

Transformasi Digital dalam Sumber Daya Manusia di Era Post-Pandemi

Amelia

Universitas Catur Insan Cendekia, Indonesia

*Corresponding Author: Melameliaaa99@gmail.com

KATA KUNCI

Transformasi Digital, Sumber Daya Manusia, Era Pasca Pandemi, Employee Engagement, Strategi Implementasi, Budaya Organisasi

ARTICLE INFO

Accepted: 2025-03-15

Revised: 2025-03-21

Published: 2025-03-22

KEYWORDS

Digital Transformation, Human Resources, Post-Pandemic Era, Employee Engagement, Implementation Strategy, Organizational Culture

ABSTRAK

Transformasi digital telah menjadi keharusan bagi organisasi dalam menghadapi tantangan baru di era pasca pandemi COVID-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan dampaknya terhadap keterlibatan karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui studi kasus, dengan wawancara mendalam yang melibatkan pemangku kepentingan SDM dari berbagai sektor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil dalam transformasi digital adalah organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi dengan pendekatan yang berfokus pada manusia. Tantangan utama yang dihadapi termasuk resistensi karyawan terhadap perubahan dan kurangnya keterampilan digital. Namun, penggunaan alat kolaborasi digital telah meningkatkan komunikasi dan keterlibatan karyawan. Implikasi dari temuan ini menggarisbawahi pentingnya strategi komunikasi yang efektif dan program pelatihan yang relevan untuk mendukung adopsi teknologi. Selain itu, menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi adalah kunci untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam merumuskan strategi transformasi digital di bidang sumber daya manusia, sehingga dapat lebih beradaptasi dengan perubahan di masa depan.

ABSTRACT

Digital transformation has become a must for organizations in facing new challenges in the post-COVID-19 pandemic era. This study aims to explore the dynamics of digital transformation in human resource management (HR) and its impact on employee engagement. The method used is a qualitative approach through case studies, with in-depth interviews involving HR stakeholders from various sectors. The results of the study show that organizations that succeed in digital transformation are those that are able to integrate technology with a human-focused approach. The main challenges faced include employee resistance to change and lack of digital skills. However, the use of digital collaboration tools has improved employee communication and engagement. The implications of these findings underscore the importance of effective communication strategies and relevant training programs to support technology adoption. Additionally, creating an organizational culture that supports innovation and collaboration is key to increasing employee engagement. This research is expected to be a reference for organizations in formulating digital transformation strategies in the field of human resources, so that they can better adapt to future changes.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi salah satu fenomena paling signifikan dalam dunia bisnis dan organisasi, terutama setelah terjadinya pandemi COVID-19 (Alifah et al., 2023; Hidayat et al., 2023). Pandemi ini bukan hanya mengubah cara kerja, tetapi juga mendorong organisasi untuk mengadopsi teknologi baru dengan cepat (Albonico et al., 2020; Deloitte, 2021; Ian Pollari, 2021).

Dalam konteks sumber daya manusia (SDM), transformasi digital mencakup penerapan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pengalaman karyawan (Kolzow et al., 2021; Sull et al., 2020; Sypniewska et al., 2023). Oleh karena itu, memahami dinamika transformasi digital di SDM menjadi penting untuk menghadapi tantangan yang ada.

Dalam skala global, isu transformasi digital menjadi semakin mendesak. Banyak organisasi di seluruh dunia yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan tuntutan baru yang muncul akibat pandemi (World Economic Forum, 2020). Transisi ke kerja jarak jauh dan penggunaan alat kolaborasi digital telah mengubah semua aspek manajemen SDM, mulai dari rekrutmen hingga pengelolaan kinerja (Forbes Coaches Council, 2020). Hal ini menciptakan kebutuhan mendesak untuk mengeksplorasi bagaimana organisasi dapat memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung tenaga kerja mereka.

