

**PERAN E-HRM DALAM REFORMASI BIROKRASI DIGITAL BAWASLU
MENUJU SOCIETY 5.0: TINJAUAN LITERATUR**

Bahrani¹, Khuzaini², Syahril Shaddiq³

Univesitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin^{1,2},
Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin³

| | | |
|---|---------------------------|----------------------------|
| Correspondence | | |
| Email: bahraniagro@gmail.com | No. Telp: | |
| Submitted 20 November 2025 | Accepted 23 November 2025 | Published 24 November 2025 |

ABSTRACT

This study aims to examine the role of Electronic Human Resource Management (e-HRM) in supporting digital bureaucratic reform at the Elections Supervisory Agency (Bawaslu) towards the Society 5.0 era. The method used was a systematic literature review of scientific journals, government reports, and official news reports related to the implementation of e-HRM, SPBE, and bureaucratic digitalization in Indonesia. Key findings indicate that e-HRM plays a strategic role in improving efficiency, transparency, and human resource quality, while also driving bureaucratic adaptation to the data-driven digital era. The review also identifies implementation obstacles, including human resource readiness, digital infrastructure, and organizational resistance, along with mitigation strategies.

Keywords: e-HRM, bureaucratic reform, digitalization, Bawaslu, Society 5.0

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran *Electronic Human Resource Management* (e-HRM) dalam mendukung reformasi birokrasi digital di Badan Pengawas Revisi (Bawaslu) menuju era *Society 5.0*. Metode yang digunakan adalah tinjauan literatur sistematis (*systematic literature review*) dari jurnal ilmiah, laporan pemerintah, dan berita resmi terkait implementasi e-HRM, Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), dan digitalisasi birokrasi di Indonesia. Temuan utama menunjukkan bahwa e-HRM memiliki peran strategis dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), sekaligus menjadi pendorong adaptasi birokrasi terhadap era digital berbasis data. Hasil tinjauan ini juga mengidentifikasi tantangan implementasi, termasuk kesiapan SDM, infrastruktur digital, dan resistensi organisasi, serta strategi mitigasinya.

Kata kunci: e-HRM, reformasi birokrasi, digitalisasi, Bawaslu, *Society 5.0*

1. PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi dan digitalisasi pemerintahan merupakan agenda penting bagi Indonesia untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dorongan utama reformasi ini berasal dari tuntutan masyarakat terhadap efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam administrasi pemerintahan (ANTARA News, 2025; Kompas/Bappenas, 2023). Seiring dengan perkembangan teknologi, instansi pemerintah dituntut untuk mengadopsi sistem yang lebih cepat, akurat, dan berbasis data. Digitalisasi birokrasi tidak hanya melibatkan pengadaan sistem teknologi informasi, tetapi juga mengubah pola kerja, struktur organisasi, dan budaya kerja di pemerintahan. Hal ini menuntut aparatur negara untuk memiliki literasi digital dan keterampilan manajemen SDM berbasis teknologi, agar reformasi dapat berjalan efektif (Smeru Institute, 2024).

Era *Society 5.0* menekankan integrasi antara manusia dan teknologi, termasuk big data, *artificial intelligence* (AI), *Internet of Things* (IoT), dan sistem digital lainnya, untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dan cepat (Syah, 2024). Tuntutan *Society 5.0* dalam konteks birokrasi pada instansi pemerintah tidak hanya mengelola data, tetapi juga mampu memanfaatkan informasi tersebut untuk inovasi layanan publik. SDM menjadi faktor kunci dalam reformasi birokrasi digital. SDM yang kompeten dan adaptif dapat mengoptimalkan penggunaan teknologi, mempercepat proses administrasi, dan meningkatkan

kualitas pelayanan publik. Pengelolaan SDM berbasis digital menjadi strategi penting untuk menjawab tantangan reformasi birokrasi tersebut (Alfaridzah *et al.*, 2025).

