

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL MELALUI LENSA MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA GENERASI BERIKUTNYA

M. Adenuddin Alwy, SE., MM
Akademi Bahasa Asing Balikpapan
Email: amyrsbaso@gmail.com

Abstract

Digitizing the Human Resources Management function within the organization in such a way that this function has the ability to leapfrog other support functions. This revolution affects the perception of added value by human resource management and at the same time ensures that human resource management takes on a more significant role in the organization. The purpose of this exploratory research is to find out how the perception of undergraduate students in human resource management in human resource management in the digital era (research question: how are the perceptions of human resource management students in human resource management in the digital era?). The contribution of this research is to explore the perceptions of future generations of human resource managers about the new role of human resource management in the digitally changing workforce they will be a part of. A qualitative research methodology was adopted which consisted of two two-hour focus groups with 20 participants in each group. The main conclusion of this study is that human resource management scholars view human resource management in the digital era to carry out all the traditional roles associated with human resource management, but in a more effective, efficient, productive, and agile manner, as a result of technological literacy and competence in HR analytics. This study has a number of implications and recommendations for higher education organizations and providers.

Keywords: Human Resource Management; Digitization; HR analytics; Competence; Higher education.

Abstrak

Digitalisasi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi sedemikian rupa sehingga fungsi ini memiliki kemampuan untuk melompati fungsi pendukung lainnya. Revolusi ini mempengaruhi persepsi nilai tambah oleh manajemen sumber daya manusia dan pada saat yang sama memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia mengambil peran yang lebih signifikan dalam organisasi. Tujuan dari penelitian eksploratori ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi mahasiswa S-1 manajemen sumber daya manusia dalam manajemen sumber daya manusia di era digital (pertanyaan penelitian: bagaimana persepsi mahasiswa manajemen sumber daya manusia dalam manajemen sumber daya manusia di era digital?). Kontribusi dari penelitian ini adalah mengeksplorasi persepsi manajer sumber daya manusia generasi masa depan tentang peran baru manajemen sumber daya manusia dalam tenaga kerja yang berubah secara digital yang akan menjadi bagian dari mereka. Metodologi penelitian kualitatif diadopsi yang terdiri dari dua kelompok fokus dua jam dengan 20 peserta di setiap kelompok. Kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa sarjana manajemen sumber daya manusia memandang manajemen sumber daya manusia di era digital untuk menjalankan semua peran tradisional yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, namun dengan cara yang lebih efektif, efisien, produktif, dan tangkas, sebagai hasil dari literasi teknologi dan kompetensi dalam analitik SDM. Studi ini memiliki sejumlah implikasi dan rekomendasi bagi organisasi dan penyelenggara pendidikan tinggi.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Digitalisasi; analitik SDM; Kompetensi; Pendidikan Tinggi.

PENDAHULUAN

Model bisnis berubah sebagai akibat dari perkembangan teknologi yang dinamis di dunia digital modern, yang pada gilirannya menentukan perubahan radikal dalam pengelolaan sumber daya manusia. Masuknya dan implementasi teknologi baru mengakibatkan perubahan terus menerus dari fungsi spesialis dalam manajemen sumber daya manusia (Wijoyo et al., n.d.). Kegiatan dan proses Manajemen Sumber Daya Manusia sedang ditingkatkan ke teknologi baru dan manajemen sumber daya manusia itu sendiri mengalami transformasi radikal sebagai konsekuensi dari digitalisasi proses kerja (Narsa, n.d.).

Transformasi digital (Harjanti, 2004) sebagai adaptasi terkelola terhadap digitalisasi untuk memastikan penciptaan nilai yang berkelanjutan bagi organisasi) tidak hanya menciptakan peluang bagi sarjana dalam manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menghadirkan tantangan. Misalnya, transformasi digital tidak hanya merupakan peluang untuk pemberdayaan karyawan dan optimalisasi operasi, transformasi digital juga dapat memperumit cara pengelolaan karyawan (Panggabean, 2021).

Perspektif terhadap studi manajemen sumber daya manusia di era digital ini sedang dieksplorasi dalam penelitian. Studi penelitian ini tidak menjanjikan untuk mengusulkan konsep baru atau menyelidiki hubungan baru tetapi untuk menguji topik yang diteliti sebelumnya dalam konteks baru.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital

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

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

prediksi manajemen sumber daya manusia terkait. Revolusi ini mempengaruhi persepsi nilai tambah oleh manajemen sumber daya manusia dan pada saat yang sama memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia mengambil peran yang lebih signifikan dalam organisasi.