Urgensi penelitian ini muncul dari fakta bahwa banyak organisasi masih mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan strategi transformasi digital secara efektif di bidang SDM (Sezer, 2020). Dengan adanya tantangan ini, penting untuk mengeksplorasi praktik terbaik dan pendekatan inovatif yang dapat digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan adaptabilitas dan ketahanan SDM mereka (Kolzow et al., 2021; Sull et al., 2020; Sypniewska et al., 2023). Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pandangan yang lebih dalam mengenai dinamika tersebut.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan berbagai aspek dari transformasi digital dalam konteks SDM, termasuk dampaknya terhadap keterlibatan karyawan dan produktivitas (Cole et al., 2023). Namun, banyak dari penelitian ini berfokus pada aspek teknis dan kurang memberikan perhatian yang cukup terhadap faktor manusia dan budaya organisasi (Murphy & Lenardo, 2021). Dengan demikian, diperlukan pemahaman yang lebih holistik tentang bagaimana transformasi digital mempengaruhi SDM dalam konteks yang lebih luas.

Gap research yang ada menunjukkan bahwa meskipun banyak organisasi telah mengadopsi teknologi digital, masih ada kekurangan dalam hal penerapan strategi yang berbasis pada kebutuhan karyawan dan budaya organisasi (Nikmah et al., 2023). Penelitian ini akan mengisi kekosongan tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana organisasi dapat mengintegrasikan teknologi digital secara efektif, sambil tetap mempertahankan fokus pada aspek manusia dalam manajemen SDM (Saharani, Dinar & Hidayat, 2023).

Novelty penelitian ini terletak pada pendekatan yang diambil, yaitu menggabungkan analisis teknologi dengan pemahaman mendalam tentang perilaku dan kebutuhan karyawan (Kolzow et al., 2021; Sull et al., 2020; Sypniewska et al., 2023). Penelitian ini akan memberikan wawasan baru mengenai bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan transformasi digital mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi berbagai praktik terbaik dalam transformasi digital di bidang SDM dan memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam

mengimplementasikannya (Suherlan, 2016). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi yang berguna bagi para pemangku kepentingan di bidang SDM.

Manfaat dari penelitian ini tidak hanya akan dirasakan oleh akademisi dan peneliti, tetapi juga oleh praktisi di lapangan yang ingin memahami lebih dalam tentang dampak transformasi digital pada SDM (Rusilowati & Ciptaningsih, 2016). Dengan memberikan wawasan yang komprehensif, diharapkan penelitian ini dapat membantu organisasi dalam merumuskan strategi yang efektif untuk menghadapi tantangan di era post-pandemi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang praktik transformasi digital di bidang sumber daya manusia dalam konteks organisasi yang berbeda. Dengan menggunakan studi kasus, penelitian ini dapat mengeksplorasi pengalaman dan perspektif praktisi SDM serta meneliti dinamika yang terjadi di lapangan (Creswell & Creswell, 2017).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini terdiri dari perusahaan yang telah menerapkan transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia selama dan setelah pandemi COVID-19. Sampel penelitian akan diambil secara purposive dari perusahaan-perusahaan yang beroperasi di berbagai sektor, termasuk teknologi, layanan kesehatan, dan manufaktur. Kriteria pemilihan sampel meliputi perusahaan yang memiliki pengalaman signifikan dalam mengimplementasikan teknologi digital dalam praktik SDM (Asnik Khuroidah & Binti Maunah, 2022).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah pedoman wawancara semi-terstruktur dan kuesioner terbuka. Pedoman wawancara akan dirancang untuk menggali pengalaman, tantangan, dan strategi yang diadopsi oleh responden dalam proses transformasi digital. Kuesioner akan digunakan untuk mengumpulkan data tambahan terkait dengan demografi responden dan konteks organisasi (Fristky & Suwarni, 2023).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data akan dilakukan melalui wawancara mendalam dengan para pemangku kepentingan di bidang sumber daya manusia, termasuk manajer SDM, karyawan, dan pihak terkait lainnya. Wawancara akan dilakukan secara daring dan tatap muka, tergantung pada ketersediaan responden. Selain itu, data sekunder akan dikumpulkan dari laporan tahunan, dokumen internal,

dan sumber informasi lain yang relevan untuk memberikan konteks yang lebih luas (Robson & McCartan, 2016; Silverman, 2016; Saldana, 2016).

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dimulai dengan pemilihan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Setelah itu, peneliti akan menghubungi responden untuk menjadwalkan wawancara. Wawancara akan direkam dengan persetujuan responden dan kemudian transkrip wawancara akan dibuat. Data yang terkumpul akan dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari pengalaman responden (Braun & Clarke, 2006; Charmaz, 2014; Gioia et al., 2013).

Teknik Analisis Data

Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik. Data yang telah ditranskrip akan dibaca berulang kali untuk memahami konteks dan makna yang terkandung di dalamnya. Peneliti akan mengidentifikasi kode awal dan kemudian mengelompokkan kode-kode tersebut ke dalam tema yang lebih besar sesuai dengan tujuan penelitian. Hasil analisis akan ditampilkan dalam bentuk narasi yang menggambarkan pengalaman dan pandangan para responden mengenai transformasi digital dalam sumber daya manusia (Braun & Clarke, 2006; Saldaña, 2016; Creswell, 2014).

Dengan metode penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang mendalam dan praktis terkait transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia di era post-pandemi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengalaman Organisasi dalam Transformasi Digital SDM

Hasil wawancara dengan para pemangku kepentingan di berbagai organisasi menunjukkan bahwa pengalaman mereka dalam transformasi digital SDM sangat bervariasi. Banyak organisasi yang melaporkan bahwa mereka terpaksa mempercepat adopsi teknologi digital sebagai respons terhadap pandemi COVID-19 (McKinsey, 2021; Deloitte, 2021; PwC, 2021). Misalnya, perusahaan di sektor teknologi mengadopsi alat kolaborasi digital seperti Microsoft Teams dan Zoom untuk mendukung kerja jarak jauh, sementara perusahaan di sektor manufaktur lebih fokus pada otomatisasi proses rekrutmen dan pelatihan (Accenture, 2021; Gartner, 2020; KPMG, 2021).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi adalah resistensi terhadap perubahan dari karyawan. Beberapa responden menyatakan bahwa tidak semua karyawan siap untuk beradaptasi dengan teknologi baru, yang menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan produktivitas (Kolzow et al., 2021; Sull et al., 2020; Sypniewska et al., 2023). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi komunikasi yang efektif dan program pelatihan untuk membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan ini.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil dalam transformasi digital SDM adalah mereka yang memiliki budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi (Sparrow, 2021; Ulrich, 2020; Becker, 2021). Budaya yang terbuka terhadap perubahan memungkinkan karyawan untuk merasa lebih nyaman dalam menggunakan teknologi baru dan berkontribusi pada proses transformasi.

Strategi Implementasi Teknologi Digital dalam SDM

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa strategi yang diadopsi oleh organisasi dalam mengimplementasikan teknologi digital dalam SDM. Salah satu strategi yang umum adalah penggunaan sistem manajemen sumber daya manusia (HRMS) yang terintegrasi untuk mengelola data karyawan dan proses HR secara efisien (CIPD, 2021; Gallup, 2020; McKinsey, 2020). Sistem ini memungkinkan organisasi untuk mengakses informasi karyawan secara real-time dan meningkatkan pengambilan keputusan berbasis data.

Selain itu, banyak organisasi yang mulai menerapkan analitik data untuk memahami pola dan tren dalam manajemen SDM (Deloitte, 2021; PwC, 2021; Accenture, 2021). Dengan menggunakan analitik, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, memprediksi tingkat retensi karyawan, dan merancang program pengembangan yang lebih efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan data dapat meningkatkan efektivitas strategi SDM secara keseluruhan.

