



Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia

Kezia Laura^{1*}, Felix Vincent Lee², Edwin Pranoto³, Kelvin Gunawan⁴, Kevin Lim⁵, Cindy Fransisca⁶, Wini Widya⁷, Nathania Christine⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8}Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia

^{1*} kezialaura633@gmail.com, ²felixvleesty@gmail.com, ³edwin9980000@gmail.com, ⁴kelvingunawan0302@gmail.com, ⁵kevinlim319@gmail.com, ⁶sindyfransisca9@gmail.com, ⁷widyawinny5@gmail.com, ⁸christhania22@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
<p>Masuk: 25 Januari 2024</p> <p>Diterima: 30 Januari 2024</p> <p>Diterbitkan: 09 Februari 2024</p> <p>Kata Kunci: MSDM, Teknologi Informasi, Perekrutan Automasi, Kesehatan Mental Karyawan, Keterampilan Digital</p>	<p>Pesatnya perkembangan teknologi di era globalisasi saat ini telah membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (MSDM). Kemajuan teknologi, terutama dalam teknologi informasi dan komunikasi, telah mengubah cara organisasi mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Teknologi telah memberikan banyak manfaat dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas MSDM, mulai dari proses rekrutmen yang terotomatisasi, pelatihan dan pengembangan karyawan melalui <i>platform online</i>, hingga peningkatan efisiensi operasional melalui penggunaan big data dan analitik. Namun, perkembangan ini juga menimbulkan tantangan baru, seperti masalah keamanan data, kebutuhan peningkatan keterampilan digital karyawan, dan dampak terhadap kesehatan mental karyawan karena penggunaan teknologi yang berlebihan. Dalam artikel ini, penulis menganalisis dampak perkembangan teknologi terhadap MSDM dan mengusulkan strategi untuk mengatasi tantangan yang muncul di era digital, dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui tinjauan literatur. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun teknologi membawa efisiensi dan inovasi pada MSDM, namun diperlukan pengelolaan yang cermat untuk mengoptimalkan manfaatnya dan meminimalkan dampak negatifnya.</p>

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi di era globalisasi saat ini telah memberikan banyak manfaat dalam kemajuan di berbagai aspek sosial. Perkembangan teknologi semakin hari semakin pesat, terutama teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini membuat manusia seakan tidak terpisahkan oleh jarak dan waktu. Salah satu dampak dari kemajuan teknologi adalah hadirnya masyarakat informasi. Perubahan teknologi yang begitu cepat membawa perubahan yang signifikan di berbagai bidang. Pengaruh perkembangan teknologi informasi dan komunikasi membawa dampak yang luas bagi kehidupan manusia. Sejak berkembangnya komputer pada pertengahan abad ke-20, peradaban manusia telah memulai babak baru (Kurniawati, 2022).

Di bidang ekonomi, teknologi telah mempengaruhi kebijakan ekonomi, termasuk pembangunan infrastruktur dan penciptaan lapangan kerja baru. Di bidang transportasi, perkembangan teknologi telah membuat mobilitas manusia menjadi lebih mudah. Selain itu, teknologi juga telah mengubah cara manusia dalam mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis data melalui penggunaan teknologi big data. Perkembangan teknologi terus berkembang dan memberikan dampak yang signifikan terhadap kehidupan manusia, mulai dari komunikasi hingga ekonomi (Guo et al., 2022).

Kemajuan teknologi telah memberikan dampak positif bagi kesehatan manusia dalam berbagai cara. Pertama, perkembangan ini telah meningkatkan diagnosis dan pengobatan penyakit, yang mengarah pada harapan hidup yang lebih baik dan kualitas hidup secara keseluruhan. Kedua, orang sekarang dapat memantau kesehatan mereka secara lebih efektif melalui perangkat yang dapat dikenakan dan aplikasi yang menyediakan pelacakan kesehatan secara terus menerus. Ketiga, kemajuan teknologi telah membuat akses informasi kesehatan menjadi lebih mudah, sehingga mereka dapat memperoleh lebih banyak pengetahuan tentang kesehatan dan gaya hidup sehat. Terakhir, teknologi memungkinkan perawatan kesehatan jarak jauh, menghubungkan individu dengan tenaga kesehatan profesional tanpa perlu melakukan kunjungan langsung. Secara keseluruhan, teknologi telah berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan dan memantau kesehatan manusia, serta meningkatkan aksesibilitas terhadap informasi kesehatan (Alowais et al., 2023).

