

OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL

Oleh:

Anis Nur Mahmudah¹

Yuliana Dewi²

Iriani Ismail³

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: dewi.queen2307@gmail.com

Abstract. This article discusses optimizing the function of human resource management (HR) in improving employee performance in the digital era. With rapid technological advances, companies are faced with the need to adapt HR management functions to be more efficient and effective. This research aims to explore how digital technology can be integrated into HR management processes, as well as its impact on improving employee performance. Through a qualitative approach, data was collected through in-depth interviews, focus group discussions, and case studies on companies that have successfully implemented digital technology in their HR management. The research results show that the application of technology, such as cloud-based HR management systems, online recruitment platforms, and virtual-based training tools, provides significant benefits in increasing administrative efficiency, speeding up the recruitment process, and improving training quality. Digital technology also enables real-time performance monitoring and supports better collaboration and communication between employees. However, challenges such as resistance to change, data security, and the need for integration with organizational culture must be overcome to ensure successful technology implementation. These findings emphasize the importance of training, effective communication, and data security policies in facilitating technology adoption.

Received November 20, 2024; Revised November 29, 2024; December 02, 2024

*Corresponding author: dewi.queen2307@gmail.com

OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL

Continuous evaluation and adjustment of technology use is also necessary to achieve optimal results. This article provides practical guidance for companies in utilizing digital technology to improve employee performance, as well as a valuable contribution to the literature in the fields of HR management and digital technology.

Keywords: Human Resource Management, Digital Technology, Employee Performance

Abstrak. Artikel ini membahas optimalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, perusahaan dihadapkan pada kebutuhan untuk mengadaptasi fungsi-fungsi manajemen SDM agar lebih efisien dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana teknologi digital dapat diintegrasikan ke dalam proses manajemen SDM, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Melalui pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus, dan studi kasus pada perusahaan yang telah berhasil menerapkan teknologi digital dalam manajemen SDM mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi, seperti sistem manajemen SDM berbasis cloud, platform rekrutmen online, dan alat pelatihan berbasis virtual, memberikan manfaat signifikan dalam meningkatkan efisiensi administrasi, mempercepat proses rekrutmen, dan meningkatkan kualitas pelatihan. Teknologi digital juga memungkinkan pemantauan kinerja secara real-time dan mendukung kolaborasi serta komunikasi yang lebih baik di antara karyawan. Namun, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, keamanan data, dan kebutuhan akan integrasi dengan budaya organisasi harus diatasi untuk memastikan implementasi teknologi yang sukses. Temuan ini menekankan pentingnya pelatihan, komunikasi yang efektif, dan kebijakan keamanan data dalam memfasilitasi adopsi teknologi. Evaluasi dan penyesuaian berkelanjutan terhadap penggunaan teknologi juga diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal. Artikel ini memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta kontribusi berharga bagi literatur di bidang manajemen SDM dan teknologi digital.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Teknologi Digital, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Di era digital yang terus berkembang pesat, transformasi dalam dunia kerja telah menjadi suatu keniscayaan. Perubahan ini didorong oleh kemajuan teknologi yang telah memengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk cara perusahaan mengelola sumber daya manusia (SDM). Perusahaan kini harus menghadapi tantangan baru dalam mengoptimalkan fungsi manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan di tengah lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompleks (Kristanti et al., 2023). Teknologi digital tidak hanya mengubah alat dan proses kerja, tetapi juga cara berpikir dan berinteraksi dalam organisasi.

Fungsi manajemen SDM memiliki peran krusial dalam memastikan perusahaan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang dibawa oleh teknologi. Manajemen SDM yang efektif dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi yang tepat untuk mengelola karyawan secara efisien dan produktif (Harmen et al., 2019). Namun, optimalisasi fungsi ini memerlukan pemahaman mendalam tentang teknologi serta kemampuan untuk mengintegrasikannya dengan praktik-praktik manajemen yang ada. Kegagalan dalam melakukan ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu aspek penting dari manajemen SDM di era digital adalah kemampuan untuk mengelola dan menganalisis data karyawan secara lebih efektif. Data yang dihasilkan dari berbagai aktivitas digital dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang perilaku, kinerja, dan kebutuhan karyawan (Putro, 2024). Dengan pemanfaatan teknologi big data dan analitik, perusahaan dapat mengidentifikasi pola-pola yang sebelumnya tidak terlihat, yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan proses manajemen, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga penilaian kinerja. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berbasis data, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Selain itu, era digital juga menuntut perusahaan untuk lebih fleksibel dalam mengelola tenaga kerjanya. Fleksibilitas ini mencakup penerapan model kerja jarak jauh (*remote working*), pengelolaan waktu kerja yang lebih fleksibel, dan pengembangan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif. Karyawan saat ini, terutama dari generasi milenial dan Gen Z, lebih menyukai kebebasan dalam mengatur waktu dan

OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL

tempat kerja mereka. Untuk itu, manajemen SDM harus mampu menyesuaikan diri dengan preferensi ini tanpa mengorbankan kinerja dan produktivitas perusahaan (Adenuddin Alwy, 2022).

