BAB 11

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka Penelitian Kuantitatif

Perkembangan teknologi digital telah menjadi pendorong utama terjadinya perubahan dalam dunia bisnis. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi memicu terjadinya revolusi peradaban global, terutama pada sektor industri yang berperan sebagai motor penggerak perekonomian dunia (Rahmadyah, Niken & Aslami, Nuri, 2022). Oleh karena itu, perusahaan visioner di era digital dituntut memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia sesuai dengan dinamika perkembangan zaman (Perdana, Aruiawan K., 2019).

Paradigma manajemen sumber daya manusia (SDM) juga mengalami perubahan signifikan. Pada era pra-digital, manajemen SDM lebih berfokus pada administrasi kepegawaian dan pengelolaan pekerjaan rutin. Namun, hadirnya era digital telah menggeser paradigma tersebut secara drastis. Saat ini, organisasi perlu memasukkan keterampilan digital sebagai salah satu komponen penting dalam kualifikasi karyawan, mengingat kinerja pegawai memiliki peran krusial dalam pencapaian tujuan organisasi (Novita, Tiara dkk., 2023).

Transformasi ini menuntut manajemen SDM yang lebih strategis dengan fokus pada pengembangan keterampilan berbasis teknologi. Salah satu dampak utama digitalisasi adalah pentingnya peningkatan keterampilan digital di kalangan tenaga kerja. Kompetensi seperti literasi teknologi, kemampuan analisis data, serta keterampilan dalam mengoperasikan perangkat digital kini menjadi kebutuhan mendasar di dunia kerja. Untuk itu, organisasi perlu menyediakan program

pelatihan dan pengembangan yang terarah agar karyawan mampu memenuhi tuntutan kompetensi di era digital.

Manajemen kepegawaian perlu diperbaiki dengan diawali penerapan pola rekrutmen yang tepat, sesuai peraturan yang berlaku serta berbasis kompetensi. Hal yang sama juga perlu diterapkan pada pengembangan pegawai, penilaian kinerja (PPK), pola karier, sistem penggajian, promosi atau demosi, hingga pemberhentian pegawai (Rohida, Leni, 2018). Perubahan ini menuntut komitmen dan konsistensi yang kuat dari organisasi.

Pendekatan manajemen SDM kini bergeser dari sekadar fungsi administratif menjadi lebih berorientasi pada pengembangan keterampilan. Sebagai contoh, penggunaan kecerdasan buatan (AI) dapat membantu perekrut lebih fokus pada aspek manusiawi dalam proses rekrutmen sekaligus meningkatkan pengalaman pelamar dengan menghemat waktu (Dolan, Ellen dkk., 2022). Pendekatan ini membuat organisasi mampu memetakan kebutuhan keterampilan secara lebih tepat serta menanggapi perkembangan teknologi dengan cara yang lebih adaptif. Namun, pengembangan keterampilan digital bukan tanpa hambatan. Kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan tuntutan teknologi menjadi tantangan signifikan, terlebih dengan pesatnya laju perkembangan teknologi. Oleh karena itu, manajer sumber daya manusia perlu berperan aktif dalam menjembatani kesenjangan ini agar organisasi dapat tetap kompetitif.

Pengembangan keterampilan digital dan kemampuan adaptasi tenaga kerja menjadi sangat penting. Penelitian lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi

sejauh mana peran perusahaan dalam mendukung proses ini (Dolan, Ellen dkk., 2022). Organisasi perlu berinvestasi pada program pelatihan berkelanjutan guna menutup kesenjangan keterampilan yang berpotensi menghambat kemampuan adaptasi dan menurunkan produktivitas. Upaya tersebut harus diselaraskan dengan tuntutan digitalisasi, seperti penguasaan pengetahuan bisnis, kompetensi SDM berbasis teknologi, kemampuan analisis, serta keterampilan pemodelan data (Alwy, M. Adenuddin SE., MM., 2022). Pemanfaatan teknologi dan analisis data juga telah merevolusi proses pengambilan keputusan dalam manajemen SDM. Organisasi kini dapat mengandalkan data untuk mendukung proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan perencanaan pengembangan karier, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih objektif dan berbasis informasi.