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

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

(Wiliandari, 2014) menulis tentang sumber informasi tak terbatas yang dapat diakses organisasi untuk tujuan pelatihan dan pengembangan, sebagai hasil dari alat teknologi baru. Sumber informasi tak terbatas juga dipasangkan dengan kesempatan pendidikan tak terbatas sebagai organisasi memanfaatkan kursus online dan pembelajaran campuran, yang dapat diakses oleh semua orang di mana pun orang tinggal, keterampilan mereka, dan sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Dalam sebuah studi tentang pengenalan digitalisasi aktivitas SDM di perusahaan industri (Purnama, n.d.) menyimpulkan bahwa meskipun sebagian besar aktivitas yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia berada pada tahap awal digitalisasi, di mana manajemen bersifat lokal, sebagian besar telah terdigitalisasi. dalam hal pelatihan dan pengembangan. Digitalisasi tidak hanya berdampak pada metode yang digunakan untuk pelatihan dan pengembangan, tetapi juga berdampak pada tujuan inti pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan profesional bertujuan untuk menantang para pemimpin bisnis dalam beradaptasi dengan perubahan paradigma digital (Soekarso, 2007). Mereka juga bertujuan untuk pengembangan kompetensi digital, termasuk kemampuan baru yang muncul seperti manajemen risiko, kesederhanaan dan, koneksi dan inovasi. Melakukan hal itu akan meningkatkan kinerja perusahaan (Rofaida et al., 2020).

Manajer Sumber Daya Manusia di Era Digital

(Ida Agustini Saidi & Azara, 2020) menulis tentang peran baru manajer sumber daya manusia di era digital yang, secara ringkas, adalah untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas karyawan, dengan menghubungkan karyawan digital secara efektif dengan pekerjaan otomatis, bentuk digital baru, dan struktur organisasi. (Ahmad, n.d.) menjelaskan bahwa untuk memenuhi peran baru mereka dengan sukses, manajer SDM perlu bertindak terutama sebagai penentu posisi strategis (ini memerlukan mengetahui konteks bisnis dan faktor eksternal), sebagai agen perubahan, dan sebagai pendukung teknologi (mengetahui

cara mengakses, menganalisis, menilai dan berbagi informasi dan bagaimana menerapkan teknologi informasi baru). Untuk memenuhi peran baru mereka, manajer sumber daya manusia perlu memperoleh keterampilan digital dan meningkatkan ketangkasan digital mereka.

Kompetensi manajer sumber daya manusia perlu diselaraskan dengan transformasi digital. Manajer Sumber Daya Manusia di era digital membutuhkan kompetensi seperti: pengetahuan bisnis, keahlian SDM, manajemen perubahan, dan keahlian teknologi (Adiawaty, 2019); kemampuan analitis dan keterampilan pemodelan data; pengambilan risiko dan toleransi terhadap ambiguitas (Ware & Rohaeti, 2018); menjadi gesit, berorientasi pada orang, inovatif, terhubung, selaras, dan efisien (Purnomo, n.d.); memahami peran teknologi dan dampaknya terhadap manusia dan fungsi manusia (Ngafifi, 2014); mengetahui penawaran teknologi terbaru dan memahami bagaimana mereka dapat meningkatkan produktivitas dan membantu lebih banyak kerja kolaboratif (Chartered Institute of Personnel Development, CIPD); kemampuan untuk mengenali tren teknologi yang muncul yang akan memengaruhi kinerja bisnis, dan untuk memperjuangkan penggunaan teknologi di seluruh perusahaan untuk mendorong adopsi (Yuliana, 1999); kemampuan untuk mendorong inovasi, mengoptimalkan teknologi dan berkontribusi pada keberlanjutan organisasi (Prasetyo et al., 2017); kemampuan untuk memanfaatkan teknologi dan perangkat teknologi untuk menciptakan organisasi berkinerja tinggi (Rosidah & Arantika, 2019); penggunaan media sosial untuk merekrut, mempertahankan, mengembangkan, dan melibatkan sumber daya manusia (Rihardi, 2021).