Di sisi lain, optimalisasi fungsi manajemen SDM juga mencakup peningkatan keterampilan digital karyawan. Pelatihan dan pengembangan menjadi komponen yang sangat penting untuk memastikan karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk bekerja dalam lingkungan digital. Transformasi digital memerlukan karyawan yang tidak hanya mampu menggunakan teknologi baru, tetapi juga memiliki pemahaman tentang bagaimana teknologi tersebut dapat diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Kirana et al., 2023). Oleh karena itu, manajemen SDM harus fokus pada pengembangan keterampilan digital sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan.

Transformasi digital juga membawa tantangan dalam hal manajemen perubahan. Karyawan mungkin merasa cemas atau tidak siap menghadapi perubahan yang cepat, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, manajemen perubahan yang efektif menjadi penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat beradaptasi dengan baik terhadap transformasi digital. Ini melibatkan komunikasi yang jelas, pelatihan yang memadai, dan dukungan yang berkelanjutan dari manajemen. Selain aspek-aspek tersebut, era digital juga menimbulkan tantangan baru dalam hal keamanan data dan privasi karyawan (Kirana et al., 2023). Dengan semakin banyaknya data yang dikelola secara digital, risiko terhadap pelanggaran privasi dan keamanan data menjadi lebih tinggi. Manajemen SDM harus memastikan bahwa sistem keamanan yang digunakan dapat melindungi data karyawan dari ancaman siber. Ini memerlukan kebijakan yang kuat dalam manajemen data, serta pelatihan untuk karyawan mengenai pentingnya menjaga kerahasiaan informasi.

Di tengah perkembangan ini, perusahaan yang mampu mengoptimalkan fungsi manajemen SDM di era digital akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Dengan memanfaatkan teknologi untuk mendukung strategi SDM, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis secara keseluruhan (Salim et al., 2020). Namun, ini memerlukan komitmen yang kuat dari seluruh bagian organisasi untuk berinvestasi dalam teknologi, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana optimalisasi fungsi manajemen SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Fokusnya adalah pada strategi-strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk mengintegrasikan teknologi digital dalam manajemen SDM mereka. Dengan mengidentifikasi praktik-praktik terbaik dan tantangan yang ada, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan yang berguna bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan era digital. Dengan demikian, latar belakang ini menegaskan pentingnya optimalisasi fungsi manajemen SDM dalam menghadapi perubahan yang dibawa oleh era digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM, serta membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan strategi-strategi yang inovatif dan efektif di era digital.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah fungsi strategis yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja di sebuah organisasi. SDM mencakup berbagai aktivitas mulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja karyawan. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang berkualitas dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Sofyandi, 2008). Dengan pengelolaan yang efektif, SDM dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu fungsi utama dari manajemen SDM adalah perekrutan dan seleksi. Proses ini melibatkan penarikan kandidat potensial, penilaian mereka melalui wawancara dan tes, serta pemilihan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi (Harmen et al., 2019). Perekrutan yang baik tidak hanya memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga memperhatikan potensi jangka panjang kandidat untuk mendukung pertumbuhan perusahaan. Proses seleksi yang efektif memastikan bahwa karyawan yang dipilih memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai, yang berdampak langsung pada kinerja organisasi.

Selain perekrutan, manajemen SDM juga bertanggung jawab untuk pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan yang baik membantu karyawan untuk

OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL

mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Program pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mempersiapkan mereka untuk posisi yang lebih tinggi dalam organisasi (Fabiani Sofie & Sisca Eka Fitria, 2018). Dengan investasi dalam pelatihan dan pengembangan, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih banyak. Manajemen kinerja adalah aspek penting lain dari manajemen SDM. Ini melibatkan penetapan tujuan kinerja, pemantauan kemajuan, dan memberikan umpan balik kepada karyawan. Proses manajemen kinerja yang baik memastikan bahwa karyawan memahami ekspektasi mereka dan memiliki panduan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Evaluasi kinerja yang objektif dan konstruktif membantu karyawan dalam memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan tim.