Selain itu, transformasi digital menuntut perubahan budaya organisasi. Perusahaan perlu menciptakan budaya yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Hal ini mencakup penyesuaian nilai-nilai perusahaan serta pola interaksi antar anggota tim. Dalam hal ini, manajemen SDM memegang peran penting sebagai fasilitator utama dalam mendorong perubahan budaya tersebut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian 1	Judul	Variabel	Hasil
1	Dita Zahra Aprillianti (2025)	Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas MSDM di Era Industri 4.0	**Independen (X1) Pengaruh transformasi Digital (X2) Efektifitas Independen (Y) Manajemen Sumber Daya Manusia**	Artikel ini membahas dampak transformasi digital pada MSDM, dengan fokus pada perubahan peran, pengembangan keterampilan digital, serta pemanfaatan teknologi untuk pengambilan keputusan yang lebih efektif dan efisien. Di era sebelumnya, MSDM berfokus pada aspek administratif, namun kini terdapat tuntutan untuk mengembangkan keterampilan digital bagi karyawan sebagai respons terhadap dinamika dunia kerja modern. Kompetensi digital menjadi esensial dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi. Transformasi ini memerlukan pendekatan berbasis kompetensi yang lebih adaptif untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi.

2	Angga Wahyudi (2023)	Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia	**Independen (X)** Transformasi Era Digital **Idependen (Y)** Manajemen Sumber Daya Manusia	Artikel ini menganalisis dampak transformasi digital pada SDM, dengan fokus pada perubahan paradigma, pengembangan keterampilan digital, dan penggunaan teknologi dalam pengambilan keputusan. Era pra-digital menekankan administrasi, sementara era digital menuntut perhatian pada keterampilan digital karyawan.
3	Novita Herlissha (2024)	Transformasi Digital dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusaahaan	**Independen (X)** Transformasi Digital **Indepeden (Y)** Praktik manajemen sumber daya manusia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan startup di Indonesia telah mengintegrasikan teknologi digital dalam praktik MSDM mereka, dengan tingkat adopsi tertinggi ditemukan pada sektor teknologi finansial dan e-commerce.
4	Hanung Eka Atmaja	Transformasi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Tantangan Dan Peluang (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia)	**Independen(X1)** Tantangan Transformasi Digital (X2) Peluang Transformasi Digital **Independen (Y)** Praktik MSDM / Efektivitas MSDM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan adalah resistensi terhadap perubahan, kurangnya keterampilan digital di antara karyawan, dan infrastruktur teknologi yang

				terbatas. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah peluang, seperti peningkatan efisiensi proses kerja, manajemen data karyawan yang lebih baik, dan peningkatan keterlibatan karyawan melalui platform digital
5	Sulastri Sulastri (2025)	Transformasi Digital Dalam Manajemen SDM Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Dan Kepuasan Pegawai	**Independen (X)** Transformasi Digital dalam Manajemen SDM **Dependen (Y)** Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap manajemen SDM, produktivitas pegawai dan kepuasan kerja pegawai,Penerapan teknologi dan pelatihan digital meningkatkan efisiensi kerja, yang berdampak positif pada kinerja organisasi dan pelayanan publik.

1. Persamaan

Seluruh penelitian tersebut memiliki fokus yang sama, yaitu mengkaji transformasi digital dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Keseluruhan studi juga menggunakan transformasi digital sebagai variabel bebas (X) dalam analisisnya. Selain itu, penelitian-penelitian tersebut sama-sama menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi, peningkatan kemampuan digital pegawai, serta penyesuaian

model kerja dengan perkembangan teknologi. Secara umum, penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital memberikan dampak positif terhadap efektivitas, produktivitas, maupu n kinerja pegawai.

2. Perbedaan

   Objek penelitian yang digunakan berbeda karena mayoritas penelitian sebelumnya tidak dilakukan pada instansi pemerintah. Fokus kajiannya lebih menitikberatkan pada tantangan dan peluang transformasi digital, bukan pada pengaruh langsung terhadap efektivitas manajemen SDM. Variabel terikat yang digunakan juga berbeda, yaitu kinerja dan kepuasan pegawai, bukan efektivitas manajemen SDM sebagaimana fokus penelitian saat ini. Selain itu, penelitian sebelumnya belum mengkaji implementasi digital pada sektor pemerintahan daerah dan tidak menyoroti konteks pelayanan publik di tingkat kecamatan. Sedangkan penelitian sekarang menekankan resistensi terhadap perubahan, dan belum maksimalnya sistem digital dalam pelayanan. Tujuan penelitian ini adalah mengukur hubungan dan pengaruh digitalisasi terhadap efektivitas manajemen SDM secara empiris, berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih berorientasi pada analisis dampak dan tantangan transformasi digital secara umum.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah dan praktis bagi pemerintah daerah tentang efektivitas manajemen SDM pada instansi kecamatan di Kota Malang akibat transformasi digital.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Transformasi Digital