Perkembangan teknologi juga mempengaruhi kesehatan mental manusia. Penggunaan teknologi yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental seperti kecemasan, stres, dan depresi. Hal ini berkaitan dengan bagaimana manusia berada dalam ranah teknologi, dimana semakin meningkatnya pemanfaatan teknologi dapat mempengaruhi kesehatan mental manusia. Selain itu, penggunaan media sosial dan alat komunikasi yang efektif dan efisien juga dapat menyebabkan manusia menjadi individual dan mengurangi interaksi sosial manusia. Oleh karena itu, perlu adanya

kesadaran dan pengelolaan yang baik dalam penggunaan teknologi untuk menjaga kesehatan mental manusia (Allen, 2020).

Kemajuan teknologi berdampak positif dan negatif terhadap manajemen sumber daya manusia (MSDM). Di sisi positifnya, teknologi meningkatkan HRM dengan menyediakan akses ke pengetahuan dan informasi. Hal ini juga meningkatkan efisiensi MSDM melalui manajemen data yang efektif, pengembangan karyawan, dan pelatihan. Selain itu, teknologi meningkatkan produktivitas dengan merampingkan proses kerja dan mendorong kolaborasi. Namun, HRM harus menyadari potensi dampak negatif teknologi terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan. HRMS harus menangani perubahan metode kerja dan komunikasi secara efektif. MSDM juga harus mempertimbangkan konsekuensi dari teknologi terhadap sumber daya manusia dan budaya organisasi, dengan mempertimbangkan faktor-faktor penting seperti keragaman, kesetaraan gender, dan hak-hak pekerja. MSDM harus beradaptasi dengan perubahan teknologi sambil memastikan kesejahteraan karyawan dan mempertahankan lingkungan organisasi yang positif (Jotabá et al., 2022; Yuvaraj & Suganthiya, 2021). Dalam artikel ini, penulis akan menganalisis lebih lanjut dampak perkembangan teknologi terhadap manajemen sumber daya manusia di era digital saat ini.

METODE

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan literatur dalam artikel ini. Artikel atau literatur yang penulis rujuk adalah referensi dengan kata kunci 'teknologi', 'manajemen', dan 'sumber daya manusia'. Dalam pencarian bahan referensi, penulis menemukan lima artikel nasional yang relevan dengan judul artikel ini dan dianggap dapat mendukung pembahasan dalam artikel ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Automatisasi dalam Proses Rekrutmen

Penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah mencakup proses rekrutmen melalui sistem-sistem seperti HR Information Systems (HRIS) dan Applicant Tracking Systems (ATS). Automatisasi dalam proses rekrutmen ini dapat membantu perusahaan dalam menemukan karyawan yang berbakat secara efisien, namun juga menimbulkan tantangan terkait keamanan informasi perusahaan (Sudiantini dkk, 2023).

Di era digital saat ini, perusahaan mengalami dampak yang signifikan terhadap strategi perekrutan, pelatihan, dan motivasi karyawan. Teknologi telah mengubah cara perusahaan merekrut karyawan, dengan penggunaan alat bantu seperti Sistem Pelacakan Pelamar (Applicant Tracking Systems/ATS) untuk mencari dan menilai talenta secara efisien. Teknologi juga telah merevolusi metode pelatihan, membuat pelatihan online dan sumber daya pembelajaran menjadi lebih mudah diakses. Selain itu, teknologi kini digunakan untuk memantau kinerja karyawan, memberikan umpan balik, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.

