
ANALISIS DAMPAK TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KOPERASI MAHASISWA UNM

Agung Widhi Kurniawan^{1*}

¹Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar

Email: agungwk@unm.ac.id

Abstrak

Transformasi digital telah menjadi faktor kunci dalam mengubah cara organisasi beroperasi, termasuk di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Makassar (UNM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak transformasi digital terhadap peran sumber daya manusia (SDM) dalam koperasi mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital meningkatkan efisiensi operasional, mempermudah akses informasi, dan memperkuat komunikasi antaranggota. Selain itu, transformasi digital mendorong pengembangan keterampilan digital di kalangan anggota, yang esensial untuk menghadapi tantangan di era modern. Peran SDM dalam koperasi semakin strategis, di mana anggota tidak hanya berkontribusi dalam kegiatan operasional, tetapi juga dalam inovasi dan pengembangan usaha. Dengan memanfaatkan teknologi, Koperasi Mahasiswa UNM mampu beradaptasi dengan kebutuhan anggotanya dan meningkatkan daya saing di pasar yang semakin kompetitif. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengelola koperasi dalam memanfaatkan transformasi digital untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan anggota.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Sumber Daya Manusia, Koperasi Mahasiswa

Abstract

Digital transformation has become a key factor in changing the way organizations operate, including at the Student Cooperative of Universitas Negeri Makassar (UNM). This study aims to analyze the impact of digital transformation on the role of human resources (HR) within the student cooperative. The findings indicate that the implementation of digital technology enhances operational efficiency, facilitates access to information, and strengthens communication among members. Additionally, digital transformation encourages the development of digital skills among members, which is essential for navigating challenges in the modern era. The role of HR in the cooperative is becoming increasingly strategic, with members not only contributing to operational activities but also engaging in innovation and business development. By leveraging technology, the Student Cooperative of UNM is able to adapt to the needs of its members and improve its competitiveness in an increasingly competitive market. This research provides valuable insights for cooperative managers on how to utilize digital transformation to achieve organizational goals and enhance member welfare.

Keywords: Digital Transformation, Human Resources, Cooperative

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah menjadi pemicu perubahan dalam dunia bisnis, dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi telah memicu revolusi peradaban dunia, terutama di sektor industri sebagai penggerak perekonomian global (Rahmadyah, Niken & Aslami, Nuri, 2022). Oleh karena itu, kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia yang selaras dengan perkembangan zaman menjadi hal yang wajib dimiliki oleh perusahaan yang visioner di era digital ini (Perdana, Aruiawan K., 2019). Perubahan Paradigma

Manajemen SDM: Pada era pra-digital, manajemen SDM lebih banyak berfokus pada administrasi kepegawaian dan pengelolaan tugas-tugas rutin.

Transformasi digital yang didorong oleh meningkatnya digitalisasi ekonomi membuka banyak peluang bagi perusahaan, termasuk proyeksi peningkatan produktivitas hingga 32% pada tahun 2025 melalui pengumpulan, analisis, dan pemanfaatan data yang lebih efektif (Maryna V. Semykina, 2023). Transformasi ini juga memicu perubahan dalam cara kerja karyawan, di mana teknologi digital memungkinkan peningkatan keterlibatan mereka melalui platform pembelajaran digital serta pengambilan keputusan yang lebih baik melalui analisis data lanjutan (Jessica Bayón Pérez, 2022). Selain itu, pergeseran menuju digitalisasi memfasilitasi pengelolaan tenaga kerja yang lebih mobile dan tersebar, mendukung fleksibilitas yang lebih besar seperti kerja jarak jauh dan jam kerja yang fleksibel (Abdelhak-Djamel Seriai, 2023). Inovasi-inovasi ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih lincah dan adaptif, sesuai dengan kebutuhan bisnis dan karyawan modern yang terus berkembang.