2.2.1.1 Pengertian Transformasi Digital

Di era globalisasi dan teknologi yang terus berkembang pesat, transformasi digital telah menjadi istilah yang sering kita dengar. Transformasi digital merupakan proses perubahan fundamental dalam suatu organisasi atau bisnis dengan mengadopsi teknologi digital untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, dan memberikan nilai tambah kepada pelanggan. Proses ini mencakup integrasi teknologi, perubahan budaya organisasi, dan penerapan strategi bisnis yang inovatif.

Transformasi digital adalah proses perubahan fundamental dalam berbagai aspek suatu organisasi atau bisnis dengan memanfaatkan teknologi digital guna meningkatkan efisiensi, daya saing, dan memberikan nilai tambah kepada pelanggan. Transformasi ini mencakup penggunaan berbagai teknologi digital seperti kecerdasan buatan (AI), analitik data, komputasi awan, Internet of Things (IoT), dan teknologi lainnya untuk mengubah cara kerja, model bisnis, serta interaksi dengan pelanggan.

Pengertian transformasi digital juga mencakup perubahan budaya dan pola pikir di dalam organisasi. Proses transformasi ini mengajak seluruh elemen organisasi untuk beradaptasi dan mengadopsi perubahan yang dihadirkan oleh teknologi digital. Dengan adanya transformasi digital, organisasi berusaha untuk lebih efisien dalam mengelola data, mengoptimalkan proses bisnis, dan memberikan pengalaman pelanggan yang lebih baik.

Transformasi digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) kini menjadi salah satu aspek krusial dalam perkembangan organisasi modern, terutama di sektor startup yang tengah mengalami pertumbuhan pesat di Indonesia. Transformasi ini tidak sekadar melibatkan adopsi teknologi, tetapi juga mencerminkan perubahan mendalam dalam cara pengelolaan SDM yang mencakup dimensi strategis, operasional, dan budaya organisasi. Terdapat beberapa poin yang dapat dijadikan sebagai barometer kesuksesan sumber daya manusia di startup. Hal ini diungkapkan oleh (Jaya et al., 2017) dalam hasil risetnya menyatakan bahwa terdapat 5 faktor yang menjadi kesuksesan sebuah startup: Rekrutmen Sebanyak 75% mengatakan perekrutan yang tepat dapat menjadi cara untuk memperkuat tim. Sebelum merekrut anggota baru, penting untuk membayangkan seperti apa calon ideal yang dibutuhkan.

Tranformasi digital berpengaruh terhadap inovasi UMKM, berarti bahwa semakin tinggi tingkat pemanfaatan teknologi digital oleh UMKM, maka semakin besar pula peluang terciptanya inovasi baik pada produk, proses, maupun model bisnis yang dijalankan. Transformasi Digital berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja UMKM, hal ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi membantu UMKM dalam meningkatkan efisiensi operasional, memperluas pasar, serta memperbaiki kualitas layanan sehingga berdampak langsung pada peningkatan penjualan dan profitabilitas.Inovasi UMKM berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja UMKM. Dengan adanya inovasi, UMKM

mampu menciptakan nilai tambah yang dibutuhkan konsumen, menyesuaikan produk dengan tren pasar, serta meningkatkan daya saing di tengah kompetisi yang semakin ketat. Transformasi Digital berpengaruh terhadap Kinerja UMKM melalui Inovasi UMKM, transformasi digital mendorong lahirnya inovasi yang selanjutnya memperkuat kontribusi dalam meningkatkan kinerja UMKM secara menyeluruh.

Tujuan utama dari transformasi digital adalah menciptakan perubahan positif yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi di era digital yang terus berkembang. Transformasi digital juga memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan pasar dengan lebih cepat, meningkatkan kualitas produk dan layanan, serta memahami kebutuhan pelanggan secara lebih mendalam melalui analisis data.

Dengan berbagai potensi keuntungan yang ditawarkan, transformasi digital telah menjadi hal yang krusial bagi organisasi di berbagai industri dan sektor. Tantangan utamanya adalah menghadapi perubahan secara holistik dan memastikan bahwa perubahan tersebut memberikan manfaat nyata bagi organisasi, pelanggan, dan seluruh stakeholder terkait.

Menurut (Naveen Kumar, 2022), Transformasi digital adalah proses penggunaan teknologi untuk melibatkan pelanggan dengan lebih baik, meningkatkan proses, dan memanfaatkan orang untuk hasil yang lebih baik.

Menurut (Vial, 2019), Transformasi digital adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan entitas dengan memicu perubahan signifikan pada

propertinya melalui kombinasi teknologi informasi, komputasi, komunikasi, dan konektivitas.

Menurut (Barry Libert, 2016), Transformasi digital adalah perubahan yang dibangun di atas fondasi teknologi digital, mengantarkan perubahan unik dalam operasi bisnis, proses bisnis dan penciptaan nilai.

Transformasi digital telah menjadi suatu keniscayaan dalam dunia kerja modern. Pesatnya perkembangan teknologi digital mendorong perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan cara bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi, baik pada level individu maupun organisasi. Salah satu contohnya adalah penerapan sistem kerja hibrida yang memadukan kehadiran fisik dan virtual, yang kini menjadi tren di berbagai sektor, terutama sejak pandemi COVID-19 mempercepat adopsi teknologi digital. Laporan McKinsey (Viola & Fitrianto, 2022) menunjukkan bahwa lebih dari 85% perusahaan global telah mempercepat proses digitalisasi operasional mereka untuk menjaga keberlangsungan bisnis. Transformasi ini tidak hanya menjadi strategi bertahan, tetapi juga membuka peluang untuk meningkatkan daya saing. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam beradaptasi dengan era digital. Melalui pengelolaan SDM yang efektif, organisasi dapat memaksimalkan potensi teknologi digital untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan. Sebagai contoh, pemanfaatan teknologi rekrutmen berbasis kecerdasan buatan (AI) memungkinkan perusahaan menyeleksi kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi secara cepat

dan efisien. Namun demikian, pengelolaan SDM di era digital juga dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti kebutuhan untuk melakukan peningkatan keterampilan (upskilling) secara berkelanjutan dan kekhawatiran karyawan terhadap potensi hilangnya pekerjaan akibat disrupsi teknologi (Marthalina, 2022). Oleh karena itu, pendekatan manajemen SDM yang adaptif dan inklusif menjadi penting untuk memastikan keberlanjutan organisasi.

Dengan demikian, peran transformasi digital di Kantor Kecamatan dan Disdukcapil tidak hanya terbatas pada penerapan teknologi, tetapi juga mencakup perubahan budaya kerja aparatur negara yang menekankan produktivitas dan kepuasan kerja (Khan, 2021). Teknologi digital mendukung transparansi proses kerja, penyediaan data yang lebih akurat untuk pengambilan keputusan, serta peningkatan produktivitas. Namun, proses ini juga menuntut pegawai untuk beradaptasi dengan teknologi baru agar hasil kerja yang diberikan mampu memenuhi harapan masyarakat (Juditha, 2020; Ristiandy, 2021). Contoh nyata dari adaptasi ini adalah pemanfaatan aplikasi layanan berbasis daring dan sistem manajemen data kependudukan yang terintegrasi (Khotimah & Lazuardi, 2020). Transformasi digital yang diterapkan dalam manajemen SDM di instansi pemerintahan, khususnya di sektor pelayanan publik, dievaluasi secara berkala oleh Kemendagri dan KemenPAN-RB untuk memastikan kesesuaian dengan standar pelayanan publik yang telah ditetapkan serta menjaga kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

2.2.1.2 Jenis Transformasi Digital

a. Digitalisasi (Digitization)

Digitalisasi merupakan proses mengubah dokumen atau data dari bentuk fisik menjadi format digital.

