

# Digital Workplace, Era Baru Pengembangan Sumberdaya Manusia

*by* Tasnim Nikmatullah Realita

---

**Submission date:** 28-Mar-2024 01:21PM (UTC+0530)

**Submission ID:** 2333606235

**File name:** KAP\_STRATEGI\_ORGANISASI\_BISNIS\_DI\_ERA\_TRANFORMASI\_DIGITAL\_1.pdf (1.25M)

**Word count:** 2307

**Character count:** 16069

# ***Digital Workplace, Era Baru Pengembangan Sumberdaya Manusia***

**Tasnim Nikmatullah Realita**

*Digital Workplace semakin menemukan momentumnya untuk diperhatikan secara lebih intens. Lebih banyak keterlibatan dalam pekerjaan, pemanfaatan secara maksimal tools dan aplikasi teknologi menjadi fokus perhatian angkatan kerja masa kini yang didominasi generasi milenial. Dalam beberapa hasil penelitian dijelaskan pula dampak penyediaan digital workplace dalam memperkuat digital culture perusahaan, meningkatkan produktifitas serta perbaikan kepuasan karyawan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengikat loyalitas karyawan dengan talenta terbaik sekaligus mengurangi turnover karyawan. Lebih dari itu, digital workplace diyakini menjadi sarana baru dalam upaya pengembangan sumberdaya manusia, meningkatkan kompetensi dan kapabilitas sumberdaya manusia dalam perusahaan.*

## **Pendahuluan**

Transformasi <sup>1</sup> digital terintegrasi dalam banyak aspek kehidupan dan pekerjaan, integrasi ini telah mengubah cara organisasi dijalankan. Untuk memperoleh manfaat dari proses transformasi digital, organisasi dituntut untuk secara kreatif membangun kultur digital serta menginternalisasikannya dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan sehari-hari. Perusahaan yang tidak segera mengadopsi teknologi, akan kehilangan peluang untuk memperoleh manfaat dari transformasi digital bagi produktifitas, efisiensi serta efektifitas operasinya (Attaran & et al, 2019)

Kapabilitas dan kompetensi sumberdaya manusia merupakan faktor penting untuk meraih *competitive advantage*. Maka menjadi penting bagi organisasi mempersiapkan dan menyediakan

lingkungan kerja yang memadai, yang mendukung sumberdaya manusia untuk secara cepat beradaptasi terhadap perubahan ataupun memberikan ruang nyaman bagi pekerja ketika harus bekerja dari ruang-ruang virtual. Dominasi generasi milenial dalam komposisi angkatan kerja mendesak perusahaan untuk menyediakan kenyamanan tersebut jika mereka ingin menarik talenta terbaik bergabung. Perkembangan teknologi informasi, mengubah cara pandang generasi milenial tentang pekerjaan dan bagaimana mereka bisa menghasilkan uang, perubahan cara pandang ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan ketika mereka menawarkan pekerjaan. Survey Price water House menyebutkan bahwa generasi milenial (usia 22-37 tahun) dan generasi X (usia 38-53 tahun) akan menjadi 50% tenaga kerja global (Pricewaterhouse, 2011). Generasi ini menunjukkan perilaku melek teknologi termasuk di tempat kerja, mereka cenderung akan meninggalkan pekerjaan jika adopsi teknologi tempat kerja mereka di bawah standar.

*Digital workplace* merupakan konsep yang berkaitan dengan bagaimana pekerjaan dikoordinasikan secara virtual. *Digital workplace* memanfaatkan sejumlah aplikasi teknologi untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan. *Instant messaging, tools virtual meeting, tools social media* dan *tools* lainnya merupakan aplikasi yang diperlukan untuk mewujudkan *digital workplace* dan memastikan peningkatan produktifitas karyawan serta perusahaan. Penguatan kapasitas, kapabilitas dan kompetensi karyawan merupakan keuntungan lain yang bisa didapatkan oleh perusahaan melalui *digital workplace* karena *digital workplace* dapat pula berperan dalam perumusan dan implementasi program pembelajaran, *knowledge management* dan *knowledge sharing*. Beberapa hasil penelitian telah menyajikan hasil berkaitan dengan peran penting digital workplace bagi kesuksesan dan sustainability perusahaan pada era transformasi digital. Tulisan-tulisan populer pada banyak platform telah menyajikan hal serupa, namun demikian hasil kajian ini belum mendapatkan respon signifikan dalam ranah praktis dengan berbagai argumen. Pemahaman yang belum secara utuh dan komprehensif diterima terkait konsep digital workplace menjadi salah satu hambatan dalam adopsi konsep

tersebut. Hambatan lainnya adalah tantangan dalam proses monitoring dan evaluasi pekerjaan yang juga harus dilakukan secara virtual, proses ini memerlukan sistem dan strategi yang dapat memotret hasil pekerjaan karyawan secara utuh dan berimbang.

Tulisan ini dimaksudkan untuk memperkuat pemahaman tentang konsep *digital workplace* serta kaitannya dengan pengembangan sumberdaya manusia. Bagaimana *digital workplace* memainkan peran dalam peningkatan kompetensi dan kapabilitas pekerja serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **Metode**

Kajian tentang *digital workplace*, era baru pengembangan sumberdaya manusia ini menggunakan pendekatan *literature review* sebagai cara untuk memahami fenomena tersebut. Pendekatan *literature review* dilakukan dengan melakukan telaah terhadap sumber-sumber belajar yang mengangkat tema *digital workplace*. Sumber belajar tersebut dapat berupa artikel hasil penelitian baik kualitatif maupun kuantitatif yang telah dipublikasikan pada jurnal, baik jurnal nasional maupun internasional. Sumber belajar dapat pula berasal dari artikel-artikel populer yang dimuat di media massa. Selanjutnya dilakukan sintesa terhadap berbagai kutipan yang dirujuk dari berbagai sumber belajar tersebut guna memperoleh pemahaman secara lebih baik.

## **Pembahasan**

### *Digital Workplace*

Transformasi digital telah mengubah cara perusahaan dijalankan. Masing-masing pihak dalam organisasi memiliki harapan yang berbeda-beda terkait dengan perubahan operasionalisasi perusahaan. Dalam konteks perubahan akibat transformasi digital, (Hamburg, 2020) menyebutkan perbedaan keinginan dari manajer dan karyawan. Manajer menginginkan: (1) karyawan bekerjasama secara lebih efektif untuk meningkatkan produktifitas, (2) karyawan memuaskan klien melalui pelayanan pelanggan secara lebih baik, (3) menggunakan teknologi digital untuk tujuan

efisiensi, (4) memperbaiki proses bisnis dan menjadi lebih baik daripada pesaing, (5) adaptif terhadap transformasi digital agar dapat segera merespon percepatan laju kemajuan teknologi. Disisi lain, karyawan menginginkan (1) bekerja dengan perangkat digital, (2) memiliki ruang kerja yang memungkinkan mereka untuk dapat berkolaborasi secara lebih efektif, (3) dibantu untuk memenuhi ekspektasi pasar. Upaya untuk mencapai tujuan masing-masing pihak menjadi tantangan bagi pemimpin dalam mewujudkannya. Yang kemudian perlu menjadi fokus adalah kesamaan bahwa setiap pihak menginginkan dapat merespon secara cepat kemajuan teknologi dan mereka membutuhkan ruang untuk dapat berkolaborasi secara efektif.

*Digital workplace* merupakan salah satu solusi untuk memenuhi keinginan yang berbeda dari manajer dan karyawan. Maka selanjutnya, adalah pekerjaan rumah bagi pimpinan untuk membangun ekosistem digital tersebut dalam tubuh perusahaan. Terdapat tren cukup signifikan berkaitan dengan urgensi adopsi digital workplace bagi perusahaan atau organisasi ( Noonan & et al, 2017)

6

#### 1. *The VUCA Environment*

*Volatility, Uncertainty, Complexity dan Ambiguity (VUCA)* dalam lingkungan sosial, ekonomi, dan lainnya menyebabkan bergesernya definisi kompetensi kritis. Umur simpan kompetensi bisnis menjadi lebih pendek. Perubahan-perubahan tersebut mengakibatkan perubahan dalam tata kelola perusahaan dan mengubah kriteria keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk keberhasilan karyawan.

#### 2. *The Information Explosion*

Perusahaan dan individu menghasilkan sejumlah besar data yang bersumber dari individu itu sendiri, kelompok dan organisasi, akibatnya diperlukan kemampuan lebih untuk memfilter dan mengkontekstualisasi data yang berkualitas untuk mendukung proses belajar dalam perusahaan

#### 3. *The Flattening Organization*

Anatomi organisasi menjadi lebih datar dan menggunakan model manajerial yang kolaboratif.