Peran Sumber Daya Manusia di Koperasi Universitas Muhammadiyah Makassar adalah bagaimana koperasi tersebut mampu mengadopsi teknologi digital secara efektif, mengingat perubahan ini menuntut peningkatan kompetensi SDM. Masalah yang timbul meliputi keterbatasan keterampilan digital di kalangan karyawan, resistensi terhadap perubahan teknologi, serta tantangan dalam mengintegrasikan sistem digital ke dalam operasional koperasi. Selain itu, koperasi juga menghadapi kendala dalam menyediakan pelatihan yang memadai bagi seluruh karyawan agar mampu beradaptasi dengan tuntutan era digital. Kesulitan dalam mengelola data dan informasi secara efisien juga menjadi salah satu masalah utama yang harus diatasi untuk memaksimalkan produktivitas dan efektivitas operasional koperasi di era digital. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Laura dkk, (2024) yang menyatakan bahwa meskipun teknologi membawa efisiensi dan inovasi pada MSDM, namun diperlukan pengelolaan yang cermat untuk mengoptimalkan manfaatnya dan meminimalkan dampak negatifnya. Maka dari itu, SDM harus beradaptasi dengan perubahan teknologi sambil memastikan kesejahteraan karyawan dan mempertahankan lingkungan organisasi yang positif. Dalam artikel ini, penulis akan menganalisis lebih lanjut dampak perkembangan teknologi terhadap manajemen sumber daya manusia di era digital saat ini khususnya pada koperasi di Universitas Negeri Makassar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, metode yang digunakan data dalam penelitian tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitung lainnya. Adapun sumber atau subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa pada Universitas Negeri Makassar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan observasi.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara semi-terstruktur, di mana peneliti mempersiapkan sejumlah pertanyaan utama tetapi tetap memberikan ruang bagi informan untuk menjelaskan pendapat dan pengalaman mereka secara lebih mendalam. Dengan teknik ini, peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih kaya dan terperinci tentang pengelolaan sumber daya manusia di koperasi. Informan yang diwawancarai terdiri dari pengurus koperasi, anggota, dan pihak-pihak terkait lainnya, seperti konsultan pengembangan koperasi dan ahli manajemen.

Teknik observasi yang diterapkan adalah observasi partisipatif, di mana peneliti terlibat langsung dalam aktivitas sehari-hari di koperasi. Dengan cara ini, peneliti dapat mengamati dinamika interpersonal, proses pengambilan keputusan, serta penerapan kebijakan manajemen sumber daya manusia secara langsung. Melalui observasi ini, peneliti berusaha memahami bagaimana prinsip-prinsip koperasi diimplementasikan dalam praktik dan dampaknya terhadap anggota.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia pada Koperasi

Koperasi adalah suatu badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum dengan tujuan bersama untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial anggotanya. Prinsip dasar koperasi adalah kerja sama, di mana setiap anggota memiliki peran aktif dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan usaha. Berbeda dengan entitas bisnis lainnya, koperasi beroperasi berdasarkan prinsip demokrasi ekonomi, yang berarti setiap anggota memiliki hak suara yang sama, tanpa memandang besarnya modal yang disetorkan. Keuntungan yang diperoleh dari usaha koperasi tidak semata-mata bertujuan untuk memperkaya individu, melainkan didistribusikan kepada anggota sesuai dengan partisipasi dan kontribusi mereka. Koperasi berperan penting dalam memberdayakan ekonomi masyarakat dan mendorong kemandirian serta solidaritas di antara anggotanya.

Sebagai organisasi yang beranggotakan individu, koperasi perlu memastikan bahwa sumber daya manusia mereka dikelola dengan baik dan efektif. Di era digital, teknologi memudahkan koperasi dalam mengakses informasi dan berkomunikasi dengan anggotanya. Namun, teknologi juga menghadirkan tantangan baru dalam pengelolaan SDM, seperti meningkatkan keterampilan digital karyawan, membangun budaya kerja yang inklusif, serta mengelola tim yang terdiri dari anggota koperasi yang bekerja dari berbagai lokasi.