Contoh: dokumen pelayanan seperti surat keterangan yang sebelumnya berbentuk kertas diubah menjadi file digital melalui proses pemindaian.

b. Digitalisasi Proses (Digitalization)

Digitalisasi proses adalah pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan dan menyederhanakan alur kerja.

Contoh: pengajuan layanan administrasi yang dapat dilakukan secara online tanpa harus datang langsung ke kantor kecamatan.

c. Transformasi Digital (Digital Transformation)

Transformasi digital adalah perubahan secara menyeluruh yang mencakup sistem pelayanan, proses kerja, hingga budaya organisasi dengan memanfaatkan teknologi.

Contoh: penerapan sistem pelayanan terpadu berbasis aplikasi yang terhubung dengan pemerintah daerah.

2.2.1.3 Faktor-faktor Terjadinya Transformasi Digital

Terdapat faktor-faktor yang dapat menyebabkan suatu perusahaan/organisasi untuk melakukan transformasi digital antara lain :

a. Perkembangan Teknologi
b. Kebijakan Pemerintah
c. Tuntutan Masyarakat

d. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

e. Dukungan Pimpinan

f. Infrastruktur

2.2.1.4 Dimensi Transformasi Digital

a. Dimensi Teknologi

berkaitan dengan penggunaan sistem informasi, aplikasi, dan perangkat digital dalam pelayanan.

b. Dimensi Proses Bisnis

mengacu pada perubahan alur kerja agar menjadi lebih efektif dan efisien.

c. Dimensi Sumber Daya Manusia

menunjukkan kesiapan serta kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi.

d. Dimensi Budaya Organisasi

mencerminkan perubahan pola pikir organisasi menuju sikap yang lebih adaptif dan inovatif.

e. Dimensi Pelayanan Publik

berfokus pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

2.2.1.5 Tujuan Transformasi Digital

a. Meningkatkan Efisiensi

   Mempercepat proses pelayanan serta mengurangi prosedur yang berbelit.

b. Meningkatkan Efektivitas

   Memastikan pelayanan berjalan tepat sasaran sesuai kebutuhan masyarakat.

c. Meningkatkan Transparansi

   Memberikan keterbukaan dalam proses pelayanan sehingga mudah diawasi.

d. Meningkatkan Aksesibilitas

   Memungkinkan masyarakat mengakses layanan kapan saja dan di mana saja.

e. Meningkatkan Kepuasan Masyarakat

   Memberikan pelayanan yang lebih cepat, mudah, dan berkualitas.

2.2.1.6 Keuntungan menggunakan Transformasi Digital

a. Meningkatkan Efisiensi

   Mempercepat pelaksanaan pelayanan serta menyederhanakan prosedur yang sebelumnya rumit.

b. Meningkatkan Efektivitas

   Menjamin pelayanan dapat berjalan secara tepat guna dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

c. Meningkatkan Transparansi

   Mewujudkan keterbukaan dalam proses pelayanan sehingga lebih mudah untuk dipantau dan diawasi.

d. Meningkatkan Aksesibilitas

   Memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk memperoleh layanan kapan pun dan dari mana pun.

e. Meningkatkan Kepuasan Masyarakat

   Menyediakan pelayanan yang lebih cepat, praktis, dan berkualitas sehingga meningkatkan kepuasan publik.

2.2.1.7 Kekurangan Transformasi Digital

a. Ketergantungan pada Teknologi

b. Kesenjangan Digital (Digital Divide)

c. Keterbatasan SDM

d. Risiko Keamanan Data

e. Biaya Implementasi Awal Tinggi

f. Resistensi terhadap Perubahan

2.2.2 Efektivitas Manajemen SDM

2.2.2.1 Pengertian Efektivitas

Menurut (Uwes, 2017), Pada dasarnya, efektifitas berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan, juga dikenal sebagai hasil guna. Efektivitas didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Proses operasional dianggap efektif jika mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan.(Siagian, Sondang P, 2001)Memanfaatkan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dilakukannya disebut efektivitas. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dalam hal mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika hasil kegiatan lebih dekat ke sasaran, berarti lebih efektif.

