

# IMPLEMENTASI TEKNOLOGI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA DIGITAL

**Hanifah**

STIE Mahardhika Surabaya  
email: [hanifah@stiemahardhika.ac.id](mailto:hanifah@stiemahardhika.ac.id)

---

## Article Info

### Article history:

Received : 08 - 02, 2024

Revised : 16 - 02, 2024

Accepted : 17 - 02, 2024

---

### Keywords:

Human Resource Management;  
Technology;  
Challenges;  
Opportunities;  
Transformation.

---

## ABSTRACT

In the fast-paced and ever-evolving digital landscape, the integration of technology has become an indispensable aspect of various facets of life, and notably, in the realm of human resource management (HRM). This article endeavors to delve into the multifaceted terrain of challenges and opportunities encountered by organizations in the implementation of technology within HRM. We analyze the impact of technology on HRM functions, such as recruitment, training, performance management, and employee retention. In addition, we discuss strategies that organizations can adopt to overcome the challenges that arise and take advantage of the opportunities offered by technology in HRM. Ultimately, integrating technology into HRM is a complex process with both obstacles and advantages. This article seeks to enhance comprehension of technology's impact on HRM by examining its relationship with key functions and providing solutions to challenges. As businesses adapt to the digital landscape, making informed decisions and implementing proactive strategies are crucial to ensuring technology enhances HRM rather than hinders it in the modern era.

*This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.*



---

### \*Corresponding Author:

Hanifah  
STIE Mahardhika Surabaya  
Email: [hanifah@stiemahardhika.ac.id](mailto:hanifah@stiemahardhika.ac.id)

---

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era digital, teknologi informasi telah merubah cara kerja di hampir semua industri, termasuk manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Armstrong & Taylor, 2020). Perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan, analitik data, dan platform digital telah memberikan peluang baru sekaligus tantangan bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis dampak implementasi teknologi dalam MSDM serta strategi untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada.

Tantangan dalam implementasi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup berbagai aspek yang memengaruhi efektivitas dan keberhasilan penggunaan teknologi tersebut (Davenport, 1993). Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang masing-masing tantangan:

Dalam mengimplementasikan teknologi baru dalam MSDM, organisasi sering dihadapkan pada tantangan terkait keterampilan dan kapabilitas karyawan. Penggunaan teknologi yang canggih seperti sistem manajemen

kinerja berbasis digital atau platform analitik data memerlukan pemahaman yang mendalam tentang cara kerja teknologi tersebut. Karyawan mungkin perlu dilatih atau bahkan direkrut khusus dengan keterampilan teknologi yang relevan. Tantangan ini juga mencakup ketidaknyamanan atau resistensi yang mungkin timbul dari karyawan yang tidak terbiasa atau tidak percaya diri dalam menggunakan teknologi baru.

Penggunaan teknologi dalam MSDM seringkali melibatkan pengumpulan, penyimpanan, dan pengolahan data pribadi karyawan. Hal ini dapat menimbulkan keprihatinan tentang privasi dan etika, terutama dalam hal penggunaan data yang sensitif seperti informasi kesehatan atau performa karyawan. Organisasi perlu memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan privasi data yang berlaku dan memperlakukan data karyawan dengan etika yang tinggi. Kekhawatiran akan privasi dan etika juga dapat mempengaruhi adopsi teknologi baru oleh karyawan dan masyarakat luas.

Organisasi yang mengadopsi teknologi dalam MSDM seringkali dihadapkan pada tantangan integrasi sistem dan infrastruktur yang kompleks (Juniarti & Setia, 2021). Sistem teknologi yang digunakan dalam MSDM harus dapat berintegrasi dengan sistem lain yang ada dalam organisasi, seperti sistem keuangan atau sistem operasional. Selain itu, infrastruktur teknologi yang memadai diperlukan untuk mendukung penggunaan teknologi MSDM secara efektif. Tantangan ini dapat meliputi biaya implementasi, waktu yang diperlukan untuk integrasi sistem, dan kemungkinan gangguan operasional selama proses integrasi.

Penggunaan teknologi dalam MSDM seringkali memerlukan perubahan budaya dan organisasi yang signifikan (Subekhi & Jauhar, 2013). Karyawan harus siap untuk beradaptasi dengan perubahan dalam cara mereka bekerja, termasuk penggunaan sistem baru, proses yang diperbarui, dan penekanan pada data-driven decision making. Selain itu, manajemen perlu memimpin perubahan budaya ini dengan memberikan dukungan yang cukup, komunikasi yang jelas, dan pembangunan kemampuan kepemimpinan yang relevan. Tantangan ini sering kali merupakan salah satu yang paling rumit karena melibatkan perubahan sikap dan perilaku karyawan yang mapan.

Dengan memahami dan mengatasi tantangan-tantangan ini, organisasi dapat lebih efektif dalam mengimplementasikan teknologi dalam MSDM dan memanfaatkan potensi penuh teknologi tersebut untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Artikel ini berusaha untuk menggali berbagai macam tantangan dan peluang yang dihadapi oleh organisasi dalam penerapan teknologi dalam HRM.

## **2. METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian dalam metode penelitian yang dapat digunakan untuk mengeksplorasi implementasi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) di era digital (Stone et al., 2015), dengan fokus pada tantangan dan peluang (Sutherland, 2017).