Kompensasi dan manfaat adalah bagian integral dari manajemen SDM yang berfokus pada pengaturan paket remunerasi yang adil dan kompetitif. Ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya. Sistem compensasi yang baik tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga membantu perusahaan dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Penetapan kompensasi yang sesuai dengan standar industri dan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover (Achmad Pradana et al., 2023).

Manajemen SDM juga melibatkan pengelolaan hubungan karyawan. Ini termasuk menangani masalah yang muncul di tempat kerja, seperti konflik, ketidakpuasan, dan keluhan. Membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Program-program seperti komunikasi terbuka, mediasi konflik, dan kebijakan kesejahteraan karyawan dapat membantu dalam membangun dan memelihara hubungan yang positif di tempat kerja. Di era digital saat ini, teknologi memainkan peran semakin penting dalam manajemen SDM (Amarullah et al., 2023). Sistem manajemen SDM berbasis teknologi memungkinkan perusahaan untuk mengelola data karyawan dengan lebih efisien, melaksanakan proses rekrutmen dan pelatihan secara online, serta memantau kinerja karyawan secara real-time. Teknologi membantu mengotomatisasi banyak aspek dari manajemen SDM, meningkatkan efisiensi, dan memungkinkan manajer SDM untuk

fokus pada strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif. Dengan memanfaatkan teknologi, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Era Digital dan Transformasi SDM

Era digital merujuk pada periode di mana teknologi informasi dan komunikasi berkembang dengan sangat pesat, mengubah cara individu dan organisasi berinteraksi, bekerja, dan beroperasi. Di era ini, teknologi digital seperti internet, big data, kecerdasan buatan (AI), dan cloud computing telah mengubah hampir setiap aspek kehidupan manusia, termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Perusahaan di seluruh dunia kini dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan ini agar tetap kompetitif dan relevan di pasar yang terus berubah. Transformasi digital telah membuka peluang baru untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan pengelolaan SDM, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan fleksibel (Wijaya, 2023).

Transformasi SDM di era digital melibatkan penerapan teknologi digital dalam berbagai fungsi SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga manajemen kinerja. Misalnya, penggunaan platform rekrutmen online dan sistem manajemen kinerja berbasis data telah menjadi standar di banyak organisasi. Teknologi digital memungkinkan perusahaan untuk melakukan rekrutmen yang lebih luas dan lebih efisien, serta memantau kinerja karyawan secara real-time (Kirana et al., 2023). Selain itu, pelatihan karyawan kini dapat dilakukan secara online melalui e-learning, yang tidak hanya lebih fleksibel tetapi juga dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu. Semua ini membantu perusahaan dalam mengelola tenaga kerja mereka dengan lebih baik, memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat.

Namun, transformasi SDM di era digital juga menghadirkan tantangan yang signifikan. Salah satu tantangan utama adalah manajemen perubahan, di mana perusahaan harus memastikan bahwa karyawan dapat beradaptasi dengan teknologi baru dan proses kerja yang berubah (Salim et al., 2020). Banyak karyawan mungkin merasa cemas atau tidak siap menghadapi perubahan ini, yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memberikan dukungan yang memadai,

OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL

termasuk pelatihan, komunikasi yang efektif, dan pendekatan yang berfokus pada kebutuhan karyawan. Selain itu, transformasi digital juga menimbulkan isu-isu terkait privasi dan keamanan data, mengingat semakin banyaknya informasi pribadi karyawan yang dikelola secara digital. Perusahaan harus mengimplementasikan kebijakan dan teknologi yang dapat melindungi data karyawan dari ancaman siber.

Dalam jangka panjang, transformasi SDM di era digital dapat memberikan manfaat besar bagi perusahaan dan karyawan. Dengan penerapan teknologi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi, sementara karyawan dapat menikmati lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan mendukung perkembangan karier mereka (Pratiwi & Ali, 2023). Era digital juga memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif terhadap perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan, dengan memanfaatkan data dan analitik untuk membuat keputusan yang lebih baik. Transformasi ini, jika dikelola dengan baik, dapat menjadi katalis bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, menciptakan nilai tambah bagi perusahaan dan karyawan di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Optimalisasi Fungsi Manajemen SDM di Era Digital

Optimalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital memerlukan pemanfaatan teknologi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses SDM. Teknologi digital memungkinkan perusahaan untuk mengelola data karyawan secara lebih terstruktur dan terintegrasi melalui sistem manajemen SDM berbasis cloud (Harmen et al., 2019). Sistem ini mempermudah pengolahan data seperti absensi, gaji, dan administrasi karyawan, serta menyediakan akses yang cepat dan akurat kepada informasi penting. Dengan adanya sistem ini, beban administratif yang sebelumnya menyita waktu dan tenaga dapat dikurangi, memungkinkan tim SDM untuk fokus pada tugas-tugas strategis yang lebih berorientasi pada pengembangan karyawan dan perencanaan tenaga kerja.