Efektivitas Manajemen SDM:

Efektivitas manajemen SDM merujuk pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Komponen Efektivitas Manajemen SDM:

1. Kinerja Karyawan: Kemampuan karyawan untuk mencapai target dan tujuan organisasi.
2. Kepuasan Karyawan: Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan organisasi.
3. Pengembangan Karyawan: Kemampuan organisasi untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
4. Komunikasi Efektif: Kemampuan organisasi untuk berkomunikasi secara efektif dengan karyawan dan stakeholders lainnya.
5. Manajemen Perubahan: Kemampuan organisasi untuk mengelola perubahan dan adaptasi terhadap lingkungan yang berubah.

Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Manajemen SDM:

1. Budaya Organisasi: Nilai, norma, dan kepercayaan yang mempengaruhi perilaku karyawan.
2. Kepemimpinan: Kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan.
3. Teknologi: Penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM.

4. Sumber Daya: Ketersediaan sumber daya yang cukup untuk mendukung manajemen SDM.
5. Lingkungan Kerja: Kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa efektivitas adalah hubungan antara tujuan atau sasaran yang ditetapkan dengan hasil kegiatan yang diperoleh dalam rangka pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Dengan memahami komponen dan faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen SDM, organisasi dapat meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuannya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.2.3.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang dipergunakan untuk menunjukan kepada tenaga kerja atau karyawan dalam suatu perusahaan. SDM melibatkan individu yang berkerja di berbagai tingkatan dan fungsi dalam organisasi dan merupakan aset yang sangat berharga dalam mencapai tujuan organisasi. SDM mencakup berbagai aspek, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, penggajian, manajemen konflik, motivasi karyawan, kebijakan ketenagakerjaan, dan banyak lagi. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk mengelola semua aspek ini dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mendukung pertumbuhan organisasi, dan memastikan karyawan bekerja dengan efektif.

Dalam konteks organisasi, SDM tidak hanya melibatkan aspek administratif, tetapi juga berkaitan dengan pengembangan bakat, pengelolaan budaya perusahaan, penciptaan keseimbangan kerja-hidup yang sehat, dan promosi nilai-nilai organisasi. Manajemen SDM yang efektif adalah kunci dalam mencapai kinerja yang optimal dan memastikan bahwa organisasi dapat bersaing dengan baik di pasar yang terus berubah

Menurut Hasibuan (2016:21), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi (Madya, 2018). Di era digital, kemampuan untuk mengelola SDM dengan baik sangat penting bagi keberhasilan dan keberlanjutan UMKM. Penggunaan teknologi digital dalam pengelolaan SDM dapat meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas, dan kemampuan UMKM untuk bersaing di pasar yang semakin global. Namun, banyak UMKM di Pulau Harapan yang masih kurang familiar dengan teknologi digital dan cara mengimplementasikannya dalam pengelolaan SDM. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengabdian kepada masyarakat yang terfokus pada peningkatan kapasitas pengelolaan SDM UMKM di era digital di Pulau Harapan. Program ini bertujuan untuk memberikan pelatihan dan pendampingan kepada pelaku UMKM dalam memanfaatkan teknologi digital untuk pengelolaan SDM, serta

meningkatkan literasi digitaldan keterampilan teknologi di kalangan pekerja UMKM.

Sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot, dan sebagainya. Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (power). Dari berbagai pengertian tersebut maka dapat diartikan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki potensi, kontribusi dan peran yang berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Jadi, sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.3.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan

adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Sebelum membahas lebih jauh, maka perlu diketahui pengertian MSDM itu dari berbagai sumber dan perpekstif untuk lebih menegaskan tentang defenisi MSDM . Beberapa pakar atau sumber yang akan memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM :

a. Pengertian MSDM menurut Marwansyah yaitu : Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanagan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahtraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.
b. Ivancevich menyatakan Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan satisfie" atau " manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas.
c. Adapun Dessler berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah " Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan".

d. Definisi lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu Segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.

Menurut definisi yang diberikan oleh para ahli tersebut, menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi sumber daya manusia dari berbagai organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

2.3. Hubungan Antara Variabel

Dalam sub bab ini akan menjelaskan tentang hubungan variabel yang ada didalam penelitian,sebagai berikut:

2.3.1 Hubungan Antara Transformasi Digital Dengan Efektivitas MSDM

Transformasi digital adalah proses perubahan fundamental dalam berbagai aspek suatu organisasi atau bisnis dengan memanfaatkan teknologi digital guna meningkatkan efisiensi, daya saing, dan memberikan nilai tambah kepada pelanggan. Transformasi ini mencakup penggunaan berbagai teknologi digital seperti kecerdasan buatan (AI), analitik data, komputasi awan, Internet of Things

(IoT), dan teknologi lainnya untuk mengubah cara kerja, model bisnis, serta interaksi dengan pelanggan.

