

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

Saimin<sup>1</sup>, Noor Salim<sup>2</sup>, Enny Ariyanto<sup>3</sup>, Erna Sofriana Imaningsih<sup>4</sup>

UMB Jakarta, Indonesia

saimin.kemenag@gmail.com, m\_noorsalim@yahoo.com,

eny\_ariyanto@yahoo.com, esofriana@gmail.com

### Abstrak

Suatu perusahaan membutuhkan SDM untuk menjalankan kegiatan pelaksanaannya, karena sampai saat ini tidak ada perusahaan yang dapat melakukannya tanpa adanya SDM meskipun telah memasuki perkembangan teknologi. Fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang perusahaan lebih kompetitif. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode kajian pustaka dengan sumber data dari artikel, buku dan mencari referensi terkait pada permasalahan peran MSDM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sehingga merupakan suatu keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Selain itu, memberikan kompensasi pada karyawan berupa bayaran, uang atau berupa barang sebagai imbal jasa mereka selama bekerja di perusahaan. Perusahaan dapat memberikan apresiasi seperti reward/ penghargaan pada karyawannya yang telah bekerja semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan.

**Kata kunci:** MSDM, dan Produktivitas Kerja Karyawan

### Abstract

*A company needs human resources to carry out its implementation activities, because until now no company has been able to do this without human resources even though it has entered technological developments. The function of human resources is to increase productivity in supporting companies to be more competitive. The purpose of this study is to determine the role of human resource management in increasing employee work productivity in the digitalization era. This type of research is qualitative research using the literature review method with data sources from articles, books and looking for references related to the problem of the role of HRM in increasing employee work productivity. The results of this study are that human resources are a very important asset for a company in supporting the achievement of company goals, so it is a must and a necessity for companies to improve the capabilities and competencies of employees through training and development. In addition, providing compensation to employees in the form of payment, money or in the form of goods as compensation for their services while working at the company. Companies can give appreciation such as rewards*

## **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi**

*to their employees who have worked as much as possible for the progress of the company.*

**Keywords:** *HRM, and Employee Work Productivity*

### **Pendahuluan**

Perkembangan teknologi terus berkembang ke arah yang lebih canggih. Perkembangan ini didasarkan pada inovasi dan kreativitas manusianya. Dampak dari era digitalisasi memaksa kita untuk ikut andil dan mengambil peran agar tidak mengalami ketertinggalan. Era industri 4.0 telah menghadirkan fenomena disrupsi pada berbagai sendi kehidupan. Peran manusia akan mulai tergantikan dengan teknologi digital. Perubahan ini mengharuskan adanya peningkatan dari kualitas karyawan agar dapat beradaptasi dengan era digitalisasi. Era digital adalah keadaan zaman atau kehidupan di mana segala aktivitas yang menunjang kehidupan difasilitasi dengan tersedianya teknologi canggih.

MSDM sebagai salah satu objek penting di suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Perubahan teknologi saat ini yang semakin cepat membuat suatu perusahaan atau organisasi memaksa untuk menyesuaikan dengan lingkungan usahanya, perubahan inilah yang telah berdampak dan menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang hanya di anggap kegiatan administrasi MSDM memiliki hal dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Amri, 2021). Manajemen sumber daya manusia di era digital menjalankan semua peran tradisional yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, namun dengan cara yang lebih efektif, efisien, produktif, dan tangkas, sebagai hasil dari literasi teknologi dan kompetensi dalam analitik SDM (Alwy, 2022).

Seperti yang kita ketahui bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dan utama pada sebuah perusahaan di bandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi. MSDM secara keseluruhan sebagai penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy, dan berbagai program lain yang memiliki tujuan agar mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang trampil dan mempunyai kualitas (Ramdhi, Amri, & Ramdani, 2021).

Berjalan lancar atau tidaknya sebuah organisasi/perusahaan sebenarnya tergantung sistem manajemen SDM itu sendiri. Fungsi manajemen sumber daya manusia terkait dengan proses sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, imbal jasa sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Misalnya pada produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan kualitas karyawan yang kurang dapat diberikan pelatihan, memberikan training, mengapresiasi karyawan yang berprestasi dengan pemberian isentif. Peningkatan dan berkembangnya kinerja karyawan akan meningkatkan efektifitas perusahaan dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu, perusahaan dengan apresiasi sumber daya manusia yang tinggi, akan berdampak positif pada perusahaan tersebut. Sehingga manajemen SDM sangat

dibutuhkan bagi sebuah perusahaan agar semakin berkembang karena manajemen tersebut selalu berkaitan dengan SDM. Penghargaan kinerja pada Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting terutama dalam sebuah perusahaan. Berkembangnya suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Apabila sumber daya manusia perusahaan tersebut baik, maka perusahaan tersebut dapat berkembang dengan pesat diantara pesaing-pesaing lainnya.

Sejauh ini belum ada perusahaan yang dapat melakukan kegiatan operasionalnya tanpa adanya karyawan. Walaupun kita berada pada zaman teknologi canggih seperti ini sumber daya manusia tetap saja dibutuhkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan adanya sumber daya manusia yang dapat bekerjasama dengan baik. Oleh karena itu, organisasi yang menerangkan atau bahkan dapat meningkatkan penghargaan bagi Sumber daya manusia/ karyawannya maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh pada kinerja organisasi.

Senada dengan (Azis, Eldianson, & Tampubolon, 2022) seorang pemimpin atau manajemen agar dapat mencapai tujuan perusahaan maka harus mampu melaksanakan fungsi manajemen secara efektif, mereka juga harus dapat membuat kebijakan yang tepat memperhatikan para karyawan beserta keluarganya sesuai dengan jabatan dan standar hidup mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa memikirkan kondisinya dan keluarganya, serta memberikan prestasi kerja yang tinggi dan loyalitasnya kepada perusahaan sehingga produktivitas kerja semakin meningkat. Berdasarkan tinjauan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi.

## **Metode**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menekankan pentingnya temuan daripada generalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami bagaimana orang mengalami peristiwa. Meskipun ada banyak metode penelitian kualitatif, mereka cenderung fleksibel dan fokus pada pelestarian makna yang kaya ketika menafsirkan data (Gunawan, 2013).

Peneliti kualitatif juga melihat diri mereka sebagai "instrumen utama" dalam penelitian, sehingga semua kesimpulan, pendapat, dan metode disaring melalui lensa pribadi mereka. Oleh karena itu, penting untuk fokus pada strategi mengumpulkan dan mengevaluasi data sampai pada tahapan verifikasi data (Moleong, 2010). Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka dengan sumber data dari artikel, buku dan mencari referensi terkait pada permasalahan peran MSDM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi**

### **Hasil dan Pembahasan**

Suatu perusahaan membutuhkan SDM untuk menjalankan kegiatan pelaksanaannya, karena sampai saat ini tidak ada perusahaan yang dapat melakukannya tanpa adanya SDM meskipun telah memasuki perkembangan teknologi. Fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang perusahaan lebih kompetitif. Ada kecenderungan untuk pentingnya mengakui sumber daya manusia dalam perusahaan dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi sumber daya manusia bagi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang berfokus untuk rekrutmen sumber daya manusia, mengelola, dan pengarahan demi tercapai sebuah tujuan di dalam perusahaan. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik oleh manajemen maka perusahaan akan sulit untuk bertahan dan berkembang dalam era modern ini. Maka dari itu dibutuhkan peranan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola SDM di dalam perusahaan dengan berbagai cara (Prasetyo, Mansur, & Khalikussabir, 2022).

Pengelolaan sumber daya manusia dapat berfungsi sebagai pengawasan, melakukan pelatihan karyawan, dan evaluasi karyawan di perusahaan. Selain fungsi tersebut MSDM memiliki banyak fungsi-fungsi lainnya. Seperti perencanaan, melakukan perencanaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menyelaraskan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Fungsi pengorganisasian, di fungsi ini semua karyawan diarahkan dan diberi pemberitahuan oleh MSDM tentang pembagian, lalu hubungan kerja dalam pembagian kerja, dan lain sebagainya. Fungsi pengendalian, MSDM memberikan arahan kepada karyawan atau tenaga kerja agar mereka semua menaati peraturan yang ada di perusahaan, dan mau bekerja dengan baik. Lalu ada Fungsi pengadaan rekrutmen, seleksi karyawan dan ada juga pelatihan karyawan itu semua merupakan bagian dari tugas dan fungsi MSDM, selain ada seleksi dan pelatihan dalam fungsi ini juga ada penempatan orientasi. Selanjutnya MSDM juga memiliki fungsi pengarahan, para karyawan dan tenaga kerja diberikan pengarahan agar mereka bekerja sama melakukan pekerjaan secara efektif demi tercapainya tujuan perusahaan (Kusmana, 2017; (Ramdhi et al., 2021).

MSDM juga memiliki fungsi pengembangan dan fungsi kompensasi. Di fungsi pengembangan karyawan atau tenaga kerja akan diberikan pelatihan atau pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan moral, keterampilan dan lain-lain bagi karyawan. Di fungsi kompensasi, karyawan akan diberikan bayaran, uang atau berupa barang sebagai imbal jasa mereka selama bekerja di perusahaan. Fungsi selanjutnya ada fungsi pengintegrasian, di fungsi ini semua kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan akan diperhatikan oleh MSDM agar keduanya saling menguntungkan. Fungsi selanjutnya ada fungsi pemeliharaan. kondisi fisik dan mental karyawan akan dijaga, dipelihara bahkan ditingkatkan oleh MSDM agar mereka bekerja sampai pensiun nanti. MSDM juga memiliki fungsi kedisiplinan. Tujuannya untuk melatih kedisiplinan para karyawan yang mungkin sering terlambat dan fungsi inifungsi terpenting di Manajemen SDM. Dan terakhir ada fungsi pemberhentian, pemberhentian karyawan, kontrak kerja

karyawan atau tenaga kerja yang berakhir itu juga termasuk kedalam tanggung jawab MSDM (Amri, 2021).

Fungsi spesialisasi dalam MSDM saat ini sudah berganti menjadi fungsi terintegrasi dan juga semua fungsi-fungsinya. MSDM juga memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan, selain untuk meningkatkan kinerja karyawan, MSDM juga sebagai alat strategik perusahaan dan nilai tambah bagi perusahaan. Dalam perannya MSDM untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan perusahaan dapat memiliki program seperti program latihan kerja. Program ini bertujuan untuk agar meratanya kualitas sumber daya manusia pada perusahaan agar mengetahui keperluan dan memahami kemampuan yang dimiliki karyawan. Program pengembangan, manajemen yang baik akan menguntungkan bagi efektifitas perusahaan. Program pelatihan tersebut sebagai sebuah wadah agar memberikan peluang kepada seluruh karyawan dalam membangun dan meningkatkan kemampuan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tenaga kerja atau karyawan harus berkontribusi dengan pertumbuhan bisnis termasuk perubahan perkembangan teknologi pada era digitalisasi ini sehingga karyawan dapat mengetahui bagaimana cara praktik, tantangan atau hambatan kedepannya. Program pelatihan yang difasilitasi oleh perusahaan merupakan salah satu pemanfaatan fungsi MSDM pada pengembangan. Di fungsi pengembangan karyawan atau tenaga kerja akan diberikan pelatihan atau pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan moral, keterampilan dan lain-lain bagi karyawan sehingga akan berdampak pada produktifitas kerja karyawan. Menurut (Melati, 2022) dalam hasil penelitiannya menjelaskan pelaksanaan program pelatihan mempunyai hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sebagai contoh pada Perusahaan Unilever mempunyai pelatihan kerja terhadap karyawannya, pelatihan ini untuk membentuk intelektualitas dan keahlian pada karyawannya, selain itu juga untuk emosionalitas karyawan dalam bekerja. Karena mereka sangat memperhatikan kualitas tenaga kerja mereka. Program latihan kerja ini juga dibagi dalam 2 tahap pelaksanaan. Pada tahapan pertama yaitu MSDM menempatkan calon karyawan di tempat kerja yang sebenarnya. Disana mereka akan dilatih bagaimana cara bekerja yang benar dan didampingi oleh pembimbing yang sudah berkompeten. Pada tahapan kedua ialah adanya ceramah sama halnya seperti perkuliahan mengenai seluk-beluk berkarir di perusahaan Unilever. Pada intinya, teknik MSDM perusahaan Unilever terbagi menjadi tiga yaitu, pengadaan seperti rekrutmen dan orientasi tenaga kerja, penggunaan seperti sinkronisasi antara kemampuan sumber daya manusia dengan tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya, pemeliharaan bagaimana perusahaan Unilever menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Putri et al., 2022).

Selanjutnya peran MSDM yang dapat diimplementasikan fungsi kompensasi, karyawan yang akan diberikan bayaran, uang atau berupa barang sebagai imbal jasa mereka selama bekerja di perusahaan. Hal ini perusahaan dapat memberikan apresiasi seperti reward/ penghargaan pada karyawannya yang telah bekerja semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan. Adanya kompensasi disini diharapkan karyawan lebih

## **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi**

bersungguh-sungguh dalam bekerja karena kinerja yang diberikan mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Selain itu, dalam menerapkan peran MSDM ini, secara tidak langsung perusahaan telah mensejahterakan karyawannya. Kesejahteraan sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, perusahaan hendaknya mempertahankan tingkat pemberian tunjangan yang telah dilaksanakan pada perusahaan agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat (Azis et al., 2022).

Selanjutnya strategi pengembangan kompetensi SDM di era digital pada karyawan dapat berupa 1) memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan potensi diri, 2) memberikan peluang untuk membuka perspektif dan mempelajari pengetahuan baru, 3) memberikan ruang untuk menghasilkan ide, 4) ciptakan budaya kerja yang manusiawi, dan 5) identifikasi peluang untuk realisasi diri (Urika, 2022). Jika mempertimbangkan perkembangan teknologi maka penggunaan media digital dapat digunakan dalam menunjang pengelolaan SDM. Ada era digitalisasi saat ini kekuatan data tidak bisa diabaikan. Utilisasi data dapat menjadi salah satu strategi dalam mengelola SDM di era digital, meskipun begitu perhatian terhadap hal ini masih terhitung minim. Para karyawan memajukan kinerja dan daya saing sebagai salah satu strategi perusahaan untuk menghadapi era globalisasi. Kompetensi digital mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Puspitadewi, 2019).

Pengembangan SDM sangat dibutuhkan guna kelangsungan hidup per usahaan terhadap dinamika perubahan. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, dimana saat ini pelaksanaannya dapat dilakukan secara offline dan melalui media online (Septianti & Royda, 2022). Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sehingga merupakan suatu keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan jangka pendek, sedangkan pengembangan merupakan upaya peningkatan kompetensi karyawan untuk persiapan mengembangkan tanggung jawab yang lebih tinggi di masa mendatang (Gustiana, Hidayat, & Fauzi, 2022).

### **Kesimpulan**

Suatu perusahaan membutuhkan SDM untuk menjalankan kegiatan pelaksanaannya, karena sampai saat ini tidak ada perusahaan yang dapat melakukannya tanpa adanya SDM meskipun telah memasuki perkembangan teknologi. Fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang perusahaan lebih kompetitif. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sehingga merupakan suatu keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.

Peran MSDM yang dapat diimplementasikan fungsi kompensasi, karyawan yang akan diberikan bayaran, uang atau berupa barang sebagai imbal jasa mereka selama

bekerja di perusahaan. Hal ini perusahaan dapat memberikan apresiasi seperti reward/ penghargaan pada karyawannya yang telah bekerja semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan. Adanya kompensasi disini diharapkan karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja karena kinerja yang diberikan mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

**Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja  
Karyawan di Era Digitalisasi**

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alwy, M. Adenuddin. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276.
- Amri, Andi. (2021). Analisis Leverage Dalam Mengukur Risiko Studi Kasus Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 1–13.
- Azis, Afrizal, Eldianson, Rio, & Tampubolon, Maruli Tua. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608–616.
- Gunawan, Imam. (2013). Metode penelitian kualitatif. *Jakarta: Bumi Aksara*, 143, 32–49.
- Gustiana, Riska, Hidayat, Taufik, & Fauzi, Achmad. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Melati, Berti Anggun. (2022). Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 1(1), 57–69.
- Moleong, Lexi J. (2010). *Methodology of Qualitative Research*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Prasetyo, Ilham, Mansur, Muhammad, & Khalikussabir, Khalikussabir. (2022). Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Juragan 99 Trans Di Abdul Rahman Shaleh Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(20).
- Puspitadewi, Ira. (2019). Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 247–258.
- Putri, Egidia Amalia, Tajriani, Ainani, Syifa, Alivianda, Nurrachmawati, Nurrachmawati, Rivai, Athaullah Andi, & Amri, Andi. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.
- Ramdhi, Ramadhi, Amri, Andi, & Ramdani, Zulmi. (2021). Studi Terhadap Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja Seorang Karyawan. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen UNSERA*, 7(2), 129–143.

Septianti, Dian, & Royda, Royda. (2022). Analisis Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Dunia Kerja Di Masa Pandemi COVID-19. *Adminika*, 8(1), 73–81.

Urika, Urika. (2022). Analisis Strategi Pengembangan Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Dan Retail*, 2(02), 244–252.