

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1. Pengertian MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi penting dalam organisasi yang bertujuan untuk mengelola dan mengembangkan karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks perangkat desa Tugala Luru, MSDM berperan dalam memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk melayani masyarakat dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran krusial dalam memastikan bahwa setiap anggota tim di perangkat desa Tugala Luru memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk melayani masyarakat dengan baik. Dalam era digital saat ini, transformasi digital telah membawa pengaruh signifikan terhadap efektivitas MSDM. Menurut (Aribudikusuma *et All*, 2025), Transformasi digital dalam era Industri 4.0 berdampak signifikan terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia (MSDM), dengan fokus pada perubahan peran, pengembangan keterampilan digital, dan pemanfaatan teknologi untuk pengambilan keputusan yang lebih efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan digital dan pemanfaatan teknologi dalam MSDM tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga daya saing organisasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Di era digital, MSDM mengalami transformasi yang signifikan. Teknologi telah mengubah cara organisasi dalam mengelola SDM, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Di era digital, MSDM mengalami transformasi yang signifikan, di mana teknologi telah

mengubah cara organisasi dalam mengelola SDM. Menurut (Aribudikusuma *et All*, 2025), Kompetensi digital semakin menjadi hal yang esensial dan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas serta daya saing organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan digital dalam MSDM tidak hanya mempengaruhi proses rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga meningkatkan efektivitas evaluasi kinerja. Transformasi ini memerlukan pendekatan berbasis kompetensi yang lebih adaptif untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi. Hal ini sejalan dengan kebutuhan perangkat desa untuk beradaptasi dengan tuntutan zaman yang semakin kompleks. Transformasi ini juga mencakup perubahan dalam cara komunikasi dan interaksi antara perangkat desa dan masyarakat. Dengan adanya teknologi digital, perangkat desa dapat lebih mudah menjangkau masyarakat melalui platform online, seperti media sosial dan aplikasi mobile. Ini memungkinkan mereka untuk menyampaikan informasi, menerima masukan, dan menjalin komunikasi yang lebih baik dengan warga. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang MSDM di era digital sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas perangkat desa dalam menjalankan tugas mereka. Menurut (Adenuddin Alwy, 2022) dalam jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital, digitalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia memberikan kemampuan yang luar biasa dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Transformasi digital memungkinkan fungsi MSDM tidak hanya menjalankan peran administratif tradisional, tetapi juga menjadi lebih strategis melalui pemanfaatan teknologi digital, seperti HR analytics, sistem monitoring karyawan berbasis data, dan otomatisasi proses kerja.

2.1.2. Fungsi MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap

aktivitas yang terkait dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. (Nabila *et al.*, 2023) fungsi utama MSDM mencakup lima aspek utama yaitu :

1. Rekrutmen dan seleksi berfungsi untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang diharapkan.
2. Pengembangan sumber daya manusia berfokus pada peningkatan keterampilan dan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan.
3. Manajemen kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi setiap individu terhadap pencapaian target organisasi.
4. kompensasi dan penghargaan merupakan aspek penting untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih produktif.
5. Hubungan industrial berfungsi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi dan kerjasama yang efektif antara pihak manajemen dan karyawan.

Dalam konteks Desa Tugala Luru, fungsi-fungsi ini sangat relevan untuk memastikan bahwa perangkat desa tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital yang semakin pesat. Menurut (Nabila *et al.*, 2023), fungsi MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan, pengawasan kinerja, serta peningkatan motivasi karyawan. Dalam konteks perangkat desa, fungsi MSDM meliputi rekrutmen perangkat desa yang kompeten, pelatihan berbasis kebutuhan masyarakat, pengembangan kompetensi digital, serta evaluasi kinerja berdasarkan indikator pelayanan publik. Selain itu, MSDM juga berfungsi sebagai penghubung antara kepentingan organisasi dengan kebutuhan masyarakat, sehingga setiap

keputusan dalam pengelolaan SDM harus mempertimbangkan dampaknya terhadap pelayanan publik.