Pengertian transformasi digital juga mencakup perubahan budaya dan pola pikir di dalam organisasi. Proses transformasi ini mengajak seluruh elemen organisasi untuk beradaptasi dan mengadopsi perubahan yang dihadirkan oleh teknologi digital. Dengan adanya transformasi digital, organisasi berusaha untuk lebih efisien dalam mengelola data, mengoptimalkan proses bisnis, dan memberikan pengalaman pelanggan yang lebih baik. Transformasi Digital dengan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah hubungan yang sangat signifikan dan saling mendukung. Transformasi digital bertindak sebagai katalis dan enabler yang secara fundamental mengubah cara fungsi MSDM dijalankan, sehingga mampu meningkatkan efektivitasnya secara drastis.

2.3.2 Hubungan Antara Transformasi Digital Dengan MSDM

Transformasi digital dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan startup Indonesia. Pertama, pola penerapan transformasi digital yang berlangsung secara bertahap dan sistematis. dalam penelitian ini selaras dengan model maturitas digital yang dikemukakan oleh Berdasarkan penelitian yang dilakukan Atmaja dkk (2024) menunjukkan bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM menawarkan banyak peluang, seperti peningkatan efisiensi, pengambilan keputusan yang lebih baik, fleksibilitas kerja, pengembangan karyawan, dan peningkatan transparansi. Dalam hal faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan transformasi digital, penelitian ini

menunjukkan bahwa implementasi teknologi digitalberdampak positif terhadap efektivitas praktik MSDM, terutama dalam meningkatkan efisiensi di berbagai fungsi SDM. dalam penelitian Eddy Susanto dkk (2024) menuliskan faktor-faktor pendukung dalam implementasi strategi SDM dalam transformasi digital yaitu Faktor Adanya kesadaran manajemen dalam melakukan pengusulan perencanaan teknologi informasi, Sudah adanya dokumen perencanaan strategis organisasi dapat dijadikan acuan dalam menyusun perencanaan strategis teknologi informasi dan adanya kesadaran manajemen akan perlunya rencana strategis organisasi menjadi faktor pendukung dalam penyelarasan dukungan IT untuk mendukung tujuan organisasi, Kemajuan teknologi berkembang pesat. Suatu industri dapat menjadi industri yang sangat high technology dari yang sebelumnya sangat tradisional.

2.3.3 Hubungan Antara Transformasi Digital Dengan SDM

Perusahaan akan mendorong kinerja sumber daya manusia untuk mengambil keputusanyang bersifat menyeluruh dan mempunyai implikasi yang luas terhadap seluruh perusahaan. Latarbelakang Sumber Daya Manusia dalam konteks penelitian "Transformasi Digital TerhadapSumber DayaManusia Sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan" mengacu padaperan dan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM yangberkualitas menjadi modal penting dan utama bagi Indonesia untuk memasuki era digital. Sumberdayamanusia bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentuberlangsungnya proses produksi

dan segala aktivitas organisasi (Subowo and Setiawan 2015) Dalam meningkatkan kapabilitas perusahaan, SDM harus disiapkan untuk memastikan bonusdemografi menjadi bonus lompatan kemajuan. Hasil studi Ferdinand (2004) mengutip dari dari (Hartono & Anshori 2019) menyatakan bahwa kesuksesan sumber daya manusia dalam melakukanpekerjaanya ditentukan oleh pada sikap kerja yang positif yang ditandaidengan sikap kerja keras,sikap kerja cerdas serta sikap kerja agresif (hard-working, smart-working, agreiveness). Denganmemanfaatkan kemajuan teknologi untuk mengembangkan sumber daya manusia, teknologi di eratransformasi digital akan menjadi responsif dan kompetitif secara proaktif. Mengemukakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman tentang pengetahuan,keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baikdan pada analisis yanglebihluas".Untuk mendukung evaluasi kinerja yang objektif, dukungandari masing-masing manajemen berupa bimbingan dan sumber daya akan memudahkan evaluasikinerja yang objektif.Dengan pemahaman mendalam mengenai lanskap SDM, penelitian dapatmenganalisis lebih jauh dampak SDM terhadap transformasi digital, terutama dalam kontekspeningkatan kapabilitas.

