JIUBJ

Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(1), Februari 2022, 42-45
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v22i1.2007

Implementasi Teknologi Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Korporasi

Kepler Sinaga
Universitas HKBP Nommensen
Correspondence email: sinaga.kepler63@gmail.com

Abstrak. Perubahan teknologi yang sangat cepat telah mempengaruhi bisnis secara tak terhitung, kekuatan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan tingkat teknologi yang diterapkan demi efisiensi, memiliki "teknologi" (teknologi dan inovasi) adalah salah satu kunci untuk peningkatan sumber daya manusia. Tentunya hal tersebut merupakan faktor tunggal yang penting bagi manajemen sumber daya manusia karena suatu organisasi harus mampu mengidentifikasi peningkatan sumber daya manusianya. Jadi, tujuan utama dari makalah ini adalah untuk menganalisis pengaruh teknologi saat ini pada proses SDM, mempertimbangkan literatur yang ada tentang topik tersebut, dan mendiskusikan keuntungan dan efisiensi. Dalam skenario ini, ada kebutuhan untuk mengidentifikasi secara jelas sebuah teknologi untuk pengelolaan sumber daya manusia yang efisien yang mampu meningkatkan keterampilan karyawan. Sejumlah bidang utama dampak teknologi pada pengembangan sumber daya manusia yang dibahas untuk mendapatkan pengembangan sumber daya manusia yang inovatif.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia; Pengembangan; Teknologi; Peningkatan

Abstract. *Rapid changes in human technology affect countless businesses, the strength of a company can be measured by the level of technology applied for efficiency, owning "technology" (technology and innovation) is one of the keys to increasing resources. Ensuring this is a single factor that is important for human resource management because an organization must be able to identify improvements in its human resources. So, the main objective of this paper is to analyze the influence of current technology on HR processes, consider the existing literature on the topic, and its advantages and efficiency. In this scenario, there is a need to clearly identify a technology for efficient human resource management that is capable of enhancing employee skills. Many of the main areas of impact of technology on human resource development are discussed in order to obtain innovative human resource development.*

keywords*: human resources; development; technology; enhancement*

PENDAHULUAN

Saat ini, sebagian besar organisasi menghadapi sejumlah tantangan: globalisasi yang semakin intensif, peningkatan persaingan pasar, perubahan demografi tenaga kerja, teknologi dan e-bisnis yang berubah dengan cepat, hanya untuk beberapa nama. Dari jumlah tersebut, teknologi mungkin telah membuat pengaruh paling besar pada aktivitas organisasi. Penelitian Carroll (2010) yang merangkum, "teknologi telah lebih jauh mengubah langkah di mana tidak sedikit perusahaannya menjalani bisnis, memaksa perkembangan paradigma agar manajemennya sudah memperoleh pendekatan baru maupun inovatif upaya menjalankan bisnis melalui pelanggannya, karyawan. Maupun pemangku kepentingan lainnya." Secara kategoris, dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi organisasi dengan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian teknologi individu memiliki implikasi yang signifikan. Selain itu, ini memberikan kesempatan yang menarik bagi HRD, juga menghadirkan tantangan sulit bagi profesional HRD dalam promosi individu dan pembelajaran organisasi dan peningkatan kinerja Sebagai contoh, hampir satu dekade yang lalu, Hronec (1993) memproyeksikan bahwa peran informasi, dalam mengelola dan mengevaluasi inisiatif yang terkait dengan HRD, lebih signifikan dari sebelumnya. Akibatnya, penerapan intervensi dan alat HRD yang berhasil menjadi semakin bergantung pada penggunaan teknologi (McWhorter & Bennett, 2010). Terlepas dari pengakuan luas tentang pentingnya teknologi bagi organisasi, hanya ada sedikit penelitian sistematis tentang dampaknya terhadap praktik HRD. Lebih jauh lagi, diskusi tentang implementasi teknologi di HRD, meskipun tidak kosong di lapangan, belum cukup ditekankan. Akibatnya, bagaimana organisasi mengintegrasikan teknologi ke dalam proses kerja mereka masih belum jelas.

Praktik HRM secara substansial bisa mengembangkan modal intelektual maupun tingkat perusahaan agar berinovasi. Memang, perekrutan dan seleksi, pelatihannya maupun pengembangannya, dan evaluasi kinerja maupun kompensasinya yaitu semua penentuan utamanya dari sikap maupun efektivitasnya organisasi (Bowen & Ostroff, 2004; Delaney & Huselid, 1996). Senada dengan Minbaeva (2013) dan Minbaeva et al. (2009), kami berpendapat bahwa untuk mendapatkan HRM yang inovatif, manajer harus menyesuaikan praktik HRM tradisional menjadi yang modern. Untuk memastikan bahwa teknologi berdampak pada pengembangan sumber daya manusia, kita perlu memastikan bahwa teknologi merupakan salah satu

faktor kunci sumber daya manusia. Seperti yang kami analisis, Ada beberapa faktor kunci yang memiliki dampak besar pada pengembangan Sumber Daya Manusia. Salah satu modul yang dimuat dalam buku berjudul "Panduan Instruktur Manajemen Sumber Daya Manusia" merangkum faktor-faktor kunci pengembangan sumber daya manusia yang meliputi: (1) Teknologi: yang telah, dan akan terus berdampak signifikan dalam metodologi mendefinisikan pekerjaan? Hal ini juga menantang tenaga kerja untuk mengikuti perkembangan signifikan sementara organisasi memutuskan perubahan mana yang layak untuk diadopsi; dan (2) Globalisasi: karena perusahaan mempertimbangkan untuk bekerja atau melakukan pengeluaran ke pasar luar negeri, dan mempunyai pegawai yang kerja di tempat yang tidak sama. Demografi: seiring dengan bertambahnya usia tenaga kerja dan memasuki masa pensiun, dan kumpulan bakat yang tersedia menjadi lebih kecil. Apa yang dibutuhkan pekerja yang lebih tua untuk bertahan hidup? Apa yang dicari pekerja muda dalam pekerjaan?

Untuk mendapatkan manajemen tenaga kerja yang inovatif seperti yang ada saat ini, ada perhatian yang signifikan pada pelatihan dan pengembangan. Pengembangan (proses jangka panjang yang memfasilitasi pemikiran strategis) memanfaatkan pengalaman dan bertujuan untuk mencapai tujuan. Pelatihan diberikan secara khusus untuk mengubah perilaku atau sikap agar dapat memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu. Berdasarkan salah satu artikel yang dimuat di smallbusiness.com, disimpulkan bahwa "Teknologi baru membawa persyaratan keterampilan baru, sehingga perusahaan harus selalu menyadari Kemahiran dan kebutuhan pelatihan ketika merencanakan sumber daya manusia. Itulah sebabnya manajer SDM harus menyadari peralatan atau pengetahuan baru yang dibutuhkan sehingga mereka dapat membangun keterampilan yang dibutuhkan, dan kemungkinan besar peningkatan gaji, ke dalam rencana".

METODE

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode deskriptif dalah dengan cara mengumpulkan, menganalisis, membuat gamba-ran dan mempersingkat segala kondisi dan situasi dari data yang telah terkumpul. Kajian ini mencoba melihat realitas atau permasalahan dengan teori motivasi Frederick Herzberg. Penelitian ini yaitu penelitian kualitatif reflektif melalui pendekatan studi Pustaka. Data-data diambil dari bermacam sumber contohnya buku, jurnal, ataupun lain. Analisis data yang dilalui agar terjawabnya permasalahan yang ada pada penelitian ini adalah reduksi data, yang selanjutnya dianalisis berdasarkan teori teori yang dipilih pada penelitian ini maupun disajikan dalam bentuk narasi ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kontribusi Teknologi

Sebagai salah satu faktor kunci pengembangan sumber daya manusia, dalam bab ini kami ingin mendefinisikannya lebih lanjut dengan menganalisis dampak teknologi terhadap perkembangan karyawan. Prof Rajesh Kumar VNS Institute of Management, Bhopal (MP) dalam jurnalnya yang berjudul Dampak Teknologi Sumber Daya Manusia telah menyimpulkan bahwa "Lingkungan Global, siklus produk pendek berbasis teknologi, pertumbuhan pasar telah mengarahkan organisasi untuk menyesuaikan fungsi manajemen sumber daya manusia. Organisasi harus meninjau lingkungan eksternal dan internal secara terus menerus dan menerapkan perubahan. Hal ini diperlukan untuk berorientasi pada pertumbuhan dan kompetitif. Organisasi tersebut tidak dapat bertahan jika tidak menjaga sumber daya manusia sepenuhnya terlatih dan kader manajemen dikembangkan." Untuk dampak yang lebih spesifik, tabel di bawah ini merangkum dampak positif dan negatif terhadap manajemen sumber daya manusia ketika teknologi diterapkan. Broderick dan Boudreau (1992) menyatakan bahwa teknologi dapat dengan demikian membebaskan beberapa waktu untuk mengejar pekerjaan yang lebih produktif. Mereka juga menyarankan akan ada lebih banyak waktu untuk masalah inovasi dan kualitas. Akibatnya, perusahaan akan menstandarisasi sistem SDM mereka dan menggunakan layanan SDM bersama yang akan memberi mereka keunggulan kompetitif (Hendrickson, 2003). Tabel 1. Dampak Teknologi yang Diadopsi pada HRM Hendrickson (2003); Ruel dkk (2004); Sushi (2008); Parry, Tyson, (2007). Dampak Negatif pada HRM Dampak Positif pada HRM Biaya Awal Penghematan Jangka Panjang Pengurangan Jumlah Karyawan Peran Strategis – Departemen Baru Perlindungan Data Dikompromikan Penghematan Waktu Outsourcing Peningkatan Tanggung Jawab Kualitas Digeser ke Manajer Lini/Karyawan Standardisasi Kabur Keseimbangan Kerja/Hidup Peningkatan Kinerja Inkompetensi Teknologi Kedua Life HRM. Saat ini, teknologi telah berkembang melampaui persepsi siapa pun. Teknologi sedang diterapkan untuk mengurangi jarak, memetakan di mana saja di bumi, mengeksplorasi banyak masalah dan menghasilkan produk dan layanan yang memberikan waktu luang kepada orang-orang dan sebagainya.

Demikian pula, Teknologi juga memiliki kontribusi untuk berinovasi mengembangkan sumber daya manusia seperti poin-poin yang diberikan di bawah ini: - Pekerjaan telah ditingkatkan sebagai peningkatan tingkat intelektual sekarang diperlukan untuk menangani sebagian besar pekerjaan pemukul untuk ditangani oleh tidak terampil atau semi -tenaga kerja yang terampil. - Pekerjaan yang sangat teknis telah menghasilkan perpindahan orang kecuali mereka mengikuti perkembangan teknologi. - Bagi karyawan tersebut, yang mempelajari dan membiasakan diri dengan teknologi baru, pekerjaan itu akan menantang dan bermanfaat. Kelas pekerja, pada umumnya, akan memperoleh

keuntungan melalui peningkatan produktivitas, penurunan harga, dan peningkatan upah riil - semuanya merupakan produk teknologi baru. - Teknologi telah menghubungkan pengembangan dan promosi hubungan manusia. Pengenalan kerja tim, tim kontrol kualitas adalah hasil dari antarmuka teknologi-manusia. - Pemegang pekerjaan telah menjadi profesional inti yang sangat berpengetahuan dan keras. Organisasi telah menjadi "tekno-struktur" yang memiliki kombinasi ideal antara ilmuwan, teknokrat, dan spesialis manajemen.

Implemetasi Teknologi Untuk Pengembangan SDM

Dandiah HR Consultant (2017) menawarkan program berbasis teknologi untuk mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan pemilik Dandiah HR Consultant bernama Dandi, program yang ditawarkan oleh konsultan mampu menggambarkan secara detail informasi dari setiap pekerja seperti evaluasi kinerja, kekuatan, kelemahan, track record. dan seterusnya. Selain itu, sebuah program juga dapat mendukung pengambilan keputusan. Misalnya, dengan memperoleh informasi tentang kelemahan seorang karyawan, organisasi dapat memutuskan untuk memberikan pelatihan untuk mengurangi kelemahan semacam itu. Saat ini Astra International sebagai salah satu klien sedang menerapkan program tersebut dan membantu perusahaan untuk mendapatkan efisiensi dalam pengembangan SDM dan juga manajemen dengan mengimplementasikan fitur-fitur program. Teknologi memiliki efek positif pada operasi internal organisasi, tetapi juga mengubah cara kerja manajemennya sumber daya manusia. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) memungkinkan profesional HRM untuk memfasilitasi rencana sumber daya manusia dengan lebih baik, membuat keputusan lebih cepat, mendefinisikan pekerjaan dengan jelas, mengevaluasi kinerja, dan memberikan manfaat hemat biaya yang diinginkan karyawan. Demikian juga, ini membantu memperkuat komunikasi dengan komunitas eksternal dan karyawan. Teknologi juga secara dramatis mengubah cara manajer sumber daya manusia mengarahkan, melatih, dan mengembangkan karyawan serta membantu mereka mengelola karier mereka. Teknologi telekonferensi memungkinkan karyawan untuk melatih dan berkolaborasi dalam kelompok terlepas dari lokasi mereka. Namun, terlepas dari bukti meningkatnya penggunaan teknologi terkait Sumber Daya Manusia oleh masing-masing perusahaan, hanya ada sedikit pengembangan teori di bidang ini dan akademisi telah gagal memberikan dampak Teknologi Informasi pada Sumber Daya Manusia dalam organisasi dari berbagai sektor perhatian yang layak (Shiri, 2012).