2.1.3. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, terutama dalam konteks perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Menurut (Mukrodi, H., 2020) pengembangan MSDM tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek kepemimpinan, pengelolaan konflik, serta penguatan budaya organisasi berbasis digital. ia mengemukakan bahwa ada tiga pendekatan utama dalam pengembangan MSDM, yaitu :

1. pengembangan berbasis kompetensi menekankan pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan tugas mereka.
2. Pengembangan berbasis teknologi mencakup penggunaan aplikasi dan sistem informasi untuk mempercepat proses administrasi dan pengambilan keputusan berbasis data.
3. Pengembangan berbasis kebutuhan organisasi berfokus pada identifikasi kebutuhan spesifik organisasi dan pengembangan strategi SDM yang disesuaikan untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam konteks Desa Tugala Luru, pengembangan MSDM harus diarahkan pada peningkatan kompetensi digital perangkat desa agar dapat memanfaatkan teknologi untuk mendukung pelayanan publik secara efektif dan efisien

2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk mengelola dan mengembangkan karyawan agar dapat berkontribusi

secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Suhartono, 2024) menyatakan bahwa tujuan utama MSDM adalah untuk memastikan bahwa setiap sumber daya manusia dalam organisasi memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di era digital. Tujuan tersebut mencakup beberapa aspek penting, yaitu,

1. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui pengelolaan SDM berbasis teknologi.
2. Mengembangkan kompetensi karyawan agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kolaborasi dan inovasi.
4. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui sistem penghargaan berbasis kinerja.
5. Memastikan keberlangsungan organisasi melalui pengelolaan talenta dan penerapan strategi pengembangan SDM berbasis digital

Menurut (Suhartono, 2024) Dalam konteks Desa Tugala Luru, beberapa uraian tujuan ini sangat relevan untuk mendukung optimalisasi pelayanan publik melalui pengembangan kompetensi perangkat desa agar mampu memanfaatkan teknologi digital secara efektif.

2.2. Transformasi Digital dalam MSDM

2.2.1. Pengertian Transformasi digital dalam MSDM

Transformasi digital dalam MSDM mengacu pada penerapan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. (Amarullah et al., 2023) menyatakan bahwa digitalisasi dalam MSDM tidak hanya sebatas penggunaan perangkat lunak atau aplikasi berbasis teknologi, tetapi juga mencakup perubahan pola pikir dan strategi pengelolaan SDM yang lebih adaptif

terhadap perkembangan teknologi. Menurutnya, transformasi digital memungkinkan organisasi untuk mengotomatisasi proses administrasi, mempercepat pengambilan keputusan berbasis data, serta meningkatkan komunikasi internal melalui platform digital. (Manajemen et al., 2025), digitalisasi telah mengubah cara organisasi dalam mengelola SDM, dari fokus pada tugas administratif menjadi peran strategis yang lebih menekankan pada pengembangan keterampilan digital. Dalam konteks perangkat desa, transformasi digital dapat mencakup penggunaan aplikasi untuk manajemen data karyawan, pelatihan online, dan sistem informasi yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

Penerapan teknologi digital dalam MSDM dapat meningkatkan efisiensi administrasi dan pelayanan publik. Misalnya, penggunaan aplikasi untuk pengelolaan surat-menyurat dan dokumen administratif dapat mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Dengan demikian, perangkat desa dapat lebih fokus pada pelayanan kepada masyarakat dan pengembangan program-program yang bermanfaat. Menurut (Natika, 2024) Transformasi pelayanan publik di era digital ditandai dengan digitalisasi layanan, penerapan teknologi, dan peningkatan partisipasi masyarakat. Transformasi ini membawa manfaat seperti meningkatkan aksesibilitas, efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Lebih jauh lagi, transformasi digital juga memungkinkan perangkat desa untuk melakukan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara online. Dengan adanya platform e-learning, perangkat desa dapat mengakses berbagai materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan mereka, tanpa harus terikat oleh waktu dan tempat. Ini sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan perangkat desa dalam menghadapi tantangan yang ada di era digital. (Natika, 2024) Transformasi pelayanan publik di era digital ditandai dengan digitalisasi layanan, penerapan teknologi, dan peningkatan partisipasi masyarakat. Transformasi ini membawa manfaat seperti

meningkatkan aksesibilitas, efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas."