Namun, ada beberapa tantangan dalam menerapkan teknologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Salah satu tantangannya adalah merekrut karyawan yang sangat berbakat sekaligus memastikan keadilan dan inklusivitas dalam prosesnya. Tantangan lainnya adalah keamanan informasi perusahaan, karena departemen HR memegang data sensitif yang perlu dilindungi dari akses yang tidak sah atau pembobolan. Terakhir, mungkin ada dampak pada pekerjaan karena teknologi mengotomatiskan tugas-tugas tertentu, yang berpotensi mengurangi kebutuhan akan peran tertentu. Secara keseluruhan, perusahaan harus menemukan cara untuk mengatasi tantangan-tantangan ini dan secara efektif memanfaatkan teknologi dalam HRM untuk mendapatkan manfaatnya (Sudiantini dkk, 2023).

Untuk mengatasi dampak negatif teknologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), organisasi dapat melakukan beberapa strategi. Pertama, organisasi dapat meningkatkan keterampilan dan melatih ulang karyawan. Ini dapat dilakukan melalui investasi dalam program pelatihan agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tetap kompetitif di dunia kerja. Kedua, organisasi perlu mengembangkan budaya kerja yang mendukung, seperti kolaborasi, kerja sama tim, dan inklusivitas. Hal ini bertujuan untuk melawan potensi dampak negatif teknologi terhadap individualisme dan moralitas. Selanjutnya, organisasi juga harus memastikan keadilan dan inklusivitas melalui kebijakan dan praktik yang mempromosikan keragaman, kesetaraan gender, dan perlakuan yang adil terhadap karyawan. Terakhir, organisasi perlu menekankan penggunaan teknologi secara etis dalam HRM, menyediakan privasi dan keamanan data yang memadai, dan menggunakan teknologi untuk meningkatkan interaksi manusia tanpa menggantikannya. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi dapat mengurangi dampak negatif teknologi dalam HRM dan menciptakan lingkungan kerja yang memanfaatkan teknologi dengan tetap memprioritaskan kesejahteraan dan pengembangan karyawan mereka.

Penggunaan teknologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki beberapa dampak positif yang signifikan. Pertama, teknologi memungkinkan proses rekrutmen yang lebih efisien dengan adanya otomatisasi dalam penyaringan resume dan penilaian kandidat. Hal ini meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses perekrutan. Kedua, teknologi memungkinkan pemberian pelatihan dan pengembangan yang lebih baik melalui program pelatihan online, modul e-learning, dan ruang kelas virtual yang fleksibel dan mudah diakses bagi karyawan. Ketiga, teknologi juga meningkatkan keterlibatan karyawan melalui portal layanan mandiri karyawan dan platform komunikasi yang memfasilitasi kolaborasi dan keterlibatan yang lebih baik, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. Terakhir, teknologi SDM juga memberikan akses ke data dan analisis tenaga kerja yang berharga, memungkinkan para profesional

SDM untuk membuat keputusan yang tepat terkait manajemen talenta, evaluasi kinerja, dan perencanaan strategis. Dengan demikian, penggunaan teknologi dalam HRM dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses HR, menguntungkan baik organisasi maupun karyawan.

Perubahan Kesejahteraan Mental Karyawan

Teknologi digital berdampak signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Koneksi yang terus-menerus dan harapan kerja yang tinggi terkait dengan teknologi digital dapat menyebabkan stres, penurunan produktivitas, dan kesulitan dalam fokus. Tekanan untuk tetap online, gangguan informasi yang tidak berhenti, dan kebutuhan untuk merespons dengan cepat semuanya berkontribusi pada stres digital. Ini menyulitkan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, yang menyebabkan tingkat kecemasan dan stres yang tinggi. Penggunaan teknologi digital secara berlebihan juga menyebabkan kelelahan. Penggunaan perangkat untuk tugas pekerjaan di luar jam kerja bisa membingungkan batas antara kehidupan profesional dan pribadi, yang berdampak pada kesejahteraan mental. Dampak lain dari teknologi digital adalah berkurangnya interaksi sosial dan waktu bersantai. Koneksi yang terus-menerus dan harapan untuk respons cepat membuat waktu istirahat berkurang, yang penting untuk pemulihan dan kesejahteraan mental. Beberapa dampak negatif lainnya termasuk peningkatan stres kerja, penurunan produktivitas, kesulitan fokus, gangguan tidur, kelelahan mental, dan perasaan terisolasi (Maharani dkk, 2023).

