

Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Digital HRP dan HRA di Era Transformasi Digital

Iman Putra Jaya Bawamenewi

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

Email: imanputrabawamenewi0@gmail.com

Abstrak - Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia mendorong organisasi untuk mengadopsi Digital HR Practices, HR Analytics, dan berbagai bentuk teknologi HR guna meningkatkan efektivitas manajerial dan kualitas pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pemanfaatan teknologi digital, seperti Human Resource Information System (HRIS), analitik prediktif, dan kecerdasan buatan, berkontribusi pada optimalisasi fungsi-fungsi utama HR, termasuk rekrutmen, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, serta retensi pegawai. Melalui pendekatan kualitatif berbasis studi literatur, penelitian ini menemukan bahwa integrasi teknologi HR tidak hanya mempercepat proses administrasi, tetapi juga memungkinkan organisasi menghasilkan keputusan yang lebih akurat dan berbasis data (*evidence-based HR*). Di sisi lain, adopsi digital HR menghadapi tantangan seperti kesenjangan literasi digital, resistensi perubahan, dan isu etika terkait privasi data karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi teknologi HR sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, kualitas data, serta kemampuan SDM dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi secara strategis. Dengan demikian, Digital HR Practices dan HR Analytics merupakan elemen penting dalam membangun sistem SDM yang adaptif, responsif, dan berkelanjutan di era transformasi digital.

Kata Kunci: Digital HR, HR Analytics, Teknologi HR, Transformasi Digital, Manajemen SDM.

Abstract - Digital transformation in human resource management is driving organizations to adopt Digital HR Practices, HR Analytics, and various forms of HR technology to improve managerial effectiveness and decision-making quality. This study aims to explain how the use of digital technologies, such as Human Resource Information Systems (HRIS), predictive analytics, and artificial intelligence, contributes to the optimization of key HR functions, including recruitment, competency development, performance management, and employee retention. Through a qualitative approach based on literature review, this study found that HR technology integration not only accelerates administrative processes but also enables organizations to produce more accurate and data-driven decisions (*evidence-based HR*). On the other hand, digital HR adoption faces challenges such as the digital literacy gap, resistance to change, and ethical issues related to employee data privacy. This study confirms that the success of HR technology implementation is greatly influenced by organizational readiness, data quality, and the ability of HR to operate and utilize technology strategically. Thus, Digital HR Practices and HR Analytics are crucial elements in building an adaptive, responsive, and sustainable HR system in the era of digital transformation.

Keywords: Digital HR, HR Analytics, HR Technology, Digital Transformation, HR Management.

Diajukan: 10-11-2012; **Direvisi:** 11-12-2025; **Diterima:** 19-12-2025; **Diterbitkan:** 06-01-2025.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan mendasar pada cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Transformasi digital, yang ditandai dengan integrasi teknologi informasi, kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), big data, dan otomatisasi ke dalam berbagai aktivitas organisasi, mendorong fungsi sumber daya manusia (SDM) untuk beradaptasi dan mengembangkan praktik yang lebih modern dan berbasis data[1]. Dalam konteks tersebut, konsep digital HR practices, HR analytics, dan Teknologi HR semakin menjadi perhatian utama karena diyakini mampu memberikan keunggulan strategis bagi organisasi dalam mempertahankan daya saing di tengah dinamika lingkungan bisnis yang cepat berubah. Pada era sebelumnya, fungsi HR sering dianggap sebagai divisi administratif yang berfokus pada pekerjaan rutin seperti pengarsipan data karyawan, pengelolaan absensi, administrasi gaji, dan layanan personalia lainnya[2]. Namun, perubahan paradigma bisnis mendorong pergeseran peran HR menuju fungsi strategis yang berorientasi pada pengembangan kapasitas manusia, peningkatan produktivitas, dan pengambilan keputusan berbasis informasi[1]. Perkembangan ini semakin diperkuat dengan hadirnya teknologi digital yang memungkinkan HR untuk mengelola data secara cepat, akurat, dan mudah diakses. Implementasi teknologi seperti Human Resource Information System (HRIS), e-recruitment, e-learning, talent management systems, serta *employee self-service* portal telah mempercepat efisiensi proses HR sekaligus meningkatkan kualitas layanan terhadap pegawai[3].

Salah satu perkembangan penting dalam digitalisasi HR adalah munculnya HR Analytics, yaitu pendekatan analisis data untuk memahami pola, perilaku, dan tren terkait karyawan. HR Analytics tidak hanya membantu HR mengolah informasi secara deskriptif, tetapi juga memprediksi berbagai kemungkinan seperti tingkat turnover, potensi risiko kinerja rendah, kebutuhan pelatihan, hingga efektivitas program pengembangan pegawai[4]. Pendekatan berbasis data ini memungkinkan manajemen membuat keputusan yang lebih tepat, terukur, dan mampu memberikan dampak strategis terhadap keberlanjutan organisasi. Dengan kata lain, HR Analytics menjadi jembatan antara informasi data SDM dan kebijakan organisasi yang berbasis bukti (*evidence-based decision making*)[5].

Perkembangan Teknologi HR juga membawa perubahan pada proses rekrutmen dan seleksi. Penggunaan sistem penyaringan otomatis, analisis perilaku melalui data digital, tes berbasis AI, hingga wawancara virtual berbasis teknologi telah mengubah cara organisasi memperoleh talenta terbaik. Rekrutmen yang sebelumnya membutuhkan waktu lama kini dapat dilakukan secara lebih efisien dan objektif. Bahkan, beberapa organisasi telah menggunakan machine learning untuk memprediksi kecocokan kandidat berdasarkan berbagai faktor seperti kompetensi, pengalaman, dan budaya organisasi. Perubahan ini tidak hanya meningkatkan efektivitas rekrutmen, tetapi juga mengurangi biaya dan mempercepat proses pengambilan keputusan[6].

Selain itu, digitalisasi HR juga berdampak pada aspek pengembangan karyawan. Teknologi pembelajaran digital seperti Learning Management System (LMS), micro-learning, *gamification*, dan pelatihan berbasis simulasi memberikan kesempatan bagi organisasi untuk meningkatkan kompetensi pegawai secara mandiri dan fleksibel[7]. Dengan adanya peningkatan akses terhadap materi pembelajaran, organisasi dapat memastikan pegawai terus berkembang sesuai kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi. Hal ini sangat relevan mengingat tuntutan kompetensi masa kini yang menekankan literasi digital, kemampuan analisis, dan adaptabilitas.

Meskipun perkembangan teknologi HR memberikan berbagai manfaat, implementasinya tidak selalu berjalan mulus. Banyak organisasi masih menghadapi tantangan seperti resistensi pegawai terhadap perubahan, kurangnya literasi digital, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta kekhawatiran atas keamanan dan privasi data. Tantangan tersebut semakin kompleks ketika organisasi belum memiliki strategi perubahan yang memadai atau sumber daya manusia yang terlatih untuk mengoperasikan teknologi baru[8]. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital dalam HR tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga bergantung pada kesiapan budaya organisasi, komitmen pimpinan, dan kemampuan adaptasi pegawai.

Selain tantangan internal, organisasi juga dihadapkan pada dinamika eksternal seperti perubahan pasar tenaga kerja, meningkatnya mobilitas digital, dan perkembangan model kerja seperti *remote working* dan *hybrid working*. Kondisi ini menuntut HR untuk mengembangkan kebijakan yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan pegawai modern[9]. Teknologi HR memainkan peran penting dalam memfasilitasi sistem kerja baru ini, terutama dalam hal pemantauan kinerja, kolaborasi digital, dan manajemen produktivitas[10].

Dengan demikian, urgensi penelitian mengenai digital HR practices, HR Analytics, dan Teknologi HR semakin meningkat. Pemahaman yang mendalam tentang bagaimana teknologi dapat diintegrasikan secara efektif dalam pengelolaan SDM akan membantu organisasi mencapai efisiensi, meningkatkan pengalaman pegawai, dan memperkuat kapabilitas strategis HR[11]. Kajian ini menjadi penting tidak hanya bagi organisasi besar, tetapi juga bagi institusi pemerintah, UMKM, dan lembaga non-profit yang semakin dituntut untuk beradaptasi dengan transformasi digital.

Secara keseluruhan artikel ini menegaskan bahwa digitalisasi HR bukan lagi pilihan, melainkan kebutuhan strategis bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif di era modern. Penggunaan teknologi HR yang tepat, didukung dengan analitik yang akurat dan praktik HR yang inovatif, akan membantu organisasi membangun sistem SDM yang adaptif, cerdas, dan berkelanjutan[5]. Oleh karena itu, penelitian mengenai topik ini tidak hanya relevan secara teoretis, tetapi juga penting dari segi praktis untuk menjawab tantangan pengelolaan SDM di era digital.

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana praktik Digital HR, HR Analytics, dan teknologi HR diterapkan dalam organisasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara holistik, termasuk pengalaman pegawai, proses implementasi, serta tantangan yang muncul selama transformasi digital dilakukan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi[12]. Wawancara mencakup informan kunci seperti manajer HR, staf HR, dan pegawai yang terlibat langsung dalam penggunaan teknologi HR. Observasi digunakan untuk melihat langsung proses kerja, penggunaan sistem digital, serta interaksi pegawai dengan teknologi HRIS atau aplikasi lainnya. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung seperti SOP, laporan internal, kebijakan digital HR, dan panduan sistem. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis tematik, yaitu proses mengidentifikasi pola, tema, dan kategori dari hasil wawancara dan observasi. Analisis ini dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan[13]. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, yang memastikan bahwa temuan penelitian konsisten dan dapat dipercaya dari berbagai perspektif. Metodologi ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana teknologi HR diimplementasikan, bagaimana HR analytics digunakan dalam pengambilan keputusan, serta faktor keberhasilan dan hambatan yang muncul dalam penerapan digital HR practices.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Transformasi Peran HR dari Administratif ke Strategis

Temuan menunjukkan bahwa digitalisasi telah mengubah peran HR secara signifikan. Hal ini selaras dengan teori modern HRM yang menyatakan bahwa HR harus beralih dari fungsi administratif menjadi mitra strategis organisasi. Sistem digital dan HRIS memungkinkan HR untuk memfokuskan energi pada pengembangan kompetensi, talent management, perencanaan tenaga kerja, dan strategi SDM jangka panjang.

Perubahan tersebut tercermin dari berkurangnya beban administratif HR setelah penggunaan HRIS. Dengan demikian, digitalisasi HR bukan hanya memodernisasi proses kerja, melainkan memperluas peran HR dalam mendukung daya saing organisasi.

2. Digital HR Practices Meningkatkan Efisiensi dan Ketepatan Proses

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan praktik digital HR meningkatkan efisiensi proses HR, terutama dalam manajemen administrasi dan layanan kepada pegawai. Hal ini sesuai dengan konsep digital HR yang menekankan penggunaan teknologi untuk efisiensi, akurasi, dan kecepatan proses. Digital HR practices terbukti:

- mempercepat alur kerja,
- meminimalkan kesalahan manusia (*human error*),
- meningkatkan transparansi data,
- memberikan akses yang lebih mudah kepada karyawan.

Dengan demikian, digitalisasi mendukung pencapaian efektivitas organisasi secara keseluruhan.

3. HR Analytics sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Berbasis Data

Temuan mengenai penggunaan HR analytics menunjukkan bahwa organisasi mulai bergerak menuju pendekatan HR berbasis data. Teori HR analytics menekankan pentingnya analisis data untuk memahami pola perilaku pegawai dan mendukung keputusan manajerial. Dalam penelitian ini, penggunaan HR Analytics mencakup:

- evaluasi kinerja,
- analisis absensi,
- identifikasi potensi pegawai,
- prediksi turnover.

Meskipun masih berada pada tahap awal, penggunaan HR analytics membantu organisasi membuat keputusan yang lebih objektif dan tepat sasaran. Hal ini memperkuat pernyataan bahwa transformasi digital mendorong HR menjadi fungsi yang lebih *evidence-based*.

4. Teknologi HR Meningkatkan Pengalaman Pegawai

Sejalan dengan teori Employee Experience (EX), digitalisasi HR memberi dampak langsung terhadap pengalaman pegawai[14]. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai merasa lebih terbantu dan lebih mudah mengakses berbagai layanan HR secara mandiri. Sistem self-service, e-learning, dan aplikasi kinerja meningkatkan kenyamanan pegawai karena mereka dapat mengelola proses kerja tanpa harus berinteraksi langsung dengan HR.

Pengalaman kerja yang lebih baik berdampak pada motivasi dan kepuasan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi HR bukan hanya sekadar alat efisiensi, tetapi juga sarana peningkatan kualitas lingkungan kerja.

5. Tantangan Digitalisasi HR dan Kesiapan Organisasi

Penelitian menemukan beberapa tantangan dalam implementasi teknologi HR, seperti resistensi perubahan dan literasi digital. Teori mengenai teknologi organisasi menegaskan bahwa keberhasilan inovasi digital dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, kompetensi pegawai, dan strategi manajemen perubahan (*change management*).

Dalam kasus penelitian ini, tantangan tersebut menunjukkan bahwa digitalisasi bukan hanya persoalan teknologi, tetapi juga persoalan manusia dan budaya organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pendampingan, pelatihan, dan komunikasi efektif untuk memastikan seluruh pegawai siap menerima perubahan.

6. Implikasi bagi Pengembangan SDM dan Masa Depan HR

Temuan penelitian memberikan beberapa implikasi penting bagi pengembangan SDM:

- a. HR harus memperkuat literasi digital agar mampu mengoperasikan teknologi secara maksimal.
- b. Organisasi harus mengintegrasikan HR Analytics sebagai bagian dari perencanaan strategis.

- c. Teknologi HR harus disesuaikan dengan kebutuhan dan budaya organisasi.
- d. Pelatihan dan adaptasi pegawai sangat penting untuk keberhasilan transformasi digital.

Dengan demikian, Digital HR practices bukan hanya alat operasional, tetapi merupakan fondasi penting bagi pembangunan organisasi yang kompetitif di masa depan.

4. KESIMPULAN

Transformasi digital dalam bidang sumber daya manusia menunjukkan bahwa penerapan Digital HR Practices, HR Analytics, dan berbagai bentuk teknologi HR telah menjadi kebutuhan strategis bagi organisasi modern. Digitalisasi tidak lagi sekadar alat pendukung, tetapi telah berkembang menjadi fondasi utama dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM, mempercepat proses administratif, serta memperkuat posisi HR sebagai mitra strategis dalam pengambilan keputusan. Teknologi digital memungkinkan HR mengelola data karyawan secara lebih sistematis, transparan, dan *real-time*, sehingga organisasi dapat merespons perubahan lingkungan kerja dengan lebih cepat dan akurat. Penggunaan HR analytics memberikan nilai tambah yang signifikan melalui kemampuan organisasi memprediksi kinerja, turnover, kebutuhan pelatihan, hingga efektivitas kebijakan HR. Pendekatan berbasis data ini mendorong organisasi beralih dari praktik tradisional yang berorientasi pada intuisi menuju pendekatan *evidence-based decision making*. Sementara itu, teknologi HR seperti HRIS, AI, chatbot, dan aplikasi internal turut meningkatkan pengalaman karyawan, efisiensi operasional, serta kualitas layanan HR secara keseluruhan. Namun, keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam aspek kompetensi digital, infrastruktur, budaya kerja, serta manajemen perubahan. Tantangan seperti resistensi karyawan, keterbatasan literasi digital, dan isu privasi data perlu dikelola dengan baik agar digitalisasi dapat memberikan hasil maksimal. Dengan kesiapan yang matang, digital HR dapat menjadi penggerak utama bagi organisasi dalam membangun sistem SDM yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, digitalisasi HR merupakan langkah strategis yang tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga mempercepat pencapaian tujuan organisasi di era transformasi digital.

REFERENCES

- [1] T. J. Minarsih, N. F. Arrasily, B. Hartono, and A. G. Daud, "Transformasi Digital Dalam Manajemen SDM: Peran HRIS di Era Teknologi," *J. Innov. Creat.*, vol. 5, no. 2, pp. 18696–18704, Aug. 2025, doi: 10.31004/joecy.v5i2.2800.
- [2] A. BRI, "Strengthening Synergies and Maintaining Sustainable Growth." Accessed: Jan. 07, 2026. [Online]. Available: <https://www.bcasyariah.co.id/cfind/source/files/annual-report/design-ar-pt-bank-bca-syariah-2021---web-final.pdf>
- [3] W. Nurhayat, "Mengenal HR Manager dan Peran Pentingnya di Perusahaan," Mekari Talenta. Accessed: Jan. 07, 2026. [Online]. Available: <https://www.talenta.co/blog/hr-manager-dan-bagaimana-peran-pentingnya-di-perusahaan/>
- [4] H. Ardianto, "Employee Self-Service (ESS), Pengertian dan Peran dalam HR," Mekari Talenta. Accessed: Jan. 05, 2026. [Online]. Available: <https://www.talenta.co/blog/peran-pengertian-ess-employee-self-service-adalah/>
- [5] O. Safira and J. Veri, "Analisis Isu dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Organisasi Modern," *J. Mirai Manag.*, vol. 11, no. 1.1, pp. 37–44, Nov. 2025, doi: 10.37531/mirai.v11i1.10380.
- [6] H. Darmawan, "Human Resource Management (HRM) dan Masalah yang Dihadapi," LinovHR. Accessed: Jan. 06, 2026. [Online]. Available: <https://www.linovhr.com/blog/masalah-human-resource-management/>
- [7] M. Halawa, F. Halawa, and E. Waruwu, "Sustainable Human Resource Management Sebagai Strategi Penguatan Keberlanjutan Organisasi," *J. Ekon. LIKUID*, vol. 1, no. 03, pp. 122–127, Dec. 2025, doi: 10.70404/likuid.v1i03.471.
- [8] H. Hijrasil, S. Maisharah, Z. D. Widodo, D. Darsono, and H. Manuhutu, "Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 2, pp. 7074–7085, June 2023, doi: 10.31004/jptam.v7i2.7340.
- [9] C. Cayrat and P. Boxall, "The roles of the HR function: A systematic review of tensions, continuity and change," *Hum. Resour. Manag. Rev.*, vol. 33, no. 4, p. 100984, Dec. 2023, doi: 10.1016/j.hrmr.2023.100984.
- [10] R. M. Merdeka, "Efek Efisiensi dalam Manajemen HR: Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Sumber Daya Terbatas," GreatDay HR. Accessed: Jan. 07, 2026. [Online]. Available: <https://greatdayhr.com/id-id/blog/efek-efisiensi-dalam-manajemen-hr/>
- [11] R. López-Nicolás, J. A. López-López, M. Rubio-Aparicio, and J. Sánchez-Meca, "A meta-review of transparency and reproducibility-related reporting practices in published meta-analyses on clinical psychological interventions (2000–2020)," *Behav. Res. Methods*, vol. 54, no. 1, pp. 334–349, Feb. 2022, doi: 10.3758/s13428-021-01644-z.
- [12] A. Asrulla, R. Risnita, M. S. Jailani, and F. Jeka, "Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 3, pp. 26320–26332, Nov. 2023, doi: 10.31004/jptam.v7i3.10836.
- [13] D. Assyakurrohim, D. Ikhran, R. A. Sirodj, and M. W. Afgani, "Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif," *J. Pendidik. Sains Dan Komput.*, vol. 3, no. 01, pp. 1–9, 2023, doi: 10.47709/jpsk.v3i01.1951.
- [14] S. Syre, "Strategi Efektif dalam Pengelolaan Employee Experience Digital di Era Teknologi," GreatDay HR. Accessed: Jan. 07, 2026. [Online]. Available: <https://greatdayhr.com/id-id/blog/strategi-efektif-dalam-pengelolaan-employee-experience-digital-di-era-teknologi/>