2.2.2. Manfaat Transformasi Digital dalam MSDM

Transformasi digital dalam MSDM mengacu pada penerapan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Menurut (et al., 2023), manfaat utama dari transformasi digital dalam MSDM adalah peningkatan efisiensi operasional melalui otomatisasi proses administrasi dan pengelolaan data berbasis sistem informasi. Selain itu, (Suhardi et al., 2023), menyatakan bahwa digitalisasi juga memungkinkan organisasi untuk mempercepat pengambilan keputusan berbasis data real-time, sehingga manajemen dapat lebih responsif terhadap dinamika internal maupun eksternal organisasi. Manfaat lainnya adalah peningkatan transparansi melalui implementasi sistem monitoring kinerja yang dapat diakses secara online oleh manajemen maupun karyawan. (Suhardi et al., 2023), juga menekankan bahwa transformasi digital dalam MSDM dapat memperkuat proses pengembangan kompetensi karyawan melalui platform pelatihan digital yang lebih fleksibel dan dapat diakses kapan saja. Dalam konteks pemerintahan desa, digitalisasi dalam MSDM berpotensi meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui optimalisasi komunikasi antar perangkat desa serta pengelolaan data berbasis digital yang lebih efektif dan efisien.

2.3. Tantangan dalam Implementasi Transformasi Digital

Tantangan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merujuk pada berbagai hambatan dan kendala yang dihadapi oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan strategisnya. Tantangan ini dapat berasal dari faktor internal organisasi, perubahan eksternal, hingga dinamika pasar tenaga kerja yang

terus berkembang. (Aribudikusuma et All, 2025) Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak terlepas dari berbagai tantangan yang kompleks. Tantangan ini muncul dari faktor internal organisasi seperti keterbatasan kompetensi sumber daya manusia, resistensi terhadap perubahan, dan sistem yang belum terintegrasi, serta faktor eksternal seperti perkembangan teknologi, dinamika pasar tenaga kerja, dan perubahan regulasi. Dalam konteks era digital, tantangan MSDM menjadi semakin signifikan karena organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap inovasi teknologi dan kebutuhan kompetensi baru yang terus berkembang.

Dalam konteks perubahan teknologi, organisasi dihadapkan pada kebutuhan untuk mengintegrasikan sistem digital dalam proses rekrutmen, pengembangan karyawan, hingga penilaian kinerja. Transformasi digital menuntut adanya peningkatan keterampilan digital karyawan, serta kesiapan organisasi untuk mengadopsi perangkat lunak manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi. Jika organisasi tidak mampu mengelola perubahan ini secara efektif, maka akan terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan tenaga kerja dan kebutuhan pasar (Armstrong & Taylor, 2021)

Meskipun transformasi digital menawarkan banyak manfaat, terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi dalam implementasinya. Di desa Tugala Lauru, tantangan ini dapat menghambat upaya untuk mengadopsi teknologi baru dan memaksimalkan potensi Sumber Daya Manusia yang ada. (Aribudikusuma et All, 2025), tantangan utama termasuk kesenjangan kompetensi digital di kalangan karyawan, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan infrastruktur teknologi.

Di banyak daerah, akses terhadap internet dan perangkat keras yang diperlukan untuk mendukung digitalisasi masih terbatas. Hal ini menyebabkan perangkat desa tidak dapat memanfaatkan teknologi secara optimal. keterbatasan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi

menjadi salah satu tantangan utama dalam implementasi transformasi digital, terutama di daerah pedesaan (Hamzah et al., 2023). Kendala lain yang sering dihadapi adalah resistensi terhadap perubahan. Banyak perangkat desa yang terbiasa dengan cara kerja konvensional dan merasa nyaman dengan metode yang sudah ada. Perubahan menuju sistem digital sering kali dianggap sebagai ancaman terhadap tradisi dan cara kerja yang telah berlangsung lama. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pendekatan yang sensitif terhadap budaya lokal dan melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses transformasi.