Tentang keterampilan analitis Manajer SDM, (Safa'Ah, n.d.) menulis tentang kemampuan analitis SDM yang harus dimiliki Manajer SDM untuk meningkatkan kualitas keputusan dan mendorong perubahan organisasi. Hal ini karena tempat kerja digital menyediakan banyak informasi dan data mengenai karyawan. Analisis SDM digambarkan sebagai sarana bagi SDM untuk menciptakan nilai dan perlu dilihat sebagai bagian penting dari analisis bisnis antardepartemen.

Pada bagian berikut penjelasan rinci diberikan tentang metodologi yang diadopsi dalam mengungkap persepsi sarjana manajemen sumber daya manusia baik fungsi manajemen sumber daya manusia di dunia digital, serta peran manajer sumber daya manusia. Metodologi penelitian kualitatif dipilih sebagai yang paling tepat untuk menjawab pertanyaan penelitian yang ingin dijawab oleh penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Ada pun jenis Penelitian ini adalah studi literatur. Zed dalam penelitian Kartiningasih (2015) mengatakan bahwa metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian. Kartiningasih menambahkan bahwa Studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan/ fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukan

dugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian. Sehingga para peneliti dapat mengelompokkan, mengalokasikan mengorganisasikan, dan menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Temuan pada bagian ini adalah hasil dari analisis isi transkripsi audio dari dua kelompok fokus yang diadakan dengan mahasiswa manajemen sumber daya manusia. Catatan peneliti utama serta catatan yang dipegang oleh peserta digunakan sebagai data tambahan untuk transkripsi audio. Kode pada tabel 1 dikembangkan setelah analisis awal data dan analisis selanjutnya mengarah pada pencatatan frekuensi kode tersebut (Tabel 1).

Tema	Kode	Frekuensi
Digitalisasi	Media sosial	5
	Teknologi Awan	6
	Teknologi Seluler	6
	Aplikasi SDM	7
Keuntungan	Efektivitas	10
	Efisiensi	10
	Produktifitas	8
	Waktu	13
	Lebih murah	8
	Manajemen Pengetahuan	7
	Kelincahan	9
	Pengawasan Karyawan	9
Tantangan	Perlawanan	10
	Biaya	6
	Kurangnya Strategi	10
	Pergeseran dalam budaya organisasi	6
	Keamanan data	9
	Perlu pelatihan	7
Peran Manajer SDM	Otomatisasi	7
	Rekrutmen dan Seleksi	10
	Menejemen kemampuan	9
	Analisis SDM	7
	Analisis Data	9

Kompetensi Manajemen SDM	Literasi teknologi	11
	Robotika	6

Pola dan kesimpulan berikut diambil setelah pengkodean selesai (teks yang dicetak miring adalah kutipan langsung dari peserta):

Dampak Digitalisasi pada Manajemen Sumber Daya Manusia

Peserta setuju bahwa digitalisasi (mengacu pada penggunaan media sosial, teknologi cloud, teknologi seluler dan aplikasi seluler SDM) memiliki dampak besar dan positif pada manajemen sumber daya manusia dalam organisasi (saya percaya bahwa digitalisasi telah berdampak positif pada pengembangan SDM). Peserta berbicara tentang cara digitalisasi memudahkan fungsi dan proses manajemen sumber daya manusia (menjadi lebih mudah dan lebih cepat; memungkinkan SDM dalam organisasi untuk meningkatkan prosesnya). Mereka menambahkan bahwa sebagai hasilnya karyawan di departemen sumber daya manajemen manusia lebih efektif dan efisien (saat ini organisasi telah menyadari bahwa perekrutan yang efektif tidak dapat dilakukan tanpa penggunaan TI).

