

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia digital atau *Digital HRM* sangat penting untuk meningkatkan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan solusi *Digital HRM* dapat memberikan sejumlah manfaat besar, termasuk pengelolaan data yang lebih baik, peningkatan efisiensi operasional, serta efisiensi anggaran organisasi. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Digital HRM* dapat lebih mudah untuk memantau kinerja individu, dan *monitoring* asesmen pegawai. Jika ini berjalan dengan baik, penerapan ini dapat meningkatkan layanan yang diberikan oleh BPS dan mempercepat proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan manajemen SDM.

Berdasarkan pada hasil analisis wawancara dan pembahasannya serta keselarasannya dengan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan juga bahwa pada dasarnya BPS RI sudah menerapkan *Digital HRM* dengan melihat kepada dua aspek, yakni penggunaan teknologi dan data. penggunaan teknologi yang ada di BPS sudah didasarkan pada aturan atau kebijakan yang ada serta dalam melakukan pengembangan SDM, BPS RI juga sudah memiliki beberapa aplikasi penunjang dan wadahnya dalam hal tersebut seperti SIMPEG, KipApp, SIIMUT, WARKOP, dan sebagainya. Dalam hal keamanan data, BPS RI sudah mendapatkan sertifikasi dan juga kepedulian yang datang tidak hanya dari Tim SDM, tetapi juga dari Tim SIS selaku pengembang aplikasi.

Selain itu, melihat kepada konsep yang diberikan oleh Strohmeier (2020), dapat dikatakan bahwa BPS sudah berada di tahap *Digital Organization II* yang mana teknologi digital diselaraskan dengan tujuan strategis untuk secara sistematis mendukung pelaksanaan strategi organisasi.

Sedangkan dalam lingkup *Digital HRM*, BPS sudah berada di tahap *Digital HRM II* yang masih dalam tahap berproses sehingga di tahap ini BPS masih belum berjalan dengan semestinya. Juga, apa yang dikonseptualisasikan oleh Larkin (dalam Saini, 2018) bahwa BPS saat ini sudah berada di tahap *Outward* dimana digitalisasi telah diterapkan di dalam manajemen dan juga pemberdayaan pegawainya. Selain itu, pengembangan SDM yang mencakup orientasi, edukasi, dan pelatihan sudah terintervensi oleh digitalisasi seperti penggunaan aplikasi yang disebutkan sebelumnya.

Namun demikian, penelitian juga menunjukkan beberapa tantangan yang harus dilalui BPS RI dalam menerapkan *Digital HRM*nya. Ini termasuk keamanan data dalam konteks kesadaran individu, kerancuan dua lembaga yang mengatur kepegawaian, yakni BKN dan KEMENPAN RB, inkonsistensi data kepegawaian, penerapan beberapa program pengembangan SDM belum berjalan dengan efektif seperti *Knowledge Management*, dan Manajemen Talenta, dan sebagainya. Akibatnya, BPS harus mempertimbangkan strategi implementasi yang cermat dan menyeluruh untuk mengatasi tantangan tersebut.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan di atas, maka penulis merekomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlunya pelatihan terkait dengan *Digital HRM* untuk memahami lebih lanjut ruang lingkungannya agar terhindar dari kebingungan dan mencapai sebuah pengetahuan.
2. Perlunya pengembangan secara konsisten dalam konteks aplikasi SDM agar senantiasa dapat menunjang pegawai lebih lanjut dan efisien untuk digunakan oleh keseluruhan pegawai.
3. Perlunya pelatihan terkait dengan optimalisasi penggunaan data kepegawaian bagi Tim SDM seperti apa yang penulis harapkan, yakni penerapan *HR Analytics*. Karena, data kepegawaian merupakan dasar dari

pengambilan suatu keputusan. Selain itu, perlunya sosialisasi pula kepada seluruh pegawai tentang pentingnya sebuah data, sehingga harapannya pegawai dapat lebih *aware* akan pengisian datanya.

4. Perlunya kolaborasi dari Tim SDM, Tim Manajemen Perubahan, dan Tim SIS untuk menjaga agar BPS RI terhindar dari *digital divide* dan terus berkembang dengan melihat kepada keadaan sekitarnya.
5. Perlunya perencanaan yang dilakukan secara detail dan terinci oleh Tim SDM serta melihat kepada prioritas kebutuhan organisasi. Karena, dalam pengembangannya aplikasinya, BPS hanya mengandalkan pihak internalnya saja.
6. Perlunya perhatian akan literasi digital dan *Employee Assistant Program (EAP)* untuk keseluruhan pegawai. Juga, pengetahuan akan *manner* dan *attitude* untuk pegawai muda untuk meminimalisir kesenjangan dan konflik yang terjadi antar generasi.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th ed). Kogan Page.
- Goldstone, R. L., Kersten, A., & Carvalho, P. F. (2018). Categorization and Concepts. In J. T. Wixted (Ed.), *Stevens' Handbook of Experimental Psychology and Cognitive Neuroscience* (1st ed., pp. 1–43). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119170174.epcn308>
- Hardani, H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. *Yogyakarta: Pustaka Ilmu*, 162.
- Johnson, K. E. (2013). 330 Culture, Expertise, and Mental Categories. In D. Reisberg (Ed.), *The Oxford Handbook of Cognitive Psychology* (p. 0). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195376746.013.0022>
- Juliansyah, N. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah. *Kencana Prenada Media Group. Jakarta*.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian (Edisi 1)*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Artikel Jurnal