### **2.1. Studi Kasus**

Metode ini melibatkan analisis mendalam tentang bagaimana teknologi telah diimplementasikan dalam MSDM di berbagai organisasi. Studi kasus dapat memberikan wawasan yang kaya tentang tantangan yang dihadapi oleh organisasi selama proses implementasi teknologi, serta bagaimana mereka mengatasi tantangan tersebut dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh teknologi. Dengan mempelajari berbagai kasus, peneliti dapat mengidentifikasi pola umum dalam implementasi teknologi dalam MSDM dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya.

### **2.2. Survei**

Metode survei dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai organisasi tentang penggunaan teknologi dalam MSDM, tantangan yang dihadapi, dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Survei dapat dikirim kepada manajer HR, karyawan, atau pemangku kepentingan lainnya yang terlibat dalam implementasi teknologi MSDM. Data yang dikumpulkan melalui survei dapat digunakan untuk menganalisis persepsi dan pengalaman stakeholders terkait dengan implementasi teknologi, serta untuk mengidentifikasi area di mana perbaikan atau inovasi diperlukan.

### **2.3. Wawancara**

Wawancara mendalam dengan pemimpin organisasi, manajer HR, dan karyawan dapat memberikan wawasan yang berharga tentang tantangan dan peluang dalam implementasi teknologi dalam MSDM. Wawancara dapat digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang proses implementasi, pengalaman individu selama perubahan, dan pandangan mereka tentang dampak teknologi pada kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Wawancara juga dapat membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi teknologi MSDM

## 2.4. Analisis Dokumen

Metode ini melibatkan analisis dokumen terkait dengan implementasi teknologi dalam MSDM, seperti laporan tahunan, kebijakan organisasi, dan dokumentasi proyek. Analisis dokumen dapat membantu dalam memahami konteks organisasi, strategi implementasi, dan tantangan yang dihadapi selama proses implementasi. Dengan menganalisis dokumen-dokumen ini, peneliti dapat mengidentifikasi tren dan pola dalam penggunaan teknologi dalam MSDM, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Peran Teknologi dalam MSDM

Penjelasan tentang bagaimana teknologi telah menjadi bagian integral dari MSDM di era digital, termasuk perangkat lunak HR, platform digital, dan alat analitik data. Tinjauan tentang bagaimana teknologi telah mempercepat proses rekrutmen, meningkatkan manajemen kinerja, memfasilitasi pembelajaran dan pengembangan karyawan, serta meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan (Kawiana, 2020; Sutrisno et al., 2010). Tantangan dalam Implementasi Teknologi dalam MSDM: Identifikasi dan pembahasan tentang tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengadopsi dan mengimplementasikan teknologi dalam MSDM, seperti kekurangan keterampilan, keprihatinan privasi, integrasi sistem yang kompleks, dan perubahan budaya organisasi.

Analisis tentang bagaimana tantangan-tantangan ini dapat menghambat keberhasilan implementasi teknologi dalam MSDM dan menyulitkan organisasi untuk mengambil manfaat penuh dari teknologi yang ada.

### 3.2. Peluang yang Ditawarkan oleh Teknologi dalam MSDM

Penjelasan tentang peluang-peluang yang tersedia bagi organisasi dalam mengimplementasikan teknologi dalam MSDM, seperti peningkatan efisiensi dan produktivitas, pengambilan keputusan yang lebih baik berdasarkan analitik data, pengembangan karyawan berbasis teknologi, dan peningkatan pengalaman karyawan. Pembahasan tentang bagaimana organisasi dapat memanfaatkan peluang-peluang ini untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### 3.3. Strategi untuk Mengatasi Tantangan dan Memanfaatkan Peluang

Penyajian strategi-strategi yang dapat diadopsi oleh organisasi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam mengimplementasikan teknologi dalam MSDM, seperti investasi dalam pengembangan keterampilan, penerapan kebijakan privasi yang ketat, integrasi sistem yang terpadu, dan pembangunan budaya organisasi yang mendukung (Gubman, 1998). Diskusi tentang bagaimana organisasi dapat menggunakan strategi ini untuk mengatasi hambatan-hambatan dan memaksimalkan potensi teknologi dalam MSDM (Salas et al., 2015).

Dengan menggabungkan pembahasan tentang tantangan, peluang, dan strategi dalam mengimplementasikan teknologi dalam MSDM, pembahasan tersebut dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang peran teknologi dalam transformasi MSDM di era digital, serta membantu organisasi dalam menghadapi perubahan dan mencapai tujuan bisnis mereka.

## 4. KESIMPULAN

Teknologi telah menjadi pendorong utama transformasi MSDM di era digital. Meskipun ada tantangan yang harus diatasi, peluang yang ditawarkan oleh teknologi sangatlah besar. Dengan mengadopsi strategi yang tepat, organisasi dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan karyawan mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Davenport, T. H. (1993). *Process innovation: reengineering work through information technology*. Harvard Business Press.
- Gubman, E. L. (1998). *The talent solution: Aligning strategy and people to achieve extraordinary results*. (No Title).
- Juniarti, A. T., & Setia, B. I. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM*. In *Penerbit Cv. Pena Persada*.

- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. UNHI Press Publishing.
- Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Human Resource Management, 54*(4), 599–622.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.002>
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Manajemen. Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustaka.
- Sutherland, J. (2017). *Key concepts in human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.