Keuntungan Transformasi Digital Manajemen Sumber Daya Manusia

Para peserta mendiskusikan keuntungan manajemen sumber daya manusia yang dipraktikkan di era digital dengan menggunakan kata-kata seperti efisiensi, efektivitas, produktivitas (memungkinkan Anda untuk fokus pada pekerjaan yang lebih produktif dan penting), serta mengacu pada penggunaan waktu dan uang yang lebih baik. Pada manajemen pengetahuan, peserta mencatat bahwa pengetahuan, sebagai hasil dari transformasi digital manajemen sumber daya manusia, lebih siap dan mudah tersedia (mudah untuk mengakses dan memperoleh pengetahuan), sehingga lebih memungkinkan untuk mengambil keputusan manajemen sumber daya manusia. (seperti dengan meramalkan kebutuhan suatu perusahaan dalam hal sumber daya dan kapabilitas). Laju kerja dalam departemen manajemen sumber daya manusia juga telah berubah karena para peserta mengacu pada kata kelincahan.

Pengawasan karyawan yang lebih besar (umpan balik pengawasan) dan pemantauan adalah tema kontroversial. Para peserta mengambil sikap atas argumen ini dengan menambahkan keunggulan transformasi digital manajemen sumber daya manusia.

Tantangan Transformasi Digital Manajemen Sumber Daya Manusia

Peserta di kedua kelompok fokus mengambil pendekatan positif terhadap digitalisasi yang menyatakan bahwa tantangan lebih merupakan cerminan dari tidak memiliki strategi yang jelas sebagai organisasi, dibandingkan dengan tantangan yang terkait erat dengan digitalisasi (kurangnya strategi untuk transformasi digital; kurangnya definisi yang jelas). strategi).

Resistensi karyawan, yang didefinisikan sebagai keengganan untuk beradaptasi dengan perubahan yang dibawa transformasi digital dalam dunia manajemen sumber daya

manusia, menjadi tema umum dalam diskusi tentang tantangan (tidak semua karyawan akan beradaptasi dengan sistem baru). Beberapa peserta menyebut perlunya perubahan budaya organisasi. Tantangan lain yang disebutkan adalah waktu yang dibutuhkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mempelajari keterampilan baru (beberapa karyawan mungkin tidak tahu cara menggunakan teknologi dan mungkin memerlukan pelatihan).

Sebuah debat diadakan tentang digitalisasi dan dampaknya terhadap keuangan organisasi. Peserta membahas biaya awal digitalisasi untuk departemen Manajemen Sumber Daya Manusia (kekurangan anggaran untuk memungkinkan digitalisasi), namun juga menyebutkan keuntungan finansial jangka panjang.

Para peserta prihatin dengan keamanan data dan tantangan terkait yang mungkin ditimbulkan oleh digitalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia.

Perubahan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Tidak semua peserta percaya bahwa peran manajemen sumber daya manusia akan berubah karena beberapa mengklaim bahwa tugas dan peran tidak akan berubah sementara metode akan berubah (tidak akan mengubah peran Manajer SDM, tetapi akan menambahkan cara yang berbeda untuk melakukan tugas yang sama; itu membuat praktik SDM lebih efisien). Otomatisasi (mengotomatiskan memakan waktu dan proses manual) akan mengubah cara fungsi sumber daya manusia dilakukan, dalam memberikan contoh peserta menyebutkan otomatisasi yang lebih besar dalam rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja (mengumpulkan ulasan karyawan reguler; memantau kinerja, mengumpulkan umpan balik pengawasan dan memfasilitasi ulasan karyawan reguler), dan manajemen bakat (menggunakan data dan teknologi untuk membuat keputusan bakat yang terinformasi). Rekrutmen dan seleksi internasional juga lebih mudah di era digital, misalnya dengan kemungkinan mewawancarai orang dari jarak jauh (orang dapat menghadiri wawancara di negara mana pun mereka berada). Peserta mengklaim bahwa digitalisasi akan meningkatkan keputusan bisnis bakat sebagai hasil dari analisis data. Manajer sumber daya manusia akan memiliki lebih banyak data yang tersedia dan oleh karena itu akan lebih siap dalam membuat keputusan (menggunakan data dan teknologi untuk membuat keputusan bisnis bakat yang terinformasi dengan lebih baik).

Kompetensi SDM Baru di Era Digital

Peserta menyebutkan perlunya keahlian dalam HR Analytics karena lebih banyak data tersedia dengan menggunakan teknologi. Mereka juga menyebutkan perlunya literasi teknologi yang lebih besar sebagai dasar bagi manajer SDM untuk dapat mengakses, mengelola, mengintegrasikan, mengevaluasi, membuat, dan mengkomunikasikan informasi. Peserta juga memperkenalkan subjek kecerdasan buatan dalam diskusi mereka yang terutama mengacu pada robotika dan kebutuhan untuk belajar bekerja dengan robotika.

Pembahasan

Persepsi mahasiswa terhadap manajemen sumber daya manusia di era digital berkembang pesat. Mahasiswa di perguruan tinggi memiliki persepsi yang jelas dan positif tentang manajemen sumber daya manusia di era digital karena lebih mengandalkan media sosial, teknologi seluler dan cloud, serta Aplikasi SDM. Persepsi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, efisien, produktif, dan gesit yang mungkin terkendala oleh kurangnya strategi organisasi dan manajemen perubahan, resistensi karyawan, dan budaya organisasi yang belum melakukan pergeseran digital (Bahasa & Cahyono, n.d.). Manajer SDM abad ke-21 di era digital dianggap oleh sarjana manajemen sumber daya manusia lebih kompeten dalam analitik SDM dan literasi teknologi dalam menghadapi otomatisasi yang lebih besar, khususnya, namun tidak secara eksklusif, di bidang rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja, dan manajemen bakat (Haryono, n.d.).

Temuan penelitian dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa revolusi digital mempengaruhi persepsi nilai tambah oleh manajemen sumber daya manusia (Rohida, 2018). Mahasiswa di perguruan tinggi merefleksikan kembali apa yang telah ditulis oleh penelitian sebelumnya mengenai keuntungan digitalisasi, khususnya analitik yang mendalam; efisiensi yang lebih besar dalam perekrutan dan seleksi; akses yang lebih besar ke kumpulan data yang sebelumnya ditutup; pemantauan karyawan secara real time; dan otomatisasi tugas transaksional.

Temuan saat ini juga menekankan revolusi yang dirasakan di bidang rekrutmen dan seleksi sebagai akibat dari digitalisasi. Temuan ini sejalan dengan temuan (Yullyanti, n.d.) yang menulis bahwa proses rekrutmen dan seleksi telah mengalami dampak terbesar oleh digitalisasi. Digitalisasi telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi HRM ini dan saat ini manajer sumber daya manusia dan kandidat menggunakan sejumlah platform seperti Facebook, LinkedIn, Skype (konferensi video), dll. untuk tujuan rekrutmen. Platform yang juga dirujuk oleh partisipan dalam penelitian ini menggunakan istilah umum media sosial.

Temuan penelitian juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Chytiri yang menyatakan bahwa untuk mahasiswa sarjana manajemen sumber daya manusia, sama seperti penulis dalam literatur sebelumnya menekankan kompetensi keahlian teknologi; kemampuan analitis, menjadi gesit. Peserta juga setuju dengan Fabbri & Scapolan tentang harus memiliki kemampuan analisis Manajer SDM untuk meningkatkan kualitas keputusan dan mempromosikan perubahan organisasi. Pada bagian berikut implikasi dari hasil di atas serta rekomendasi berdasarkan hasil ini dibagikan.

Kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa sarjana manajemen sumber daya manusia memandang manajemen sumber daya manusia di era digital untuk menjalankan semua peran tradisional yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, namun dengan cara yang lebih efektif, efisien, produktif, dan tangkas, sebagai hasil dari literasi teknologi dan kompetensi dalam analitik SDM. Pergeseran manajemen sumber daya manusia perlu didukung oleh strategi organisasi, manajemen perubahan, dan budaya. Semua

implikasi dari penelitian ini bersifat praktis dan bukan teoritis karena tidak mengkonfirmasi tantangan teori apa pun dalam manajemen sumber daya manusia.

Implikasi dari temuan ini adalah mahasiswa program sarjana manajemen sumber daya manusia perlu dibekali untuk bekerja di era digital dan harus memiliki kompetensi dalam analisis data dan literasi teknologi. Implikasi bagi pendidik dan pengembang kurikulum adalah fokus pada perubahan fungsi sumber daya manusia, karena fungsi tersebut lebih mengandalkan penggunaan teknologi.

Implikasinya bagi organisasi adalah memanfaatkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien, produktif, efektif dan gesit serta memberikan peran yang lebih strategis dalam organisasi. Otomatisasi membebaskan waktu bagi orang-orang yang bekerja di manajemen sumber daya manusia yang memungkinkan mereka memiliki lebih banyak waktu untuk mengambil keputusan bisnis strategis. Berinvestasi di media sosial, teknologi seluler, dan cloud membawa pengembalian investasi bagi organisasi. Implikasi lebih lanjut dari penelitian ini adalah bahwa fresh graduate muda berbakat tidak mau bergabung dengan organisasi yang menentang transformasi digital, yang tidak memiliki strategi digitalisasi yang jelas, yang budayanya tidak selaras dengan transformasi tersebut, dan yang tidak berinvestasi dalam pelatihan yang sesuai. era digital. Ini berarti bahwa organisasi semacam itu akan kehilangan bakat.

Rekomendasi untuk perguruan tinggi yang menawarkan program utama di bidang SDM, adalah untuk memasukkan dalam kurikulum mereka pengetahuan tentang perkembangan teknologi yang dinamis yang secara radikal mengubah manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, serta pengetahuan tentang bagaimana proses manajemen sumber daya manusia diubah sesuai. Rekomendasi dari mahasiswa di perguruan tinggi yang berpartisipasi dalam penelitian ini kepada organisasi adalah mengembangkan strategi digitalisasi manajemen sumber daya manusia untuk merangkul revolusi digital, membawa transformasi dalam manajemen sumber daya manusia, dan melibatkan karyawan dalam prosesnya.

Rekomendasi bagi para peneliti adalah untuk mempelajari kemajuan dalam kecerdasan buatan dan dampaknya terhadap manajemen sumber daya manusia untuk manajer sumber daya manusia generasi masa depan. Kecerdasan Buatan memiliki potensi untuk menciptakan mesin cerdas yang dapat memecahkan masalah yang serupa dengan manusia (Triatmaja et al., n.d.). Hal ini tentunya akan membawa pada transformasi lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia seperti yang kita kenal sekarang ini.

KESIMPULAN

Akhirnya, dalam menganalisis hasil penelitian ini, perhatian perlu diberikan pada potensi keterbatasan. Keterbatasan yang dihadapi dalam melaksanakan penelitian ini terutama terkait dengan sifat kualitatif penelitian. Sementara metodologi kualitatif dipilih sebagai yang paling tepat dalam menciptakan diskusi tentang persepsi siswa, tercatat bahwa siswa memiliki kecenderungan untuk mengikuti jejak pemikiran kelompok yang dapat

mempengaruhi intervensi dan partisipasi mereka. Untuk alasan ini direkomendasikan bahwa dalam penelitian masa depan pendekatan metode campuran dapat diadopsi yang menggabungkan survei individu dan kelompok fokus yang mengikuti survei untuk menambah kejelasan jawaban survei yang diberikan oleh peserta. Jumlah peserta dalam setiap kelompok juga dapat dianggap sebagai batasan karena fakta bahwa kelompok fokus yang besar tidak memungkinkan semua peserta untuk berpartisipasi sebanyak yang mereka lakukan dalam kelompok yang lebih kecil. Selain itu, kontribusi peserta mungkin dipengaruhi oleh seberapa banyak pengetahuan yang mereka miliki atau tidak miliki tentang digitalisasi tenaga kerja yang belum mereka alami secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2019). *KOMPETENSI PRAKTISI SDM MENGHADAPI ERA INDUSRI 4.0*. 22(2), 6.
- Adenuddin Alwy, SE., MM, M. ., & Sari Baso, SS. M.Educ Stds.MEd., D. R. . (2022). Implementation Of Lecturers' Performance During Pandemic Covid 19 Situations At Higher Education In East Kalimantan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(2), 13–20. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i2.7>
- Ahmad, M. (n.d.). *PERAN STRATEGIS MANAJER DALAM MANAJEMEN SDM*. 12.
- Bahasa, A., & Cahyono, T. Y. (n.d.). *Menggali Persepsi Mahasiswa Jurusan Ilmu Sosial tentang Literasi Informasi dan Penggunaan Ponsel di Pendidikan Tinggi*. 19.
- Danuri, M. (n.d.). *PERKEMBANGAN DAN TRANSFORMASI TEKNOLOGI DIGITAL*. 8.
- Dewi, D. P., Junaedi, E., & Anggraeni, D. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 202.
- Harjanti, S. (2004). *MENCIPTAKAN KEUNGGULAN BERSAING YANG BERKELANJUTAN MELALUI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 4(1), 16.
- Haryono, D. S. (n.d.). *RE-ORIENTASI PENGEMBANGAN SDM ERA DIGITAL PADA REVOLUSI INDUSTRI 4.0*. 15.
- Ida Agustini Saidi, & Azara, R. (2020). *Buku Ajar Manajemen Operasional Dan Implementasi Dalam Industri*. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-48-3>
- Narsa, I. M. (n.d.). PERUBAHAN LINGKUNGAN BISNIS DAN PENGARUHNYA TERHADAP SISTEM MANAJEMEN BIAYA. *Jurnal Akuntansi*, 2(1), 8.
- Ngafifi, M. (2014). KEMAJUAN TEKNOLOGI DAN POLA HIDUP MANUSIA DALAM PERSPEKTIF SOSIAL BUDAYA. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 2(1). <https://doi.org/10.21831/jppfa.v2i1.2616>
- Pangabea, A. N. (2021). *MEMAHAMI DAN MENGELOLA TRANSFORMASI DIGITAL* [Preprint]. Open Science Framework. <https://doi.org/10.31219/osf.io/s36wq>
- Prasetyo, P. S., Prasetyo, P. S., & Prasetyo, P. S. (2017). *Innovation to establish prominent and sustainable village*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

- Purnama, D. H. C. (n.d.). *SISTEM INFORMASI MANAJEMEN*. 186.
- Purnomo, R. A. (n.d.). *Ekonomi Kreatif: Pilar Pembangunan Indonesia*. 111.
- Rihardi, E. L. (2021). PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI SEBUAH KEUNGGULAN KOMPETITIF PADA INDUSTRI PARIWISATA DAN PERHOTELAN. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 10–20. <https://doi.org/10.15575/jim.v2i1.12474>
- Riinawati, R. (2021). Education Financial Management during Covid-19 Pandemic of Islamic Universities in South Kalimantan. *Dinamika Ilmu*, 383-396.
- Riinawati, R. (2021). Hubungan Konsentrasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 2305-2312.
- Rofaida, R., Suryana, Asti Nur Aryanti, & Yoga Perdana. (2020). Strategi Inovasi pada Industri Kreatif Digital: Upaya Memperoleh Keunggulan Bersaing pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(3), 402–414. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1909>
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Rosidah, R., & Arantika, T. (2019). Peran Teknologi untuk Pengembangan Karir Sekretaris. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, 15(1), 43–50. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v15i1.24485>
- Safa'Ah, E. M. (n.d.). *Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)*. 104.
- Setiawan, W. (n.d.). *Era Digital dan Tantangannya*. 9.
- Soekarso, S. (2007). Manajemen: Paradigma Baru dalam Menghadapi Perubahan. *The Winners*, 8(2), 184. <https://doi.org/10.21512/tw.v8i2.739>
- Triatmaja, M. F., Acc, M., & Pekalongan, P. (n.d.). *DAMPAK ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) PADA PROFESI AKUNTAN*. 13.
- Ware, K., & Rohaeti, E. (2018). PENERAPAN MODEL PROBLEM BASED LEARNING DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN BERPIKIR ANALITIS DAN KETERAMPILAN PROSES SAINS PESERTA DIDIK SMA. *JTK (Jurnal Tadris Kimiya)*, 3(1), 42–51. <https://doi.org/10.15575/jtk.v3i1.2219>
- Wijoyo, H., Sunarsi, D., Pd, S., Cahyono, Y., & Indrawan, I. (n.d.). *MANAJEMEN PEMASARAN DI ERA GLOBALISASI*. 122.
- Wiliandari, Y. (2014). *RANCANGAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM YANG EFEKTIF*. 18.
- Wuryantai, AG. E. W. (2013). Digitalisasi Masyarakat: Menilik Kekuatan dan Kelemahan Dinamika Era Informasi Digital dan Masyarakat Informasi. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 1(2). <https://doi.org/10.24002/jik.v1i2.163>



-
- Yuliana, O. Y. (1999). PENGGUNAAN TEKNOLOGI INTERNET DALAM BISNIS.
Jurnal Akuntansi, 2(1), 17.
- Yullyanti, E. (n.d.). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*. 9.