Bawaslu sebagai lembaga pengawas pemilihan umum memiliki peran strategis dalam menjaga integritas dan transparansi pemilu. Efektivitas Bawaslu sangat bergantung pada kemampuan manajemen SDM yang adaptif, transparan, dan efisien. Implementasi sistem digital e-HRM, diyakini dapat meningkatkan profesionalitas dan akuntabilitas SDM di Bawaslu. E-HRM merupakan penerapan teknologi informasi dalam proses manajemen SDM, termasuk rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, dan *payroll*. Sistem ini memungkinkan pemantauan kinerja pegawai secara *real-time*, mempermudah pengambilan keputusan, dan meningkatkan efisiensi administrasi. E-HRM dapat menjadi sarana untuk menyelaraskan manajemen SDM dengan tuntutan reformasi birokrasi digital (Rahmadi & Rusmiati, 2025). Sejalan dengan implementasi SPBE, e-HRM menjadi bagian integral dari strategi digitalisasi pemerintah. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 menegaskan pentingnya integrasi teknologi informasi dalam seluruh aspek pemerintahan, termasuk pengelolaan SDM, untuk meningkatkan pelayanan publik, efisiensi, dan transparansi (Kementerian PANRB, 2024).

Transformasi digital Bawaslu melalui e-HRM juga memperkuat kepercayaan publik. Sistem manajemen SDM yang transparan membuat masyarakat dan stakeholder mudah dalam memantau kinerja pegawai, mengurangi risiko mal administrasi, dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi pemilu. Namun, implementasi e-HRM juga tidak lepas dari tantangan yang dihadapi. Kesiapan infrastruktur digital, literasi teknologi pegawai, dan perubahan budaya organisasi menjadi faktor kritis yang mempengaruhi keberhasilan transformasi. Oleh karena itu, strategi adaptasi, pelatihan SDM, dan penguatan sistem digital menjadi elemen penting dalam reformasi birokrasi berbasis e-HRM (Subhan & Sartika, 2025). Penelitian ini menekankan pentingnya pemanfaatan e-HRM sebagai pendorong reformasi birokrasi digital di Bawaslu. Integrasi teknologi dapat meningkatkan kompetensi SDM dan keselarasan dengan SPBE, sehingga Bawaslu dapat bertransformasi menjadi lembaga yang lebih adaptif, efisien, dan responsif terhadap tuntutan era *Society 5.0*.

Tujuan utama penelitian ini untuk mengidentifikasi kontribusi e-HRM dalam reformasi birokrasi digital di Bawaslu. Analisis dalam penelitian ini meliputi dampak e-HRM terhadap efisiensi administrasi, akuntabilitas, transparansi, dan pengembangan kompetensi SDM, serta sejauh mana sistem ini mendukung pencapaian target reformasi birokrasi yang sesuai dengan SPBE. Selanjutnya, penelitian ini menganalisis literatur terkait implementasi e-HRM di instansi pemerintah Indonesia khususnya instansi Bawaslu. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi praktik terbaik, tantangan yang umum ditemui, serta strategi mitigasi yang dapat diterapkan di Bawaslu untuk mendukung transformasi digital birokrasi. Penelitian ini juga berupaya mengeksplorasi tantangan teknis dan non-teknis yang muncul dalam implementasi e-HRM, termasuk kendala infrastruktur, resistensi budaya organisasi, dan literasi digital SDM. Pemahaman ini penting untuk merancang rekomendasi kebijakan dan strategi implementasi yang realistis. Selain fokus pada tantangan, penelitian ini juga mengevaluasi peluang yang ditawarkan e-HRM bagi peningkatan kinerja birokrasi Bawaslu. Peluang tersebut meliputi pengembangan SDM berbasis kompetensi, percepatan proses administrasi, transparansi kinerja pegawai, serta integrasi dengan SPBE dan prinsip *Society 5.0*.

2. TINJAUAN LITERATUR

Konsep e-HRM dan Digital Governance

E-HRM merupakan penerapan sistem informasi berbasis digital dalam manajemen SDM yang bertujuan meningkatkan efisiensi administrasi, pengembangan kompetensi SDM, dan pengambilan keputusan berbasis data (Shaddiq *et al.*, 2023; Negara & Fitriati, 2023). Fungsi utama e-HRM meliputi rekrutmen online, pelatihan berbasis *e-learning*, manajemen kinerja, *payroll* digital, serta pengelolaan data pegawai secara terintegrasi (Alfaridzah *et al.*,

2025; Rahmadi & Rusmiati, 2025). Sistem ini tidak hanya mengotomatisasi proses manual tetapi juga menyediakan proses analisis data yang mendukung perencanaan SDM strategis, termasuk identifikasi kebutuhan kompetensi dan evaluasi kinerja pegawai.

Lebih dari sekadar teknologi, e-HRM merupakan bagian dari digital *governance* yang menekankan transparansi, akuntabilitas, dan pelayanan publik yang responsif. Lembaga pemerintah seperti Bawaslu dengan e-HRM dapat memantau kinerja pegawai secara *real-time*, mempercepat proses administrasi, dan meminimalkan birokrasi manual yang rawan kesalahan. Selain itu, integrasi e-HRM dengan sistem informasi manajemen yang lebih luas memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data, mempermudah audit internal, dan meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi pemerintah.

Implementasi e-HRM juga mendukung pengelolaan SDM secara proaktif, misalnya dalam mengantisipasi kebutuhan pelatihan, merencanakan rotasi pegawai, atau menilai potensi karier pegawai. Shaddiq *et al.* (2023) menekankan bahwa e-HRM tidak hanya mempermudah administrasi, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam membangun SDM yang adaptif terhadap dinamika organisasi dan perubahan teknologi.

Reformasi Birokrasi dan SPBE

SPBE adalah kerangka digitalisasi pemerintahan yang bertujuan meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pelayanan publik. Dasar hukumnya diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018, dan pedoman evaluasi SPBE dari Kementerian PANRB (2018; 2024) memberikan arahan teknis implementasi di instansi pemerintah. SPBE menekankan integrasi sistem informasi dan proses bisnis, sehingga setiap kebijakan dan layanan dapat dipantau secara digital.

Strategi reformasi birokrasi melalui digitalisasi mencakup penyederhanaan proses bisnis, integrasi sistem informasi untuk pengambilan keputusan yang cepat dan akurat, serta peningkatan kompetensi digital SDM (Subhan & Sartika, 2025; Hadi & Widnyani, 2024; Smeru Institute, 2024). Penyederhanaan proses bisnis melalui digitalisasi mengurangi birokrasi berlapis, mempercepat pelayanan publik, dan meminimalkan risiko kesalahan administratif. Selain itu, integrasi sistem informasi memungkinkan pengelolaan data pegawai, evaluasi kinerja, dan pelaporan yang lebih sistematis, sehingga reformasi birokrasi menjadi lebih terukur dan terkontrol.

Selain itu, peningkatan kompetensi SDM menjadi prasyarat keberhasilan SPBE. Pegawai yang memiliki literasi digital tinggi dapat mengoperasikan sistem e-HRM, memanfaatkan data untuk pengambilan keputusan, dan menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur kerja. Smeru Institute (2024) menekankan bahwa pengembangan digital *skill* merupakan strategi kunci agar digitalisasi birokrasi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mempengaruhi budaya kerja secara positif.

Digitalisasi dan Society 5.0

Era *Society 5.0* menuntut kolaborasi manusia dan teknologi untuk menghasilkan inovasi sosial dan ekonomi. Pemerintahan modern di era ini tidak hanya mengandalkan proses manual, tetapi juga pemanfaatan data dan AI untuk perencanaan dan evaluasi kinerja (Syah, 2024). Dalam konteks birokrasi, *Society 5.0* mengharuskan instansi pemerintah menjadi adaptif, prediktif, dan mampu menyediakan layanan berbasis informasi *real-time*.

Optimalisasi SDM melalui digital *skill* dan literasi teknologi menjadi faktor kunci untuk memastikan bahwa transformasi digital dapat berjalan efektif (Kompas/Bappenas, 2023; ANTARA News, 2025). Dengan kompetensi digital yang memadai, SDM dapat menggunakan e-HRM untuk melakukan monitoring kinerja, evaluasi kompetensi, dan perencanaan pengembangan karier pegawai secara sistematis.

Transformasi birokrasi melalui e-HRM memungkinkan lembaga pemerintah untuk menyesuaikan strategi organisasi secara cepat berdasarkan data dan analitik. Hal ini

mendukung tercapainya target *Society 5.0*, di mana teknologi digunakan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui pelayanan publik yang efisien, inovatif, dan responsif.

Implementasi dan Dampak e-HRM di Pemerintah Indonesia

Studi menunjukkan bahwa e-HRM telah diterapkan di beberapa instansi pemerintah dengan dampak positif signifikan. Alfaridzah *et al.* (2025) menemukan bahwa penggunaan e-HRM mampu mengurangi waktu proses manajemen SDM hingga 30%, meningkatkan efisiensi administrasi, dan meminimalkan kesalahan data. Rahmadi & Rusmiati (2025) menambahkan bahwa e-HRM juga meningkatkan transparansi, karena kinerja pegawai dapat dipantau secara *real-time* melalui *dashboard* dan sistem pelaporan digital.

Pengembangan SDM menjadi lebih sistematis melalui modul pelatihan digital dan *e-learning*, yang memungkinkan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan (Shaddiq *et al.*, 2023; Negara & Fitriati, 2023). Dengan demikian, e-HRM tidak hanya memperbaiki efisiensi administratif, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan kapasitas SDM yang adaptif terhadap kebutuhan organisasi. Meskipun demikian, beberapa tantangan masih muncul, termasuk integrasi sistem yang kompleks, kesiapan SDM yang beragam, dan resistensi budaya organisasi terhadap perubahan digital. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi e-HRM membutuhkan strategi manajemen perubahan yang terencana dan dukungan kebijakan yang kuat dari pimpinan instansi.

Tantangan dan Strategi Penerapan e-HRM di Bawaslu

Tantangan implementasi e-HRM di Bawaslu meliputi: pertama, infrastruktur digital yang belum merata, terutama di unit kerja yang memiliki keterbatasan akses teknologi (Subhan & Sartika, 2025). Kedua, kurangnya literasi digital SDM, yang menyebabkan pegawai belum sepenuhnya dapat memanfaatkan fitur-fitur e-HRM secara optimal (Smeru Institute, 2024). Terakhir, resistensi budaya organisasi, di mana pegawai cenderung mempertahankan cara kerja manual atau tradisional, sehingga transformasi digital berjalan lambat.

Strategi mitigasi untuk mengatasi tantangan tersebut meliputi: pertama, pelatihan dan pengembangan kompetensi digital SDM, termasuk *workshop*, *e-learning*, dan pendampingan teknis secara berkala. Kedua, modernisasi infrastruktur IT secara bertahap, dengan prioritas pada unit kerja yang paling kritis dan berisiko tinggi. Terakhir, integrasi e-HRM dengan kebijakan SPBE, sehingga sistem manajemen SDM tidak berdiri sendiri, melainkan menjadi bagian dari strategi reformasi birokrasi digital yang lebih luas (Hadi & Widnyani, 2024). Bawaslu dapat memaksimalkan manfaat e-HRM dengan penerapan strategi-strategi yang ada, meningkatkan efisiensi birokrasi, serta membangun SDM yang adaptif dan inovatif yang sejalan dengan prinsip *Society 5.0*.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur sistematis sebagai pendekatan utama. Tinjauan literatur sistematis memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan dari berbagai sumber yang relevan secara terstruktur dan transparan, sehingga memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran e-HRM dalam reformasi birokrasi digital di Bawaslu. Sumber data penelitian ini mencakup beberapa kategori:

- a. Jurnal ilmiah yang membahas e-HRM, *digital governance*, reformasi birokrasi, SPBE, dan *Society 5.0*. Referensi utama mencakup Alfaridzah *et al.* (2025), Rahmadi & Rusmiati (2025), Shaddiq *et al.* (2023), Syah (2024), serta Negara & Fitriati (2023).
- b. Laporan pemerintah dan kebijakan resmi, seperti Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 tentang SPBE dan Pedoman Evaluasi SPBE Kementerian PANRB (2018; 2024), yang memberikan kerangka regulasi dan pedoman teknis implementasi digitalisasi pemerintahan.
- c. Berita resmi dan laporan media, misalnya ANTARA News (2025) dan Kompas/Bappenas (2023), yang menyediakan konteks implementasi e-HRM dan digitalisasi birokrasi secara aktual dan praktik nyata di lapangan.

Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, literatur yang relevan diidentifikasi dan dikategorikan berdasarkan tema utama yaitu konsep e-HRM, digital *governance*, reformasi birokrasi, SPBE, *Society 5.0*, dan implementasi di instansi pemerintah. Kedua, temuan-temuan dari setiap sumber dianalisis secara kualitatif untuk menilai dampak, tantangan, dan peluang penerapan e-HRM. Selanjutnya, sintesis literatur dilakukan dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber untuk mengidentifikasi pola, tren, dan kesenjangan dalam implementasi e-HRM di konteks pemerintahan Indonesia, khususnya Bawaslu. Sintesis ini membantu membangun pemahaman holistik tentang bagaimana e-HRM dapat mendukung reformasi birokrasi digital, termasuk strategi mitigasi terhadap kendala yang muncul.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kontribusi e-HRM terhadap Reformasi Birokrasi Digital

Implementasi e-HRM membawa kontribusi signifikan terhadap reformasi birokrasi digital di Bawaslu. Pertama, e-HRM meningkatkan efisiensi administrasi, karena proses manajemen SDM yang sebelumnya manual kini dapat dilakukan secara otomatis, termasuk rekrutmen, absensi, penggajian, dan evaluasi kinerja (Alfaridzah *et al.*, 2025). Efisiensi ini memungkinkan pegawai fokus pada tugas strategis dan pengawasan pemilu, alih-alih terbebani oleh administrasi rutin.

Kedua, e-HRM meningkatkan akurasi data dan integritas informasi SDM. Sistem digital mengurangi kesalahan input data, menyediakan catatan yang konsisten, dan memungkinkan audit internal secara *real-time* (Rahmadi & Rusmiati, 2025). Dengan data yang akurat, manajemen Bawaslu dapat mengambil keputusan berbasis bukti, misalnya dalam alokasi sumber daya manusia, perencanaan pelatihan, dan evaluasi kinerja pegawai.

Ketiga, e-HRM meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Monitoring kinerja pegawai dapat dilakukan secara *real-time* melalui *dashboard* digital, sehingga pimpinan dan publik dapat menilai capaian SDM secara objektif. Transparansi ini sejalan dengan prinsip reformasi birokrasi yang menekankan pelayanan publik yang bersih, cepat, dan akuntabel, sekaligus mengurangi risiko mal administrasi atau praktik yang tidak etis.

Selain itu, e-HRM mendukung adaptabilitas birokrasi terhadap perubahan regulasi dan tuntutan pelayanan publik. Misalnya, perubahan prosedur pengawasan pemilu atau kebijakan SDM dapat diimplementasikan lebih cepat melalui modul digital, sehingga Bawaslu mampu merespons dinamika eksternal dengan lebih fleksibel. Dengan demikian, e-HRM bukan sekadar alat administratif, tetapi juga instrumen strategis dalam modernisasi birokrasi.

Peran e-HRM dalam Mewujudkan *Society 5.0* di Bawaslu

Era *Society 5.0* menekankan kolaborasi manusia dan teknologi untuk menciptakan inovasi sosial dan efisiensi organisasi (Syah, 2024). Dalam konteks Bawaslu, e-HRM menjadi penghubung antara SDM dan teknologi, memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data dan prediksi kebutuhan SDM secara lebih akurat. Misalnya, data historis kinerja pegawai dapat digunakan untuk merencanakan rotasi, promosi, atau pelatihan secara tepat waktu.

Selain itu, e-HRM mendukung pengembangan kompetensi secara kontinu. Sistem *e-learning* dan modul pelatihan digital memungkinkan pegawai mengikuti program pengembangan sesuai kebutuhan dan peran masing-masing. Hal ini menciptakan SDM yang lebih adaptif, kompeten, dan siap menghadapi tantangan birokrasi digital, sejalan dengan prinsip *Society 5.0*.

Integrasi e-HRM juga memungkinkan analitik prediktif, di mana pimpinan Bawaslu dapat memproyeksikan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan, mengantisipasi lonjakan pekerjaan saat pemilu, dan mengoptimalkan distribusi pegawai. Dengan demikian, e-HRM tidak hanya meningkatkan efisiensi internal, tetapi juga mendorong inovasi dan perencanaan strategis berbasis teknologi.

Tantangan dan Strategi Implementasi

Meskipun e-HRM membawa banyak manfaat, implementasinya menghadapi sejumlah kendala. Pertama, literasi digital SDM yang bervariasi menjadi tantangan utama. Pegawai yang kurang familiar dengan teknologi cenderung mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem, sehingga menghambat efektivitas e-HRM (Smeru Institute, 2024). Kedua, terdapat resistensi budaya organisasi terhadap transformasi digital. Beberapa pegawai dan pimpinan mungkin masih nyaman dengan prosedur manual atau merasa takut kehilangan kontrol, sehingga perubahan sistem menghadapi hambatan internal (Subhan & Sartika, 2025). Ketiga, keterbatasan infrastruktur TI seperti jaringan internet, *server*, dan perangkat keras yang memadai dapat menghambat operasional e-HRM, terutama di unit kerja yang tersebar di berbagai wilayah.

Untuk mengatasi kendala tersebut, strategi yang direkomendasikan meliputi:

- a. Pelatihan dan pengembangan digital skill pegawai, melalui *workshop*, *e-learning*, dan pendampingan teknis, untuk meningkatkan kemampuan SDM dalam memanfaatkan e-HRM.
- b. Penyediaan infrastruktur TI yang mendukung e-HRM, termasuk server, jaringan internet yang stabil, dan perangkat keras yang memadai di seluruh unit kerja Bawaslu.
- c. Integrasi e-HRM dengan kebijakan SPBE, agar sistem manajemen SDM menjadi bagian dari strategi digitalisasi birokrasi yang lebih luas, meningkatkan inovasi, efisiensi, dan kualitas pelayanan publik.

Penerapan strategi-strategi tersebut secara optimal melalui e-HRM sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memperkuat reformasi birokrasi digital Bawaslu, meningkatkan profesionalitas SDM, dan mendukung transformasi organisasi menuju *Society 5.0*.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan literatur, jelas bahwa e-HRM memainkan peran strategis dalam reformasi birokrasi digital di Bawaslu. Otomatisasi proses manajemen SDM seperti rekrutmen, penggajian, kinerja, dan pelatihan e-HRM tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga memperbaiki akurasi data pegawai dan memperkuat transparansi (Alfaridzah *et al.*, 2025; Rahmadi & Rusmiati, 2025). Hal ini sangat penting bagi Bawaslu, karena sebagai lembaga pengawas pemilu, integritas dan profesionalisme SDM menjadi aspek sentral dalam menjalankan fungsi pengawasan secara adil dan efektif.

Integrasi e-HRM ke dalam kerangka SPBE semakin mengukuhkan perannya dalam reformasi birokrasi. Integrasi sistem manajemen SDM ini menjadi bagian dari ekosistem pemerintahan digital yang lebih luas, memungkinkan aliran data lintas instansi, interoperabilitas, dan manajemen proses bisnis yang lebih terstruktur (Kementerian PANRB, 2024). Dalam konteks *Society 5.0*, e-HRM mendukung paradigma baru di mana pengambilan keputusan berbasis data, prediksi kebutuhan SDM, dan pengembangan kompetensi pegawai menjadi sangat memungkinkan (Syah, 2024).

Lebih jauh, e-HRM juga mendorong transformasi budaya organisasi. Sistem digital ini memungkinkan monitoring kinerja secara *real-time* dan *feedback* yang lebih cepat, sehingga mendorong budaya akuntabilitas dan orientasi hasil. Selain itu, modul pelatihan dan *e-learning* memperkuat kompetensi digital pegawai, menjadikan SDM Bawaslu lebih siap menghadapi tuntutan era digital dan perubahan regulasi yang cepat.

Namun, implementasi e-HRM tidak luput dari tantangan. Literatur mengidentifikasi beberapa hambatan utama, seperti kesenjangan literasi digital di antara pegawai, resistensi budaya organisasi, serta keterbatasan infrastruktur TI (Subhan & Sartika, 2025; Smeru Institute, 2024). Jika tidak ditangani dengan strategi yang tepat, manfaat e-HRM bisa jadi tidak optimal atau bahkan gagal menciptakan dampak reformasi yang nyata. Dengan

mempertimbangkan kontribusi signifikan dan tantangan yang ada, integrasi e-HRM dengan kebijakan SPBE serta upaya peningkatan kapasitas SDM dan infrastruktur TI menjadi kunci agar transformasi birokrasi di Bawaslu berjalan efektif dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan visi reformasi birokrasi digital menuju *Society 5.0*, di mana teknologi dan manusia bekerja secara sinergis untuk inovasi organisasi dan pelayanan publik.

Saran

Berdasarkan temuan dari tinjauan literatur dan analisis pembahasan, berikut sejumlah rekomendasi untuk Bawaslu dan pemangku kebijakan terkait :

- a. Memperkuat kapasitas SDM melalui pelatihan digital, yaitu :
 - 1) Bawaslu perlu menyelenggarakan pelatihan reguler dan berkelanjutan untuk pegawai, terutama dalam literasi digital, penggunaan sistem e-HRM, analisis data, dan keamanan siber.
 - 2) Program mentorship atau pendampingan teknis bisa diterapkan agar pegawai yang kurang familiar dengan teknologi dapat beradaptasi secara bertahap.
 - 3) Evaluasi efektivitas pelatihan (misalnya *pre-* dan *post-test*) penting untuk memastikan bahwa kompetensi digital pegawai benar-benar meningkat.
- b. Menyediakan infrastruktur TI yang memadai, yaitu :
 - 1) Investasi pada perangkat keras (*server*, komputer, perangkat jaringan) di kantor-kantor Bawaslu, terutama di unit-unit daerah, agar sistem e-HRM dapat berjalan stabil dan andal.
 - 2) Menjamin konektivitas internet yang cepat dan stabil di seluruh unit kerja, sehingga pegawai dapat mengakses sistem e-HRM tanpa hambatan.
 - 3) Menyusun kebijakan pemeliharaan dan pembaruan infrastruktur TI agar sistem tetap mutakhir, aman, dan *scalable* sesuai kebutuhan organisasi.
- c. Mengintegrasikan e-HRM ke dalam strategi reformasi birokrasi dan pelayanan publik
 - 1) Bawaslu harus memasukkan e-HRM sebagai bagian inti dalam roadmap SPBE dan strategi reformasi birokrasi, bukan sebagai proyek terpisah. Integrasi ini akan memastikan interoperabilitas data dan proses dengan sistem SPBE lainnya.
 - 2) Perlu dibuat kebijakan internal yang mengatur tata kelola data SDM, keamanan informasi, dan mekanisme audit sistem e-HRM agar sesuai dengan standar SPBE dan regulasi nasional.
 - 3) Membangun kultur organisasi yang mendukung penggunaan sistem digital: mengadakan sosialisasi internal, menegakkan kepemimpinan transformasional, dan mempromosikan cerita sukses penggunaan e-HRM agar pegawai termotivasi beradaptasi.
- d. Memonitor dan Mengevaluasi Implementasi e-HRM secara Berkala
 - 1) Buat indikator kinerja utama (*key performance indicators*) untuk mengukur dampak e-HRM terhadap efisiensi, transparansi, dan pengembangan SDM.
 - 2) Lakukan evaluasi berkala (misalnya setiap 6–12 bulan) untuk menilai sejauh mana sistem e-HRM berjalan sesuai harapan dan di mana perbaikan diperlukan.
 - 3) Gunakan hasil evaluasi untuk melakukan penyesuaian kebijakan dan peningkatan sistem, misalnya menambah modul fungsionalitas baru atau memperbaiki workflow yang belum optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaridzah, A. L., Firlana, H., & Astuti, R. K. (2025). Implementasi dan Dampak Sistem Manajemen SDM berbasis *E-Government* di Indonesia. *Jurnal Kajian Pemerintah*. 11(1). [https://doi.org/10.25299/jkp.2025.vol11\(1\).24602](https://doi.org/10.25299/jkp.2025.vol11(1).24602).
- ANTARA News. (2025). Digitalisasi Pemerintahan dan Reformasi Birokrasi. <https://m.antaranews.com/amp/berita/4982605/digitalisasi-pemerintahan-dan-reformasi-birokrasi>.

- Hadi, I., & Widnyani, I. A. P. S. (2024). *Modernization and Digitalization of Public Services*. Jurnal Kridatama Sains dan Teknologi. 6(2). <https://doi.org/10.53863/kst.v6i02.1398>.
- Kementerian PANRB. (2024). Pedoman Evaluasi SPBE. SPBE Provinsi Gorontalo. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang SPBE. https://jdih.perpusnas.go.id/file_peraturan/Perpres_Nomor_95_Tahun_2018.pdf
- Kompas/Bappenas. (2023). Potret Transformasi Digital di Indonesia. https://komens.bappenas.go.id/public/storage/files/1726560341_Potret_Transformasi_Digital_di_Indonesia.pdf.
- Negara, A. B. S., & Fitriati, R. (2023). Digital Governance in Human Resources Development (HRD) Portal. Publica: Jurnal Pemikiran Administrasi Negara. 15(2). <https://doi.org/10.15575/jpan.v15i2.30425>.
- Rahmadi, M. H., & Rusmiati, E. T. (2025). Transformasi Digital Manajemen SDM di Instansi Pemerintah: Adaptasi, Tantangan, dan Peluang. Jurnal Ilmu Komunikasi & Humaniora. 7(2). <https://doi.org/10.32509/petanda.v7i2.5174>.
- Saputra, M. R. Y., Winarno, W. W., Henderi, H., Shaddiq, S. (2020). *Evaluation of Maturity Level of The Electronic based Government System in the Departmenr of Industry and Commerce of Banjar Regency*. Journal of Robotics and Control (JRC). 1(5). <https://doi.org/10.18196/jrc.1532>.
- Shaddiq, S., Khuzaini, K., & Irpan, M. (2023). *Governance of Human Resources Management in the Digital Era*. Journal of Business and Management Studies. 5(3), 80–96. <https://doi.org/10.32996/jbms.2023.5.3.8>.
- Smeru Institute. (2024). Digital Skills dan Penyederhanaan Proses Bisnis SPBE. https://smeru.or.id/sites/default/files/publication/final_rr_digital_skills_ind_2024-12-16.pdf.
- Subhan, S., & Sartika, I. (2025). Tantangan dan Strategi Implementasi SPBE dalam Reformasi Birokrasi Pelayanan Publik di Indonesia. Ranah Research. 7(6). <https://doi.org/10.38035/rrj.v7i6.1809>.
- Syah, A. F. (2024). The Role of Human Capital in Government in the Society 5.0 Era: *Theoretical and Empirical Review*. Jurnal Administrasi Pendidikan. 28(3). <https://doi.org/10.17509/jap.v28i3>.