Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 33599-33610

Peran dan Transformasi Digital Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Jessica Yuliana Bunga[1], Muhamad Khasbullah Djailani[2], Lensiana Pusun Herin[3]

[1,2,3]Universitas Islam Syekh – Yusuf (Unis)

jessijessi8373@gmail.com, abanghazganteng@gmail.com, herinlensiana@gmail.com

Published: Juni, 2026

ABSTRAK

Manajeman Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam memastikan organisasi mampu mencapai tujuannya melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan berkelanjutan. Artikel ini membahas secara sistimatis berbagai tugas utama dalam MSDM, mancakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, orientasi dan palatihan, manajemen kerja, kompensasi dan benefit, hubuungan industrial, serta pengembangan karir. Melalui kajian kepustakaan, tulisan ini menyoroti bagaimana setiap fungsi tersebut saling berkaitan dan berkontribusi pada efektivitas organisasi dalam jangka pendek maupun jangkan panjang. Selain itu, artikel ini menekankan perubahan-perubahan penting dalam praktik MSDM modern, khusunya terkait organisasi, penggunaan data dalam pengambilan keputusan berbasis poepole analytics, serta tuntutan penerapan praktik berkelanjutan melalui konsep Green HRM. Temuan kajian menunjukan bahwa tugas-tugas MSDM tidak lagi bersifat administratif semata, melainkan harus diarahkan pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis yang menentukan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks. oleh karena itu, pemahaman komprehensif mengenai tugas MSDM menjadi penting bagi praktif dan pengambilan kebijakan.

Kata Kunci MSDM, Tugas MSDM, People Analytics, Transformasi Digital SDM

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in ensuring an organization achieves its goals through effective and sustainable workforce management. This artide systematically discusses the key tasks within HRM, induding workforce needs planning, recruitment and selection processes, orientation and training, work management, compensation and benefits, industrial relations, and career development. Through a literature review, this artide highlights how each of these functions interrelate and contribute to organizational effectiveness in the short and long term. Furthermore, this artide highlights significant changes in modern HRM practices, particularly those related to organizations, the use of data in people analytics-based decision-making, and the demands of implementing sustainable practices through the concept of Green HRM. The study's findings indicate that HRM tasks are no longer merely administrative but must instead focus on managing human resources as strategic assets that determine organizational productivity, innovation, and competitiveness amidst an increasingly complex business environment. Therefore, a comprehensive understanding of HRM tasks is crucial for practice and policy-making.

Keywords: HR, HR Tasks, People Analytics, HR Digital Transformation

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntu organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan berdaya saing. Dalam konteks tersebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting sebagai fungsi yang

mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. MSDM tidak lagi dipandang sebagai fungsi administrative semata, melainkan sebagai mitra strategis dalam pengambilan Keputusan organisasi

Berbagi penelitian dalam jurnal Indonesia menunjukan bahwa efektivitas tugas-tugas MSDM berpengaruh signifikan terhadapa kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara kelesuruan. Namun, kajian yang merangkum secara sistimatis tugas-tugas MSDM. Berdasarkan literatur nasional masih relatif terbatas. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji dan mensistesis hasil penelitian terdahulu terkait tugas-tugas MSDM yang di publikasikan dalam jurnal Indonesia guna memberikan gambar komprehensif mengenai peran dan kontribusi MSDM dalam organisasi.

MSDM bertanggung jawab atas manajemen tenaga kerja yang menjadi asset utama organisasi. Seiring, perubahan lingkungan (digitalisasi, globalisasi, tuntutan keberlanjutan), peran HR bergeser dan tugas administrative menuju peran strategis yang berdampak pada daya saing organisasi. Banyak studi empiris dan tinjauan menyimpulkan bahwa sistim praktik HR yang terintegrasi serta berkolerasi positif dengan indicator kinerja organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemetaan sistematik terhadap tugas-tugas inti MSDM itu sendiri.

Di Tengah dinamika perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, serta meningkatnya persaingan antar organisasi, pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekedar sebagai aktivitas administratif saja, melainkan sebagai fungsi yang lebih jauh dari itu. Berbagai penelitian di Indonesia menunjukan bahwa efektivitas pelaksanaan tugas-tugas MSDM berpangaruh signifikan terhadpat kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan daya saing organisasi.