Transformasi digital membawa perubahan signifikan dalam operasional manajemen sumber daya manusia. Otomatisasi Proses Administratif, Banyak tugas administratif yang sebelumnya dilakukan secara manual dapat diotomatiskan melalui sistem dan perangkat lunak. Hal ini membebaskan waktu bagi sumber daya manusia (SDM) untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis. (Hamzah et al., 2023) Teknologi digital memungkinkan pengumpulan dan analisis data yang lebih menyeluruh, sehingga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan efektif.. Pergeseran ke Fungsi Strategis, MSDM tidak lagi hanya berfokus pada tugas-tugas operasional, tetapi juga pada aktivitas yang lebih strategis, seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan bakat, dan manajemen kinerja. Pengambilan Keputusan Berbasis Data, Teknologi digital memungkinkan pengumpulan dan analisis data yang lebih komprehensif, sehingga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan efektif. Peningkatan Pengalaman Karyawan, Platform digital dapat digunakan untuk meningkatkan pengalaman karyawan melalui komunikasi yang lebih baik, akses yang mudah ke informasi, dan personalisasi program pelatihan dan pengembangan. Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) tidak terlepas dari berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi. Tantangan-tantangan tersebut dapat berasal dari

lingkungan eksternal, lingkungan internal, serta aspek profesionalisme dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2.3.1. Tantangan Eksternal dalam Implementasi MSDM

Tantangan eksternal berkaitan dengan dinamika lingkungan luar organisasi yang berdampak pada strategi MSDM. (*Aribudikusuma et All, 2025*) menyebutkan bahwa perubahan teknologi, globalisasi, dan perubahan demografi tenaga kerja merupakan tantangan utama yang harus diantisipasi oleh organisasi.

1. **Perubahan Teknologi,** Kemajuan teknologi memaksa organisasi untuk mengadopsi sistem digital dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini mencakup otomatisasi proses rekrutmen, penggunaan perangkat lunak manajemen kinerja, serta penerapan sistem penggajian berbasis teknologi. Organisasi yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan ini berisiko tertinggal dari pesaing.
2. **Globalisasi,** Persaingan global menuntut perusahaan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar dapat bersaing secara internasional. (*Aribudikusuma et All, 2025*) menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan daya saing perusahaan.
3. **Dinamika Pasar Tenaga Kerja,** Fluktuasi dalam pasar tenaga kerja dapat berdampak pada proses rekrutmen dan retensi karyawan. Misalnya, meningkatnya permintaan tenaga kerja terampil di industri teknologi informasi dapat menyulitkan organisasi untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.3.2. Tantangan Organisasional dalam Implementasi MSDM

Selain tantangan eksternal, organisasi juga menghadapi kendala internal dalam implementasi MSDM. Menurut (*Hamzah et al., 2023*),

tantangan organisasional meliputi struktur organisasi yang kaku, budaya perusahaan yang tidak adaptif, serta sistem informasi yang tidak efektif.

1. Struktur Organisasi, Struktur organisasi yang tidak fleksibel dapat menghambat komunikasi antara manajer dan karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan miskomunikasi dalam penyampaian informasi terkait kebijakan MSDM.
2. Budaya Perusahaan, Budaya organisasi yang tidak mendukung perubahan dapat menjadi penghambat dalam penerapan strategi MSDM baru. Misalnya, perusahaan dengan budaya hierarkis mungkin sulit beradaptasi dengan konsep manajemen partisipatif.
3. Sistem Informasi MSDM, Penggunaan sistem informasi yang tidak optimal dapat menghambat pengelolaan data karyawan, penilaian kinerja, dan proses penggajian.

2.3.3. Tantangan Profesional dalam Implementasi MSDM

Tantangan profesional berkaitan dengan kebutuhan akan kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut (Suhartono et al., 2020) organisasi harus fokus pada pengembangan kapasitas SDM agar dapat mengatasi tantangan ini.

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kemampuan dan keterampilan karyawan harus terus ditingkatkan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan berkelanjutan sangat penting untuk memastikan karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi dan tren industri.