Menurut Farida dkk, (2020) beberapa masalah utama dalam menjalankan usaha digital meliputi kurangnya permodalan, keterbatasan sumber daya manusia, lemahnya jaringan usaha, serta penetrasi pasar dan pemasaran produk yang kurang efektif. Selain itu, Sari dkk, (2020) menyatakan bahwa tantangan yang dihadapi usaha kecil di era digital mencakup

transformasi digital, kebutuhan akan kecepatan, pengelolaan sumber daya manusia, perubahan masyarakat yang terus berlangsung, dan meningkatnya persaingan.

Risiko-risiko yang dihadapi koperasi akibat ketidakpastian dapat sedikit berkurang karena orientasi usaha koperasi yang lebih banyak berfokus pada pasar internal. Hal ini memungkinkan setiap usaha menjadi tanggung jawab koperasi dan anggotanya, mengingat koperasi merupakan milik anggotanya. Dengan demikian, secara logis, tidak mungkin bagi anggota untuk merugikan koperasinya sendiri.

Dampak Digitalisasi pada Manajemen Sumber Daya Manusia pada Koperasi

Digitalisasi merupakan fenomena digital yang melibatkan transformasi seluruh aktivitas dan hubungan dengan tujuan menciptakan nilai baru bagi perusahaan, karyawan, pelanggan, dan lainnya. Perubahan ini mempengaruhi hubungan internal (seperti hubungan antar unit atau fungsi model bisnis) dan hubungan eksternal dengan perusahaan (seperti akses pasar yang cepat). Transformasi digital adalah proses perubahan yang komprehensif. Dalam penciptaan nilai dengan berbagai teknologi dan fokus pada digitalisasi.

Manajemen sumber daya manusia pada masa revolusi digital diartikan sebagai penggunaan sistem komputer, jaringan telekomunikasi, dan media elektronik interaktif untuk melaksanakan tugas manusia (Vardarlier, 2020). Zhang dan Chen (2023) juga berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia di era revolusi digital diartikan sebagai proses transformasi dimana sumber daya manusia didigitalkan dan diotomatisasi. Oleh karena itu, penggunaan teknologi digital dapat mengubah praktik SDM.

Digitalisasi (mengacu pada penggunaan media sosial, teknologi cloud, teknologi seluler dan aplikasi seluler SDM) memiliki dampak besar dan positif pada manajemen sumber daya manusia dalam organisasi (digitalisasi telah berdampak positif pada pengembangan SDM). Cara digitalisasi memudahkan fungsi dan proses manajemen sumber daya manusia (menjadi lebih mudah dan lebih cepat; memungkinkan SDM dalam organisasi untuk meningkatkan prosesnya). Sumber Daya Manusia lebih efektif dan efisien (saat ini organisasi telah menyadari bahwa perekrutan yang efektif tidak dapat dilakukan tanpa penggunaan TI).

Transformasi digital, menurut Gabryelczyk (2020), merupakan suatu kemampuan baru yang dikembangkan secara holistik dan komprehensif yang memungkinkan terjadinya perubahan budaya, organisasi, hubungan, atau model administrasi dalam rangka menemukan hasil dan memiliki basis data yang tersimpan dalam jangka panjang, baik di sektor publik maupun sektor bisnis, yang bertujuan untuk mempermudah kehidupan masyarakat. Pemanfaatan kemampuan teknologi dapat membantu penyelesaian kegiatan dengan kegunaan yang tinggi dan kemudahan akses, khususnya dalam konteks teknologi informasi. Hasil kerja yang efektif dan unggul juga dipengaruhi oleh kecakapan teknologi dan kemudahan penggunaan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kecakapan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Ada beberapa keuntungan penting dalam penggunaan teknologi dalam administrasi sumber daya manusia (SDM) koperasi. Pertama, teknologi memungkinkan proses perekrutan menjadi lebih produktif dan efisien dengan mengotomatiskan penyaringan resume dan pemilihan kandidat. Kedua, teknologi memfasilitasi pemberian pelatihan dan pengembangan yang lebih baik melalui modul pembelajaran elektronik, program pelatihan daring, dan ruang kelas virtual yang mudah diakses dan dapat disesuaikan bagi anggota staf. Ketiga, teknologi meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memfasilitasi kerja sama melalui platform komunikasi dan portal layanan mandiri, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas pekerja. Terakhir, teknologi SDM Koperasi memberi mereka akses ke data dan analitik tenaga kerja yang vital, memberdayakan manajer SDM untuk membuat pilihan yang lebih baik berdasarkan data tentang perencanaan strategis, tinjauan kinerja, dan manajemen bakat. Hasilnya, teknologi dalam SDM dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas, yang menguntungkan bagi perusahaan dan para pekerjanya (Laura et al., 2024).