#### 4. *The Mobile and Virtual Workforce*

Mobilitas pekerja saat ini semakin tinggi, jenis pekerja juga terbagi dalam pekerja tetap dan tidak tetap baik penuh waktu maupun paruh waktu, maka kemudian penting bagi perusahaan untuk menyediakan saluran komunikasi yang lebih cepat untuk di akses dan lebih efektif digunakan dalam membangun interaksi sosial, karena pekerja tidak selalu dapat bersama-sama dalam satu ruangan. Ruang virtual menjadi sarana bagi pekerja untuk dapat saling berkomunikasi.

#### 5. *The Generational Mix*

Angkatan kerja saat ini berisi kombinasi antara baby boomers, generasi milenial dan generasi X, keragaman dalam angkatan kerja ini mendesak perusahaan untuk merancang pengalaman belajar dalam perusahaan yang lebih personal sesuai dengan karakteristik masing-masing generasi sehingga mereka memperoleh manfaat dari proses belajar dalam perusahaan.

Intel menyebutkan bahwa teknologi, *agile workplace* dan kolaborasi merupakan pilar dari *digital workplace*. *Digital workplace* merupakan bentuk evolusi dari definisi dan perwujudan tempat kerja yang terus mengalami pergeseran dari waktu ke waktu akibat perubahan lingkungan. Konsep tersebut diyakini dapat membantu organisasi menjadi lebih efektif dan mengatasi gap antara manajer dan karyawan. *Digital workplace* berperan setidaknya dalam 5 hal, (Hamburg, 2020)

1. Memungkinkan karyawan bekerja lebih transparan dan menggunakan jejaring sosial dengan baik
2. Menyatukan komunikasi offline dengan online untuk memperoleh akses terhadap informasi perusahaan
3. Memberikan pengalaman bekerja yang berbeda terkait dengan kebebasan memilih, fleksibilitas dan personalisasi
4. Mendukung lingkungan kerja virtual yang memungkinkan karyawan tetap terhubung dengan lokasi kerja
5. Meminimalkan biaya dan meningkatkan produktifitas dengan menyediakan alat dan informasi yang tepat pada waktu yang tepat

Hasil Penelitian (Dery & et al, 2017) menyimpulkan bahwa Digital Workplace adalah kunci inovasi digital. Dua dimensi kritis dalam hal ini yang pertama adalah keterhubungan karyawan, yaitu sejauh mana karyawan dapat saling terhubung satu sama lain, dengan pemangku kepentingan, dengan informasi dan pengetahuan.

Dimensi yang kedua adalah kepemimpinan responsive, yaitu sejauh mana Manajemen memprioritaskan kegiatan yang fokus pada pengembangan dan perbaikan pengalaman secara berkelanjutan Digital Workplace dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia. Di era serba digital, pengembangan sumberdaya manusia menjadi ranah yang juga harus beradaptasi dan mengadopsi kemajuan teknologi dalam pelaksanaan proses-prosesnya. Perusahaan menjadi lebih kreatif dalam mengembangkan program-program pengembangan sumberdaya manusia nya. Pemanfaatan teknologi informasi yang berupa komputer, alat telekomunikasi dan *equipment* digital lainnya memudahkan perusahaan untuk merancang dan menyelesaikan berbagai macam pekerjaan. Teknologi, dapat membantu mencapai fungsi dan peran strategis pengembangan sumberdaya manusia (Ulrich & et al, 2013). Dengan memanfaatkan lingkungan teknologi yang terintegrasi, divisi pengembangan sumberdaya manusia dapat membantu meningkatkan kapasitas pembelajaran dan berpeluang memecahkan permasalahan dan isu pada level individu, kelompok dan organisasi (Bennet, 2014)

Budaya kerja digital sarat pemanfaatan teknologi dan mini interaksi fisik. Dalam budaya kerja seperti ini, absensi tidak lagi terlalu penting. Reward dan punishment sangat ditentukan oleh hasil kerja sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggungjawab, peran, standar, kualitas ketepatan prosedur serta perangkat lainnya. Dengan teknologi informasi, pekerjaan dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja. Riset yang dilakukan Owl labs menunjukkan, tingkat kebahagiaan karyawan yang bekerja remote lebih tinggi 22% dibanding mereka yang bekerja secara penuh di kantor. 47% karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaannya jika mereka tidak diberikan pilihan bekerja dari rumah (Widiarini, 2021)

Tujuan utama pembelajaran pada era sekarang lebih banyak diarahkan untuk mendorong individu berubah dan beradaptasi secara cepat dengan perubahan yang kompleks. Keragaman komposisi generasi tenaga kerja juga mendorong perusahaan untuk merancang program peningkatan kompetensi yang lebih personal, disesuaikan dengan kebutuhan individu dan gaya belajar mereka. Menurut World Economic Forum, terdapat 10 keterampilan yang paling dibutuhkan untuk berkembang dalam industry 4,0 yaitu: pemecahan masalah yang kompleks, berpikir kritis, kreatifitas, Manajemen orang, koordinasi, emosional, penilaian dan pengambilan keputusan, orientasi layanan, negosiasi dan terakhir fleksibilitas kognitif (Gray, 2016)

Berbagai *tools* teknologi informasi digunakan pada *digital workplace* dalam rangka mendukung keberhasilan kolaborasi dalam penyelesaian pekerjaan secara virtual. Secara khusus, dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia, tools tersebut digunakan untuk menyelesaikan 3 kategori pekerjaan. (1) pembelajaran yang dimediasi oleh teknologi, (2) peningkatan kinerja dan (3) perubahan dan pengembangan organisasi (Benson & et al, 202). Tools tersebut diantaranya adalah *instant messaging*, *Synchronous chat*, *E-mail*, *Internet Search Engines*, *Video Streaming*, *Web Databases*, *Computer-Based Training* dan lainnya. Inovasi dalam bidang pelatihan dan pengembangan juga telah banyak dilakukan. Berbagai bentuk inovasi tersebut ditujukan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pembelajaran dan pelatihan, memungkinkan pekerja melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya hingga tercipta norma dan perilaku baru di tempat kerja yang lebih digitalized. Digital workplace diyakini akan dapat memperbaiki kinerja, agility, produktifitas, kolaborasi dan keterlibatan karyawan (Dahlan & et al, 2018)

Karyawan sebagai pembelajar di dalam digital workplace adalah konstruktor lingkungan belajar mereka sendiri, mereka menciptakan dan berbagi artefak pembelajaran (Ifenthaler & Schumacher, 2016). Internet dan teknologi berbasis web telah

mengubah inisiatif pembelajaran formal, dan meningkatkan peluang diberlakukannya pembelajaran informal. Pembelajaran informal dimotivasi oleh kebutuhan individu dan dihasilkan melalui interaksi langsung dengan orang lain dan lingkungan. Pada akhirnya, ketersediaan computer dengan akses internet yang memadai, membawa dunia pembelajaran informal berada di ujung jari karyawan.

## **Kesimpulan**

Percepatan kemajuan teknologi menghadirkan banyak perubahan dalam operasionalisasi perusahaan. Perusahaan di desak untuk segera beradaptasi terhadap perubahan tersebut jika tidak ingin tergerus zaman dan tenggelam dalam persaingan. Kombinasi komposisi generasi dalam tubuh perusahaan yang terdiri dari baby boomers, generasi milenial dan generasi X, dapat menjadi kekuatan tersendiri untuk beradaptasi secara cepat terhadap kemajuan teknologi karena mereka adalah generasi-generasi yang melek teknologi, aware terhadap teknologi dan berada sangat dekat dengan teknologi. Disisi lain, keberadaan kombinasi komposisi tersebut juga memunculkan tantangan bagi perusahaan. Tantangan untuk menyediakan ruang kerja yang dapat mengakomodasi kebutuhan generasi tersebut untuk berada lebih dekat dengan hasil kemajuan teknologi serta memanfaatkannya dalam aktifitas keseharian termasuk dalam melakukan pekerjaan.

Mobilitas pekerja, ketersediaan berbagai tools untuk melakukan pekerjaan secara virtual, cara pandang angkatan kerja yang berbeda terhadap uang dan bagaimana mereka menghasilkan uang, persepsi mereka tentang lingkungan kerja ideal, harapan generasi tersebut tentang fleksibilitas tempat kerja, merupakan faktor-faktor yang mengharuskan perusahaan dan manajer mendesain ulang sistem kerja mereka, utamanya dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia. Program training dan pengembangan sumberdaya manusia tidak bisa lagi dipaksakan harus diadakan secara offline. Bahkan, pada dasarnya, proses internalisasi *digital culture* sendiri sebenarnya merupakan bagian dari program training dan pengembangan sumberdaya manusia. *Digital workplace* merupakan

sarana untuk menginternalisasi *digital culture* perusahaan. Melalui penciptaan *digital workplace*, perusahaan dapat menggiring pekerja untuk lebih banyak memanfaatkan *tools* teknologi yang tersedia dalam melakukan pekerjaannya. Proses adaptasi teknologi dan belajar terus menerus pada akhirnya memberikan pengalaman belajar yang berbeda bagi karyawan, pada akhirnya kompetensi dan kapabilitas karyawan dapat berkembang pula seiring perkembangan adopsi teknologi.

## Rujukan

- [1] Attaran, M., & et al. (2019). The Need for Digital Workplace: Increasing Workforce Productivity in The information Age. *International Journal of enterprise Information Systems*, 15(1), 1-34. doi:DOI: 10.4018/IJEIS.2019010101
- [2] Bennet, E. (2014). Introducing New Perspectives on Virtual Human Resource development. *Advances in developing Human resources*, 16(3), 263-280. doi:: 10.1177/1523422314532091
- [3] Benson, A., & et al. (202). The Use of Technology in the Digital Workplace: A Framework for Human Resource Development. In *Advance in Developing Human Resources* (Vol. 4, pp. 392-404). Sage Publication. doi:10.1177/152342202237518
- [4] Dahlan, M. K., & et al. (2018). A Study on Supporting Factors of Digital Workplace Diffusion in Public Sector. In N. Abdullah, & at al (Ed.), *5th International Conference, i-USER 2018* (p. 332). Puchong: Springer. doi:https://doi.org/10.1007/978-981-13-1628-9\_29
- [5] Dery, K., & et al. (2017). The Digital Workplace Is Key to Digital Innovation. *MIS Quarterly Executive*, 16(2), 135-152.
- [6] Gray, A. (2016). *The 10 Skills You Need to Thrive in The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum. Retrieved 7 6, 2021, from <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>
- [7] Hamburg, I. (2020). Implementation of a Diigital Workplace

Strategy to Drive Behavior Change and Improve Competencies. In B. Orlando (Ed.), *Strategy and Behaviors in the Digital Economy* (p. 19). London, United Kingdom: Intechopen. doi:DOI:

<http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.85135>

- [8] Ifenthaler, D., & Schumacher, C. (2016). Udacity. In D. S (Ed.), *The Sage encyclopedia of online education* (pp. 1149-1151). Thousands Oaks: Sage.
- [9] Noonan, M., & et al. (2017). Learning and the Diigital Workplace: What? So What? Now What? *Strategic HR Review*, 16(6), 267-273. doi:<https://doi.org/10.1108/SHR-09-2017-0061>
- [10] Pricewaterhouse. (2011). *Millenials at Work: Reshaping The Workplace*. Pricewaterhouse. Retrieved from <https://www.pwc.com/co/es/publicaciones/assets/millennials-at-work.pdf>
- [11] Ulrich, D., & et al. (2013). The State of The HR Profession. *Human Resources Management*, 52(3), 457-471. doi::10.1002/hrm.21536
- [12] Widiarini, A. D. (2021, 7 3). Membangun The Hybrid Workplace. Retrieved 7 6, 2021, from [kompas.com](http://kompas.com)

# Digital Workplace, Era Baru Pengembangan Sumberdaya Manusia

## ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://jurnal.utu.ac.id">jurnal.utu.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://money.kompas.com">money.kompas.com</a> Internet Source	1%
3	Sri Siswati. "PENGEMBANGAN SOFT SKILLS DALAM KURIKULUM UNTUK MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0", Edukasi: Jurnal Pendidikan, 2019 Publication	1%
4	<a href="http://www.wartaekonomi.co.id">www.wartaekonomi.co.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://entrepreneur.bisnis.com">entrepreneur.bisnis.com</a> Internet Source	<1%
6	<a href="http://www.emeraldinsight.com">www.emeraldinsight.com</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://zombiedoc.com">zombiedoc.com</a> Internet Source	<1%

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On