



Peran Teknologi dalam Manajemen SDM : Sebuah Studi Literature

Putri Cinta Maulida Fahsa¹, Putri Adelia Anjani²,
Alya Shalsabilla Juliyanti³, Netty Merdiaty⁴

¹⁻⁴ Fakultas Psikologi , Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
202210515173@mhs.ubharajaya.ac.id , 202210515171@mhs.ubharajaya.ac.id ,
202210515180@mhs.ubharajaya.ac.id , Netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract. *The Human Resources Information System (HRIS) enables more efficient management of employee data and supports the implementation of HR policies that are more transparent and accurate. The development of information technology has had a significant impact in various fields, including Human Resources (HR) management. In addition, technology also facilitates better communication between management and employees, allows independent benefit updates, and makes it easier to implement digital-based training.*

Keywords: *Human Resources Management, technology*

Abstrak. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) memungkinkan pengelolaan data karyawan yang lebih efisien serta mendukung pelaksanaan kebijakan HR yang lebih transparan dan akurat. Perkembangan teknologi informasi telah membawa dampak signifikan dalam berbagai bidang, termasuk manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Selain itu, teknologi juga memfasilitasi komunikasi lebih baik antara manajemen dan karyawan, memungkinkan pembaruan manfaat secara mandiri, dan mempermudah pelaksanaan pelatihan berbasis digital.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Teknologi

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Secara tradisional, manajemen SDM melibatkan serangkaian aktivitas yang mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan dan manajemen kinerja. Setiap keputusan dalam manajemen SDM sangat berdampak pada kinerja dan produktivitas organisasi sehingga pengelolaan SDM yang efektif dan efisien sangat diperlukan.

Dalam konteks pengembangan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi organisasi melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian teknologi individu mampu memberikan kemudahan bagi karyawan untuk memperbaharui manfaat secara mandiri dan mengelola perubahan yang terjadi. Di sisi lain hal tersebut membuka peluang menarik bagi HRD sekaligus menghadirkan tantangan besar bagi para profesional dalam hal pengembangan individu, pembelajaran organisasi, dan peningkatan kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Rastgoo, 2016) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia mencakup ciri-ciri pribadi dan keterampilan yang dapat diukur dari para profesional SDM yang memungkinkan individu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik

dan mencapai kinerja yang tinggi. Selain itu diketahui bahwa pengetahuan, sikap, keterampilan dan karakteristik merupakan salah satu aspek utama dari kompetensi sumber daya manusia.

Seiring dengan berjalannya waktu, perkembangan teknologi yang pesat telah membawa perubahan signifikan diberbagai sektor termasuk dalam manajemen SDM. Sebagai salah satu aspek dalam organisasi, manajemen SDM berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional (Kabul, 2024). Dengan adopsi teknologi yang tepat, proses rekrutmen, pelatihan hingga pengelolaan kinerja dapat dilakukan secara lebih optimal dan kompetensi manajemen SDM perlu diselaraskan dengan transformasi digital.

Sistem informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) memberikan kemudahan bagi professional HRM untuk merencanakan pengelolaan SDM dengan lebih efisien, mempercepat proses pengambilan keputusan, memperjelas definisi pekerjaan, menilai kinerja secara akurat serta memberikan manfaat yang lebih hemat biaya sesuai dengan harapan karyawan. Selain itu, HRIS juga berperan penting dalam memperkuat dan mempermudah komunikasi antara organisasi, komunitas eksternal dan karyawan sehingga tercipta hubungan yang lebih transparan dan produktif (Sinaga, 2022).

Adanya kehadiran teknologi terutama sistem informasi manajemen SDM (HRIS) dalam proses rekrutmen ialah dapat membantu dalam memfilter kandidat berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan serta mempermudah komunikasi dengan pelamar. Selain itu, teknologi juga memungkinkan suatu organisasi untuk melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan. Pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi departemen SDM, mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dan memperbaiki penilaian kinerja karyawan sehingga pada penerapan model ini dapat membantu organisasi dalam memperbaiki proses rekrutmen (Susanto & Hamzali, 2024).

Peran teknologi dalam manajemen SDM menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya kompleksitas dan dinamika dunia kerja. Organisasi yang ingin tetap kompetitif di era globalisasi yang semakin ketat harus mampu mengelola SDM secara efisien dan efektif, serta memanfaatkan teknologi untuk mengambil keputusan yang lebih cerdas dan berbasis data. Teknologi memungkinkan manajer SDM untuk mengambil keputusan berbasis data yang lebih akurat dan tepat dengan menggunakan alat analitik, sehingga memungkinkan manajer SDM dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai kinerja karyawan, absensi serta tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

2. METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan oleh penulis adalah kajian *literature review* dengan membaca dan mengkaji jurnal nasional dan internasional sesuai dengan topik yang ingin dibahas yaitu peran teknologi dalam manajemen SDM. Jurnal yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari POP (*publish or perish*), *elseiver*, dan media online lainnya.