Tantangan Transformasi Digital Manajemen Sumber Daya Manusia pada Koperasi

Meskipun digitalisasi memiliki banyak kelebihan, namun disisi lain ada tantangan dalam penerapan teknologi pada Sumber Daya Manusia yaitu, keamanan informasi perusahaan, karena memegang data sensitif yang perlu dilindungi dari akses yang tidak sah atau pembobolan. Selain itu, ada dampak pada pekerjaan karena teknologi mengotomatiskan tugas-tugas tertentu, yang berpotensi mengurangi kebutuhan akan peran tertentu. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Alawi et al., (2023) yang menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia pada Koperasi menghadapi berbagai tantangan di era transformasi digital, terutama karena adanya kebutuhan mendesak untuk melakukan digitalisasi. Salah satu tantangan utama adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan serta memastikan sumber daya manusia siap menghadapi ketidakpastian dan kekhawatiran yang menyertainya. Dalam hal ini, karyawan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan proses transformasi digital (Carnevale & Hatak, 2020). Peran manajer sumber daya manusia menjadi sangat penting, di mana mereka harus tetap bersikap positif selama masa-masa sulit dan mendukung karyawan agar tetap kreatif, antusias, serta termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi (Kaushik & Guleria, 2020).

Mereka yang optimis terhadap digitalisasi melihat era transformasi digital sebagai reformasi mendasar yang memerlukan keterampilan baru dalam bekerja dan manajemen guna memperkaya kehidupan, bisnis, dan ekonomi global. Perubahan teknologi yang begitu pesat memberikan tantangan besar terhadap perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di era digital. Teknologi baru seperti kecerdasan buatan, otomatisasi, dan analisis data terus berkembang, memengaruhi pekerjaan, dan memerlukan keterampilan baru. Oleh karena itu, perusahaan harus aktif memantau tren teknologi dan memperbarui program

pengembangan SDM agar tetap relevan dengan kebutuhan teknologi yang berkembang pesat.

Perusahaan harus terus memantau tren teknologi dan memperbarui rencana pengembangan sumber daya manusia agar tetap sesuai dengan kebutuhan teknologi yang berkembang pesat. Selain itu, perubahan metode kerja juga dipengaruhi oleh transformasi budaya organisasi, yang menjadi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia di era digital (Da Silva, 2022). Dampak negatif terhadap kesehatan mental karyawan juga menjadi salah satu tantangan yang dihadapi dalam menerapkan teknologi pada Sumber Daya Manusia pada Koperasi, yang dimana hal ini dikarenakan penggunaan teknologi yang berlebihan. Gangguan kesehatan mental seperti stres, kecemasan, dan depresi menjadi perhatian utama yang memerlukan strategi pengelolaan yang efektif dari organisasi, termasuk kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, pelatihan manajemen stres, serta akses ke dukungan psikologis.

Oleh karena itu, perusahaan harus menemukan cara untuk mengatasi tantangan ini dan memanfaatkan teknologi secara efektif hingga mencapai potensi penuhnya (Sudiantini et al . Bahasa Indonesia:(2023). Ini termasuk memastikan keamanan dan privasi data , mengembangkan keterampilan digital karyawan , dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental . Selain itu, organisasi perlu menyesuaikan fungsi dan peran pengelolaan sumber daya manusia dengan perubahan lingkungan kerja yang disebabkan oleh teknologi , dan menjadikan SDM di Koperasi sebagai mitra strategis dalam mencapai tujuan bisnis . Secara keseluruhan, teknologi membawa peluang dan tantangan yang signifikan bagi manajemen SDM di Koperasi. Dengan strategi yang tepat , organisasi dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, sekaligus mengatasi tantangan yang muncul guna memastikan kesejahteraan karyawan dan pengembangan berkelanjutan .

Strategi Mengatasi Tantangan dalam Penggunaan Teknologi dalam Manajemen SDM pada Koperasi

Organisasi modern perlu mengubah nilai operasional sumber daya manusia dengan menciptakan proses SDM pada Koperasi yang menyeluruh dan terpadu melalui bantuan teknologi digital serta pola pikir operasional digital. Transformasi digital memberikan dampak positif bagi manajemen SDM, yang akan membawa perubahan nyata dalam proses seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta peningkatan kinerja dan kualitas layanan.

Tujuan utama manajemen Sumber Daya Manusia pada Koperasi di era transformasi digital kini lebih strategis, melampaui fungsi administratif tradisional. Penggunaan aplikasi digital, kecerdasan buatan (AI), dan bot telah menjadi elemen penting dalam menciptakan platform pengalaman karyawan yang responsif terhadap kebutuhan karyawan modern (Lumi, 2020). Dengan demikian, organisasi dapat lebih efektif menyesuaikan pelatihan berbasis digital untuk meningkatkan keberagaman dan inklusivitas, di mana karyawan tidak

hanya dapat memilih sendiri jalur pelatihan yang sesuai, tetapi juga memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu dan lokasi pelatihan mereka (Vardarlier, 2020). Ini menunjukkan bahwa transformasi digital telah memperkuat pendekatan individualisasi dalam pengembangan SDM.

Keamanan data dalam konteks ini juga menjadi semakin penting, mengingat semakin banyaknya informasi sensitif yang dikelola secara digital. Implementasi langkah-langkah keamanan yang canggih, seperti enkripsi data, pemantauan keamanan berkelanjutan, dan pembatasan akses, adalah prioritas utama untuk melindungi perusahaan dari ancaman siber yang terus berkembang (Gravili et al., 2023).

Selain itu, penerapan kerja jarak jauh dan pengaturan kerja fleksibel yang didukung oleh teknologi digital memungkinkan organisasi memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik bagi karyawan. Fleksibilitas ini tidak hanya memberikan kebebasan dalam hal waktu dan tempat bekerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan bisnis (Halid et al., 2022). Organisasi yang berhasil memanfaatkan potensi teknologi digital dalam pengelolaan SDM akan memiliki keunggulan kompetitif yang kuat di pasar global.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi. Wawancara mendalam digunakan sebagai metode utama untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dari informan, yang terdiri dari anggota komunitas, pengurus organisasi, dan pemangku kepentingan terkait. Informan dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti pengalaman mereka dalam organisasi dan peran mereka dalam pengambilan keputusan. Selain itu, observasi langsung terhadap kegiatan organisasi dilakukan untuk menangkap dinamika interaksi antar anggota dan pengurus dalam konteks nyata.

Hasil wawancara dan observasi kemudian diolah menggunakan analisis tematik, yang melibatkan pengkodean data untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul. Setiap transkrip wawancara dianalisis secara sistematis, dengan fokus pada bagaimana anggota terlibat dalam pengambilan keputusan dan dampaknya terhadap keberhasilan organisasi. Temuan dari hasil wawancara disandingkan dengan hasil observasi untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang dinamika organisasi.

Proses pengolahan data melibatkan beberapa langkah, dimulai dari pengumpulan, transkripsi, dan analisis data. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan transkripsi wawancara dan mencatat observasi secara detail. Kemudian, data tersebut dianalisis dengan cara mencari hubungan antara keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan dan keberhasilan organisasi. Dengan mengaitkan hasil temuan dengan teori-teori manajemen partisipatif dan penelitian terdahulu, peneliti dapat menarik kesimpulan yang mendukung hipotesis bahwa keterlibatan anggota merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi berbasis komunitas. Hasil akhir penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar

keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan, semakin tinggi tingkat keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.

Hasil wawancara dan observasi diolah melalui analisis tematik, di mana data yang diperoleh dikelompokkan berdasarkan tema yang relevan dengan fokus penelitian. Misalnya, tema yang muncul dari hasil wawancara meliputi pengelolaan konflik antar anggota, partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan, dan keberhasilan program pelatihan yang dilaksanakan oleh koperasi. Hasil observasi juga memberikan gambaran konkret tentang interaksi antar anggota dan pengurus, serta bagaimana keputusan yang diambil mempengaruhi kepuasan anggota.

Proses pengolahan data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: pertama, transkripsi wawancara dilakukan untuk memastikan semua informasi yang disampaikan oleh informan tercatat dengan baik. Selanjutnya, peneliti membaca kembali transkrip dan catatan observasi untuk mengidentifikasi tema-tema utama. Setelah itu, peneliti menyusun narasi yang menggambarkan hubungan antara temuan yang diperoleh dan teori yang ada, serta penelitian terdahulu yang relevan.

Pembahasan

Transformasi digital memberikan dampak signifikan terhadap peran sumber daya manusia di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Makassar (UNM). Dengan penerapan teknologi digital, koperasi dapat meningkatkan efisiensi operasional, mempermudah akses informasi, dan memperkuat komunikasi antara anggota. Selain itu, transformasi ini mendorong pengembangan keterampilan digital di kalangan anggota, yang penting untuk menghadapi tantangan era digital.

Penelitian oleh Rizki & Ismail (2022) menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi dalam koperasi mahasiswa tidak hanya meningkatkan partisipasi anggota, tetapi juga memperbaiki proses pengambilan keputusan. Hal ini menegaskan bahwa peran sumber daya manusia dalam koperasi semakin strategis, di mana anggota diharapkan tidak hanya berkontribusi dalam kegiatan operasional, tetapi juga dalam inovasi dan pengembangan usaha koperasi. Transformasi digital ini memungkinkan Koperasi Mahasiswa UNM untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kebutuhan anggota, serta memperkuat daya saing di pasar yang semakin kompetitif.

Manajemen sumber daya manusia merujuk pada pengelolaan orang-orang yang bekerja di suatu organisasi, termasuk kebijakan dan penerapan yang dirancang untuk mendukung karyawan. Teknologi canggih berperan penting dalam menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi aktivitas manusia, menghasilkan produk berkualitas, serta membantu proses pembangunan yang sesuai dengan kebutuhan hidup masyarakat. Dalam konteks ini, sumber daya manusia adalah fungsi krusial dalam organisasi, bertanggung jawab untuk mengelola aset terpenting yaitu orang-orang dan memastikan bahwa organisasi dapat menarik, mempertahankan, dan mengembangkan talenta terbaik. Di Indonesia, yang

merupakan negara berkembang dengan latar belakang teknologi yang kompleks, tantangan dan peluang dalam pengelolaan SDM menjadi semakin relevan, seiring dengan kebutuhan untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan perubahan pasar yang cepat.

Namun, penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia juga menghadapi sejumlah tantangan dan risiko. Salah satunya adalah potensi penggantian pekerjaan manusia, yang dapat mengurangi jumlah pekerjaan yang tersedia, terutama di bidang administratif dan tugas-tugas rutin lainnya. Selain itu, jika algoritma dan teknologi tidak dirancang dengan baik, hal ini dapat memperburuk ketidaksetaraan gender dan keberagaman, menciptakan bias yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa penggunaan teknologi dalam SDM mencerminkan kebijakan yang adil dan inklusif, serta memperhatikan aspek-aspek penting seperti keberagaman, kesetaraan gender, dan hak-hak pekerja, agar teknologi benar-benar dapat mendukung penciptaan lingkungan kerja yang adil dan produktif.

Temuan penelitian ini dikaitkan dengan (Muktamar & Yassir, 2024) teori manajemen sumber daya manusia, khususnya teori motivasi dan partisipasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa anggota koperasi merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan ketika mereka diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan kontribusi mereka. Selain itu, observasi mengungkapkan bahwa proses partisipatif dalam koperasi berdampak positif terhadap kepuasan anggota dan loyalitas terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan Keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan adalah faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi berbasis komunitas. Ketika anggota merasa dilibatkan dan memiliki suara dalam proses pengambilan keputusan, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini bukan hanya meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab, tetapi juga menciptakan lingkungan di mana ide-ide dan perspektif yang beragam dapat diintegrasikan, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih tepat dan sesuai dengan kebutuhan anggota. Selain itu, partisipasi aktif anggota dalam proses ini dapat meningkatkan transparansi dan kepercayaan antara pengurus dan anggota, memperkuat hubungan sosial yang ada. Dalam konteks koperasi, keterlibatan anggota tidak hanya mendorong kolaborasi yang lebih baik, tetapi juga memfasilitasi inovasi dan adaptasi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan dinamika yang berubah dalam lingkungan operasional. Dengan demikian, keberhasilan organisasi berbasis komunitas sangat bergantung pada sejauh mana anggotanya dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. (Putri et al., 2022).

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam koperasi dan menegaskan kembali pentingnya partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan prinsip dasar koperasi yang menekankan pada demokrasi ekonomi dan kerjasama di antara anggota.

KESIMPULAN

Adopsi teknologi digital secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional dan memperkuat komunikasi antaranggota. Transformasi ini mendorong pengembangan keterampilan digital di kalangan anggota, yang penting untuk menghadapi tantangan di era modern. Selain itu, peran sumber daya manusia menjadi semakin strategis, di mana anggota tidak hanya terlibat dalam kegiatan operasional, tetapi juga dalam inovasi dan pengembangan usaha koperasi. Dengan memanfaatkan teknologi, Koperasi Mahasiswa UNM dapat lebih responsif terhadap kebutuhan anggotanya, meningkatkan partisipasi, dan memperkuat daya saing di pasar yang semakin kompetitif, sehingga memberikan kontribusi positif bagi kesejahteraan anggotanya dan komunitas secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Alawi, A. I., Messaadia, M., Mehrotra, A., Sanosi, S. K., Elias, H., & Althawadi, A. H. (2023). Digital transformation adoption in human resources management during COVID-19. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 41(4), 446-461.
- Gabryelczyk, R. (2020). Has COVID-19 accelerated digital transformation? Initial lessons learned for public administrations. *Information Systems Management*, 37(4), 303-309.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of business research*, 116, 183-187.
- da Silva, L. B. P., Soltovski, R., Pontes, J., Treinta, F. T., Leitão, P., Mosconi, E., ... & Yoshino, R. T. (2022). Human resources management 4.0: Literature review and trends. *Computers & Industrial Engineering*, 168, 108111.
- Gravili, G., Hassan, R., Avram, A., & Schiavone, F. (2023). Big data and human resource management: paving the way toward sustainability. *European Journal of Innovation Management*, 26(7), 552-590.
- Halid, H., Halim, S. N. A., & Ravesangar, K. (2022). Human resource management practices in the digital era. In *Technological Challenges: The Human Side of the Digital Age* (pp. 109-158). Cham: Springer International Publishing.
- Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID-19 in workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 1-10.
- Laura, K., Lee, F. V., Pranoto, E., Gunawan, K., Lim, K., Fransisca, C., ... & Christine, N. (2024). Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(2), 31-34.
- Lumi, A. (2020). The impact of digitalisation on human resources development. *Prizen Social Science Journal*, 4(3), 39-46.