

Implementasi Strategi Inovatif Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Adaptasi Terhadap Era Digital (Studi Kasus PT. Mitra Tata Kerja)

Putri Kareena Nugis^{1*}, Diah Ayu Sanggarwati²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
email: ¹⁾ kareenanugis.kn@gmail.com, ²⁾ dayusanggarwati@gmail.com

Article Info

Article history:

Received : 28 - 04, 2024

Revised : 11 - 05, 2024

Accepted : 29 - 05, 2024

Keywords:

Innovative HRM strategies;
Digital Era Adaptation;
Human Resource Management

ABSTRACT

In the face of the ever-expanding digital era, technological adaptation emerges as pivotal for companies seeking to maintain competitiveness and operational efficiency. This research examines the implementation of innovative human resource management (HR) strategies within PT. Work Management Partners to adapt to the digital era. Data were gathered through in-depth interviews, participant observation, surveys, and document analysis. The findings indicate that the company has effectively integrated digitalization into recruitment processes, utilized Learning Management Systems (LMS), and implemented digital-based performance evaluations. These initiatives have notably enhanced operational efficiency, bolstered employee engagement, and fortified the company's competitive edge. Nonetheless, the research identifies challenges such as resistance to change and limitations in technological infrastructure. Recommendations for companies include prioritizing effective change management, investing in technological infrastructure, providing continuous training for employees, integrating digital systems, and enhancing communication and transparency. By implementing these recommendations, PT. Work Management Partners can further enhance their ability to navigate the digital era and cultivate an inclusive and innovative work environment for their employees.

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



*Corresponding Author:

Putri Kareena Nugis

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

Email: kareenanugis.kn@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam era yang terus berkembang ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks akibat transformasi digital yang melanda hampir semua aspek kehidupan bisnis (Kane et al., 2015). Perubahan teknologi yang cepat, seperti kecerdasan buatan (AI), analitika data, komputasi awan, dan Internet of Things (IoT), telah mengubah cara perusahaan mengelola sumber daya manusia (SDM). Transformasi ini mengubah paradigma tradisional dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), mendorong organisasi untuk mengadopsi strategi inovatif guna menjaga relevansi dan kompetitivitas di era digital (Cappelli, 2020). Keterampilan digital menjadi sangat penting karena organisasi beradaptasi dengan tuntutan teknologi baru dan mencari cara untuk memanfaatkannya secara efektif. Tidak hanya itu, ekspektasi karyawan terhadap lingkungan kerja juga berubah, dengan peningkatan permintaan akan fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, dan pengalaman kerja yang bermakna. Menurut Peter Cappelli, seorang profesor manajemen di Wharton

School, University of Pennsylvania tahun 2019 menyatakan, perusahaan harus secara proaktif mengadopsi teknologi dalam fungsi sumber daya manusia agar tetap relevan. Hal ini termasuk penggunaan kecerdasan buatan untuk memperbaiki proses rekrutmen dan analitika data untuk memahami kebutuhan karyawan.

Kunci bagi perusahaan saat ini bukan hanya sebatas mengikuti perubahan, tetapi juga berinovasi dalam cara mereka mengelola sumber daya manusia. Strategi inovatif dalam MSDM menjadi esensial untuk memastikan perusahaan tetap kompetitif dan relevan di era digital yang terus berkembang. Hal ini melibatkan tidak hanya penyesuaian dengan teknologi baru, tetapi juga transformasi dalam budaya organisasi dan pendekatan terhadap pengelolaan SDM. Dalam pandangan Bersin (2017) mengungkap bahwa tantangan terbesar dalam MSDM saat ini adalah menggabungkan teknologi baru dengan budaya kerja yang ada. Perusahaan perlu membangun kemampuan digital mereka dan pada saat yang sama menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk berinovasi dan berkembang. Pendekatan inovatif dalam MSDM mencakup berbagai aspek, mulai dari perekrutan dan seleksi karyawan hingga pengembangan keterampilan, manajemen kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan pertumbuhan dan kreativitas. Perusahaan yang berhasil mengimplementasikan strategi ini akan mendapatkan manfaat signifikan, termasuk produktivitas yang lebih tinggi, karyawan yang lebih terlibat, dan kemampuan untuk menarik serta mempertahankan bakat terbaik dalam industri mereka. Tantangan utama dalam mengadopsi strategi inovatif adalah mengubah mindset dan menciptakan keberanian untuk mengambil risiko yang dibutuhkan dalam menghadapi ketidakpastian yang dihasilkan oleh perubahan teknologi. Namun, dengan memahami pentingnya adaptasi terhadap era digital dan memanfaatkan potensi teknologi untuk meningkatkan pengelolaan SDM, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka ialah 59% lebih mungkin tetap setia pada perusahaan. Meningkatkan keterlibatan karyawan merupakan kunci untuk meningkatkan produktivitas dan retensi bakat di era digital (Gallup, 2018).

Selain itu, mengenai pentingnya membangun budaya organisasi yang mendorong pertumbuhan dan pembelajaran berkelanjutan menjadi sangat relevan dalam konteks era digital saat ini. Konsep pemikiran berorientasi pada pertumbuhan (*growth mindset*) menekankan pentingnya untuk selalu belajar dan berkembang, baik bagi individu maupun organisasi (Dweck, 2006). Dengan mengadopsi pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung eksperimen, pengembangan ide baru, dan penyelesaian masalah secara kreatif. Pemikiran berorientasi pada pertumbuhan juga membantu karyawan untuk melihat perubahan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang, bukan sebagai hambatan atau ancaman. Dalam konteks MSDM, budaya berorientasi pada pertumbuhan memperkuat kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan memanfaatkannya untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi.

PT. Mitra Tata Kerja didirikan dengan tujuan membantu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia mereka secara lebih efektif. Perusahaan ini menawarkan berbagai layanan, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, dan konsultasi strategi organisasi. Dengan klien yang berasal dari berbagai sektor industri, PT. Mitra Tata Kerja berkomitmen untuk menyediakan solusi yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing klien. Kegiatan *Human Resource Development* (HRD) di PT. Mitra Tata Kerja saat ini masih berada dalam tahap transisi menuju digitalisasi. Beberapa langkah telah diambil untuk mengintegrasikan teknologi digital dalam proses HRD, seperti penggunaan Learning Management System (LMS) untuk pelatihan karyawan dan perangkat lunak untuk manajemen data karyawan. Namun, banyak proses HRD lainnya, termasuk rekrutmen, evaluasi kinerja, dan komunikasi internal, masih dilakukan secara manual atau menggunakan sistem yang belum sepenuhnya terintegrasi. Seiring dengan perkembangan teknologi, adaptasi teknologi digital dalam kegiatan HRD menjadi semakin penting. Teknologi digital dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses HRD, mempercepat pengambilan keputusan, dan memberikan data yang lebih akurat untuk manajemen sumber daya manusia. Selain itu, teknologi digital juga dapat mendukung komunikasi yang lebih baik di dalam organisasi, memperkuat kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif dan adaptif.

Dengan demikian, pembangunan budaya ini menjadi kunci dalam menghadapi tantangan era digital dan menciptakan fondasi yang kuat untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan. Melalui pendekatan inovatif dalam MSDM yang mencakup aspek budaya organisasi yang progresif, perusahaan dapat membuka jalan menuju masa depan yang lebih cerah dan berdaya saing di era digital yang terus berkembang. Dalam konteks ini, artikel ini akan mengeksplorasi beberapa strategi inovatif dalam MSDM yang dapat membantu perusahaan menyongsong masa depan digital dengan percaya diri dan berhasil. Dari strategi rekrutmen yang berbasis data hingga implementasi teknologi HR yang canggih, langkah-langkah konkret akan dibahas untuk memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat mengambil langkah proaktif dalam mengelola SDM di era digital yang terus berubah.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Studi oleh Deloitte (2019) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan strategi inovatif dalam MSDM cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia memungkinkan perusahaan untuk menggunakan teknologi untuk mendukung tugas-tugas administratif, memperbaiki proses rekrutmen dan pengembangan karyawan, serta meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Strategi inovatif dalam MSDM merupakan pendekatan strategis yang melibatkan penerapan teknologi canggih dan pengembangan budaya kerja yang mendukung inovasi untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif di era digital. Beberapa konsep dan definisi yang relevan termasuk:

a. Integrasi Teknologi HR

Menurut Bersin (2020), integrasi teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), analitika data, dan sistem manajemen kinerja berbasis cloud menjadi kunci dalam strategi inovatif MSDM. Teknologi ini membantu meningkatkan efisiensi proses rekrutmen, pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja.

b. Pengembangan Keterampilan Digital

Cappelli (2019) menyoroti pentingnya pengembangan keterampilan digital dalam MSDM. Perusahaan perlu fokus pada pelatihan dan pengembangan karyawan untuk menghadapi tuntutan teknologi baru dan meningkatkan adaptabilitas mereka di lingkungan kerja yang berubah cepat.

c. Budaya Organisasi yang Mendukung Inovasi

Bersin (2020) menekankan bahwa strategi inovatif MSDM juga melibatkan pembangunan budaya kerja yang mendukung inovasi. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman untuk mengemukakan ide-ide baru dan berpartisipasi dalam proses perubahan.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Era Digital

MSDM di era digital mencakup praktik-praktik yang memanfaatkan teknologi untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut McKinsey (2019), strategi inovatif dalam MSDM melibatkan penggunaan teknologi untuk meningkatkan proses rekrutmen dan pengembangan karyawan. Contohnya adalah penggunaan algoritma dan analitika data untuk menilai keterampilan dan kepribadian kandidat, serta penggunaan platform digital untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan karyawan secara personal. Berikut beberapa aspek definisi MSDM yang relevan untuk era digital:

a. Penggunaan Teknologi HR

Menurut Cappelli (2019), penggunaan teknologi HR seperti sistem manajemen talenta berbasis cloud, platform e-learning, dan aplikasi kolaborasi digital memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan SDM.

b. Fleksibilitas dan Keterlibatan Karyawan

Bersin (2017) menyoroti pentingnya fleksibilitas kerja dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan di era digital. Perusahaan harus mendorong partisipasi aktif karyawan melalui platform digital dan memfasilitasi komunikasi yang terbuka.

c. Pembangunan Keterampilan Baru

Dalam konteks MSDM di era digital, Nickols (2006) menekankan pentingnya pembangunan keterampilan baru yang relevan dengan teknologi. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan keterampilan masa depan dan memberikan pelatihan yang tepat kepada karyawan.