Perusahaan dapat membantu karyawan mengatasi stres digital dan menjaga kesehatan mental mereka dengan menerapkan kebijakan yang mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menghormati dan menghargai jam kerja, serta menyediakan komunikasi yang jelas dan dialog terbuka untuk menghindari tekanan yang tidak perlu akibat menanggapi pesan atau email di luar jam kerja. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pelatihan tentang manajemen waktu, produktivitas dalam menggunakan teknologi digital, dan keterampilan manajemen stres bagi karyawan untuk mengatasi stres digital dengan lebih baik. Menawarkan akses ke dukungan psikologis seperti konseling dan menyediakan ruang relaksasi bagi karyawan untuk menghilangkan stres juga dapat bermanfaat. Selain itu, perusahaan dapat menetapkan batasan yang jelas untuk penggunaan perangkat digital di luar jam kerja dan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja atau lokasi untuk membantu karyawan menyesuaikan penggunaan teknologi dengan kebutuhan pribadi mereka. Terakhir, mempromosikan kesadaran akan pentingnya menyeimbangkan penggunaan digital dan kesejahteraan mental karyawan serta memberikan contoh positif dalam menggunakan teknologi dengan bijak dan menghormati jam kerja juga dapat berkontribusi dalam menjaga kesejahteraan mental karyawan (Maharani dkk, 2023).

Perubahan Peran Fungsi Sumber Daya Manusia

Perubahan lingkungan bisnis yang dipicu oleh perkembangan teknologi komunikasi dan informasi menuntut sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam kemajuan teknologi dan manajerial. Oleh karena itu, perusahaan perlu merencanakan ulang dan mengubah fungsi SDM dengan memindahkan tanggung jawab fungsional kepada manajer lini, melihat SDM sebagai mitra bisnis, mengembangkan kompetensi SDM, dan menerapkan sistem penghargaan berdasarkan keterampilan.

Selain itu, SDM juga harus berkontribusi dalam perencanaan strategis, pelaksanaan pekerjaan yang kompeten, efisiensi administrasi, pengurangan biaya, dan bertindak sebagai agen perubahan. Kompleksitas masalah bisnis juga memunculkan isu-isu SDM seperti manajemen diversitas tenaga kerja, pencapaian keunggulan kompetitif, dan mengatasi tantangan globalisasi.

Untuk meningkatkan kompetensi SDM, manajer SDM harus berperan sebagai konsultan bisnis, agen perubahan, penyusun strategi, manajer talenta, dan manajer aset. Peran ini melibatkan pengarahan dan pengorganisasian untuk menghadapi tantangan dalam transformasi organisasi.

Produktivitas Kerja Pegawai

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Indah (2017) dilakukan penelitian kuantitatif mengenai Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap SDM di Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan teknologi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Divisi Evaluasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Keterampilan teknologi yang baik dalam mengaplikasikan program komputer dapat mendukung produktivitas kerja dengan pengaruh sebesar 87,9%. Penelitian ini juga menemukan bahwa peningkatan keterampilan teknologi akan meningkatkan produktivitas kerja. Penggunaan keterampilan teknologi, terutama dalam konteks teknologi informasi, dapat membantu menyelesaikan tugas-tugas dengan kemudahan akses dan kegunaan yang tinggi. Penguasaan dan kemudahan dalam mempelajari dan menggunakan teknologi juga berkontribusi pada hasil kerja yang efektif dan berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan teknologi memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas kerja.

Indah (2017) membahas tentang karakteristik individu yang produktif dalam menggunakan teknologi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Beberapa karakteristik individu yang produktif termasuk kepercayaan diri, tanggung jawab, kecintaan pada pekerjaan, berpikiran maju, kemampuan beradaptasi, dan kontribusi positif terhadap lingkungan. Individu dengan sifat-sifat ini cenderung lebih efektif dalam memanfaatkan teknologi baru dalam proses kerja mereka, sehingga meningkatkan produktivitas. Contohnya, individu yang berpikiran maju dan mudah beradaptasi cenderung merangkul teknologi baru dan menggunakan teknologi untuk merampingkan tugas dan meningkatkan efisiensi. Temuan ini juga menekankan pentingnya terus meningkatkan keterampilan teknologi individu agar dapat beradaptasi dengan alat dan sistem yang terus berkembang di tempat kerja. Secara keseluruhan, karakteristik individu yang produktif ini sangat penting dalam memanfaatkan teknologi untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Perkembangan teknologi telah membawa dampak signifikan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di berbagai aspek. Teknologi informasi dan komunikasi telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, dan operasional sehari-hari melalui automasi, penggunaan *big data*, dan *platform online*. Hal ini memungkinkan organisasi untuk merekrut talenta yang berkualitas, menyediakan pelatihan yang lebih fleksibel dan terjangkau, serta meningkatkan produktivitas kerja melalui keterampilan teknologi yang dikuasai oleh karyawan.