Tabel 1. Penelitian terdahulu yang relevan

No	Judul	Author (tahun)	Metode	Hasil penelitian
1	Sixty years of research on technology and human resource management: Looking back and looking forward	Kim et al., 2021	Metode yang digunakan adalah <i>article research</i> dengan 154 artikel.	Dalam jurnal ini, dapat diidentifikasi bahwa adanya pola yang berulang dan berkembang dari penelitian tentang teknologi selama tiga periode waktu.
2.	The Influence of Technology on the Future of Human Resource Management	Stone et al., (2015)	Metode yang digunakan adalah kajian literatur, survei (kuisisioner), studi kasus, dan analisis data	Peneliti menemukan terdapat beberapa keterbatasan dari sistem e-HRM saat ini, seperti komunikasi satu arah dan pasif sehingga menimbulkan jarak antara individu dengan organisasi
3	Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology	Marler & Parry (2016)	Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan data 5665 perusahaan yang berada di 32 negara, dan model persamaan simultan non-rekursif.	Hasil penelitian menunjukkan adanya keterlibatan strategis HR dengan kemampuan e-HRM memiliki hubungan timbal balik.
4.	Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework	Guest, (2017)	Metode yang digunakan yaitu analisis literatur dan pengembangan kerangka analitik.	Peneliti menemukan bahwa model mutual gains dalam HRM dapat memberikan manfaat bagi individu dan organisasi. Perubahan teknologi memiliki dampak terhadap kesejahteraan karyawan.
5.	A Review of Resilience and Well-being in Human Resource Management Perspective Literature	Merdiaty et al., (2021)	Metode yang digunakan adalah membaca dan menganalisis 30 artikel jurnal.	Peneliti mendapatkan bahwa keberhasilan HRM dalam meningkatkan kinerja dipengaruhi oleh perilaku karyawan dan organisasi.
6.	Competency Trend in Human Resource (HR)	Afandi et al., (2024)	Metode yang digunakan yaitu	Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompetensi terkait pengembangan dalam

	Development: A Scoping Review		<i>Systematic Literature Review (SLR)</i>	SDM, pengembangan dalam organisasi, dan pengembangan yang berbasis teknologi sudah menjadi topik umum yang di bicarakan banyak orang.
7.	Pengaruh Organizational Trust terhadap Kesiapan Individu untuk Menjalankan Perubahan Sistem Manajemen SDM di PT “X” Bandung	Puspitasari, (2018)	Sampel yang di ambil dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 100 pegawai dengan kriteria pegawai tetap dan memiliki minimal bekerja 1 tahun di perusahaan.	Dapat dikatakan bahwa agar individu memiliki kesiapan dalam menjalankan perubahan dalam sistem SDM diperlukan peran dari organizational trust yang baik..
8.	Dampak Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital	Innayah et al., (2021)	Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif.	Peneliti memberikan hasil dengan pemahaman yang mendalam tentang manajemen SDM di era digital.
9.	Strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola kepemimpinan millennial untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang didukung oleh teknologi modern	Yeremia Steven Putra Ongkowijoyo (2021)	Metode yang digunakan yaitu studi literatur.	Peneliti menyimpulkan bahwa pemberian informasi mengenai perkembangan teknologi terkini dapat membantu Perusahaan dalam mengoptimalkan gaya kepemimpinan milenial.
10.	Pengaruh internet of things terhadap efisiensi manajemen sumber daya manusia	Augus Hasanudin Harapan & Tito Arrya Gaotama (2024)	Metode yang digunakan pada penelitian yaitu kualitatif dengan pengambilan data melalui studi kasus.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi IoT berdampak positif terhadap efisiensi manajemen SDM.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang didapatkan oleh peneliti, secara garis besar dapat diartikan bahwa perkembangan teknologi memberikan dampak yang positif terhadap efisiensi manajemen SDM (Hasanudin Harapan & Arrya Gaotama, 2024). Dalam penelitian (Ongkowijoyo, 2021) juga dikatakan bahwa kebanyakan perusahaan mampu mengoptimalkan kepemimpinan dengan gaya milenial untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara memberikan pembelajaran mengenai teknologi terbaru di masa kini. Perkembangan teknologi merupakan perkembangan yang cukup pesat terjadi di era modern.

Saat ini teknologi berkembang dari berbagai cara, seperti melalui informasi dan komunikasi, internet, kecerdasan buatan (AI) dan lainnya. Teknologi mampu mengubah bagaimana suatu organisasi berinteraksi dengan para karyawannya, mencari bakat, mengelola kinerja karyawan serta mampu mengembangkan SDM yang ada dalam organisasi tersebut (Innayah et al., 2024).

Saat ini penelitian mengenai pengembangan teknologi dalam meningkatkan pengembangan SDM menjadi topik hangat yang banyak dibicarakan oleh banyak orang (Guest, 2017). Satu cara yang bisa digunakan oleh Perusahaan untuk dapat membantu meningkatkan gaya kepemimpinan milenial, yaitu dengan meningkatkan produktivitas karyawan dengan selalu memberikan teknologi terbaru

Hasil dari penelitian yang dilakukan (Puspitasari, 2018) menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan yang berada di PT “X” memiliki kesiapan yang baik terhadap perubahan yang terjadi pada system pengelolaan SDM. Hasil analisa yang ditunjukkan juga dapat membuktikan bahwasannya organizational trust memiliki peran terhadap kesiapan individu dalam menjalankan perubahan sistem pengelolaan SDM.

Dengan itu membuktikan bahwa teknologi memiliki peran andil dalam berinovasi untuk mengembangkan sumber daya manusia. Konsep pengembangan SDM yang baik berarti berfokus pada perencanaan karier dan kegiatan pengembangan, pengembangan organisasi dan manajemen kinerja serta penilaian. Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi SDM untuk menjamin ketersediaan SDM yang sesuai dengan jabatan adalah dengan dilakukannya pengembangan SDM (Nikmah et al., 2023).

Era digital membantu dalam perubahan pelaksanaan manajemen SDM. Dengan adanya perubahan teknologi, SDM diharuskan untuk beradaptasi dan mengambil peran baru dalam mengelola karyawan di era serba digital. Saat ini perusahaan memikirkan strategi yang paling baik untuk mengelola kompetensi SDM terutama dalam mengelola karyawan-karyawan di generasi milenial saat ini, sebab perbedaan karakteristik pada generasi ini memberikan peluang praktik kerja yang fleksibel dan pembelajaran yang baru. Penggunaan data dalam membantu pengelolaan SDM dan pemanfaatan media digital juga perlu di perhatikan dalam mengoptimalkan teknologi untuk memajukan pengelolaan SDM (Angga Wahyudi et al., 2023).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penemuan jurnal-jurnal terdahulu yang peneliti temukan, dapat disimpulkan bahwa teknologi memiliki peran yang cukup signifikan untuk membangun kesiapan individu dalam menjalankan perubahan yang terjadi pada system pengelolaan SDM.

Selain itu, kemajuan teknologi juga menjadi tantangan besar bagi para pengusaha, pekerja dan juga otoritas pabrik. Tetapi, tantangan tersebut dapat dipelajari sepenuhnya sehingga mampu meningkatkan perubahan yang signifikan terhadap para pekerja di Perusahaan tersebut. Keberhasilan dalam HRM dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Dengan adanya kemajuan teknologi karyawan dipaksa untuk mempelajarinya agar tidak tertinggal dengan teknologi saat ini. Dengan adanya teknologi membuka peluang bagi Perusahaan untuk bisa lebih maju dan memperbaiki kualitasnya dari berbagai sisi, terutama dalam SDM.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. R., Rahmani, N. S., Pontoh, D. J., Maulana, A. I., Ari Widiyanti, Hanna Shakira, & Aprilia, R. N. T. (2024). Competency Trend in Human Resource (HR) Development: A Scoping Review. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 29(1), 19–46. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol29.iss1.art2>
- Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda, & M. Isa Anshori. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. In *Human Resource Management Journal* (Vol. 27, Issue 1, pp. 22–38). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Hasanudin Harapan, A., & Arrya Gaotama, T. (2024). PENGARUH INTERNET OF THINGS TERHADAP EFISIENSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Pege (Hal* (Vol. 04, Issue 2).
- Innayah, D., Pasha, S. R., Alifia, N. N., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2021). *Dampak Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. 439–445.
- Innayah, D., Regita Pasha, S., Naswa Alifia, N., & Ainaini, N. (2024). Dampak Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(Agustus), 439–445.
- Kabul, E. R. (2024). *PENGGUNAAN TEKNOLOGI HRM (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT) UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI DAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* Eka Rakhmat Kabul This work is licensed under a Creative Commons Attribution-. 2(4), 427–435.
- Kim, S., Wang, Y., & Boon, C. (2021). Sixty years of research on technology and human resource management: Looking back and looking forward. *Human Resource Management*, 60(1), 229–247. <https://doi.org/10.1002/hrm.22049>
- Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *International Journal of Human Resource Management*, 27(19), 2233–2253. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1091980>
- Merdiaty, N., Omar, K., Saputra, J., & Bon, A. T. (2021). A review of resilience and well-being in human resource management perspective literature. *Proceedings of the International*

- Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 4135–4149. <https://doi.org/10.46254/an11.20210744>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., Anshori, I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5). <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>
- Ongkowijoyo, Y. S. P. (2021). *STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGELOLA KEPEMIMPINAN MILLENNIAL UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN YANG DIDUKUNG OLEH TEKNOLOGI MODERN*. 2(6).
- Puspitasari, I. (2018). *Pengaruh Organizational Trust terhadap Kesiapan Individu untuk Menjalankan Perubahan Sistem Manajemen SDM di PT “X” Bandung*. <https://pii.or.id/trend-industri-pesawat-terbang>
- Rastgoo, P. (2016). The role of human resources competency in improving the manager performance. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 64(1), 341–350. <https://doi.org/10.11118/actaun201664010341>
- Sinaga, K. (2022). *Implementasi Teknologi Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Korporasi*. 22(1), 42–45. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i1.2007>
- 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*, 25(2), 216–231. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.002>
- Susanto, D. B., & Hamzali, S. (2024). *Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan The Role of Technology in Improving the Effectiveness of Employee Recruitment and Selection*. 7(8), 2746–2757. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i8.5898>