Hasil penelitian Sutrisno (2018) menunjukan bahwa perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara bekerlanjutan. Penelitian lain oleh Mangkunegara dan Waris (2019) menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh posotof terhadap peningkatan kinerja dan produktivutas kerja. Selain it, studi Wibowo (2020) mengungkapakan bahwa sistim manajemen kerja yang transparan dan objektif dapat meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan terhadap oragnisasi. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa tugas-tugas MSDM memiliki kontribusi nyata terhadap keberhasilan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kajian Pustaka (literature review) dengan pendekatan diskriptif, kualitatif. Kajian Pustaka dipilih karena bertujuan untuk menghimpun, menelaah dan mensintesiskan temuan-temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan tugas-tugas manajemen sumber daya manusia (MSDM). Metode ini memungkinkan peneliti memperoleh Gambaran komperhensif mengenai konsep, praktik serta perkembangan kajian MSDM berdasrkan bukti ilmiah yang telah di publikasikan.

Penelitian ini tidak dilakukan pada lokasi tertentu secara fisik, karena bersifat studi kepustakaan. Proses penelitian dilaksanakan melalui penelusuran sumber-sumber ilmiah secara kepustakaan. Prosedur penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, penentuan topik dan focus kajian, yaitu tugas-tugas MSDM. Kedua penelusuran literatur melalui database jurnal nasional terakriditasi dan prosiding konferensi ilmiah. Ketiga, penyaringan artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Keempat, pengelompokan dan analisis isi artikel, dan kelima, menarik hasil kejian untuk kesimpulan.

Data penelitian berupa data sekunder yang diperoleh dari artikel jurnal dan prosiding konferensi nasional. Penelusuran dilakukan dengan menggunakan kata kunci MSDM, Tugas MSDM, People Analytics, Transformasi Digital SDM, Green HRM. Artikel yang dipilih merupakan publikasi primer dalam kurun waktu 5 sampai 10 tahun terakhir yang relevan dengan konteks organisasi di Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh artikel

ilmiah nasional yang membahas manajemen sumber daya manusia. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan artikel secara sengaja berdasrkan kriteria tertentu, meliputih relevansi topik, tahun publikasi, serta kualitas jurnal yang terakrifitasi nasional.

Hasil analisis disajikan dalam bentuk deskripsi kualitatif yang disusun secara tematik. Penyajian data dilakukan dengan mengaitkan temuan antar artikel untuk menunjukan pola, kesamaan, dan perbedaan hasil penelitian terdahulu. Untuk menjamin validitas, penelitian ini menggunakan sumber data primer dari jurnal nasional terakriditasi. Validitas isi dijaga dengan memandingkan temuan dari berbagi artikel. Sedengkan reliabilitas dicapai melalui konsistensi prosedur penelusuran, seleksi, dan analisis literatur. Dengan demikan, hasil kajian diharapakan memiliki tingkat keandalan dan ketepatan yang memadai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil sintesis kajian Pustaka terhadap arikel-artikel atau jurnal nasional yang relevan dengan tema Tugas-Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Analisis dilakukan dengan membandingkan temuan penelitian terdahulu dengan konsep dan teori MSDM, serta mengaitkannya dengan rumusan masalah penelitian.

Perencanaan Sumber daya Manusia

Hasi kajian menunjukan bahwa perencanaan SDM di pandang sebagai dasar strategis dalam pengelolaan tenega kerja. Temuan penelitian Sutrisno (2018) menunjukan adanya pengaruh signifikan perencanaan SDM terhadap efektivitas organisasi, yang diukur melalui indikator efesiensi kerja dan pencapaian target organisasi.



Lebih detail dapat dilihat pada skema gambar 1.0 berikut :

Temuan ini sejala dengan teori MSDM yang menempatkan perencanaan SDM sebagai Langkah awal untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan ketersediaan tenaga kerja. Penelitian lain juga menunjukan bahwa perencanaan SDM

yang berbasis analisi kebutuhan mampu meminimalkan kesenjangan kompetensi karyawan.

a. Menurut KBBI

perencanaan sumber daya manusia juga memiliki defenisi yakni sebuah potensi individu yang bisa dikembangkan dan dilatih untuk kepentingan proses produksi

b. Menurut Mathis dan Jackson

sejumlah ahli juga turut mendefenisikan ap aitu perencanaan sumber daya manusia. Salah satunya Mathis dan Jackson. Menurut mereka adalah sebuah proses indentifikasi dan analisis untuk memiliki SDM yang bisa mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

c. Fungsi dan tujuan Perencanaan

- **Monitoring Demand dan Supply SDM**

Melakukan monitoring terhadap demand dan supply SDM Perusahaan merupakan satu tujuan dan fungsi terbesar perencanaan SDM.

- *Membantu HR Menemukakan Kandidat Yang Tepat.*

Perencanaan SDM memberikan banyak bantuan terhadap departemen HR untuk bisa bekerja lebih proaktif. Dengan adanya data kebutuhan karyawan dari perencanaan SDM, HR dapat menemukan kandidat pekerjaan dengan karkteristik dan kompensasi yang sesuai dengan posisi. Tugas HR juga lebih ringkas karena dapat memprediksi pertumbuhan kerja dan lowongan kerja yang dapat manarik kandidat untuk melamar tersebut.

- *Menempatkan karyawan pada Posisi Terbaik.*

Tidak ada yang lebih baik diabndingkan karaywan yang memberikan performa dan prestasi terbaiknya dalam bekerja. Tujuan itu yang ingin di capai dalam perencanaan SDm Dimana

menemukan posisi yang dapat mengeluarkan potensi terbesar karyawan. Kondisi tersebut dapat memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap performa dan produktivitas, karena karyawan merasa nyaman dan dapat mengeksplor keahlian dan kemampuannya.

- *Efesiensi Waktu.*

Agar Perusahaan dapat memberikan hasil yang optimal dalam opersionalnya, Perusahaan harus efesien agat tidak perlu mengeluarkan dana berlebihan pada hal-hal yang tidak penting. Pendapatan yang rutin dalam perencanaan SDM diperlukan agar dapat mengetahui banyak atau sedikitnya pekerjaan yang Perusahaan butuhkan. Organisasi yang terlalu gemuk namun saling tumpuh tindih bukanlah menggambarkan suatu Perusahaan yang efesien. Sebaliknya, ini dapat menganggu manajemen dan operasional perusahaan dalan jangka panjang.

d. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

perlu kita ketahui Bersama bahwa membuat perencanaan sumber daya mausia tidak sembarangan dan harus mengikuti tahapan-tahapannya sebagaimana penjelasan dibawah ini.

- Menganalisis Kebutuhan SDM.

Tahap pertama dalam perencanaan SDM adalah menganalisis kebutuhan sumber daya manusia di organisasi. Ini melibatkan mengevaluasi tujuan organisasi, mengindentifikasi tugas dan tanggung jawab yang di perlukan, dan memahami kompetensi yang di perlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

- Menganalisis Kebutuhan Pengembangan.

Setelah menentukan kebutuhan SDM saat ini Langkah selanjutnya adalah menganalisi kebutuhan pengembangan di masa depan. Ini melibatkan mengindentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang di butuhkan oleh karyawan untuk mendukung pertumbuhan dan perubahan organisasi.

- Menganalisis Laporan dan Data SDM.

Pada tahapan ini, perencanaan SDM melibatkan menganalisis laporan dan data SDM yang ada, seperti tingkat turnover karyawan, evaluasi kinerja, kehadiran, dan informasi lainnya. Analisis ini mambantu dalam mengindentifikasi tren, masalah, atau peluang yang perlu di parhatikan dalam perencanaan SDM.

- Merumuskan Strategi Perencanaan SDM.

Berdasrkan analisis kebutuhan SDM dan data yang ada, Langkah berikutnya adalah merumuskan strategi perencanaan SDM. Strategi ini mencakup

pengembangan rencana untuk merekrut, melatih, mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang diperlukan oleh organisasi.

- Menetapkan Rencana Tindakan.

Rencana tindakan ini mencakup kegiatan seperti merekrut karyawan baru, menyediakan pelatihan dan pengembangan, serta mengindentifikasi langkah-langkah untuk mempertahankan karyawan yang bekinerja tinggi.

- Pelaksanaan dan Pengawasaan.

Selama pelaksanaan, penting untuk memantau dan mengavaluasi hasilnya, serta melakukan penyesuaian jika diperlukan.

- Evaluasi dan Penyesuaian.

Evaluasi di lakukan untuk mengukur keberhasilan perencanaan SDM dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Hasil evaluasi ini kemudian dapat digunakan untuk memperbaiki proses perencanaan SDM masa pedan.

Lebih jelasnya dapat kita lihat di gambar 1.1 berikut:



e. Faktor-faktor Yang Perlu Dipertimbangkan Dalam Perencanaan SDM.

- Pertumbuhan (Growth)

Memperhatikan factor pertumbuhan finansial serta kebutuhan Perusahaan adalah factor yang penting dalam perencanaan

- Perubahan (Change)

Yait perubahan karena perubahan bisa saja terjadi kapanpun, sehingga HR harus bisa berpikir kreatif dan fleksibel agar kebutuhan Perusahaan tetap terpenuhi dengan baik.

- Teknologi (Technology)

Seorang HR harus bisa memahami pentingnya teknologi untuk kelancaran operasional perusahaan.

Rekrutmen dan Seleksi.

Rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh Perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan karyawan, menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan Perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai. Rekrutmen dan seleksi bertujuan untuk memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi dan sikap kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Studi-studi di jurnal Indonesia menunjukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang objektif dan transparan berpengaruh positif terhadap kinerja dan loyalitas karyawan (Wibowo dan Putra 2020).

Rekrutmen dan seleksi menjadi bagian kesatuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada suatu organisasi public maupun organisasi swasta. Rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu instrument panting guna untuk mendapatkan sumber daya manusia dalam menjalankan roda organisasi dan mewujudkan visi dan misi organisasi yang bersangkutan. Rekrutmen pada hakikatnya marupakan proses menentukan dan manarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan.

seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), yakni setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Seleksi dilaksankan setelah para pelamar atau data terkumpul untuk ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan untuk memutuskan data yang dipilih atau diterima. Kegiatan seleksi memmiliki arti yang sangat penting dan strategis bagi Perusahaan atau organisasi. Apabilan dilaksanakan sesuai prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia secara wajar, maka proses kontribusi yang positif dan baik. Oleh karena itu, Perusahaan dapat memberikan layanan yang terbaik bagi pelamar akan mendapatkan kepuasan.

Sebaliknya, bila seleksi dilaksankan kurang memadai maka Perusahaan akan memperoleh dampak negatif, keluhan penggan yang tidak puas, produk yang di hasilkan akan berkurang dan tidak berkualitas yang akan berakibat membuat Perusahaan atau organisasi mengalami kerugian. Oleh karena itu, seleksi harus dipersiapkan dengan baik melalui proses penjang dan biaya yang besar agar hasilnya dapat dinikmati dan karyawan dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi serta berkarya secera maksimal.

Pada dasarnya rekrutmen dan seleksi memainkan peran vital dan strategis dalam memnuhi kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional sesuai prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia. Kekeliruan dan kelalaian atau bahkan kesalahan dalam rekrutmen dan seleksi akan berdampak pada proses perencanaan SDM organisasi dan selanjutnta akan berdampak terhadap menurunya kinerja SDM dan organisasi atau sebuah perusahaan.

f. Tujuan Rekrutmen dan seleksi.

Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap Bersama Perusahaan dengan biaya yang paling sedikit. Oleh karena itu, individu yang underqualified yang belakangan tentunta akan diberhentikan dan bagi individu yang underqualified akan menderita sehingga ia akan frustasi dan meninggalkan organisasi sehingga oleh perusahaan atau organisasi tidak boleh diangkat menjadi karyawan.

Landasan program rekrutmen yang baik adalah mencakup beberapa factor yaitu, program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat, program rekrutmen tidak pernah mengompromikan standar seleksi, berlangsungnta atas dasar kesinambungan, dan program rekrutmen itu kreatif, imanjinatif, dan inovatif. Rekrutmen dapat menarik individu dari kalangan karyawan yang saat dikaryakan oleh Perusahaan, baik itu karyawan yang bekerja di Perusahaan lain, maupun orang yang tidak bekerja.

Tahapan seleksi dalam fungsi MSDM menjadi hal yang sangat penting untuk memperoleh karyawan yang potensial. Adapun tujuan dari seleksi ada sebegai berikut, untuk memperoleh orang yang tepat guna menduduki posisi jabatan yang tepat. Untuk memperkirakan kinerja pelamar. Orang yang memiliki ilmu pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan belum tentu memiliki kinerja yang tingggi. Menjaga reputasi organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha untuk menjaga nama baik atau citranya. Nama baik atau

citra merupakan Gambaran secara umum seberapa baik organisasi atau Perusahaan itu. Optimalisasi investasi. Pelamar yang diterima menjadi pegawai atau terlibat dalam kontrak psikologi dengan Perusahaan, yaitu Perusahaan akan memberikan sejumlah kompensasi tertentu kepada karyawan, dan untuk itu karyawan harus memberikan kontribusi tertentu kepada Perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan dengan kinerja yang optimal.

g. Jenis-jenis Rekrutmen dan seleksi

Memperoleh tenaga kerja yang sesuai denganm keinginan serta kebutuhan Perusahaan, maka ada beberapa metode yang bisa digunakan. Masing-masing metode memiliki tujuan yang dicapai. Kemudian masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangannya. Oleh sebab itu pemilihan metode seleksi harus sesuai dengan tujuan yang dicapai.

Tabel 1.3 Jenis-jenis dari metode itu dapat kita lihat dari tabel berikut ini

No.	Jenis-jenis Metode Seleksi	Keterangan
1	Legalitas Dokumen	Merupakan cara untuk mengetahui keaslian dan kebenaran tentang dokumen yang diberikan calon pelamar. Caranya adalah meminta bukti autentik berupa dokumen asli atau yang dilegalisir basah. Langkah selanjutnya adalah dengan mengkonfirmasikan langsung kepada lembaga yang menerbitkan atau yang mengeluarkan dokumen yang diterima. Hal ini perlu dilakukan untuk memastikan keaslian dokumen dari lembaga yang mengeluarkannya, mengingat dewasa ini teknologi makin canggih, sehingga antara yang asli dan palsu hampir sama dan sulit dibedakan.
2	Melakukan wawancara	Melakukan wawancara melalui dialog atau tanya jawab antara calon karyawan dengan si pewawancara. Tujuannya adalah untuk mengetahui lebih tentang fisik calon karyawan.

No.	Jenis-jenis Metode Seleksi	Keterangan
		Di samping juga untuk mengetahui tentang kejujuran, sikap serta kemampuan, termasuk mengetahui pengetahuan dan keterampilannya, cara berbicara, kemampuan mengemukakan pendapat serta menyelesaikan suatu masalah.
3	Memberikan tes-tes	Memberikan berbagai tes untuk mengetahui hal-hal yang ingin diketahui, misalnya melalui tes umum, psikotes, tes kesehatan dan tes lainnya. Tes umum berisi materi umum tentang berbagai hal, baik materi kuliah yang pernah diperolehnya seperti matematika dan bahasa Inggris. Sementara itu, psikotes berisi tes tentang motivasi, komitmen, perilaku, minat, bakat, kejujuran, kemampuan karyawan, dan hal-hal lain.
4	Memberikan tes tentang pekerjaan	Yaitu memberikan praktik langsung atas pekerjaan yang akan diembannya, misalnya praktik komputer, bengkel, studi kasus, dan lainnya. Dari kegiatan praktik ini akan terlihat kemampuan pelamar untuk mengerjakan pekerjaannya, termasuk pengetahuan dan keahliannya atas suatu pekerjaan.
5	Tes jiwa dan fisik	Yaitu memeriksa kesehatan calon karyawan apakah kondisi kesehatannya tidak bermasalah, baik kesehatan rohani maupun jasmaninya. Ini penting untuk dilakukan, agar jangan sampai karyawan yang diterima nantinya sakit-sakitan sehingga tidak mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan manjadi tema dominan dalam literatur MSDM Indonesia. Menurut Mangkunegara dan Waris mereka menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan analisi statistic menunjukan nilai koefisien yang positif. Temuan ini sejalan dengan teori pengembangan SDM yang menekankan peningkatan kompetensi sebagai sarana peningkatan kinerja. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa program pelatihan berkelanjutan memberikan dampak jangka panjang terhadap kesiapan karyawan menhadapi perubahan organisasi.

Pengembangan mengacu pada pelatihan, Pendidikan, pengalaman kerja, hubungan dan penilaiaan kepribadian serta ketrampilan, kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan dan posisi dimasa yang akan datang.

Menurut kurniawati, pengembangan SDM merupakan Upaya terencana dari organisasi agar meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus menerus dalam jangka panjang yang menjamin ketersediaan SDM sesui dengan kebutuhan jabatan, serta ditunjuk untuk peningkatan kinerja individu yang bersumber dengan kebutuhan organisasi.

Salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas Perusahaan adalah dengan memanfaatkan sebuah teknologi, karena di era digital ini banyak sekali teknologi yang berkembang sangat pesat sehingga pelatihan dan pengembangan karyawan dalam mengakses teknologi tersebut dapat membantu karyawan dalam mengejar perkembangan teknologi tersebut. Dengan pelatihan dan pengemabangan secara rutin, dapat membantu menambah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin cepat karyawan dapat mempelajari hal baru yang menajadi bonus tersendiri bagi Perusahaan sehingga mampu menjadi yang terdepan dalam persaingan bisnis.

h. Sasaran Pelatihan dan Pengembangan

merupakan peningkatan ketrampilan dan kompetensi karyawan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Karim (2019) mengatakan, pelatihan merupakan instrumen utama dalam meningkatkan efesiensi karyawan, hubungan ditempat kerja dan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan karyawan dengan pemangku Perusahaan.

Sedangkan pandangan Mangkunegara (2017), sasaran pelatihan dan pengembangan merupakan peningkatan produktivitas kerja karyawan di suatu Perusahaan. Meningkatkan kualitas kerja, menuingkatkan perencanaan SDM yang sudah ada. Memberikan dorongan motivasi agar pegawai dapat bersaing dengan mampu berprestasi secara professional.

i. Merode Pelatihan dan Pengembangan

Bairiqi (2018) mengungkapkan, pelatihan dapat dilaksanakan melalui pelatihan teknis, pelatihan rutin, serta pelatihan antar pegawai dan pengembangan inovatif. Sedangkan pengembangan dapat dilaksanakan melalui pengembangan secara informal atai inisiatif karyawan dan pengembangan formal yang diinisiasi oleh perusahan.

Gambar 1.4 : pelatihan dan pengembangan



People Analytics

Perkembangan teknologi digital dalam satu dekade terakhir telah memberikan dampak yang sangat signifikan terhadpat berbagai sektor organisasi, salah satunya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pergeseran ini ditandai oleh meningkatnya kebutuhan organisasi untuk memanfaatkan teknologi dalam meningkatkan efektivitas proses kerja, pengambilan Keputusan yang berbasis data, dan optimalisasi pengalaman karyawan. Pada tataran ini, konsep People Analytics muncul sebagai respon organisasi untuk beradaptasi dengan tuntutan perkembangan zaman yang semakin kompleks.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengemukakan tentang pentinganya HR Analytics dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian yang di lakukan oleh Johnson (2021) menunjukan bahwa implementasi digital HR mampu mengurangi beban administrasi sampai 40% serta meningkatkan produktivitas sebesar 25%. Sementara itu, patel dan Kumar (2020) mereka mengatakan bahwa HR Analytics sangat berperan dalam memprediksi turnover karyawan dengan akurasi yang sangat tinggi.

HR Analytics merupakan proses yang sistimatis mengelola data, menganalisa data SDM untuk pengambilan Keputusan manajemen. HR Analytics dikenal juga sebagai People Analytics, dan kini menjadi salah satu komponen utama yang dimiliki professional HR modern. Secara umum HR Analytics terdiri dari tiga kompenn utama, yaitu.

j. escriptive Analytics

menyajikan laporan mengenai data-data yang sudah terjadi. Seperti, tingkat absensi, grafik turnover dan performa tahunan

k. Predictive Analytics

merupakan statistic dan machine learning untuk memprediksi hal-hal yang kan terjadi. Seperti, karyawan berisiko rendah produktivitas, kompetensi masa depan serta prediksi turnover.

l. Prespective Analytics

memberikan rekomendasi retensi talenta, pelatihan yang optimal, serta strategi promosi berbasis data.

Meskipun memberikan berbagai manfaat, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa implementasi digital SDM tidak terlepas dari tantangan yang di hadapi suatu Perusahaan. Tantangan yang dihadapi seperti, kesiapan kompetensi digital SDM, retensi perubahan organisasi, keterbatasan infrastruktur, dan integrasi data yang belum optimal. Oleh karena itu, keberhasilan HR Analytics membutuhkan komitmen yang kuat dari organisasi, implementasi yang jelas, peningkatan literasi digital dan manajemen perubahan yang terstruktur.

Transformasi Digital SDM

Merupakan proses perubahan signifikan dalam penggunaan teknologi digital untuk mencapai tujuan optimalisasi proses suatu bisnis, penggunaan data, dan pengembangan produk dan layanan yang inovatif. Menurut Westerman, transformasi digital adalah penggunaan teknologi yang bertujuan memperbaiki kinerja dan jangkauan Perusahaan dengan sistim radikal yang mengubah customer relationship, proses-proses internal dan velue propositions. Transformasi digital juga dapat dilihat sebagai proses penggunaan teknologi untuk meningkatkan efesiensi operasional, mengurangi biaya, meningkatkan inovasi, serta meningkatkan pengalaman pelanggan.

Sedangkan defenisi transformasi digital menurut (Vial,2019) adalah proses yang bertujuan dalam meningkatkan organisasi tertentu, menghasilkan perubahan yang signifikan dalam karakter dengan kombinasi dari teknologi informasi, komputasi, komunikasi serta konektivitas. Alasan utama mengapa transformasi digital pada SDM, karena digital memiliki

potensi dan kemampuan untuk mengubah SDM seperti yang kita kenal saat ini menjadi lebih efisien dan profesional.

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan Ketika mencapai transformasi digital. Transformasi digital yang sesungguhnya memerlukan keamanan data yang baik dan efektif, terbukti banyak ancaman kebocoran data digital dan kejahatan siber. Keamanan yang baik dan efektif akan melibatkan analisis, implementasi, pembaruan serta pemantauan menyeluruh. Setelah itu, strategi yang diterapkan Perusahaan adalah melakukan reorganisasi dan memulai proses perubahan struktur intenal dan model bisnis Perusahaan. Di era yang semakin digital ini, kemampuan bisnis telah diperluas hingga mancakup kemampuan menerapkan serta menggunakan teknologi digital secera efektif. Konsep kapasitas Perusahaan mengacu pada ketrampilan, pengetahuan, proses dan sumber daya yang tersedia bagi Perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya. Kapabilitas bisnis melibatkan kemampuan untuk mengintegrasikan elemen-elemen bisnis secara sinergi, seperti sumber daya manusia, teknologi, proses bisnis, serta kebijakan. Hal ini akan melibatkan pengembangan aspek penting yang melibatkan bisnis berputar secara efektif serta efisiensi.

Selaian memiliki sumber daya manusia yang terampil, maka empat kunci utama keberhasilan transformasi digital ini menjadi penting, seperti teknolog, data, proses serta kemampuan Perusahaan untuk berubah.

m. teknologi digital memiliki potensi serta kemampuan mengubah SDM yang kita kenal saat ini menjadi lebih efisien. Dengan semakin mudahnya pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan percepatan, dunia usaha harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap penggunaan teknologi itu sendiri. Untuk memastikan penggunaan teknologi yang cepat, maka dunia usah harus memperhatikan hal-hal berikut. Mulailah dengan mengadopsi alat digital, menerapkan teknologi, layanan mandiri yang bisa digunakan oleh karyawan dan mitra Perusahaan, serta mengganti proses manajemen perubahan, standar operasional prosedur dengan mengunakan teknologi baru.

n. untuk mendapatkan data dan analitik berkualitas, Perusahaan perlu rencana mengenai

jenis data yang mereka butuhkan saat ini dan setelah transisi. Untuk itu, kita juga harus mampu meyakinkan pengambilan Keputusan dan bertanggung jawab atas data pelanggan. Kemudian kita dapat meningkatkan alur kerja serta tugas

membatu tim garis depan dalam menghasilkan data secara akurat untuk meningkatkan pengemabilan Keputusan berdasarkan data yang dimiliki.

o. transformasi digital memerlukan pola piker holistic dan cara untuk memenuhi kebutuhan mitra, alur kerja yang lancer, kemampuan mengelola bisnis. Oleh sebab itu, upaya harus dilakukan untuk memodifikasi serta mengoptimalkan prosedur operasional yang dapat beradaptasi dengan teknologi yang baru diadopsi.

p. kemampuan melakukan perubahan, ini mengacu pada kemampuan untuk memperkanalkan perubahan dalam Perusahaan serta mampu mempengaruhi perubahan pola komunikasi yang jelas.

Empat poin ini merupakan kunci keberhasilan transfomasi digital, jika kita mempertimbangkan teknologi sebagai mesinnya, data sebagai bahan bakarnya, proses sebagai sistim pemandunya serta kemampuan melakukan perubahan sebagai landasannya. Keempat poin ini menjadi kunci penting bagi Perusahaan untuk menerapkan strategi transformasi digital yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan Perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasrkan kajian kepustakaan dari jurnal-jurnal Indonesia, dapat disimpulkan bahwa tugas-tugas MSDM meliputih perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan dan lain sebagainya. Bukan hanya itu saja, melainkan menjadi bagian terpenting dalam mengambil keputasan dengan berbasi data analytics atau lebih dikenal dengan People Analytics manajemen. Transformasi digital menjadi bagian terpenting dalam penelitian ini, sehingga pengunaan teknologi dalam melakukan analisis dan pengambilan Keputusan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam suatu Perusahaan, karena seluruh aktivitas opersioanal dapat diketahu secara jelas dengan menggunakan teknologi.

Literatur menunjukan bahwa pelaksanaan tugas-tugas tersebut secara terintegrasi dan strategis berkontribusi singnifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat fungsi MSDM sebagai mitra strategis unutk menghadapi tantangan dan dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang.

REFERENCES

(Ariadi, Badaruddin, and Saharuddin 2025)Adsdilvira, Beby. 2024. "Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A) Transformasi Digital Dalam MSDM : Peran People Analytics Dalam." 13: 1–12.

Angelika Yanuar Kirana, Mohamad Saifudin, Muhammad Miftachul Mukhlisin, Nina Fatmawati, and Mochammad Isa Ansori. 2023. "Transformasi Digital Terhadap Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas

Perusahaan." *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* 2(4):
19–36. doi:10.30640/digital.v2i4.1707.

Ariadi, Ariadi, Badaruddin Badaruddin, and Saharuddin Saharuddin. 2025.

"Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital : Studi Bibliometrik." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 9(3): 831–54.

doi:10.31955/mea.v9i3.6342.

Husni Pasarela. 2023. "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia." *CiDEA Journal* 2(2): 66–75. doi:10.56444/cideajournal.v2i2.1277.

Nasril, Fahreza, Dian Indiyati, and Gadang Ramantoko. 2021. "Talent Performance Analysis Using People Analytics Approach." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 4(1): 216–30. doi:10.33258/birci.v4i1.1585.

Pahira, Siti Hapsah, and Rio Rinaldy. 2023. "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 3(02): 810–17.

doi:10.59141/comserva.v3i03.882.
Wahyudi, Angga. 2023. "Dampak Transformasi Era Digital." *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 1(4): 99–111.
(Husni Pasarela 2023)Adsdilvira, Beby. 2024. "Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A) Transformasi Digital Dalam MSDM : Peran People Analytics Dalam." 13: 1–12.
Angelika Yanuar Kirana, Mohamad Saifudin, Muhammad Miftachul Mukhlisin, Nina Fatmawati, and Mochammad Isa Ansori. 2023. "Transformasi Digital Terhadap Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas
Perusahaan." *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* 2(4):
19–36. doi:10.30640/digital.v2i4.1707.
Ariadi, Ariadi, Badaruddin Badaruddin, and Saharuddin Saharuddin. 2025.
"Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital : Studi Bibliometrik." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 9(3): 831–54.
doi:10.31955/mea.v9i3.6342.
Husni Pasarela. 2023. "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia." *CiDEA Journal* 2(2): 66–75. doi:10.56444/cideajournal.v2i2.1277.
Nasril, Fahreza, Dian Indiyati, and Gadang Ramantoko. 2021. "Talent Performance
Analysis Using People Analytics Approach." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 4(1): 216–30. doi:10.33258/birci.v4i1.1585.
Pahira, Siti Hapsah, and Rio Rinaldy. 2023. "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 3(02): 810–17.
doi:10.59141/comserva.v3i03.882.
Wahyudi, Angga. 2023. "Dampak Transformasi Era Digital." *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 1(4): 99–111.
(Angelika Yanuar Kirana et al. 2023)
(Nasril, Indiyati, and Ramantoko 2021)Adsdilvira, Beby. 2024. "Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A) Transformasi Digital Dalam MSDM : Peran People Analytics Dalam." 13: 1–12.
Angelika Yanuar Kirana, Mohamad Saifudin, Muhammad Miftachul Mukhlisin, Nina Fatmawati, and Mochammad Isa Ansori. 2023. "Transformasi Digital Terhadap Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas
Perusahaan." *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* 2(4):
19–36. doi:10.30640/digital.v2i4.1707.
Ariadi, Ariadi, Badaruddin Badaruddin, and Saharuddin Saharuddin. 2025.
"Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital : Studi Bibliometrik." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 9(3): 831–54.
doi:10.31955/mea.v9i3.6342.
Husni Pasarela. 2023. "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia." *CiDEA Journal* 2(2): 66–75. doi:10.56444/cideajournal.v2i2.1277.
Nasril, Fahreza, Dian Indiyati, and Gadang Ramantoko. 2021. "Talent Performance Analysis Using People Analytics Approach." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 4(1): 216–30. doi:10.33258/birci.v4i1.1585.
Pahira, Siti Hapsah, and Rio Rinaldy. 2023. "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 3(02): 810–17.
doi:10.59141/comserva.v3i03.882.
Wahyudi, Angga. 2023. "Dampak Transformasi Era Digital." *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 1(4): 99–111.
(Adsdilvira 2024)(Pahira and Rinaldy 2023)
(Wahyudi 2023)Adsdilvira, Beby. 2024. "Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)
Transformasi Digital Dalam MSDM : Peran People Analytics Dalam." 13: 1–12.
Angelika Yanuar Kirana, Mohamad Saifudin, Muhammad Miftachul Mukhlisin, Nina Fatmawati, and Mochammad Isa Ansori. 2023. "Transformasi Digital

Terhadap Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan." *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* 2(4): 19–36. doi:10.30640/digital.v2i4.1707.

Ariadi, Ariadi, Badaruddin Badaruddin, and Saharuddin Saharuddin. 2025.

"Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital : Studi Bibliometrik." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 9(3): 831–54.

doi:10.31955/mea.v9i3.6342.

Husni Pasarela. 2023. "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia." *CiDEA Journal* 2(2): 66–75. doi:10.56444/cideajournal.v2i2.1277.

Nasril, Fahreza, Dian Indiyati, and Gadang Ramantoko. 2021. "Talent Performance Analysis Using People Analytics Approach." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 4(1): 216–30. doi:10.33258/birci.v4i1.1585.

Pahira, Siti Hapsah, and Rio Rinaldy. 2023. "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 3(02): 810–17.

doi:10.59141/comserva.v3i03.882.

Wahyudi, Angga. 2023. "Dampak Transformasi Era Digital." *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 1(4): 99–111.