SIMPULAN

Secara khusus, teknologi SDM yang diterapkan oleh sebagian besar organisasi yaitu Human Resource Information System (HRIS) yang mampu mengotomatisasi dan mengalihkan fungsi administrasi dan kepatuhan rutin secara tradisional dan dapat memfasilitasi outsourcing Sumber Daya Manusia. Dengan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang tepat, staf Sumber Daya Manusia memungkinkan karyawan untuk melakukan pembaruan manfaat mereka sendiri dan mengatasi perubahan, sehingga membebaskan staf Sumber Daya Manusia untuk fungsi yang lebih strategis. Selain itu, data yang diperlukan untuk manajemen karyawan, pengembangan pengetahuan, pertumbuhan dan pengembangan karir, dan perlakuan yang sama difasilitasi. Para manajer dapat mengakses informasi yang mereka butuhkan untuk secara legal, etis, dan efektif mendukung keberhasilan karyawan pelapor mereka. Manfaat lain dari penggunaan Teknologi Informasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia sebagaimana dikemukakan oleh banyak ahli adalah membebaskan staf Sumber Daya Manusia dalam organisasi dari peran perantara, sehingga memungkinkan mereka untuk berkonsentrasi pada perencanaan strategis dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia. Caudron (2003), juga telah mengamati bahwa Teknologi Informasi dapat mengotomatisasi tugas-tugas rutin lainnya seperti pemrosesan penggajian, administrasi tunjangan, dan kegiatan transaksional, sehingga profesional Sumber Daya Manusia bebas untuk fokus pada hal-hal yang lebih strategis seperti meningkatkan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

Barboza, P. S., Bennett, A., Lignot, J. H., Mackie, R. I., McWhorter, T. J., Secor, S. M., ... & Wang, T., 2010. Digestive challenges for vertebrate animals: microbial diversity, cardiorespiratory coupling, and dietary specialization. *Physiological and Biochemical Zoology*, *83*(5), 764-774.

Bowen, D. E., & Ostroff, C., 2004. Understanding HRM-firm performance linkages: The role of the'strength' of the HRM system. *Academy of Management Review*, 29(2), 203–221

Broderick, R and Boudreau, J. W., 1992. Human Resource Management, Information Technology, and the Competitive Edge. *The Executive*, 6(2) 13. ISSN 1938-9779.

Carroll, J. L., 2010. *A bayesian decision theoretical approach to supervised learning, selective sampling, and empirical function optimization*. Brigham Young University.

Caudron, S., 2003. *CLO Accountability*. *T+ D*, *57*(2), 36-46.

Dandi, S. CEO of Dandiah HR Consultant (personal communication,. 2017, Dillon, *Shelagh. Factors Affecting Human Resource Plans*. Retrived from http://smallbusiness.chron.com/factors-affecting-human-resource-plans-61165.html Factors affectting Human Resource

Delaney, J. T., & Huselid, M. A., 1996. The impact of human resource management practices on

perceptions of organizational performance. *Academy of Management journal*, *39*(4), 949-969.

Hendrickson, A., 2003. Human Resource Information Systems: Backbone Technology of Contemporary Human Resources. *Journal of Labour Research*, 24(3), 391–392. ISSN 00237000.Human Resource Management.

Hronec, M., Cvengrošová, Z., & Kizlink, J., 1993. Competitive oxidation of alcohols in aqueous phase using Pd/C catalyst. *Journal of molecular catalysis*, *83*(1-2), 75-82.

Minbaeva, D., 2013. Strategic HRM in building micro-foundations of organizational knowledge-based performance. *Human Resource Management Review*,23(4), 378–390.

Minbaeva, D., Foss, N., & Snell, S., 2009. Guest editors' introduction: Bringing the knowledge perspective into HRM. *Human Resource Management*, 48(4), 477–483.

Parry, E and Tyson, S., 2007. *Technology in HRM: The Means to Become a Strategic Business Partner*? In: Storey, J.: Human Resource Management: A Critical Text. 3rd edition. London: Thomson Learning, 242.

Ruel, H. Bondarouk, T. Looise, L., 2004. E-HRM: Innovation or Irritation: An Explorative Empirical Study in Five Large Companies on Web Based HRM. *Management Revue*, 15(3), 367– 378.

Shiri, S., 2012. Effectiveness of Human Resource Information System on HR Functions of the organization: a cross sectional study. *US-China Education Review, 9*, 830-839.

Sushi, H., 2008. Out of This World. In: People Management. ISSN 1358-6297. *The Role of Technology in Human Resource Development.*