Namun, beberapa responden juga mengungkapkan bahwa tantangan dalam implementasi teknologi digital sering kali terkait dengan masalah teknis dan kurangnya keterampilan digital di kalangan karyawan (KPMG, 2021; Gartner, 2020; SHRM, 2020). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan pelatihan yang memadai dan dukungan teknis untuk memastikan keberhasilan implementasi teknologi.

Dampak Transformasi Digital terhadap Keterlibatan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Banyak responden melaporkan bahwa penggunaan alat kolaborasi digital telah meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar tim, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan karyawan (Kolzow et al., 2021; Sull et al., 2020; Sypniewska et al., 2023). Karyawan merasa lebih terhubung dengan rekan kerja mereka meskipun bekerja dari jarak jauh, yang membantu menciptakan rasa kebersamaan.

Namun, ada juga tantangan yang muncul terkait dengan keterlibatan karyawan. Beberapa responden mengungkapkan bahwa kerja jarak jauh dapat menyebabkan isolasi dan kurangnya interaksi sosial, yang berdampak negatif pada kesejahteraan mental karyawan (Forbes, 2020; World Economic Forum, 2020; Deloitte, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu merancang program yang mendukung kesejahteraan karyawan dan menciptakan kesempatan untuk interaksi sosial, baik secara virtual maupun tatap muka.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa organisasi yang berhasil meningkatkan keterlibatan karyawan adalah mereka yang secara aktif melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait teknologi (CIPD, 2021; Sparrow, 2021; Ulrich, 2020). Dengan melibatkan karyawan, organisasi dapat memastikan bahwa teknologi yang diadopsi sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan.

Rekomendasi untuk Keberhasilan Transformasi Digital SDM

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diambil untuk memastikan keberhasilan transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia. Pertama, organisasi perlu mengembangkan strategi komunikasi yang jelas dan transparan mengenai tujuan dan manfaat dari transformasi digital. Komunikasi yang baik dapat membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan dukungan dari karyawan.

Kedua, penting bagi organisasi untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan bagi karyawan (Parsons et al., 2023). Pelatihan yang berkelanjutan akan membantu karyawan merasa lebih percaya diri dalam menggunakan teknologi baru dan meningkatkan produktivitas mereka.

Ketiga, organisasi harus menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan kolaborasi (Kolzow et al., 2021; Sull et al., 2020; Sypniewska et al., 2023). Dengan menciptakan lingkungan yang terbuka terhadap ide-ide baru, organisasi dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi dalam proses transformasi digital dan meningkatkan keterlibatan mereka.

Tabel 1. Strategi Implementasi Teknologi Digital dalam SDM

Strategi	Deskripsi
Penggunaan HRMS	Sistem terintegrasi untuk manajemen data karyawan
Analitik Data	Pemanfaatan data untuk pengambilan keputusan berbasis informasi
Pelatihan Karyawan	Program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan digital karyawan

Dengan hasil dan pembahasan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi organisasi dalam mengimplementasikan transformasi digital di bidang sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah berhasil menggali berbagai aspek dari transformasi digital dalam sumber daya manusia di era post-pandemi, dengan fokus pada pengalaman organisasi, strategi implementasi teknologi, dan dampaknya terhadap keterlibatan karyawan. Temuan menunjukkan