2.4. Kerangka Berpikir

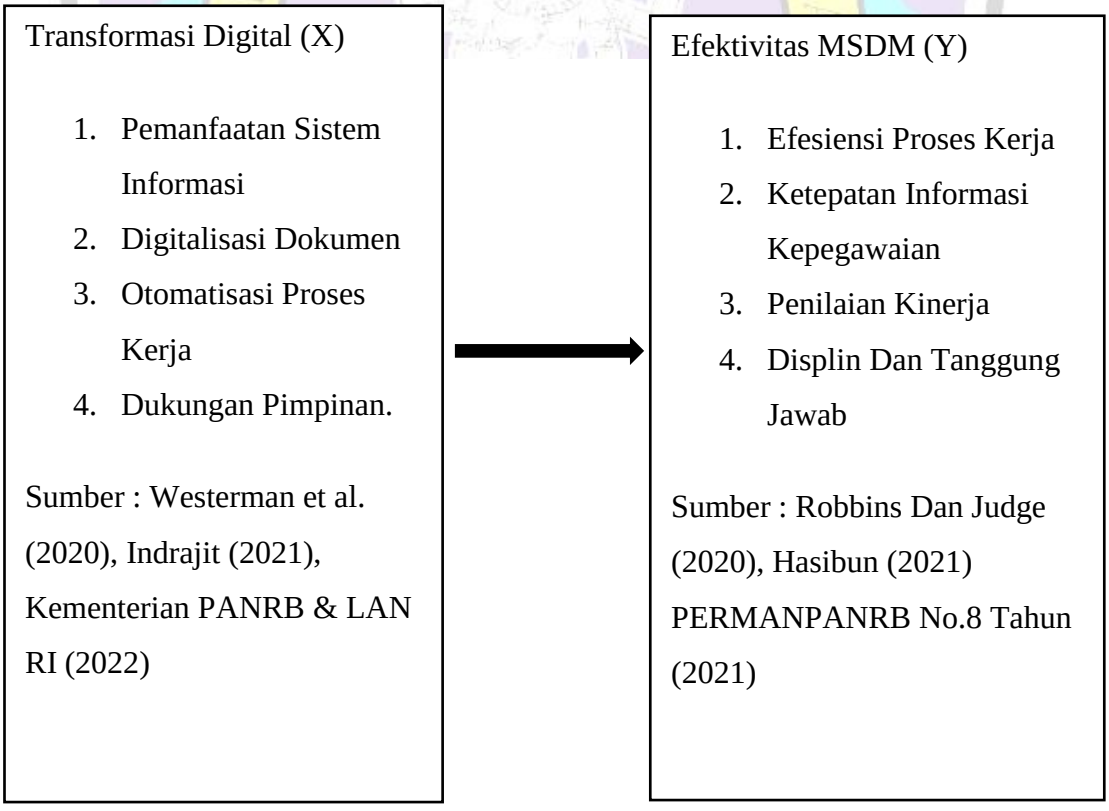
Kerangka berpikir adalah suatu struktur berpikir yang sistematis dan terorganisir yang digunakan oleh peneliti untuk menrancang dan memprediksi hasil penelitian. Kerangka ini memmbantu dalam mengidentivikasi dan menguraikan variabel-variabel penelitian secara jelas,serta menetapkan indikator-

indikator yang relavan untuk mencapai tujuan penelitian. Kerangka ini juga berfungsi sebagai panduan untuk peneliti dalam mengumpulkan,menganalisis,dan menginterprestasikan data sehingga memungkinkan untuk menghasilkan temuan yang valid dan dapat diandalkan.

Selain itu kerangka berpikir yang baik akan memudahkan pembaca untuk memahami alur pemikiran peneliti dan memberikan konteks yang jelas tentang relavansi penelitian terhadap teori dan praktik yang ada. Kerangka koseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono,2012).

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



2.5. Hipotesis

H_o : Diduga Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

H_a : Diduga Transformsi Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia