

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI ERA DIGITALISASI

Panggil Roito Sitorus¹

¹Universitas HKBP Nommensen

panggil.sitorus@student.uhn.ac.id

***ABSTRACT;** Digital transformation has driven significant changes in human resource management (HRM). This study aims to examine the role of HRM in improving employee productivity in the digital era. The research applies a literature review method by analyzing relevant national and international journals. The findings reveal that digital-based HRM practices, including digital competency development, technology-driven recruitment, and data-based performance management systems, positively influence employee productivity. Therefore, HRM plays a strategic role in integrating technology with sustainable human resource development.*

***Keywords:** Human Resource Management, Employee Productivity, Digital Transformation, HR Digitalization.*

ABSTRAK; Transformasi digital mendorong perubahan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan mengkaji peran manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi. Metode penelitian menggunakan studi pustaka terhadap jurnal nasional dan internasional yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan MSDM berbasis digital, meliputi pengembangan kompetensi digital, rekrutmen berbasis teknologi, dan sistem manajemen kinerja berbasis data, berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, MSDM dituntut berperan strategis dalam mengintegrasikan teknologi dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Produktivitas Kerja; Transformasi Digital; Digitalisasi SDM.

PENDAHULUAN

Transformasi digital yang semakin cepat telah merevolusi berbagai sendi kehidupan, termasuk pola pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Perubahan teknologi ini mengubah cara kerja, komunikasi, dan struktur manajemen secara mendasar.

Oleh karena itu, manajemen SDM memiliki peran strategis krusial dalam memaksimalkan produktivitas karyawan sebagai fondasi keunggulan kompetitif organisasi di era digital.

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi membuka peluang otomatisasi proses bisnis, akses data real-time, serta sistem manajemen berbasis analitik canggih. Namun, disrupsi digital ini juga menuntut adaptasi radikal dalam praktik manajemen SDM untuk mengoptimalkan potensi teknologi baru tersebut.

Di era digital, fungsi manajemen SDM telah melebihi administrasi umum menuju pengembangan kompetensi digital, implementasi sistem SDM berbasis teknologi, dan transformasi strategi rekrutmen-pelatihan. Manajemen SDM bertanggung jawab mengidentifikasi kesenjangan keterampilan digital, membangun budaya inovasi, serta mengintegrasikan teknologi secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Persaingan global yang semakin ketat dan dinamika pasar yang kompleks mengharuskan organisasi memanfaatkan teknologi secara optimal. Dalam konteks ini, manajemen SDM memegang strategi amanah memastikan karyawan tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga tangkas dalam menghadapi gangguan teknologi dan perubahan paradigma kerja.

Meskipun demikian, SDM transformasi digital menghadapi hambatan signifikan seperti resistensi perubahan, kebutuhan reskilling yang berkelanjutan, dan adaptasi sistem kerja hybrid. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menggali strategi manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan produktivitas era digital melalui pemahaman peran holistik, praktik terbaik, dan integrasi teknologi yang tepat. Kajian ini fokus memberikan roadmap praktis bagi organisasi untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan melalui pendekatan manajemen SDM yang adaptif dan inovatif dalam menghadapi dinamika digitalisasi yang terus berkembang.

KAJIAN TEORITIS

1. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan Merujuk pada kinerja optimal yang didasari perilaku emosional, di mana karyawan terus meningkatkan kualitas produksi melalui pemikiran kreatif, dinamis, dan sistem kerja yang fleksibel (Purwanto & Wulandari, 2016). Secara teknis, produktivitas diukur sebagai rasio efektif antara output yang dihasilkan terhadap

input sumber daya yang digunakan dalam proses produksi (Tuti et al., 2020), sejalan dengan definisi Safrin & Sulaiman (2021) yang menekan maksimal nilai dari sumber daya terbatas.

Ciri karyawan meliputi kemampuan yang menghasilkan barang/jasa berkualitas tinggi dalam waktu singkat dengan keahlian yang terampil. Peningkatan produktivitas ini memastikan penting bagi kepemimpinan organisasi untuk keberlangsungan bisnis, daya saing global, dan pertumbuhan berkelanjutan. Menurut Baiti dkk. (2020), peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh tiga faktor utama:

- **Sumber Daya Manusia (SDM):**
 - **Kesehatan & Kesejahteraan:** Karyawan yang sehat fisik dan mental cenderung lebih produktif.
 - **Keterampilan & Pendidikan:** Pengetahuan dan keahlian yang relevan meningkatkan kualitas dan kecepatan kerja.
 - **Motivasi & Sikap Kerja:** Dorongan internal dan komitmen terhadap pekerjaan sangat memengaruhi kinerja.
- **Lingkungan Kerja:**
 - **Fisik:** Pencahayaan, kebersihan, suhu, dan tata letak yang baik mendukung fokus kerja.
 - **Sosial:** Hubungan baik dengan rekan kerja dan dukungan tim meningkatkan semangat.
 - **Peralatan & Teknologi:** Alat kerja yang memadai dan modern mempercepat proses.
- **Manajemen & Proses:**
 - **Kepemimpinan:** Gaya kepemimpinan yang suportif dan efektif memotivasi tim.
 - **Tujuan Jelas:** Karyawan tahu apa yang diharapkan dari mereka.
 - **Proses Efisien:** Alur kerja yang terstruktur dan tanpa pemborosan sumber daya.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital

Fungsi manajemen SDM telah berevolusi dari administratif menjadi strategis-inovatif, mengadopsi rekrutmen keahlian, peningkatan kinerja, dan manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil (Dewi et al., nd). Digitalisasi HRM menpresentasikan transformasi ini melalui kemampuan melampaui fungsi dukungan tradisional.

Manfaat Digitalisasi HRM meliputi:

- Peningkatan efisiensi operasional
- Pengambilan keputusan berbasis data
- Pengalaman karyawan yang lebih baik
- Akurasi data dan pengurangan kesalahan
- Mendukung model kerja modern (hybrid/remote).

Setiawan menegaskan rekrutmen-seleksi paling terdampak digitalisasi, dengan platform LinkedIn, Facebook, dan video interview meningkatkan efisiensi HRM (Wuryantai, 2013). Pelatihan & pengembangan direvolusi melalui e-learning, video terkait pekerjaan, dan pembelajaran komputerisasi (Danuri, nd).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Data diperoleh dari berbagai sumber literatur yang relevan, seperti buku teks, jurnal ilmiah nasional dan internasional, serta publikasi resmi yang membahas manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja di era digital. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif dengan mengkaji dan mensintesis temuan-temuan dari penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem modern tetap bergantung pada SDM meskipun teknologi berkembang secara canggih, karena manusia menjadi integrator utama sumber daya lain (modal, material, metode) untuk daya saing berkelanjutan (Saimin, Noor Salim, & Enny Ariyanto, 2023). Keberhasilan mencapai target organisasi sangat ditentukan oleh daya produksi karyawan, yang membutuhkan adaptasi cepat menuju Industri (Darpin et al., 2023).

Produktivitas diartikan sebagai output nyata per satuan waktu, di mana SDM berkomunikasi langsung dengan input bisnis untuk menciptakan nilai tambah (Wijonarko, 2021). Pengembangan SDM digital menjadi penting melalui:

- Pembelajaran digital (e-learning, webinar, simulasi)
- Pembentukan budaya belajar berkelanjutan
- Peningkatan kompetensi digital (TIK, literasi data)

- Penerapan teknologi HR (HRIS, AI) untuk efisiensi, agar SDM adaptif, inovatif, dan siap menghadapi disrupsi teknologi, serta mampu menciptakan peluang ekonomi digital baru dan meningkatkan kinerja organisasi.

Teknologi informasi memperbarui pengelolaan data SDM—pengumpulan, pengolahan, distribusi secara cepat dan akurat (Rusman, 2022). Manajemen SDM wajib mengadopsi teknologi untuk penilaian digital dan pengukuran kompetensi virtual (Fajriyani et al., 2023).

Era digital menyediakan kerja sama jarak jauh melalui platform virtual, meningkatkan efisiensi tanpa batas wilayah, kepatuhan, dan kemampuan (Agustina et al., 2023). SDM harus produktif dalam pengembangan diri, jaringan digital, dan memanfaatkan teknologi untuk produksi optimal.

KESIMPULAN

Transformasi digital memberikan tantangan sekaligus peluang bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mengintegrasikan pemanfaatan teknologi dengan pengembangan kompetensi karyawan. Penerapan MSDM berbasis digital terbukti mampu meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi MSDM yang adaptif dan berkelanjutan agar mampu bersaing di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., Nur'aini, S., Nazla, L., Hanapiah, S., & Marlina, L. (2023). Era digital: Tantangan dan peluang dalam dunia kerja. *Journal of Economics and Business*, 1(1), 1–8.
- Putro, S. E. (2024). Strategi SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan di era digital. *Management Studies and Business Journal*, 1(3), 402–420.
- Rusman. (2022). Tantangan sumber daya manusia di era globalisasi. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78–84.
- Wijonarko, G. (2021). Analisis kinerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan. *Teknika*, 10(3), 225–231.

Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9–26.