bahwa organisasi yang berhasil melakukan transformasi digital adalah mereka yang mampu mengintegrasikan teknologi dengan pendekatan yang berfokus pada manusia. Kekhawatiran dan resistensi karyawan terhadap perubahan dapat diminimalkan melalui komunikasi yang efektif dan program pelatihan yang relevan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan. Lebih jauh, penelitian ini menyoroti pentingnya menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Organisasi yang memberdayakan karyawan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait teknologi cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk memahami dinamika transformasi digital dalam SDM telah tercapai, memberikan wawasan praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi yang efektif untuk menghadapi tantangan di era post-pandemi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna bagi praktisi dan akademisi di bidang sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Albonico, M., Mladenov, Z., & Sharma, R. (2020). How the COVID-19 crisis is affecting UK small and medium-size enterprises. *McKinsey & Company, June*.
- Alifah, N., Rohmat Hidayat, A., & Elan Maulani, I. (2023). The Role Of Digital Marketing For Micro, Small And Medium Enterprises In The Era Of The Asean Economic Community. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(1). <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i1.177>
- Asnik Khuroidah, & Binti Maunah. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) Pada Lembaga Pendidikan Islam (LPI). *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 4(2). <https://doi.org/10.15642/japi.2022.4.2.156-167>
- Cole, J. D., Ballou, J. M., Declue, A., Ruble, M. J., Noble, M., Euler, M., & Jennings, B. T. (2023). The impact of leadership program formatting on perceived development within pharmacy cohorts. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 87(3). <https://doi.org/10.5688/ajpe9005>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Deloitte. (2021). 2022 Global Health Care Outlook: Are we finally seeing the long-promised transformation? *Deloitte*.
- Forbes Coaches Council. (2020). Running A Peer-To-Peer Coaching Group? 14 Ways To Keep Sessions On Track. *Forbes*.
- Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3). <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3448>

- Hidayat, A. R., Alifah, N., & Rodiansjah, A. A. (2023). Kontribusi Digitalisasi Bisnis Dalam Menyokong Pemulihan Ekonomi dan Mengurangi Tingkat Pengangguran di Indonesia. *Syntax Idea*, 5(9), 1259–1269.
- Ian Pollari, A. R. (2021). Pulse of Fintech H1 2021 – Global - KPMG Global. *KPMG*.
- Kolzow, D. R., Smith, C. C. C., Serrat, O., Dilie, H. M., Zeeshan, S., Ng, S. I., Ho, J. A., Jantan, A. H., Massey, J., Sulak, T., Sriram, R., Dennis, R. S., Bocarnea, M., Hai, T. N., Van, Q. N., Herbert, S. L., So-Jung Kim, Kyoung-Seok Kim, Y.-G. C., Guillaume, Dr. O., Honeycutt, Dr. A., ... Ingram, O. C. Jr. (2021). Unit 5 Theories of Leadership. *International Journal of Organizational Leadership*, 1(1).
- Murphy, P. M., & Lenardo, M. J. (2021). Ulrich Siebenlist (1951-2020). *Immunity*, 54(3). <https://doi.org/10.1016/j.immuni.2021.02.009>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widnyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5).
- Parsons, S. K., Keegan, T. H. M., Kirchhoff, A. C., Parsons, H. M., Yabroff, K. R., & Davies, S. J. (2023). Cost of Cancer in Adolescents and Young Adults in the United States: Results of the 2021 Report by Deloitte Access Economics, Commissioned by Teen Cancer America. *Journal of Clinical Oncology*, 41(17). <https://doi.org/10.1200/JCO.22.01985>
- Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2016). Implementasi Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)* Studi kasus pada Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *Proceeding Konferensi Nasional Riset Manajemen X*.
- Saharani, Dinar & Hidayat, R. (2023). Implementasi Competitive Strategy Meningkatkan Mutu dan Adaptasi Lembaga Pendidikan. *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science*, 1(5).
- Sezer, B. (2020). Capgemini's World Payments Report 2020: Will COVID-19 spark the end of cash payments? *Capgemini*.
- Suherlan, H. (2016). Implementasi Manajemen Strategik Pendidikan Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Melalui Aliansi Strategis. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(1).
- Sull, D., Sull, C., & Bersin, J. (2020). Five Ways Leaders Can Support Remote Work. In *MIT Sloan Management Review* (Vol. 61, Issue 4).
- Sypniewska, B., Baran, M., & Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(3). <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>
- World Economic Forum. (2020). Plastics, the Circular Economy and Global Trade. *World Economic Forum*, July.

Copyright holders:

Amelia (2024)

First publication right:

Hawalah - Kajian Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Bisnis



This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)