

Peran dan Transformasi Digital bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Informasi Naskah

Jessica Yuliana Bunga¹,
Muhamad Khasbullah
Djailani², Lensiana Pusun
Herin³

Universitas Islam Syekh-Yusuf
(Unis), Indonesia

jessijessi8373@gmail.com¹,
abanghazganteng@gmail.com²,
herinlensiana@gmail.com³

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam memastikan organisasi mampu mencapai tujuannya melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan berkelanjutan. Artikel ini membahas secara sistematis berbagai tugas utama dalam MSDM, mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, orientasi dan pelatihan, manajemen kerja, kompensasi dan benefit, hubungan industrial, serta pengembangan karir. Melalui kajian kepustakaan, tulisan ini menyoroti bagaimana setiap fungsi tersebut saling berkaitan dan berkontribusi pada efektivitas organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, artikel ini menekankan perubahan-perubahan penting dalam praktik MSDM modern, khususnya terkait organisasi, penggunaan data dalam pengambilan keputusan berbasis *people analytics*, serta tuntutan penerapan praktik berkelanjutan melalui konsep *Green HRM*. Temuan kajian menunjukkan bahwa tugas-tugas MSDM tidak lagi bersifat administratif semata, melainkan harus diarahkan pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis yang menentukan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Oleh karena itu, pemahaman komprehensif mengenai tugas MSDM menjadi penting bagi praktik dan pengambilan kebijakan.

Kata Kunci:

MSDM, Tugas MSDM, *People Analytics*, *Transformasi Digital SDM*.

Abstract

Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in ensuring an organization achieves its goals through effective and sustainable workforce management. This article systematically discusses the key tasks within HRM, including workforce needs planning, recruitment and selection processes, orientation and training, work management, compensation and benefits, industrial relations, and career development. Through a literature review, this article highlights how each of these functions interrelate and contribute to organizational effectiveness in the short and long term. Furthermore, this article highlights significant changes in modern HRM practices, particularly those related to organizations, the use of data in people analytics-based decision-making, and the demands of implementing sustainable practices through the concept of Green HRM. The study's findings indicate that HRM tasks are no longer merely administrative but must instead focus on managing human resources as strategic assets that determine organizational productivity, innovation, and competitiveness amidst an increasingly complex business environment. Therefore, a comprehensive understanding of HRM tasks is crucial for practice and policy-making.

Key Word:

HR, HR Tasks, *People Analytics*, *HR Digital Transformation*.

Information Production:

© 2026 by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)



PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan berdaya saing. Dalam konteks tersebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting sebagai fungsi yang mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. MSDM tidak lagi dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai mitra strategis dalam pengambilan Keputusan organisasi.

Berbagai penelitian dalam jurnal Indonesia menunjukkan bahwa efektivitas tugas-tugas MSDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara kelesuruan. Namun, kajian yang merangkum secara sistematis tugas-tugas MSDM. Berdasarkan literatur nasional masih relatif terbatas. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji dan mensistesis hasil penelitian terdahulu terkait tugas-tugas MSDM yang di publikasikan dalam jurnal Indonesia guna memberikan gambar komprehensif mengenai peran dan kontribusi MSDM dalam organisasi.

MSDM bertanggung jawab atas manajemen tenaga kerja yang menjadi asset utama organisasi. Seiring, perubahan lingkungan (digitalisasi, globalisasi, tuntutan keberlanjutan), peran HR bergeser dan tugas administrative menuju peran strategis yang berdampak pada daya saing organisasi. Banyak studi empiris dan tinjauan menyimpulkan bahwa sistim praktik HR yang terintegrasi serta berkolerasi positif dengan indicator kinerja organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemetaan sistematik terhadap tugas-tugas inti MSDM itu sendiri.

Di Tengah dinamika perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, serta meningkatnya persaingan antar organisasi, pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekedar sebagai aktivitas administratif saja, melainkan sebagai fungsi yang lebih jauh dari itu. Berbagai penelitian di Indonesia menunjukan bahwa efektivitas pelaksanaan tugas-tugas MSDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan daya saing organisasi.

Hasil penelitian Sutrisno (2018) menunjukan bahwa perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara berkelanjutan. Penelitian lain oleh Mangkunegara dan Waris (2019) menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Selain itu, studi Wibowo (2020) mengungkapkan bahwa sistim manajemen kerja yang transparan dan objektif dapat meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa tugas-tugas MSDM memiliki kontribusi nyata terhadap keberhasilan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kajian Pustaka (literature review) dengan pendekatan diskriptif, kualitatif. Kajian Pustaka dipilih karena bertujuan untuk menghimpun, menelaah dan mensintesis temuan-temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan tugas-tugas manajemen sumber daya manusia (MSDM). Metode ini memungkinkan peneliti memperoleh Gambaran komperhensif mengenai konsep, praktik serta perkembangan kajian MSDM berdasar bukti ilmiah yang telah di publikasikan.

Penelitian ini tidak dilakukan pada lokasi tertentu secara fisik, karena bersifat studi kepustakaan. Proses penelitian dilaksanakan melalui penelusuran sumber-sumber ilmiah secara kepustakaan. Prosedur penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, penentuan topik dan focus kajian, yaitu tugas-tugas MSDM. Kedua penelusuran literatur melalui database jurnal nasional terakreditasi dan prosiding konferensi ilmiah. Ketiga, penyaringan artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Keempat, pengelompokan dan analisis isi artikel, dan kelima, menarik hasil kajian untuk kesimpulan.

Data penelitian berupa data sekunder yang diperoleh dari artikel jurnal dan prosiding konferensi nasional. Penelusuran dilakukan dengan menggunakan kata kunci MSDM, Tugas MSDM, People Analytics, Transformasi Digital SDM, Green HRM. Artikel yang dipilih merupakan publikasi primer dalam kurun waktu 5 sampai 10 tahun terakhir yang relevan dengan konteks organisasi di Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh artikel ilmiah nasional yang membahas manajemen sumber daya manusia. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan artikel secara sengaja berdasar kriteria tertentu, meliputi relevansi topik, tahun publikasi, serta kualitas jurnal yang terakreditasi nasional.

Hasil analisis disajikan dalam bentuk deskripsi kualitatif yang disusun secara tematik. Penyajian data dilakukan dengan mengaitkan temuan antar artikel untuk menunjukan pola, kesamaan, dan perbedaan hasil penelitian terdahulu. Untuk menjamin validitas, penelitian ini menggunakan sumber data primer dari jurnal nasional terakreditasi. Validitas isi dijaga dengan memandangkan temuan dari berbagai artikel. Sedangkan reliabilitas dicapai melalui konsistensi prosedur penelusuran, seleksi, dan analisis literatur. Dengan demikian, hasil kajian diharapkan memiliki tingkat keandalan dan ketepatan yang memadai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil sintesis kajian Pustaka terhadap artikel-artikel atau jurnal nasional yang relevan dengan tema Tugas-Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Analisis dilakukan dengan membandingkan temuan penelitian terdahulu dengan konsep dan teori MSDM, serta mengaitkannya dengan rumusan masalah penelitian.

Perencanaan Sumber daya Manusia

Hasil kajian menunjukan bahwa perencanaan SDM di pandang sebagai dasar strategis dalam pengelolaan tenaga kerja. Temuan penelitian Sutrisno (2018) menunjukan adanya pengaruh signifikan perencanaan SDM terhadap efektivitas organisasi, yang diukur melalui indikator efesiensi kerja dan pencapaian target organisasi. Lebih detail dapat dilihat pada skema gambar 1.0 berikut:



Gambar 1. Skema Hubungan Perencanaan SDM dengan Efektivitas Organisasi melalui Dasar Strategis Pengelolaan Tenaga Kerja

Temuan ini sejalan dengan teori MSDM yang menempatkan perencanaan SDM sebagai Langkah awal untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan ketersediaan tenaga kerja. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang berbasis analisis kebutuhan mampu meminimalkan kesenjangan kompetensi karyawan. Menurut KBBI, perencanaan sumber daya manusia juga memiliki definisi yakni sebuah potensi individu yang bisa dikembangkan dan dilatih untuk kepentingan proses produksi.

Menurut Mathis dan Jackson sejumlah ahli juga turut mendefinisikan apa itu perencanaan sumber daya manusia. Salah satunya Mathis dan Jackson. Menurut mereka adalah sebuah proses indentifikasi dan analisis untuk memiliki SDM yang bisa mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Fungsi dan tujuan Perencanaan: (1) Monitoring Demand dan Supply SDM, Melakukan monitoring terhadap demand dan supply SDM Perusahaan merupakan satu tujuan dan fungsi terbesar perencanaan SDM. (2) Membantu HR Menemukan Kandidat Yang Tepat, Perencanaan SDM memberikan banyak bantuan terhadap departemen HR untuk bisa bekerja lebih proaktif. Dengan adanya data kebutuhan karyawan dari perencanaan SDM, HR dapat menemukan kandidat pekerjaan dengan karakteristik dan kompensasi yang sesuai dengan posisi. Tugas HR juga lebih ringkas karena dapat memprediksi pertumbuhan kerja dan lowongan kerja yang dapat menarik kandidat untuk melamar tersebut. (3) Menempatkan karyawan pada Posisi Terbaik, Tidak ada yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memberikan performa dan prestasi terbaiknya dalam bekerja. Tujuan itu yang ingin di capai dalam perencanaan SDM Dimana menemukan posisi yang dapat mengeluarkan potensi terbesar karyawan. Kondisi tersebut dapat memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap performa dan produktivitas, karena karyawan merasa nyaman dan dapat mengeksplor keahlian dan kemampuannya. (4) Efisiensi Waktu, Agar Perusahaan dapat memberikan hasil yang optimal dalam operasionalnya, Perusahaan harus efisien agar tidak perlu mengeluarkan dana berlebihan pada hal-hal yang tidak penting. Pendapatan yang rutin dalam perencanaan SDM diperlukan agar dapat mengetahui banyak atau sedikitnya pekerjaan yang Perusahaan butuhkan. Organisasi yang terlalu gemuk namun saling tumpang tindih bukanlah menggambarkan suatu Perusahaan yang efisien. Sebaliknya, ini dapat mengganggu manajemen dan operasional perusahaan dalam jangka panjang.

Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia, perlu kita ketahui Bersama bahwa membuat perencanaan sumber daya manusia tidak sembarangan dan harus mengikuti tahapan-tahapannya sebagaimana penjelasan sebagai berikut: (1) Menganalisis Kebutuhan SDM, Tahap pertama dalam perencanaan SDM adalah menganalisis kebutuhan sumber daya manusia di organisasi. Ini melibatkan mengevaluasi tujuan organisasi, mengidentifikasi tugas dan tanggung jawab yang di perlukan, dan memahami kompetensi yang di perlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Menganalisis Kebutuhan Pengembangan. Setelah menentukan kebutuhan SDM saat ini Langkah selanjutnya adalah menganalisis kebutuhan pengembangan di masa depan. Ini melibatkan mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang di butuhkan oleh karyawan untuk mendukung pertumbuhan dan perubahan organisasi. (2) Menganalisis Laporan dan Data SDM, Pada tahapan ini, perencanaan SDM melibatkan menganalisis laporan dan data SDM yang ada, seperti tingkat turnover karyawan, evaluasi kinerja, kehadiran, dan informasi lainnya. Analisis ini membantu dalam mengidentifikasi tren, masalah, atau peluang yang perlu di perhatikan dalam perencanaan SDM. (3) Merumuskan Strategi Perencanaan SDM, Berdasarkan analisis kebutuhan SDM dan data yang ada, Langkah berikutnya adalah merumuskan strategi perencanaan SDM. Strategi ini mencakup pengembangan rencana untuk merekrut, melatih, mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang diperlukan oleh organisasi. (4) Menetapkan Rencana Tindakan, Rencana tindakan ini mencakup kegiatan seperti merekrut karyawan baru, menyediakan pelatihan dan pengembangan, serta mengidentifikasi langkahlangkah untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. (5) Pelaksanaan dan Pengawasan, Selama pelaksanaan, penting untuk memantau dan mengevaluasi hasilnya, serta melakukan penyesuaian jika diperlukan. (6) Evaluasi dan Penyesuaian, Evaluasi di lakukan untuk mengukur keberhasilan perencanaan SDM dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Hasil evaluasi ini kemudian dapat digunakan untuk memperbaiki proses perencanaan SDM masa pedan. Lebih jelasnya dapat kita lihat di gambar 1.1 berikut:



Gambar 2. Tahapan Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Faktor-faktor Yang Perlu Dipertimbangkan Dalam Perencanaan SDM: (1) Pertumbuhan (Growth), Memperhatikan factor pertumbuhan finansial serta kebutuhan Perusahaan adalah factor yang penting dalam perencanaan. (2) Perubahan (Change), Yaitu perubahan karena perubahan bisa saja terjadi kapanpun, sehingga HR harus bisa berpikir kreatif dan fleksibel agar kebutuhan Perusahaan tetap terpenuhi dengan baik. (3) Teknologi (Technology), Seorang HR harus bisa memahami pentingnya teknologi untuk kelancaran operasional perusahaan.

Rekrutmen dan Seleksi.

Rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh Perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan karyawan, menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan Perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai. Rekrutmen dan seleksi bertujuan untuk memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi dan sikap kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Studi-studi di jurnal Indonesia menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang objektif dan transparan berpengaruh positif terhadap kinerja dan loyalitas karyawan (Wibowo dan Putra 2020).

Rekrutmen dan seleksi menjadi bagian kesatuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada suatu organisasi public maupun organisasi swasta. Rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu instrument panting guna untuk mendapatkan sumber daya manusia dalam menjalankan roda organisasi dan mewujudkan visi dan misi organisasi yang bersangkutan. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan.

Seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), yakni setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Seleksi dilaksanakan setelah para pelamar atau data terkumpul untuk ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan untuk memutuskan data yang dipilih atau diterima. Kegiatan seleksi memiliki arti yang sangat penting dan strategis bagi Perusahaan atau organisasi. Apabilan dilaksanakan sesuai prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia secara wajar, maka proses kontribusi yang positif dan baik. Oleh karena itu, Perusahaan dapat memberikan layanan yang terbaik bagi pelamar akan mendapatkan kepuasan.

Sebaliknya, bila seleksi dilaksanakan kurang memadai maka Perusahaan akan memperoleh dampak negatif, keluhan peggan yang tidak puas, produk yang di hasilkan akan berkurang dan tidak berkualitas yang akan berakibat membuat Perusahaan atau organisasi mengalami kerugian. Oleh karena itu, seleksi harus dipersiapkan dengan baik melalui proses penjang dan biaya yang besar agar hasilnya dapat dinikmati dan karyawan dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi serta berkarya secera maksimal.

Pada dasarnya rekrutmen dan seleksi memainkan peran vital dan strategis dalam memnuhi kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional sesuai prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia. Kekeliruan dan kelalaian atau bahkan kesalahan dalam rekrutmen dan seleksi akan berdampak pada proses perencanaan SDM organisasi dan selanjutnta akan berdampak terhadap menurunnya kinerja SDM dan organisasi atau sebuah perusahaan.

Tujuan Rekrutmen dan seleksi

Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap Bersama Perusahaan dengan biaya yang paling sedikit. Oleh karena itu, individu yang underqualified yang belakangan tentu akan diberhentikan dan bagi individu yang underqualified akan menderita sehingga ia akan frustasi dan meninggalkan organisasi sehingga oleh perusahaan atau organisasi tidak boleh diangkat menjadi karyawan.

Landasan program rekrutmen yang baik adalah mencakup beberapa factor yaitu, program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat, program rekrutmen tidak pernah mengompromikan standar

seleksi, berlangsungnya atas dasar kesinambungan, dan program rekrutmen itu kreatif, imajinatif, dan inovatif. Rekrutmen dapat menarik individu dari kalangan karyawan yang saat dikaryakan oleh Perusahaan, baik itu karyawan yang bekerja di Perusahaan lain, maupun orang yang tidak bekerja.

Tahapan seleksi dalam fungsi MSDM menjadi hal yang sangat penting untuk memperoleh karyawan yang potensial. Adapun tujuan dari seleksi ada sebagai berikut, untuk memperoleh orang yang tepat guna menduduki posisi jabatan yang tepat. Untuk memperkirakan kinerja pelamar. Orang yang memiliki ilmu pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan belum tentu memiliki kinerja yang tinggi. Menjaga reputasi organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha untuk menjaga nama baik atau citranya. Nama baik atau citra merupakan Gambaran secara umum seberapa baik organisasi atau Perusahaan itu. Optimalisasi investasi. Pelamar yang diterima menjadi pegawai atau terlibat dalam kontrak psikologi dengan Perusahaan, yaitu Perusahaan akan memberikan sejumlah kompensasi tertentu kepada karyawan, dan untuk itu karyawan harus memberikan kontribusi tertentu kepada Perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan dengan kinerja yang optimal.

Jenis-jenis Rekrutmen dan seleksi

Memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan serta kebutuhan Perusahaan, maka ada beberapa metode yang bisa digunakan. Masing-masing metode memiliki tujuan yang dicapai. Kemudian masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangannya. Oleh sebab itu pemilihan metode seleksi harus sesuai dengan tujuan yang dicapai.

Tabel 1. Jenis-Jenis Metode Seleksi Karyawan dan Keterangan

No.	Jenis-Jenis Metode Seleksi	Keterangan
1	Legalitas Dokumen	Merupakan cara untuk mengetahui keaslian dan kebenaran dokumen yang diberikan oleh calon pelamar. Proses ini dilakukan dengan meminta bukti autentik berupa dokumen asli atau dokumen yang telah dilegalisasi. Selanjutnya, dilakukan konfirmasi langsung kepada instansi atau lembaga yang menerbitkan dokumen tersebut. Langkah ini penting untuk memastikan keaslian dokumen karena perkembangan teknologi memungkinkan dokumen palsu memiliki kemiripan tinggi dengan dokumen asli sehingga sulit dibedakan.
2	Melakukan Wawancara	Wawancara dilakukan melalui dialog atau tanya jawab antara pewawancara dengan calon karyawan. Tujuannya untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai kondisi fisik, kejujuran, sikap, kemampuan, pengetahuan, keterampilan, cara berkomunikasi, kemampuan mengemukakan pendapat, serta kemampuan calon karyawan dalam menyelesaikan suatu permasalahan.
3	Memberikan Tes-Tes	Berbagai bentuk tes diberikan untuk mengetahui kompetensi calon karyawan, seperti tes umum, psikotes, tes kesehatan, dan tes lainnya. Tes umum mencakup materi pengetahuan umum maupun bidang akademik, misalnya matematika dan bahasa Inggris. Psikotes bertujuan mengukur motivasi, komitmen, perilaku, minat, bakat, kejujuran, kemampuan kerja, serta karakteristik psikologis lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.
4	Memberikan Tes tentang Pekerjaan	Calon karyawan diberikan praktik langsung sesuai pekerjaan yang akan dijalankan, seperti praktik komputer, praktik bengkel, studi kasus, atau bentuk simulasi lainnya. Melalui tes ini dapat diketahui kemampuan teknis, keterampilan, dan penguasaan calon karyawan terhadap pekerjaan yang akan diemban.
5	Tes Jiwa dan Fisik	Pemeriksaan dilakukan untuk mengetahui kondisi kesehatan jasmani dan rohani calon karyawan. Tes ini bertujuan memastikan bahwa calon karyawan memiliki kondisi fisik dan mental yang baik sehingga mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara optimal setelah diterima bekerja.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan menjadi tema dominan dalam literatur MSDM Indonesia. Menurut Mangkunegara dan Waris mereka menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan analisis statistik menunjukkan nilai koefisien yang positif. Temuan ini sejalan dengan teori pengembangan SDM yang menekankan peningkatan kompetensi sebagai sarana peningkatan kinerja. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa program pelatihan berkelanjutan memberikan dampak jangka panjang terhadap kesiapan karyawan menghadapi perubahan organisasi.

Pengembangan mengacu pada pelatihan, Pendidikan, pengalaman kerja, hubungan dan penilaian kepribadian serta ketrampilan, kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan dan posisi dimasa yang akan datang. Menurut kurniawati, pengembangan SDM merupakan Upaya terencana dari organisasi agar meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus menerus dalam

jangka panjang yang menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditunjuk untuk peningkatan kinerja individu yang bersumber dengan kebutuhan organisasi.

Salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas Perusahaan adalah dengan memanfaatkan sebuah teknologi, karena di era digital ini banyak sekali teknologi yang berkembang sangat pesat sehingga pelatihan dan pengembangan karyawan dalam mengakses teknologi tersebut dapat membantu karyawan dalam mengejar perkembangan teknologi tersebut. Dengan pelatihan dan pengembangan secara rutin, dapat membantu menambah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin cepat karyawan dapat mempelajari hal baru yang menjadi bonus tersendiri bagi Perusahaan sehingga mampu menjadi yang terdepan dalam persaingan bisnis.

Sasaran Pelatihan dan Pengembangan merupakan peningkatan ketrampilan dan kompetensi karyawan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Karim (2019) mengatakan, pelatihan merupakan instrumen utama dalam meningkatkan efisiensi karyawan, hubungan ditempat kerja dan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan karyawan dengan pemangku Perusahaan.

Sedangkan pandangan Mangkunegara (2017), sasaran pelatihan dan pengembangan merupakan peningkatan produktivitas kerja karyawan di suatu Perusahaan. Meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan perencanaan SDM yang sudah ada. Memberikan dorongan motivasi agar pegawai dapat bersaing dengan mampu berprestasi secara professional.

Metode Pelatihan dan Pengembangan, Bairiqi (2018) mengungkapkan, pelatihan dapat dilaksanakan melalui pelatihan teknis, pelatihan rutin, serta pelatihan antar pegawai dan pengembangan inovatif. Sedangkan pengembangan dapat dilaksanakan melalui pengembangan secara informal atau inisiatif karyawan dan pengembangan formal yang diinisiasi oleh perusahaan.



Gambar 3. pelatihan dan pengembangan

People Analytics

Perkembangan teknologi digital dalam satu dekade terakhir telah memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap berbagai sektor organisasi, salah satunya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pergeseran ini ditandai oleh meningkatnya kebutuhan organisasi untuk memanfaatkan teknologi dalam meningkatkan efektivitas proses kerja, pengambilan Keputusan yang berbasis data, dan optimalisasi pengalaman karyawan. Pada tataran ini, konsep People Analytics muncul sebagai respon organisasi untuk beradaptasi dengan tuntutan perkembangan zaman yang semakin kompleks.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengemukakan tentang pentingnya HR Analytics dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Johnson (2021) menunjukkan bahwa implementasi digital HR mampu mengurangi beban administrasi sampai 40% serta meningkatkan produktivitas sebesar 25%. Sementara itu, Patel dan Kumar (2020) mereka mengatakan bahwa HR Analytics sangat berperan dalam memprediksi turnover karyawan dengan akurasi yang sangat tinggi.

HR Analytics merupakan proses yang sistematis mengelola data, menganalisa data SDM untuk pengambilan Keputusan manajemen. HR Analytics dikenal juga sebagai People Analytics, dan kini menjadi salah satu komponen utama yang dimiliki profesional HR modern. Secara umum HR Analytics terdiri dari tiga komponen utama, yaitu: (1) Descriptive Analytics menyajikan laporan mengenai data-data yang sudah terjadi. Seperti, tingkat absensi, grafik turnover dan performa tahunan. (2) Predictive Analytics merupakan statistik dan machine learning untuk memprediksi hal-hal yang akan terjadi. Seperti, karyawan berisiko rendah produktivitas, kompetensi masa depan serta prediksi turnover. (3) Prespective Analytics memberikan rekomendasi retensi talenta, pelatihan yang optimal, serta strategi promosi berbasis data.

Meskipun memberikan berbagai manfaat, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa implementasi digital SDM tidak terlepas dari tantangan yang dihadapi suatu Perusahaan. Tantangan yang dihadapi seperti,

kesiapan kompetensi digital SDM, retensi perubahan organisasi, keterbatasan infrastruktur, dan integrasi data yang belum optimal. Oleh karena itu, keberhasilan HR Analytics membutuhkan komitmen yang kuat dari organisasi, implementasi yang jelas, peningkatan literasi digital dan manajemen perubahan yang terstruktur.

Transformasi Digital SDM

Merupakan proses perubahan signifikan dalam penggunaan teknologi digital untuk mencapai tujuan optimalisasi proses suatu bisnis, penggunaan data, dan pengembangan produk dan layanan yang inovatif. Menurut Westerman, transformasi digital adalah penggunaan teknologi yang bertujuan memperbaiki kinerja dan jangkauan Perusahaan dengan sistem radikal yang mengubah customer relationship, proses-proses internal dan value propositions. Transformasi digital juga dapat dilihat sebagai proses penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, meningkatkan inovasi, serta meningkatkan pengalaman pelanggan.

Sedangkan definisi transformasi digital menurut (Vial, 2019) adalah proses yang bertujuan dalam meningkatkan organisasi tertentu, menghasilkan perubahan yang signifikan dalam karakter dengan kombinasi dari teknologi informasi, komputasi, komunikasi serta konektivitas. Alasan utama mengapa transformasi digital pada SDM, karena digital memiliki potensi dan kemampuan untuk mengubah SDM seperti yang kita kenal saat ini menjadi lebih efisien dan profesional.

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan Ketika mencapai transformasi digital. Transformasi digital yang sesungguhnya memerlukan keamanan data yang baik dan efektif, terbukti banyak ancaman kebocoran data digital dan kejahatan siber. Keamanan yang baik dan efektif akan melibatkan analisis, implementasi, pembaruan serta pemantauan menyeluruh. Setelah itu, strategi yang diterapkan Perusahaan adalah melakukan reorganisasi dan memulai proses perubahan struktur internal dan model bisnis Perusahaan. Di era yang semakin digital ini, kemampuan bisnis telah diperluas hingga mencakup kemampuan menerapkan serta menggunakan teknologi digital secara efektif. Konsep kapasitas Perusahaan mengacu pada ketrampilan, pengetahuan, proses dan sumber daya yang tersedia bagi Perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya. Kapabilitas bisnis melibatkan kemampuan untuk mengintegrasikan elemen-elemen bisnis secara sinergi, seperti sumber daya manusia, teknologi, proses bisnis, serta kebijakan. Hal ini akan melibatkan pengembangan aspek penting yang melibatkan bisnis berputar secara efektif serta efisiensi.

Selain memiliki sumber daya manusia yang terampil, maka empat kunci utama keberhasilan transformasi digital ini menjadi penting, seperti teknologi, data, proses serta kemampuan Perusahaan untuk berubah. (1) Teknologi digital memiliki potensi serta kemampuan mengubah SDM yang kita kenal saat ini menjadi lebih efisien. Dengan semakin mudahnya pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan percepatan, dunia usaha harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap penggunaan teknologi itu sendiri. Untuk memastikan penggunaan teknologi yang cepat, maka dunia usaha harus memperhatikan hal-hal berikut. Mulailah dengan mengadopsi alat digital, menerapkan teknologi, layanan mandiri yang bisa digunakan oleh karyawan dan mitra Perusahaan, serta mengganti proses manajemen perubahan, standar operasional prosedur dengan menggunakan teknologi baru. (2) Untuk mendapatkan data dan analitik berkualitas, Perusahaan perlu rencana mengenai jenis data yang mereka butuhkan saat ini dan setelah transisi. Untuk itu, kita juga harus mampu meyakinkan pengambilan Keputusan dan bertanggung jawab atas data pelanggan. Kemudian kita dapat meningkatkan alur kerja serta tugas membantu tim garis depan dalam menghasilkan data secara akurat untuk meningkatkan pengambilan Keputusan berdasarkan data yang dimiliki. (3) Transformasi digital memerlukan pola pikir holistik dan cara untuk memenuhi kebutuhan mitra, alur kerja yang lancar, kemampuan mengelola bisnis. Oleh sebab itu, upaya harus dilakukan untuk memodifikasi serta mengoptimalkan prosedur operasional yang dapat beradaptasi dengan teknologi yang baru diadopsi. (4) Kemampuan melakukan perubahan, ini mengacu pada kemampuan untuk memperkenalkan perubahan dalam Perusahaan serta mampu mempengaruhi perubahan pola komunikasi yang jelas.

Empat poin ini merupakan kunci keberhasilan transformasi digital, jika kita mempertimbangkan teknologi sebagai mesinnya, data sebagai bahan bakarnya, proses sebagai sistem pemandunya serta kemampuan melakukan perubahan sebagai landasannya. Keempat poin ini menjadi kunci penting bagi Perusahaan untuk menerapkan strategi transformasi digital yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan Perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian kepustakaan dari jurnal-jurnal Indonesia, dapat disimpulkan bahwa tugas-tugas MSDM meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan dan lain sebagainya. Bukan hanya itu saja, melainkan menjadi bagian terpenting dalam mengambil keputusan dengan

berbasis data analytics atau lebih dikenal dengan People Analytics manajemen. Transformasi digital menjadi bagian terpenting dalam penelitian ini, sehingga penggunaan teknologi dalam melakukan analisis dan pengambilan Keputusan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam suatu Perusahaan, karena seluruh aktivitas operasional dapat diketahui secara jelas dengan menggunakan teknologi.

Literatur menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas-tugas tersebut secara terintegrasi dan strategis berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat fungsi MSDM sebagai mitra strategis untuk menghadapi tantangan dan dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang.

REFERENSI

- Adsdilvira, B. (2024). Transformasi digital dalam MSDM: Peran *people analytics*. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 13, 1–12.
- Ariadi, A., Badaruddin, B., & Saharuddin, S. (2025). Manajemen sumber daya manusia di era digital: Studi bibliometrik. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(3), 831–854. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i3.6342>
- Husni Pasarela. (2023). Pengantar manajemen sumber daya manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi digital terhadap sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(4), 19–36. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Nasril, F., Indiyati, D., & Ramantoko, G. (2021). Talent performance analysis using *people analytics* approach. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 216–230. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1585>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Wahyudi, A. (2023). Dampak transformasi era digital. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111.