2. Kepemimpinan MSDM, Kualitas kepemimpinan dalam MSDM menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi kebijakan MSDM. Pemimpin yang efektif harus mampu berkomunikasi dengan jelas, memberikan motivasi, dan menyelesaikan konflik di lingkungan kerja.
3. Profesionalisme, (Suhartono et al., 2020) menekankan bahwa profesionalisme dalam pengelolaan SDM harus dijaga agar setiap kebijakan yang diterapkan dapat berjalan sesuai dengan standar etika dan peraturan yang berlaku.

2.4. Peran Kepemimpinan dalam Transformasi Digital

Kepemimpinan yang adaptif dan inovatif sangat penting dalam mendorong transformasi digital di pemerintahan desa. dan juga menekankan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi perangkat desa untuk menerima perubahan teknologi akan lebih berhasil dalam implementasi digitalisasi. (Natika, 2024) Kepemimpinan yang kuat dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi. sehingga perangkat desa merasa lebih percaya diri dalam menggunakan teknologi baru. Dalam konteks Desa Tugala Luru, peran pemimpin desa dalam memfasilitasi pelatihan dan pengembangan keterampilan digital bagi perangkat desa menjadi sangat krusial. Dengan adanya dukungan dari pemimpin, perangkat desa dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

2.4.1. Kepemimpinan Transformasional, Mendorong Inovasi dan Adopsi Teknologi Digital

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang sangat relevan dalam konteks transformasi digital, di mana perubahan besar dan inovasi menjadi kebutuhan utama organisasi.

Pemimpin transformasional tidak hanya bertugas mengelola sumber daya dan proses, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota organisasi untuk menerima dan menyambut perubahan teknologi. Melalui visi yang jelas dan komunikasi yang efektif, pemimpin ini mampu menggerakkan karyawan agar memahami pentingnya digitalisasi sebagai bagian dari strategi organisasi. Menurut (Prasetyo & Nugroho, 2022), kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kesiapan dan komitmen pegawai dalam menerima inovasi teknologi melalui visi yang jelas dan komunikasi yang efektif.

2.4.2. Strategi Kepemimpinan Adaptif dalam Mengatasi Resistensi Digitalisasi

Transformasi digital seringkali menemui resistensi dari berbagai pihak dalam organisasi, baik dari karyawan maupun dari struktur organisasi itu sendiri. Resistensi ini bisa muncul karena ketidakpastian, kekhawatiran kehilangan pekerjaan, atau kurangnya pemahaman tentang manfaat teknologi baru. Oleh karena itu, kepemimpinan adaptif menjadi strategi penting yang harus diterapkan oleh pemimpin dalam mengatasi hambatan tersebut. (Prasetyo & Nugroho, 2022), kepemimpinan adaptif adalah kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya dan strategi kepemimpinan sesuai dengan situasi dan tantangan yang dihadapi organisasi. Dalam konteks transformasi digital, kepemimpinan adaptif menjadi krusial untuk mengelola resistensi yang muncul akibat ketidakpastian dan kekhawatiran karyawan terhadap perubahan teknologi baru. Pemimpin adaptif mampu membangun komunikasi dua arah yang efektif, menunjukkan empati, serta memberikan dukungan melalui pelatihan dan pembinaan agar karyawan merasa siap dan percaya diri dalam menghadapi perubahan.

2.5. Dampak Positif Transformasi Digital dalam MSDM

Transformasi digital dalam MSDM diharapkan dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi perangkat desa. Salah satu dampak yang paling terlihat adalah peningkatan efisiensi dalam pengelolaan administrasi. transformasi digital memerlukan pendekatan berbasis kompetensi yang lebih adaptif untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi (Manajemen et al., 2025) Dengan adanya sistem digital, proses pengumpulan dan pengolahan data menjadi lebih cepat dan akurat. Hal ini memungkinkan perangkat desa untuk mengelola informasi dengan lebih baik, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan dengan lebih efektif.

Selain itu, digitalisasi juga dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan sistem yang terintegrasi, semua data dan informasi dapat diakses dengan mudah oleh semua pihak yang berkepentingan. Ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap perangkat desa, tetapi juga mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. (Manajemen et al., 2025) Transformasi digital dalam era Industri 4.0 membawa pengaruh signifikan terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada perubahan peran, pengembangan keterampilan digital, serta pemanfaatan teknologi untuk pengambilan keputusan yang lebih efektif dan efisien.

Dalam era digital saat ini, transformasi digital telah menjadi kebutuhan utama bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara lebih efektif dan efisien. Perubahan teknologi tidak hanya mempengaruhi cara kerja sehari-hari, tetapi juga mengubah paradigma dalam manajemen sumber daya manusia. (Suhartono et al., 2020) transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan kinerja

karyawan. Sistem manajemen kinerja berbasis teknologi memungkinkan organisasi untuk melakukan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan, sehingga feedback dapat diberikan secara tepat waktu. Hal ini selaras dengan konsep manajemen kinerja yang mengutamakan pengukuran hasil kerja dan pengembangan berkelanjutan melalui komunikasi dua arah antara manajer dan karyawan. Dua aspek penting yang menunjukkan dampak positif transformasi digital dalam MSDM adalah optimalisasi pengelolaan kinerja karyawan dan peningkatan personalisasi dalam pengembangan karier.

2.5.1. Optimalisasi Pengelolaan Kinerja Karyawan

Transformasi digital memfasilitasi pengembangan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi yang memungkinkan pemantauan, evaluasi, dan menguntungkan SDM secara nyata. Dengan menggunakan aplikasi digital, manajer dapat menetapkan target, mengukur pencapaian, dan memberikan umpan balik secara berkala tanpa menunggu evaluasi tahunan. Sistem ini juga memudahkan identifikasi kekuatan dan area yang perlu dikembangkan pada setiap karyawan, sehingga program pengembangan SDM dapat dirancang lebih tepat sasaran dan efektif. (Zahro, 2022) transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia memungkinkan organisasi untuk mengembangkan sistem manajemen kinerja yang berbasis teknologi informasi. Sistem ini menyediakan fasilitas pemantauan dan evaluasi kinerja secara real-time, sehingga proses pengukuran pencapaian target dan pemberian umpan balik dapat dilakukan secara kontinu dan tidak terikat pada periode evaluasi tahunan. Dengan demikian, manajer dapat lebih cepat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap karyawan, sehingga program pengembangan SDM dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik individu. Pendekatan ini meningkatkan efektivitas pengelolaan kinerja dan membantu organisasi mencapai tujuan strategis secara lebih optimal.

2.5.2. Peningkatan Personalisasi dalam Pengembangan Karier

Digitalisasi memungkinkan MSDM untuk menyediakan jalur pengembangan karier yang lebih personal dan fleksibel bagi karyawan. Melalui platform pembelajaran digital dan analitik data, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan kompetensi individu serta memberikan rekomendasi pelatihan yang sesuai. Pendekatan ini mendukung pembelajaran seumur hidup dan memastikan karyawan terus berkembang mengikuti perkembangan teknologi baru, sehingga meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. (Suhardi et al., 2023) digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia memungkinkan penyediaan jalur pengembangan karier yang lebih personal dan fleksibel. Dengan memanfaatkan platform pembelajaran digital dan teknologi analitik data, organisasi dapat mengidentifikasi secara tepat kebutuhan kompetensi tiap individu serta menyusun rekomendasi pelatihan yang relevan dan efektif. Pendekatan ini sejalan dengan konsep pembelajaran seumur hidup *life long learning*, yang menekankan pentingnya pengembangan kapasitas secara berkelanjutan agar karyawan dapat mengikuti dinamika teknologi dan kebutuhan pekerjaan yang terus berubah. Dengan demikian, digitalisasi tidak hanya meningkatkan kompetensi tetapi juga memperkuat motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan komponen penting dalam proses penelitian ilmiah karena berfungsi sebagai landasan teoretis bagi peneliti untuk memahami perkembangan penelitian terkait topik yang sedang dikaji. (Sugiyono, 2020) penelitian terdahulu mencakup kajian sistematis terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan, bertujuan untuk

mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, memperluas wawasan teoretis, dan memperkuat dasar penelitian yang akan dilakukan.