- Benson, A. D., Johnson, S. D., & Kuchinke, K. P. (2002). The Use of Technology in the Digital Workplace: A Framework for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 4(4), 392–404. <https://doi.org/10.1177/152342202237518>
- Chagelishvili, A. (2022). *Digital Platforms for Human Resource Development in Georgia*. 9(1).
- Cho, W., Choi, S., & Choi, H. (2023). Human Resources Analytics for Public Personnel Management: Concepts, Cases, and Caveats. *Administrative Sciences*, 13(2), 41. <https://doi.org/10.3390/admsci13020041>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (n.d.). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Durth, S., Gandhi, N., Komm, A., & Pollner, F. (2022). *Interviews with more than 100 chief human resources officers and people leaders reveal how the HR operating model is changing to drive value in a volatile business environment*.
- Ellitan, L. (2020). Competing in the Era of Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.30588/jmp.v10i1.657>
- Fauziah, N. M., & Prasetyo. (2019). *ASN Corporate University: Sebuah Konsep Pendidikan dan Pelatihan pada Era Disruptif*. 13.

- Hagemann, V., & Klug, K. (2020). *Human Resource Management in a Digital Environment*.
- Jyothi, H., & Rosaline, S. (2021). Human Resource Analytics Key Role In Digitalizing HR Process In Business Organizations: A Review. *Towards Excellence*, 76–93. <https://doi.org/10.37867/TE130108>
- Kitsios, F., Kamariotou, M., & Mavromatis, A. (2023). Drivers and Outcomes of Digital Transformation: The Case of Public Sector Services. *Information*, 14(1), 43. <https://doi.org/10.3390/info14010043>
- Kuldosheva, G. (2021). *Challenges and Opportunities of Digital Transformation in the Public Sector in Transition Economies: Examination of the Case of Uzbekistan*.
- Lumi, A. (2020). The Impact of Digitalisation on Human Resources Development. *PRIZREN SOCIAL SCIENCE JOURNAL*, 4(3), 39–46. <https://doi.org/10.32936/pssj.v4i3.178>
- Lv, K., Cai, D., & Chang, P. (2021). The Transformation and Challenge of Human Resource Management in Public Sector Under Digital Economy. *Business and Management Research*, 166.
- Maditheti, N. N., & Profacessor, A. (2017). *A Comprehensive Literature Review of the Digital HR Research Filed*.
- Peeters, T., Paauwe, J., & Van De Voorde, K. (2020). People analytics effectiveness: Developing a framework. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(2), 203–219. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2020-0071>
- Rymarczyk, J. (2020). Technologies, Opportunities and Challenges of the Industrial Revolution 4.0: Theoretical Considerations. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 8(1), 185–198. <https://doi.org/10.15678/EBER.2020.080110>
- Saini, S. (2018). Digital HRM and its Effective Implementation: An Empirical Study. *International Journal of Management Studies*, V(2(7)), 60. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2\(7\)/08](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2(7)/08)
- Silitonga, M. S. (2023). The Public Sector's Digital Skills Gap in Indonesia: The Challenges and Opportunities. *Jurnal Good Governance*, 70–79. <https://doi.org/10.32834/gg.v19i1.585>
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 34(3), 345–365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- Sulistiani, L. S., & Faozanudin, M. (2021). *Optimizing Human Resources Development in the Era of Industrial Revolution 4.0*. 581.
- Thite, M. (2022). Digital human resource development: Where are we? Where should we go and how do we go there? *Human Resource Development International*, 25(1), 87–103. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1842982>
- Varadaraj, Dr. A., & Al Wadi, Dr. B. M. (2021). A Study on Contribution of Digital Human Resource Management towards Organizational Performance. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCE AND*

BUSINESS ADMINISTRATION, 7(5), 43–51.
<https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.75.1004>

- Wang, L., Zhou, Y., & Zheng, G. (2022). Linking Digital HRM Practices with HRM Effectiveness: The Moderate Role of HRM Capability Maturity from the Adaptive Structuration Perspective. *Sustainability*, 14(2), 1003. <https://doi.org/10.3390/su14021003>
- Watthanabut, B., & Chiwattanakorn, T. (2019). *Disrupting Human Resource Development by Digital Literacy*. 10(1).
- You, Z., & Feng, L. (2020). Integration of Industry 4.0 Related Technologies in Construction Industry: A Framework of Cyber-Physical System. *IEEE Access*, 8, 122908–122922. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.3007206>

Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia, P. R. (2023). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Indonesia. (2003). Instruksi Presiden No.3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government*.

Dokumen-dokumen lainnya

- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2018). *Making Indonesia 4.0*.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2019). Kesiapan dan Sasaran Indonesia Memasuki Industri 4.0. *Kesiapan Dan Sasaran Indonesia Memasuki Industri 4.0*. <https://kemenperin.go.id/artikel/20333/Kesiapan-dan-Sasaran-Indonesia-Memasuki-Industri-4.0>
- United Nations. (n.d.). *UN E-Government Knowledgebase: Country Data Indonesia*. Retrieved January 20, 2024, from <https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Data/Country-Information/id/78-Indonesia>
- United Nations. (2022). *United Nations E-government Survey 2022*. <https://desapublications.un.org/sites/default/files/publications/2022-09/Web%20version%20E-Government%202022.pdf>
- We Are Social. (2023). Digital 2023—We Are Social Indonesia. *Digital 2023 - We Are Social Indonesia*. <https://wearesocial.com/id/blog/2023/01/digital-2023/>