Selain itu, teknologi digital juga memainkan peran penting dalam proses rekrutmen dan seleksi. *Platform* rekrutmen online dan alat analisis berbasis kecerdasan buatan (AI) memungkinkan perusahaan untuk menjangkau lebih banyak calon pelamar dan melakukan penyaringan secara lebih objektif. Alat ini dapat menganalisis resume dan profil kandidat dengan cepat, mengidentifikasi kesesuaian antara keterampilan kandidat

dengan kebutuhan perusahaan (Fabiani Sofie & Sisca Eka Fitria, 2018). Hal ini tidak hanya mempercepat proses rekrutmen tetapi juga meningkatkan kualitas kandidat yang terpilih, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan juga mengalami transformasi signifikan dengan adanya teknologi digital. Platform e-learning dan program pelatihan berbasis virtual memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pelatihan kapan saja dan dari mana saja (Rita, 2023). Fleksibilitas ini sangat membantu dalam pengembangan keterampilan tanpa mengganggu jadwal kerja karyawan. Selain itu, teknologi ini memungkinkan penyampaian materi pelatihan yang lebih interaktif dan disesuaikan dengan kebutuhan individu, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan berdampak langsung pada peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan.

Sistem manajemen kinerja berbasis digital juga memberikan manfaat besar dalam pengelolaan kinerja karyawan. Alat pemantauan kinerja real-time dan umpan balik otomatis memungkinkan manajer untuk memantau kemajuan karyawan secara langsung dan memberikan dukungan yang diperlukan dengan cepat (Adenuddin Alwy, 2022). Sistem ini meningkatkan transparansi dalam penilaian kinerja dan memungkinkan karyawan untuk menerima umpan balik yang konstruktif secara lebih teratur. Dengan adanya umpan balik yang cepat dan akurat, karyawan dapat melakukan penyesuaian pada kinerja mereka dan meningkatkan hasil kerja mereka secara berkelanjutan.

Namun, optimalisasi fungsi manajemen SDM di era digital juga menghadapi beberapa tantangan. Salah satunya adalah resistensi terhadap perubahan, baik dari karyawan maupun manajer, yang mungkin merasa tidak nyaman dengan penggunaan teknologi baru. Selain itu, masalah keamanan data dan privasi juga menjadi perhatian utama. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa implementasi teknologi diikuti dengan pelatihan yang memadai, komunikasi yang jelas mengenai manfaat dan cara penggunaan teknologi, serta penerapan kebijakan keamanan data yang ketat untuk melindungi informasi karyawan.

Optimalisasi fungsi manajemen SDM di era digital memerlukan pendekatan yang holistik dan strategis. Perusahaan harus mengintegrasikan teknologi dengan proses dan budaya organisasi yang ada, memastikan bahwa teknologi yang digunakan mendukung tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan. Dengan cara

OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL

ini, teknologi digital dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai efisiensi operasional dan keunggulan kompetitif dalam manajemen SDM (Wahyudi et al., 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa efektif seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan inisiatif (Wijaya, 2023). Kinerja yang baik tidak hanya didorong oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, manajemen kinerja menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, mulai dari faktor internal seperti keterampilan, pengalaman, dan sikap kerja, hingga faktor eksternal seperti budaya organisasi, dukungan manajerial, dan kebijakan perusahaan. Motivasi adalah salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja, di mana karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi (Putro, 2024). Motivasi ini bisa berasal dari berbagai sumber, termasuk insentif finansial, pengakuan, dan kesempatan untuk pengembangan karier. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh seberapa baik mereka memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi, serta seberapa jelas tujuan yang harus dicapai.