Namun, dampak teknologi juga menimbulkan tantangan baru seperti isu keamanan data, kebutuhan akan peningkatan keterampilan digital karyawan, serta dampak negatif terhadap kesehatan mental karyawan akibat penggunaan teknologi yang berlebihan. Gangguan kesehatan mental seperti stres, kecemasan, dan depresi menjadi perhatian utama yang memerlukan strategi pengelolaan yang efektif dari organisasi, termasuk kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, pelatihan manajemen stres, serta akses ke dukungan psikologis.

Dalam menghadapi tantangan ini, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang holistik dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi MSDM mereka. Ini termasuk memastikan keamanan dan privasi data, mengembangkan keterampilan digital karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menyesuaikan fungsi dan peran sumber daya manusia dengan lingkungan kerja yang berubah akibat teknologi, menganggap SDM sebagai mitra strategis dalam pencapaian tujuan bisnis. Secara keseluruhan, teknologi membawa peluang dan tantangan yang signifikan bagi MSDM. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, sambil mengatasi tantangan yang muncul untuk memastikan kesejahteraan dan pengembangan berkelanjutan karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Dosen pengampu mata kuliah pengantar manajemen atas petunjuk yang berharga dan bimbingan mendalam dalam menyusun jurnal ini. Bimbingan Anda telah membantu saya memahami konsep-konsep yang kompleks dan merumuskan ide-ide dengan lebih jelas. Kami juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada teman-teman yang telah memberikan masukan selama tahap diskusi dan penulisan artikel ini. Kritik dan saran yang diberikan sangat berharga untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. (2020). Use digital technology to our advantage. *Nature*, 578(1), 226–227. <https://doi.org/doi.org/10.1038/d41586-020-00296-x>
- Alowais, S. A., Alghamdi, S. S., Alsuhebany, N., Alqahtani, T., Alshaya, A. I., Almohareb, S. N., Aldairem, A., Alrashed, M., Bin Saleh, K., Badreldin, H. A., Al Yami, M. S., Al Harbi, S., & Albekairy, A. M. (2023). Revolutionizing healthcare: The role of artificial intelligence in clinical practice. *BMC Medical Education*, 23(1), 689. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04698-z>
- Guo, T., Chen, J., & Liu, P. (2022). Impact of Emerging Transport Technologies on Freight Economic and Environmental Performance: A System Dynamics View. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15077. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215077>
- Indah, A. T. (2017). Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Pada Subbagian Evaluasi dan Pengembangan SDM Dirjen Perhubungan Udara. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 1(2), 105-110.
- Jotabá, M. N., Fernandes, C. I., Gunkel, M., & Kraus, S. (2022). Innovation and human resource management: A systematic literature review. *European Journal of Innovation Management*, 25(6), 1–18. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2021-0330>
- Kurniawati, M. A. (2022). Analysis of the impact of information communication technology on economic growth: Empirical evidence from Asian countries. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 29(1), 2–18. <https://doi.org/10.1108/JABES-07-2020-0082>
- Maharani, A., Zeifuddin, A., Safitri, D. A., Rosada, H. S., & Anshori, M. I. (2023). Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 113-130.
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 262-269.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111.
- Warsono, S. E. (2017). Pengaruh Globalisasi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal STIE Ganesha (Manajemen dan Bisnis)*, 1(1), 66-75.
- Yuvaraj, S., & Suganthiya, M. S. (2021). Impact of Technology on Human Resource Management. *International Journal of Business Intelligence & Innovations*, 449–456.