2.3. Manajemen Strategi

Adaptasi terhadap era digital merupakan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan strategi dan praktik MSDM dengan perubahan teknologi yang terus berkembang. Beberapa aspek adaptasi terhadap era digital yang relevan termasuk:

a. Transformasi Proses SDM

Bersin (2017) menjelaskan bahwa perusahaan perlu melakukan transformasi proses SDM melalui otomatisasi, penggunaan data analytics, dan penggunaan teknologi HR yang inovatif untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi.

b. **Pembangunan Budaya Organisasi yang Mendukung Inovasi**

Cappelli (2019) memaparkan bahwa adaptasi terhadap era digital juga melibatkan pembangunan budaya kerja yang mendukung inovasi. Perusahaan harus menciptakan lingkungan yang mendorong eksperimen, kolaborasi, dan pengambilan risiko yang terkontrol.

c. **Penekanan pada Pembelajaran Kontinu**

Dalam tinjauan Cappelli (2019), pembelajaran kontinu menjadi kunci dalam adaptasi terhadap era digital. Perusahaan perlu mendorong budaya pembelajaran di mana karyawan merasa didorong untuk terus mengembangkan keterampilan mereka.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, untuk mendalami pemahaman tentang strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan adaptasi terhadap era digital. Desain penelitian ini mencakup:

- a. **Jenis Penelitian:** Pendekatan fenomenologi untuk menjelajahi pengalaman dan persepsi subjek terkait implementasi strategi MSDM.
- b. **Karakteristik Studi:** Penelitian studi kasus dengan fokus pada PT. Mitra Tata Kerja untuk memberikan pemahaman kontekstual yang mendalam.

3.1. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data meliputi:

a. **Wawancara Semi-Struktural**

Panduan wawancara yang terstruktur dengan pertanyaan terbuka untuk mendapatkan sudut pandang yang komprehensif dari responden.

b. **Dokumentasi**

Pengumpulan data sekunder dari dokumen perusahaan terkait kebijakan SDM dan implementasi teknologi.

3.2. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data meliputi langkah-langkah berikut.

a. **Wawancara**

Penelitian akan menggunakan metode wawancara dengan manajer SDM, pimpinan perusahaan, dan karyawan kunci yang terlibat dalam implementasi strategi SDM inovatif. Wawancara akan difokuskan untuk memahami perspektif mereka terhadap tantangan, peluang, dan dampak strategi inovatif dalam konteks digitalisasi.

b. **Studi Literatur**

Selain itu, penelitian juga melibatkan studi literatur untuk mempelajari dan mengevaluasi karya-karya yang relevan dengan permasalahan penelitian, guna mendukung asumsi dan landasan teori yang digunakan dalam penelitian.

3.3. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis kualitatif menurut Huberman dan Miles (1994), termasuk:

- a. **Reduksi Data:** Pengelompokan dan penyederhanaan data wawancara dan dokumen.
- b. **Display Data:** Pengorganisasian data dalam bentuk tabel, diagram, atau matriks untuk memfasilitasi analisis.
- c. **Penarikan Kesimpulan:** Pengembangan temuan utama berdasarkan analisis data dan pembentukan tema-tema penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi strategi inovatif manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam adaptasi terhadap era digital di PT. Mitra Tata Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana perusahaan mengelola perubahan ini melalui berbagai strategi inovatif yang diterapkan dalam manajemen SDM. Data dikumpulkan melalui beberapa metode, termasuk wawancara mendalam dengan manajer dan karyawan, observasi partisipatif di lingkungan kerja, survei kepada karyawan, serta analisis dokumen internal perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang keberhasilan dan tantangan yang dihadapi PT. Mitra Tata Kerja dalam upaya mereka mengadopsi teknologi digital.

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Implementasi Strategi Inovatif Manajemen SDM

a. Digitalisasi Rekrutmen

Perusahaan telah mengadopsi berbagai platform rekrutmen online seperti LinkedIn, Jobstreet, dan portal karir lainnya. Proses rekrutmen yang sebelumnya dilakukan secara manual kini telah sepenuhnya digital. Proses seleksi karyawan mulai dari pengumpulan CV, pemilahan kandidat yang sesuai, hingga wawancara awal dilakukan melalui video conference menggunakan aplikasi seperti Zoom dan Microsoft Teams. Pendekatan ini memiliki beberapa keuntungan utama :

a) Efisiensi Waktu dan Biaya

Proses digital menghemat waktu dan biaya yang biasanya dikeluarkan untuk mengatur pertemuan tatap muka. Dengan wawancara virtual, manajer HR dapat melakukan lebih banyak wawancara dalam waktu yang lebih singkat tanpa perlu memikirkan logistik seperti perjalanan atau penyewaan ruang.

b) Jangkauan Kandidat yang Lebih Luas

Digitalisasi memungkinkan perusahaan menjangkau kandidat dari berbagai lokasi geografis tanpa terbatas pada wilayah lokal. Ini memperluas kumpulan kandidat potensial dan meningkatkan peluang menemukan talenta terbaik.

c) Transparansi Proses

Penggunaan platform digital meningkatkan transparansi dalam proses rekrutmen. Kandidat dapat dengan mudah melacak status aplikasi mereka, dan perusahaan dapat mendokumentasikan setiap tahap proses rekrutmen secara lebih terstruktur dan mudah diakses.

b. Penggunaan Learning Management System (LMS)

PT. Mitra Tata Kerja telah mengimplementasikan Learning Management System (LMS) untuk memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan secara online. LMS yang digunakan memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja, sehingga mereka dapat belajar sesuai dengan jadwal dan kebutuhan pribadi mereka. Manfaat utama dari LMS ini meliputi:

a) Akses Fleksibel

Karyawan dapat mengakses kursus dan materi pelatihan dari berbagai perangkat, baik itu komputer, tablet, maupun smartphone. Ini memberikan fleksibilitas yang sangat dibutuhkan, terutama bagi karyawan yang bekerja dari rumah atau lokasi terpencil.

b) Pembelajaran yang Dipersonalisasi

LMS memungkinkan perusahaan untuk menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu karyawan. Karyawan dapat memilih kursus yang relevan dengan perkembangan karir mereka, meningkatkan keterampilan mereka dalam bidang yang diinginkan.

c) Pemantauan dan Evaluasi

LMS menyediakan alat untuk memantau kemajuan karyawan dalam program pelatihan. Manajer dapat melihat laporan dan analisis tentang siapa yang telah menyelesaikan kursus, nilai yang diperoleh, dan area yang membutuhkan perbaikan.

c. Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis Digital

PT. Mitra Tata Kerja telah mengimplementasikan perangkat lunak untuk evaluasi kinerja yang memungkinkan penilaian karyawan yang lebih objektif dan berbasis data. Sistem ini mengumpulkan data kinerja secara real-time dan memungkinkan feedback langsung serta pemantauan perkembangan karyawan secara lebih akurat. Beberapa fitur utama dari sistem evaluasi kinerja digital meliputi:

a) Penilaian Berbasis Data

Penggunaan data dalam penilaian kinerja mengurangi subjektivitas dan bias dalam evaluasi. Setiap karyawan dinilai berdasarkan metrik yang jelas dan dapat diukur, seperti pencapaian target, kualitas kerja, dan keterlibatan dalam tim.

b) Feedback Real-Time

Sistem ini memungkinkan manajer memberikan umpan balik segera setelah tugas selesai atau proyek berakhir. Ini membantu karyawan memahami area di mana mereka perlu meningkatkan kinerja dan area di mana mereka telah berhasil.

c) Pemantauan Berkala

Perangkat lunak ini memungkinkan pemantauan kinerja secara berkala, bukan hanya pada akhir tahun. Karyawan dapat melihat kemajuan mereka dari waktu ke waktu dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.

d. Survei

Survei yang dilakukan kepada karyawan mengungkapkan beberapa pandangan positif mengenai implementasi strategi inovatif dalam manajemen SDM di PT. Mitra Tata Kerja:

Tabel 1. Presentase Kepuasan dan Tanggapan Karyawan

Presentase Kepuasan	Tanggapan Karyawan
80%	karyawan merasa bahwa digitalisasi proses rekrutmen meningkatkan efisiensi dan transparansi. Karyawan menghargai kemudahan dan kecepatan dalam proses seleksi serta keterbukaan informasi mengenai status aplikasi mereka.
75%	merasa bahwa LMS membantu mereka dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran mandiri. Banyak karyawan yang merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka karena akses mudah ke berbagai kursus yang relevan dengan pekerjaan mereka.
70%	setuju bahwa sistem evaluasi kinerja digital lebih adil dan akurat dibandingkan metode penilaian manual. Karyawan merasa bahwa penilaian kinerja mereka lebih objektif dan berdasarkan data yang nyata, yang meningkatkan kepercayaan mereka terhadap proses evaluasi.
65%	karyawan melaporkan bahwa komunikasi antara manajemen dan karyawan meningkat dengan penggunaan alat digital. Informasi mengenai kebijakan, perubahan, dan pengumuman penting dapat disampaikan dengan lebih cepat dan efisien melalui platform digital.
60%	karyawan merasa bahwa digitalisasi telah meningkatkan partisipasi mereka dalam program pelatihan dan pengembangan. Mereka lebih cenderung mengikuti kursus online karena fleksibilitas waktu dan akses yang mudah.
68%	karyawan melaporkan peningkatan kepuasan kerja sejak implementasi strategi digital, karena mereka merasa lebih didukung dalam pengembangan karir dan memiliki akses yang lebih baik ke sumber daya yang mereka butuhkan.

4.1.2. Adaptasi Era Digital

a. Hasil Wawancara

Hasil Wawancara mendalam dengan berbagai pihak di PT. Mitra Tata Kerja mengungkapkan bahwa adaptasi terhadap era digital didorong oleh beberapa faktor penting :

a) Kebutuhan untuk Efisiensi

Digitalisasi dipandang sebagai cara yang efektif untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi beban administratif yang memakan waktu. Manajer HR menjelaskan bahwa banyak proses manual yang sebelumnya menghabiskan banyak waktu kini dapat dilakukan lebih cepat dan akurat dengan bantuan teknologi. Misalnya, proses pengajuan cuti, pengaturan jadwal kerja, dan pengolahan data karyawan yang sebelumnya dilakukan secara manual kini bisa dikelola dengan lebih mudah melalui sistem HR digital. Hal ini

tidak hanya mengurangi waktu yang diperlukan untuk tugas-tugas tersebut tetapi juga mengurangi kesalahan manusia yang sering terjadi pada proses manual.

b) **Permintaan Karyawan**

Karyawan, terutama generasi milenial, menunjukkan preferensi kuat terhadap penggunaan teknologi dalam pekerjaan mereka. Generasi ini tumbuh dengan teknologi dan mengharapkan fleksibilitas serta akses cepat terhadap informasi dalam lingkungan kerja mereka. Mereka lebih nyaman dengan penggunaan aplikasi dan perangkat lunak yang memudahkan pekerjaan sehari-hari, seperti aplikasi kolaborasi online, alat manajemen proyek digital, dan sistem komunikasi berbasis cloud. Manajer HR menyebutkan bahwa memberikan karyawan alat digital yang mereka sukai dan butuhkan tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kepuasan kerja dan retensi karyawan.

c) **Persaingan Pasar**

Digitalisasi membantu PT. Mitra Tata Kerja tetap kompetitif dalam industri jasa konsultasi manajemen dan sumber daya manusia. Dengan mengadopsi teknologi terbaru, perusahaan dapat menawarkan layanan yang lebih cepat dan responsif kepada klien mereka. Contohnya, penggunaan platform digital untuk konsultasi dan pelatihan memungkinkan perusahaan memberikan layanan secara real-time dan menyesuaikan dengan kebutuhan klien dengan lebih fleksibel. Manajer bisnis menyatakan bahwa klien semakin mencari mitra yang dapat memberikan solusi cepat dan efisien, dan teknologi digital memungkinkan perusahaan memenuhi permintaan tersebut.

b. Observasi dan Analisis Dokumen

Melalui observasi dan analisis dokumen internal, ditemukan bahwa :

a) **Tantangan Implementasi Teknologi Digital**

Meskipun ada banyak inisiatif untuk mengadopsi teknologi digital, masih terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh PT. Mitra Tata Kerja. Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan. Beberapa karyawan, terutama mereka yang sudah lama bekerja di perusahaan, merasa enggan beralih ke sistem baru yang tidak mereka kenal. Mereka mungkin merasa nyaman dengan metode kerja tradisional dan kurang percaya diri dalam menggunakan teknologi baru. Selain itu, keterbatasan infrastruktur teknologi seperti koneksi internet yang tidak stabil dan perangkat keras yang usang juga menjadi hambatan dalam implementasi penuh teknologi digital.

b) **Dokumentasi Kebijakan dan Prosedur Internal**

PT. Mitra Tata Kerja telah mulai mengalihkan dokumentasi kebijakan dan prosedur internal ke format digital. Namun, proses ini belum sepenuhnya terintegrasi. Beberapa dokumen masih disimpan dan dikelola secara manual, yang dapat menyebabkan inkonsistensi dan kesulitan dalam mengakses informasi dengan cepat. Misalnya, prosedur standar operasi dan panduan karyawan mungkin masih berada dalam bentuk hardcopy di beberapa departemen, sementara departemen lain telah beralih ke versi digital. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada kemajuan, masih diperlukan upaya lebih lanjut untuk mencapai digitalisasi penuh.

c. Survei

Tabel 2. Tingkat Kepuasan dan Tanggapan Karyawan

Tingkat Kepuasan	Tanggapan Karyawan
68%	karyawan merasa siap dan mendukung penuh adaptasi digital. Mereka melihat nilai dari inisiatif ini dan percaya bahwa teknologi digital akan mempermudah pekerjaan mereka dan meningkatkan efisiensi. Karyawan menunjukkan antusiasme terhadap penggunaan alat digital dan merasa bahwa mereka dapat bekerja dengan lebih fleksibel dan produktif dengan bantuan teknologi.
62%	karyawan menyatakan bahwa mereka membutuhkan pelatihan tambahan untuk memaksimalkan penggunaan teknologi baru. Meskipun ada dukungan terhadap digitalisasi, masih banyak karyawan yang merasa kurang percaya diri dalam menggunakan sistem dan alat baru. Mereka menginginkan program pelatihan yang lebih mendalam dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa mereka dapat menggunakan teknologi tersebut secara efektif dan mendapatkan manfaat penuh dari inisiatif digital.
55%	karyawan merasa bahwa manajemen harus lebih aktif dalam memfasilitasi transisi digital. Karyawan menginginkan lebih banyak komunikasi dan dukungan dari

	manajemen untuk memahami dan mengadopsi teknologi baru. Mereka juga mengharapkan manajemen untuk menyediakan sumber daya yang diperlukan, seperti pelatihan, infrastruktur yang memadai, dan panduan yang jelas tentang bagaimana menggunakan alat digital dalam pekerjaan sehari-hari.
Pengaruh pada Produktivitas	
Banyak karyawan melaporkan bahwa penggunaan teknologi digital telah meningkatkan produktivitas mereka. Dengan alat digital, mereka dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan lebih efisien. Misalnya, aplikasi manajemen proyek membantu mereka melacak kemajuan tugas secara real-time, sementara alat komunikasi online memudahkan kolaborasi dengan rekan kerja yang berada di lokasi berbeda.	
Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan	
Karyawan yang merasa didukung dalam transisi digital melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka merasa perusahaan peduli terhadap perkembangan mereka dan menyediakan alat yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan mereka. Hal ini juga berdampak positif pada retensi karyawan, karena karyawan yang puas cenderung bertahan lebih lama di perusahaan.	
Peningkatan Kompetensi Digital	
Pelatihan tambahan yang diminta oleh karyawan mencerminkan keinginan untuk meningkatkan kompetensi digital mereka. Karyawan ingin memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tetap relevan di tempat kerja yang semakin digital.	

4.2. Pembahasan

4.2.1. Keberhasilan Strategi Inovatif dalam Manajemen SDM

Temuan penelitian menunjukkan bahwa PT. Mitra Tata Kerja telah berhasil mengimplementasikan beberapa strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang mendukung adaptasi terhadap era digital. Keberhasilan ini ditandai oleh sejumlah pencapaian yang signifikan:

a) Peningkatan Efisiensi dan Akurasi

Digitalisasi rekrutmen dan evaluasi kinerja telah membawa dampak positif yang nyata dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi proses-proses tersebut. Sistem rekrutmen online yang diadopsi oleh perusahaan memungkinkan proses seleksi yang lebih cepat dan efektif. Penggunaan platform seperti LinkedIn, Jobstreet, dan alat wawancara virtual seperti Zoom dan Microsoft Teams telah mempersingkat waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan dan menyeleksi kandidat. Selain itu, sistem evaluasi kinerja berbasis digital memberikan penilaian yang lebih objektif dan berbasis data, mengurangi bias manual yang sering terjadi dalam metode penilaian tradisional. Dengan adanya umpan balik real-time, karyawan dapat segera mengetahui area yang perlu diperbaiki dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk peningkatan kinerja.

b) Pengembangan Karyawan yang Berkelanjutan

Penerapan Learning Management System (LMS) di PT. Mitra Tata Kerja telah memungkinkan pengembangan keterampilan karyawan yang berkelanjutan. LMS menyediakan akses ke berbagai program pelatihan yang dapat diikuti karyawan kapan saja dan di mana saja, sesuai dengan kebutuhan individu dan perusahaan. Program pelatihan yang tersedia mencakup topik-topik teknis seperti penggunaan perangkat lunak baru, hingga soft skills seperti kepemimpinan dan komunikasi efektif. Ini tidak hanya membantu karyawan meningkatkan kompetensi mereka tetapi juga mendukung budaya pembelajaran berkelanjutan di perusahaan. Dengan adanya LMS, karyawan dapat merencanakan dan mengikuti pelatihan yang relevan dengan jalur karir mereka, sehingga mendorong pertumbuhan profesional yang lebih terstruktur.

c) Peningkatan Keterlibatan Karyawan

Implementasi sistem digital dalam manajemen SDM juga telah meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Sistem digital memberikan karyawan lebih banyak kontrol dan transparansi dalam proses HRD. Misalnya, karyawan dapat dengan mudah mengakses informasi terkait gaji, cuti, dan penilaian kinerja mereka melalui portal karyawan yang tersedia. Selain itu, umpan balik yang berkelanjutan dan langsung dari atasan membantu karyawan merasa lebih dihargai dan diberdayakan. Mereka merasa bahwa perusahaan peduli terhadap perkembangan dan kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan.

4.2.2. Tantangan dalam Adaptasi Digital

Meskipun PT. Mitra Tata Kerja telah membuat kemajuan yang signifikan dalam adaptasi terhadap era digital, masih ada beberapa tantangan yang perlu diatasi.

a) Resistensi terhadap Perubahan

Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah resistensi terhadap perubahan, terutama dari karyawan yang lebih tua. Karyawan dari generasi ini sering kali merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan teknologi baru yang dianggap kompleks dan memerlukan waktu untuk belajar. Mereka mungkin merasa nyaman dengan metode kerja tradisional dan enggan beralih ke sistem digital yang lebih modern. Untuk mengatasi resistensi ini, perusahaan perlu mengembangkan strategi manajemen perubahan yang efektif, termasuk pelatihan khusus dan komunikasi yang jelas tentang manfaat teknologi digital.

b) Keterbatasan Infrastruktur

Keterbatasan dalam infrastruktur teknologi juga menjadi hambatan dalam penerapan penuh inisiatif digital. Masih terdapat kendala seperti jaringan internet yang tidak stabil dan perangkat keras yang kurang memadai. Beberapa kantor cabang mungkin tidak memiliki akses ke jaringan internet yang cepat dan andal, yang menghambat efektivitas penggunaan sistem digital. Selain itu, perangkat keras yang usang atau tidak kompatibel dengan perangkat lunak baru dapat mengurangi efisiensi operasional. Investasi dalam peningkatan infrastruktur teknologi sangat diperlukan untuk mendukung inisiatif digital secara optimal.

c) Kebutuhan Pelatihan Tambahan

Ada kebutuhan yang signifikan untuk pelatihan tambahan agar karyawan dapat memaksimalkan manfaat dari teknologi baru. Meskipun karyawan mendukung adaptasi digital, banyak dari mereka yang merasa kurang percaya diri dalam menggunakan sistem dan alat baru. Program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan memahami dan mampu menggunakan teknologi digital dengan efektif dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Pelatihan ini harus mencakup aspek teknis penggunaan perangkat lunak dan alat digital, serta pengembangan soft skills untuk mengelola perubahan dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berkembang.

4.2.3. Rekomendasi untuk PT. Mitra Tata Kerja

Berdasarkan temuan penelitian, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat membantu PT. Mitra Tata Kerja dalam mengatasi tantangan dan memperkuat implementasi strategi inovatif dalam manajemen SDM.

a) Pengembangan Infrastruktur Teknologi

Investasi lebih lanjut dalam infrastruktur teknologi yang memadai sangat diperlukan untuk mendukung inisiatif digital. Ini termasuk peningkatan jaringan internet di seluruh kantor cabang, pembaruan perangkat keras yang usang, dan adopsi perangkat lunak yang kompatibel dan efisien. Dengan infrastruktur yang kuat, perusahaan dapat memastikan bahwa semua proses digital berjalan dengan lancar dan tanpa hambatan.

b) Program Pelatihan dan Pengembangan

Menyediakan program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk semua karyawan guna memastikan adaptasi yang efektif terhadap teknologi digital. Program ini harus mencakup pelatihan teknis untuk penggunaan sistem baru serta pelatihan soft skills untuk mengelola perubahan. Pelatihan harus dirancang agar interaktif dan mudah diakses, misalnya melalui modul online yang dapat diikuti sesuai jadwal masing-masing karyawan. Selain itu, mentoring dan bimbingan oleh karyawan yang lebih berpengalaman dalam teknologi digital dapat membantu mempercepat proses pembelajaran.

c) Manajemen Perubahan

Mengembangkan strategi manajemen perubahan yang efektif untuk mengatasi resistensi terhadap digitalisasi adalah langkah penting. Ini termasuk komunikasi yang jelas dan terbuka mengenai manfaat teknologi digital, serta dukungan penuh dari manajemen puncak. Karyawan harus merasa bahwa mereka adalah bagian dari proses perubahan dan bahwa pendapat serta kebutuhan mereka diperhitungkan. Pendekatan ini dapat melibatkan sesi diskusi, forum karyawan, dan umpan balik rutin untuk memastikan bahwa setiap karyawan merasa didengarkan dan dihargai.

d) Peningkatan Integrasi Sistem

Mengintegrasikan semua sistem digital dalam satu platform yang terkoordinasi akan membantu memaksimalkan efisiensi dan penggunaan data. Integrasi ini akan mengurangi redundansi dan memastikan alur informasi yang lebih lancar antara berbagai departemen. Sebagai contoh, integrasi antara sistem HR, keuangan, dan operasional dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja perusahaan dan membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan lebih cepat. Alat manajemen proyek yang terintegrasi juga dapat

meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar tim, memastikan bahwa semua anggota tim memiliki akses ke informasi yang sama dan dapat bekerja sama dengan lebih efektif.

e) Peningkatan Komunikasi dan Transparansi

Meningkatkan komunikasi dan transparansi dalam proses adaptasi digital akan membantu mengurangi kekhawatiran dan resistensi di antara karyawan. Manajemen harus secara aktif berkomunikasi tentang rencana, kemajuan, dan manfaat dari inisiatif digital. Selain itu, melibatkan karyawan dalam proses perencanaan dan implementasi dapat meningkatkan rasa memiliki dan mendukung transisi yang lebih mulus.

4.3. Dampak Positif Implementasi Strategi Inovatif

Adaptasi terhadap era digital melalui implementasi strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di PT. Mitra Tata Kerja diperkirakan akan membawa sejumlah dampak positif yang signifikan. Dampak-dampak ini tidak hanya meningkatkan kinerja perusahaan tetapi juga memperkuat posisi perusahaan dalam industri jasa konsultasi manajemen dan SDM. Berikut adalah penjelasan lebih detail mengenai dampak positif tersebut.

a) Peningkatan Produktivitas

Proses yang lebih efisien dan otomatisasi tugas-tugas administratif memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan yang lebih strategis dan bernilai tambah. Digitalisasi rekrutmen dan evaluasi kinerja, serta penggunaan LMS, membantu mengurangi waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas rutin dan meningkatkan produktivitas keseluruhan.

1) Otomatisasi Tugas Administratif

Dengan otomatisasi tugas-tugas administratif, karyawan dapat mengalihkan fokus mereka ke pekerjaan yang lebih strategis dan bernilai tambah. Misalnya, pengelolaan data karyawan, pemantauan cuti, dan pengajuan klaim yang otomatis mempermudah pekerjaan sehari-hari dan mengurangi kesalahan manual. Sistem ini memungkinkan pengelolaan data secara lebih terstruktur dan akurat, sehingga keputusan manajemen dapat dibuat berdasarkan informasi yang terpercaya dan real-time.

2) Penggunaan Learning Management System (LMS)

LMS memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karyawan secara lebih efisien. Dengan akses mudah ke berbagai program pelatihan online, karyawan dapat mengembangkan keterampilan mereka kapan saja dan di mana saja. LMS memungkinkan personalisasi pelatihan sesuai kebutuhan individu, yang membantu karyawan untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar kerja. Ini tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga memperkuat budaya belajar di dalam perusahaan.

b) Peningkatan Kepuasan dan Retensi Karyawan

Karyawan yang merasa didukung dengan teknologi dan pelatihan yang sesuai cenderung lebih puas dan setia terhadap perusahaan. Akses ke alat digital yang memudahkan pekerjaan mereka serta pelatihan yang berkelanjutan untuk menguasai teknologi baru memberikan karyawan rasa aman dan dihargai. Mereka merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam perkembangan mereka, yang meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja.

c) Peningkatan Daya Saing

Dengan memanfaatkan teknologi digital, PT. Mitra Tata Kerja dapat lebih responsif terhadap kebutuhan klien dan tren pasar. Digitalisasi proses memungkinkan perusahaan untuk memberikan layanan yang lebih cepat dan efisien, yang penting dalam industri jasa konsultasi yang kompetitif. Misalnya, penggunaan alat analitik digital dapat membantu perusahaan memberikan wawasan yang lebih cepat dan akurat kepada klien, meningkatkan kepuasan dan loyalitas klien.

1) Inovasi dalam Manajemen SDM

Inovasi dalam manajemen SDM melalui teknologi digital memungkinkan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik di pasar kerja. Perusahaan yang dikenal sebagai inovator dalam penggunaan teknologi cenderung lebih menarik bagi talenta muda yang mencari lingkungan kerja yang modern dan progresif. Dengan menawarkan program pelatihan yang canggih dan sistem evaluasi yang objektif, PT. Mitra Tata Kerja dapat menarik karyawan berkualitas tinggi yang ingin berkembang bersama perusahaan yang terus berinovasi.

2) Efisiensi Operasional

Peningkatan efisiensi operasional melalui digitalisasi juga berkontribusi pada daya saing perusahaan. Proses yang lebih cepat dan akurat memungkinkan perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya dengan lebih efektif, mengurangi biaya operasional, dan meningkatkan profitabilitas. Dengan demikian, PT. Mitra Tata Kerja dapat menawarkan layanan dengan biaya yang lebih kompetitif, yang merupakan keuntungan signifikan dalam menarik dan mempertahankan klien.

3) Penguatan Brand Perusahaan

Implementasi strategi inovatif dan adaptasi teknologi digital juga memperkuat brand perusahaan sebagai pemimpin dalam inovasi dan efisiensi. Ini meningkatkan reputasi perusahaan di mata klien dan calon karyawan, memberikan keunggulan kompetitif yang penting dalam industri yang semakin digital dan terhubung.

5. KESIMPULAN

Dalam menghadapi era digital yang terus berkembang, PT. Mitra Tata Kerja telah berhasil mengimplementasikan strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk adaptasi yang lebih baik. Melalui digitalisasi rekrutmen, penggunaan Learning Management System (LMS), dan evaluasi kinerja berbasis digital, perusahaan telah berhasil meningkatkan efisiensi operasional, keterlibatan karyawan, dan daya saing perusahaan dalam industri. Namun, proses adaptasi ini juga menghadirkan beberapa tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur teknologi, dan kebutuhan akan pelatihan tambahan bagi karyawan. Berdasarkan temuan penelitian, berikut adalah beberapa saran untuk PT. Mitra Tata Kerja guna memperkuat implementasi strategi inovatif dalam manajemen SDM dan mengatasi tantangan yang dihadapi, yang pertama Perusahaan perlu mengembangkan strategi manajemen perubahan yang lebih efektif untuk mengatasi resistensi terhadap digitalisasi. Ini mencakup komunikasi yang lebih jelas tentang manfaat teknologi digital dan melibatkan karyawan dalam proses perubahan.

Selanjutnya, penting untuk melakukan investasi lebih lanjut dalam infrastruktur teknologi yang memadai, termasuk peningkatan jaringan internet dan pembaruan perangkat keras. Dengan infrastruktur yang kuat, perusahaan dapat memaksimalkan manfaat dari inisiatif digital. Kemudian, Menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan untuk karyawan agar dapat memaksimalkan manfaat dari teknologi baru. Pelatihan ini harus mencakup aspek teknis dan *soft skills* yang dibutuhkan untuk mengelola perubahan dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berkembang. Lalu, Integrasi semua sistem digital dalam satu platform yang terkoordinasi akan membantu memaksimalkan efisiensi dan penggunaan data. Ini juga membantu mengurangi redundansi dan memastikan alur informasi yang lebih lancar antar departemen, serta meningkatkan komunikasi dan transparansi tentang rencana, kemajuan, dan manfaat dari inisiatif digital akan membantu mengurangi kekhawatiran dan resistensi di antara karyawan. Komunikasi yang terbuka juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses perubahan

DAFTAR PUSTAKA

- Bersin, J. (2017). People analytics: Here with a vengeance. *Retrieved December, 16, 2017*.
- Cappelli, L. (2020). *An investigation into the best practices of retaining millennials in the financial sectors*. Dublin Business School.
- Deloitte. (2019). *Human Capital Trends Report*. Diakses dari: *Deloitte Human Capital Trends Report*.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random house.
- Gallup. (2018). *State of the American Workplace*. Gallup Press.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2015). Strategy, not technology, drives digital transformation. *MIT Sloan Management Review*.
- Nickols, F. (2006). The Future of Work: How the New Order of Business Will Shape Your Organization, Your Management Style, and Your Life. *Consulting to Management*, 17(1), 56.