Penilaian kinerja karyawan merupakan proses penting dalam manajemen kinerja, yang bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap organisasi. Penilaian ini biasanya dilakukan secara berkala dan melibatkan berbagai metode, seperti penilaian 360 derajat, penilaian berbasis tujuan (*objective-based assessment*), dan penilaian kinerja berbasis kompetensi. Hasil dari penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan, termasuk menentukan promosi, kenaikan gaji, pengembangan karier, dan identifikasi kebutuhan pelatihan (Salim et al., 2020). Penilaian kinerja yang efektif harus objektif, transparan, dan didukung oleh data yang akurat untuk memastikan keadilan dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM.

Di era digital, pengelolaan dan peningkatan kinerja karyawan semakin dipermudah dengan adanya teknologi dan analitik. Perusahaan dapat menggunakan alat-

alat digital seperti perangkat lunak manajemen kinerja untuk memantau dan menganalisis kinerja karyawan secara real-time, memberikan umpan balik yang lebih cepat dan relevan, serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan (Fajriyani et al., 2023). Teknologi ini juga memungkinkan personalisasi pengembangan karyawan, di mana rencana pengembangan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan aspirasi individu. Dengan demikian, pengelolaan kinerja karyawan di era digital dapat menjadi lebih proaktif dan berbasis data, membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan strategisnya.

Peran Teknologi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawam

Teknologi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di era digital saat ini. Salah satu kontribusi utama teknologi adalah dalam hal automasi proses administratif. Sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis cloud memungkinkan perusahaan untuk mengelola berbagai tugas administratif dengan lebih efisien, seperti pengolahan data absensi, penggajian, dan administrasi karyawan (Adenuddin Alwy, 2022). Dengan mengotomatisasi tugas-tugas ini, teknologi mengurangi waktu dan tenaga yang diperlukan untuk pekerjaan administratif, memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada tugas-tugas strategis yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Teknologi juga memainkan peran penting dalam proses rekrutmen dan seleksi. Platform rekrutmen online dan alat analisis berbasis kecerdasan buatan (AI) memudahkan perusahaan untuk menjangkau lebih banyak calon pelamar dan menyaring mereka dengan lebih efektif (Putro, 2024). Alat-alat ini dapat menganalisis data kandidat, seperti resume dan profil online, untuk menemukan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan mempercepat dan menyederhanakan proses seleksi, teknologi membantu perusahaan dalam menemukan talenta terbaik yang dapat berkontribusi secara signifikan pada kinerja organisasi.

Dalam hal pelatihan dan pengembangan, teknologi juga memberikan dampak yang besar. *Platform e-learning* dan program pelatihan berbasis virtual memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pelatihan kapan saja dan dari mana saja. Fleksibilitas ini sangat penting untuk pengembangan keterampilan yang berkelanjutan, tanpa mengganggu jadwal kerja karyawan. Selain itu, teknologi memungkinkan penggunaan

OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL

metode pembelajaran yang lebih interaktif dan disesuaikan dengan kebutuhan individu, sehingga proses pelatihan menjadi lebih efektif dan dapat meningkatkan keterampilan serta kinerja karyawan (Rita, 2023).

Sistem manajemen kinerja berbasis digital menawarkan manfaat signifikan dalam hal pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan. Alat pemantauan kinerja real-time memungkinkan manajer untuk melacak kemajuan karyawan secara langsung dan memberikan umpan balik yang cepat (Achmad Pradana et al., 2023). Dengan adanya sistem ini, karyawan dapat menerima umpan balik konstruktif secara teratur, yang memungkinkan mereka untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan dan meningkatkan kinerja mereka. Transparansi dalam penilaian kinerja juga meningkat, sehingga karyawan lebih memahami ekspektasi dan tujuan yang harus dicapai.

Teknologi juga mendukung kolaborasi dan komunikasi yang lebih baik di dalam tim. Alat-alat seperti platform kolaborasi online dan aplikasi komunikasi instan memudahkan karyawan untuk bekerja sama secara efektif meskipun mereka berada di lokasi yang berbeda. Teknologi ini memungkinkan pertukaran informasi yang cepat, diskusi real-time, dan penyelesaian tugas secara bersama-sama, yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan kinerja tim secara keseluruhan. Selain itu, teknologi dapat membantu dalam manajemen kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Aplikasi kesehatan dan kebugaran, serta platform pemantauan kesehatan mental, memberikan dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk menjaga kesejahteraan mereka (Fajriyani et al., 2023). Kesehatan yang baik berhubungan langsung dengan kinerja yang lebih baik, dan dengan memanfaatkan teknologi untuk mendukung kesehatan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi absensi.

Teknologi juga berperan dalam pengambilan keputusan berbasis data. Alat analitik dan sistem pelaporan memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan dan menganalisis data terkait kinerja karyawan, tren produktivitas, dan efektivitas program SDM. Data ini memberikan wawasan yang berharga untuk pengambilan keputusan yang lebih informasional dan strategis, serta untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Dengan memanfaatkan data yang diperoleh, perusahaan dapat membuat kebijakan yang lebih tepat dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan

METODE PENELITIAN

Dalam artikel ini menggunakan metode kualitatif untuk mengeksplorasi bagaimana teknologi digital dapat mengoptimalkan fungsi manajemen SDM dan meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang bagaimana penerapan teknologi mempengaruhi berbagai aspek dalam manajemen SDM serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dari perspektif yang lebih personal dan kontekstual. Metode penelitian ini dimulai dengan wawancara mendalam yang dilakukan dengan berbagai pihak terkait, seperti manajer SDM, kepala departemen, dan karyawan dari perusahaan-perusahaan yang telah mengadopsi teknologi digital dalam proses manajemen SDM mereka. Wawancara ini dirancang untuk menggali pengalaman, persepsi, dan tantangan yang dihadapi oleh individu yang terlibat langsung dalam penggunaan teknologi. Pertanyaan wawancara akan mencakup topik-topik seperti bagaimana teknologi diintegrasikan dalam fungsi SDM, efek yang dirasakan terhadap kinerja karyawan, serta hambatan atau kesulitan yang mungkin timbul selama proses implementasi. Selain wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion*) juga akan dilaksanakan untuk mendapatkan pandangan yang lebih luas dari berbagai pihak dalam organisasi. Diskusi ini melibatkan sekelompok karyawan dan manajer yang berdiskusi secara terbuka tentang manfaat dan kekurangan teknologi dalam manajemen SDM serta dampaknya terhadap kinerja mereka. Melalui diskusi ini, peneliti dapat mengumpulkan informasi mengenai bagaimana teknologi digital mempengaruhi dinamika tim, komunikasi internal, dan kesejahteraan karyawan.

Untuk melengkapi data dari wawancara dan diskusi kelompok, penelitian ini juga akan melakukan studi kasus pada beberapa perusahaan yang dianggap berhasil dalam menerapkan teknologi digital dalam manajemen SDM mereka. Studi kasus ini akan mencakup analisis mendalam tentang bagaimana teknologi diterapkan, praktik-praktik terbaik yang digunakan, dan hasil yang dicapai. Data yang dikumpulkan akan membantu dalam memahami konteks spesifik dan strategi yang berhasil, serta memberikan contoh konkret tentang bagaimana teknologi dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Data yang diperoleh dari wawancara mendalam, diskusi kelompok, dan studi kasus akan dianalisis dengan pendekatan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari pengalaman dan persepsi para peserta. Hasil analisis ini akan

OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL

memberikan wawasan komprehensif mengenai optimalisasi fungsi manajemen SDM di era digital, serta rekomendasi praktis untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan teknologi yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menawarkan kontribusi berharga dalam pemahaman tentang pengelolaan SDM di lingkungan digital dan memberikan panduan yang bermanfaat bagi praktisi dan akademisi di bidang ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam artikel yang berjudul “Optimalisasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital,” hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital dalam manajemen SDM memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini mengidentifikasi berbagai cara di mana teknologi dapat mengoptimalkan fungsi-fungsi manajemen SDM dan bagaimana hal tersebut berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim. Hasil survei yang dilakukan menunjukkan bahwa penggunaan sistem manajemen SDM berbasis digital, seperti *Human Resource Information System* (HRIS), mempermudah pengelolaan data karyawan, absensi, dan penggajian. Dengan adanya sistem ini, proses administrasi yang sebelumnya memakan waktu lama kini dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan akurat. Karyawan melaporkan bahwa kemudahan akses informasi dan pengolahan data yang lebih efisien mengurangi beban administratif mereka, memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas-tugas strategis yang lebih penting. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Hasil wawancara mendalam juga mengungkapkan bahwa penerapan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi, seperti penggunaan platform rekrutmen online dan alat analisis kandidat berbasis AI, membantu perusahaan dalam menemukan kandidat yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk menjangkau lebih banyak calon pelamar, serta melakukan penyaringan dan penilaian yang lebih objektif. Manajer SDM melaporkan bahwa teknologi ini tidak hanya mempercepat proses rekrutmen tetapi juga meningkatkan kualitas kandidat yang diterima, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

Selain itu, data dari diskusi kelompok terfokus menunjukkan bahwa penerapan teknologi untuk pelatihan dan pengembangan, seperti platform e-learning dan program

pelatihan berbasis virtual, memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja. Karyawan merasa bahwa fleksibilitas ini sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan mereka tanpa mengganggu jadwal kerja mereka. Teknologi ini juga memungkinkan penyampaian materi pelatihan yang lebih interaktif dan disesuaikan dengan kebutuhan individu, yang berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan kinerja mereka. Studi kasus yang dilakukan pada beberapa perusahaan menunjukkan bahwa implementasi teknologi digital dalam manajemen kinerja, seperti sistem manajemen kinerja berbasis cloud dan alat pemantauan kinerja *real-time*, memberikan keuntungan besar dalam hal transparansi dan akuntabilitas. Karyawan dapat menerima umpan balik secara langsung dan melakukan penyesuaian pada kinerja mereka dengan cepat. Selain itu, teknologi ini memudahkan manajer untuk memantau kemajuan dan memberikan dukungan yang diperlukan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dalam penerapan teknologi dalam manajemen SDM. Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan dari karyawan dan manajer yang mungkin merasa tidak nyaman dengan penggunaan teknologi baru. Beberapa karyawan mengungkapkan kekhawatiran tentang keamanan data dan privasi, sementara manajer merasa perlu waktu untuk beradaptasi dengan sistem baru. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang memadai dan komunikasi yang efektif sangat penting untuk mengatasi tantangan ini dan memastikan adopsi teknologi yang sukses. Selanjutnya, hasil analisis tematik menunjukkan bahwa meskipun teknologi dapat meningkatkan efisiensi, keberhasilan penerapannya sangat bergantung pada integrasi yang baik dengan budaya organisasi dan proses kerja yang ada. Perusahaan yang berhasil dalam mengoptimalkan fungsi manajemen SDM menggunakan teknologi adalah mereka yang dapat menyesuaikan teknologi dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi mereka. Ini termasuk penyesuaian proses, penyediaan dukungan teknis, dan keterlibatan aktif dari semua pihak terkait dalam proses perubahan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa teknologi digital dapat memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara yang lebih efisien dan terukur. Penggunaan teknologi yang tepat dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan. Namun, penting untuk diingat bahwa teknologi hanyalah salah satu faktor dalam

OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL

manajemen SDM; faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan manajerial juga memainkan peran yang krusial. Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merencanakan dan mengimplementasikan teknologi dalam manajemen SDM mereka. Perusahaan perlu mempertimbangkan tidak hanya aspek teknis dari teknologi, tetapi juga bagaimana teknologi tersebut akan berinteraksi dengan proses kerja dan kebutuhan karyawan. Penyediaan pelatihan dan dukungan yang memadai serta komunikasi yang jelas tentang manfaat dan penggunaan teknologi dapat membantu memfasilitasi adopsi yang sukses dan mengurangi resistensi.

Di sisi lain, perusahaan harus tetap waspada terhadap potensi masalah privasi dan keamanan data yang dapat timbul dengan penggunaan teknologi digital. Implementasi kebijakan dan prosedur yang ketat terkait keamanan data serta pemantauan secara berkala dapat membantu meminimalkan risiko-risiko tersebut. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat memastikan bahwa teknologi digunakan secara efektif tanpa mengorbankan keamanan dan privasi karyawan. Hasil dari penelitian ini menyoroti pentingnya evaluasi dan penyesuaian berkelanjutan dalam penggunaan teknologi dalam manajemen SDM. Perusahaan harus secara teratur mengevaluasi efektivitas teknologi yang diterapkan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan untuk memastikan bahwa teknologi tersebut terus memenuhi kebutuhan organisasi dan karyawan. Evaluasi ini juga dapat membantu dalam mengidentifikasi peluang untuk perbaikan dan inovasi yang dapat lebih lanjut meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi fungsi manajemen SDM melalui penerapan teknologi digital dapat memberikan manfaat signifikan bagi perusahaan dan karyawan. Dengan memahami dan mengatasi tantangan yang ada serta menerapkan teknologi dengan bijaksana, perusahaan dapat memanfaatkan teknologi untuk mencapai keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) melalui penerapan teknologi digital memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Teknologi digital, seperti sistem manajemen

SDM berbasis cloud, alat analisis kandidat berbasis AI, dan *platform e-learning*, memungkinkan perusahaan untuk mengelola data SDM dengan lebih efisien, mempercepat proses rekrutmen, meningkatkan pelatihan dan pengembangan, serta memantau kinerja karyawan secara real-time. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi dalam penerapan teknologi, termasuk resistensi terhadap perubahan, kekhawatiran tentang keamanan data, dan perlunya integrasi yang baik dengan budaya organisasi. Keberhasilan implementasi teknologi sangat bergantung pada bagaimana teknologi tersebut disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, serta bagaimana dukungan teknis dan pelatihan disediakan untuk karyawan dan manajer. Penelitian ini menegaskan bahwa teknologi digital dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam manajemen SDM, tetapi harus diimplementasikan dengan strategi yang tepat untuk memastikan hasil yang optimal.

Saran

- Perusahaan disarankan untuk menyediakan pelatihan yang memadai bagi karyawan dan manajer dalam penggunaan teknologi baru. Pelatihan ini harus mencakup tidak hanya cara menggunakan sistem, tetapi juga manfaat dan dampak teknologi terhadap pekerjaan sehari-hari. Dukungan teknis yang berkelanjutan juga penting untuk membantu mengatasi masalah yang mungkin timbul selama implementasi.
- Komunikasi yang jelas dan terbuka mengenai perubahan yang diimplementasikan sangat penting untuk mengurangi resistensi. Perusahaan harus menjelaskan alasan di balik penggunaan teknologi baru dan bagaimana hal tersebut akan meningkatkan proses kerja serta kinerja karyawan. Melibatkan karyawan dalam proses perubahan dan mendengarkan masukan mereka juga dapat meningkatkan penerimaan teknologi.
- Perusahaan harus menerapkan kebijakan dan prosedur yang ketat terkait keamanan dan privasi data untuk melindungi informasi karyawan. Penggunaan teknologi digital harus disertai dengan langkah-langkah perlindungan data yang

OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL

komprehensif, serta memastikan bahwa sistem yang digunakan memenuhi standar keamanan yang berlaku.

- Untuk memastikan bahwa teknologi yang diterapkan tetap efektif, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem dan proses yang ada. Evaluasi ini harus mencakup analisis tentang seberapa baik teknologi memenuhi kebutuhan organisasi dan karyawan, serta identifikasi area yang memerlukan penyesuaian atau perbaikan.
- Teknologi harus diintegrasikan dengan budaya dan proses kerja yang ada di perusahaan. Perusahaan harus memastikan bahwa teknologi yang diterapkan mendukung tujuan strategis dan nilai-nilai organisasi, serta tidak mengganggu dinamika kerja yang sudah berjalan baik. Penyesuaian proses dan kebijakan mungkin diperlukan untuk menciptakan keselarasan antara teknologi dan budaya organisasi.

Dengan mengimplementasikan saran-saran tersebut, perusahaan dapat memanfaatkan teknologi digital secara lebih efektif dalam manajemen SDM, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai keunggulan kompetitif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi perusahaan dan kontribusi berharga bagi literatur di bidang manajemen SDM dan teknologi digital.

DAFTAR REFERENSI

- Achmad Pradana, R., Pitaloka, D., Laduni Rukmana, I., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development*, 2(09), 1806–1817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.583>
- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *SIBATIK JURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (Sinamu)*, 4, 479. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v4i1.7956>

- Fabiani Sofie, & Sisca Eka Fitria. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12. www.jurnal.uniga.ac.id
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Harmen, H., Agustini, F., Aprinawati, A., & Amanah, D. (2019). Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Beberapa Perusahaan Bumn Di Kota Medan. *Niagawan*, 8(3), 140. <https://doi.org/10.24114/niaga.v8i3.15572>
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (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. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmqr6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Pratiwi, N. P., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2), 1–10. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Putro, S. E. (2024). Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(3), 402–420. <https://doi.org/10.62207/fh29cd57>
- Rita, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Di Era Digital (Studi Di Lingkungan Pegawai Dprd Jawa Barat). *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(4), 316–325. <https://doi.org/10.32938/ie.v5i4.5516>
- Salim, E., Hendri, H., & Robianto, R. (2020). Strategi Pengembangan Usaha Dan Peningkatan Kinerja Dalam Menghadapi Era Digital Pada Umkm Café Tirtasari

OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL

- Kota Padang. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(1), 10.
<https://doi.org/10.31764/jmm.v4i1.1461>
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 148.
- Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111.
<https://doi.org/>
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *URNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES*, 13(1), 106–118.
<https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>