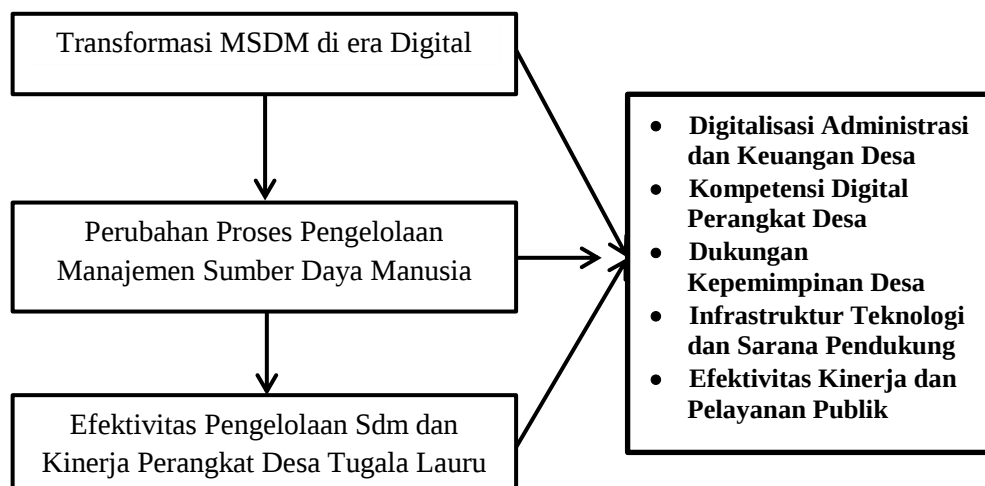
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Metode	Temuan	Relevansi dengan penelitian
1	(Manajemen et al., 2025)	Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas MSDM di Era Industri 4.0	Kualitatif(S tudi Kasus)	Transformasi digital meningkatkan efisiensi dan efektivitas MSDM.	Menjadi dasar untuk memahami dampak digitalisasi pada MSDM.
2	(Adenuddin Alwy, 2022)	Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital	Kualitatif	Digitalisasi meningkatkan peran strategis MSDM dalam organisasi.	Menyediakan perspektif tentang peran MSDM dalam konteks digital.
3	(Suhartono, 2021)	Peran MSDM dalam Pengelolaan Sumber Daya Desa	Kualitatif, Studi Kasus	MSDM berperan strategis dalam pengembangan kapasitas perangkat desa melalui pelatihan dan pengelolaan SDM yang efektif, meningkatkan pelayanan masyarakat desa.	Relevan untuk pembahasan pengelolaan SDM dalam konteks pemerintahan desa.
4	(Hamzah et al., 2023)	Peran Teknologi dalam Transformasi Ekonomi dan Bisnis di Era Digital	Kualitatif, Studi Literatur	Teknologi mendorong inovasi dan efisiensi dalam bisnis.	Memberikan konteks tentang bagaimana teknologi mempengaruhi i bisnis dan SDM

5	(Natika, 2024)	Transformasi Pelayanan Publik di Era Digital	Kualitatif, Wawancara dan Observasi	Digitalisasi meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan publik	Menunjukkan pentingnya transparansi dalam pengelolaan SDM di desa.
6	(Zahro, 2022)	Digitalisasi dalam MSDM untuk Efisiensi Pelayanan Publik	Studi kualitatif	Digitalisasi MSDM meningkatkan efisiensi pelayanan publik melalui percepatan proses administrasi dan pengelolaan SDM yang lebih transparan.	Mendukung pembahasan bagaimana digitalisasi MSDM dapat meningkatkan efisiensi di sektor publik.

2.7. Kerangka berpikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berpikir dapat digunakan sebagai acuan dan pedoman dalam penelitian (“Kompetensi Digital Bagi Perangkat Desa,” 2023) menyatakan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan hubungan antara beberapa variabel yang akan diteliti berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Kerangka berpikir pada penelitian ini disusun untuk menggambarkan hubungan antara transformasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di era digital dengan efektivitas kinerja perangkat desa. Transformasi MSDM dimaknai sebagai penerapan teknologi digital dan perubahan pola pikir dalam pengelolaan SDM. Perubahan ini kemudian berdampak pada proses pengelolaan SDM, seperti digitalisasi administrasi, pelatihan berbasis teknologi, serta sistem evaluasi kinerja. Akhirnya, perubahan ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas pelayanan publik.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir