperti resistensi dari pegawai terhadap teknologi masih ada, penerapan teknologi digital dalam manajemen SDM memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat menanggapi perubahan pasar dan kebutuhan organisasi, serta meningkatkan transparansi dalam pengelolaan kinerja pegawai. Dengan demikian, Digital HR tidak hanya memperbaiki proses administratif, tetapi juga mendukung peningkatan pengalaman kerja dan keterlibatan pegawai yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

2. Strategi yang efektif dalam menjalankan Digital HR melibatkan penerapan sistem terintegrasi seperti HRIS, otomatisasi rekrutmen menggunakan teknologi AI, serta pengembangan pelatihan yang fleksibel dan berbasis digital. Dengan memanfaatkan teknologi untuk pengelolaan data pegawai dan proses manajemen kinerja yang berbasis tujuan, perusahaan dapat meningkatkan transparansi, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan memberikan feedback yang lebih cepat. Penggunaan platform digital untuk komunikasi dan kolaborasi juga dapat meningkatkan

keterlibatan pegawai, mempercepat alur komunikasi, dan memperkuat budaya kerja yang positif. Selain itu, pengumpulan dan analisis data terkait kinerja dan kepuasan pegawai membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berbasis bukti. Agar strategi Digital HR ini berjalan sukses, perusahaan harus menyesuaikan diri dengan tren digitalisasi industri yang terus berkembang, serta memastikan kebijakan yang jelas terkait penggunaan teknologi dan privasi data. Dengan penerapan strategi ini, Digital HR dapat meningkatkan efisiensi, kinerja pegawai, dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Saran

- 1) Untuk memastikan keberhasilan penerapan Digital HR, perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pendidikan teknologi yang intensif kepada pegawai. Hal ini bertujuan untuk mengurangi hambatan yang timbul akibat resistensi terhadap perubahan dan memastikan pegawai dapat memanfaatkan sistem digital dengan optimal. Pelatihan yang berkelanjutan tentang penggunaan sistem Digital HR, seperti HRIS, alat kecerdasan buatan (AI), dan platform pelatihan berbasis digital, akan meningkatkan keterampilan pegawai dan membuat mereka lebih adaptif terhadap teknologi baru. Selain itu, pendekatan pelatihan yang berbasis pada kebutuhan individu dan karir pegawai dapat membantu mereka merasa lebih terlibat dalam proses digitalisasi dan meningkatkan efisiensi kinerja mereka.
- 2) Perusahaan perlu memastikan bahwa teknologi yang diterapkan dalam Digital HR tetap terintegrasi dengan baik dan dapat beradaptasi dengan kebutuhan organisasi yang terus berkembang. Ini mencakup penyempurnaan dan pembaruan sistem HRIS secara berkala, serta memantau teknologi terbaru yang relevan untuk mendukung pengelolaan SDM. Selain itu, penting untuk memprioritaskan keamanan data dalam penerapan sistem berbasis digital, guna memastikan bahwa data pegawai terlindungi dan sesuai dengan peraturan privasi yang berlaku. Dengan adanya sistem yang fleksibel dan aman, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas operasional dan pengelolaan SDM secara lebih berkelanjutan.
- 3) Untuk mendukung penerapan Digital HR secara efektif, perusahaan harus memperkuat sistem komunikasi dan kolaborasi berbasis digital di seluruh organisasi. Penggunaan platform seperti intranet, aplikasi chat, dan sistem kolaborasi dapat meningkatkan transparansi, mempercepat alur komunikasi, serta membangun hubungan yang lebih baik antara pegawai dan manajer. Dalam hal ini, perusahaan harus mendorong penggunaan teknologi untuk memfasilitasi diskusi terbuka, berbagi ide, dan memberi feedback secara real-time. Meningkatkan komunikasi yang terbuka dan kolaboratif akan menciptakan lingkungan kerja yang

- lebih produktif dan mendukung perkembangan karir pegawai.
- 4) Perusahaan perlu menyusun kebijakan yang jelas terkait dengan penggunaan teknologi dalam manajemen SDM, terutama mengenai privasi data dan kepatuhan terhadap peraturan. Kebijakan ini akan memberikan rasa aman kepada pegawai dalam menggunakan sistem Digital HR dan memastikan bahwa semua pihak mengikuti pedoman yang sudah ditetapkan. Kebijakan yang transparan dan adil akan memperkuat kepercayaan pegawai terhadap penerapan teknologi dan meningkatkan penerimaan terhadap Digital HR di seluruh organisasi. Selain itu, kebijakan yang tepat juga akan mengurangi potensi masalah hukum dan etika yang mungkin timbul dari penggunaan teknologi baru dalam manajemen SDM.
 - 5) Selain meningkatkan efisiensi operasional, perusahaan perlu fokus pada pengembangan pengalaman pegawai yang lebih baik dengan memanfaatkan Digital HR. Penerapan sistem yang mempermudah akses informasi, pelatihan, dan manajemen kinerja dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan pegawai. Dengan memberi pegawai akses yang lebih baik terhadap informasi terkait perkembangan karir mereka, umpan balik yang lebih cepat, dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka secara mandiri, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi dan produktif.

Hal ini juga akan berdampak positif pada retensi pegawai dan pengurangan tingkat turnover.

DAFTAR PUSTAKA

- Bannikov, S.A., & Abzeldinova, K.T. (2021). Proceedings of International Scientific and Practical Conference “Russia 2020 - a new reality: economy and society” (ISPCR 2020). Proceedings of International Scientific and Practical Conference.
- Bersin, J. (2019). The future of digital HR: What’s next for HR technology?. Bersin by Deloitte.
- Bhattacharyya, D.S. (2021). Implementing a digital human resources management tool in the government health sector in Bangladesh: a policy content analysis. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1-14.
- Fenech, R. (2019). The changing role of human resource management in an era of digital transformation. *International Journal of Human Resource Management*, 30(9), 1451-1469.
- Halid, H. (2020). Proceedings of the First ASEAN Business, Environment, and Technology Symposium (ABEATS 2019). Proceedings of ABEATS 2019.
- Kerwin, S. (2022). Human Resource Management and Digital Technology. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 13(3), 55-71.
- Kurniawan, E. (2021). The impact of digital HR on employee engagement and organizational performance in Indonesia. *Journal of HRM Research*, 19(2), 43-57.
- Kurniawan, E. (2023). The challenges of implementing Digital HR in small and

- medium enterprises in Indonesia. *Journal of Indonesian Business Studies*, 14(1), 12-22.
- Mazurchenko, A., & Maršíková, K. (2019). Digitally-powered Human Resource Management: Skills and Roles in the Digital Era. *Human Resource Management Review*, 19(1), 25-41.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Shankar Bhattacharyya, D. (2021). Implementing a digital human resources management tool in the government health sector in Bangladesh: A policy content analysis. *BMC Health Services Research*, 21, 1-14.
- Shuck, B., Reio, T.G., & Rocco, T.S. (2021). The influence of human resource development on employee motivation and organizational performance. *Journal of HRD*, 5(2), 67-80.
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *Journal of Human Resource Management*, 31(2), 44-53.
- Suryani, A., & Fitri, F. (2021). The role of Digital HR in talent management and employee development in Indonesia. *Journal of HRD*, 11(4), 23-38.
- Vardarlier, P. (2019). Digital Transformation of Human Resource Management: Digital Applications and Strategic Tools in HRM. *Journal of Digital HRM*, 8(4), 39-53.
- Wahyudi, Y., & Hidayat, M. (2020). Data security in digital HR systems: Protecting employee privacy in Indonesia. *Information Technology Journal*, 24(1), 20-33.
- Zhang, J., & Chen, Z. (2023). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of Digital HRM*, 16(2), 47-58.
- Zhou, J. (2023). Design and Application Research of a Digital Human Resource Management Platform based on ChatGPT. *Journal of Applied HR Technology*, 6(2), 70-85.