



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) Februari 2024: 8-11

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pentingnya Perencanaan Sdm Perusahaan dalam Era Digitalisasi

Danti Nur Haliza Putri¹, Farah Azahrah², Lita Artanti³, Lili Sularmi⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

*Corresponding author: danti Putri86@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 1 Oktober 2023 Disetujui 20 Oktober 2023 Diterbitkan 4 Nopember 2023</p>	<p>Perubahan besar terjadi dalam berbagai bidang akibat adanya fenomena global digitalisasi tak terkecuali adalah dalam dunia kerja dan bursa kerja. tuntutan penggunaan digitalisasi memang harus diterapkan untuk mempermudah dalam dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya perencanaan SDM perusahaan dalam era digitalisasi yang membawa perubahan cepat dalam perencanaan dan strategi SDM di masa datang. Metode yang digunakan yaitu kualitatif dengan pendekatan studi literature review. Kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa keikutsertaan digitalisasi merupakan sebuah hal yang memang seharusnya terjadi karena sebuah tuntutan perubahan jaman kedalam era digitalisasi yang dinamis. Hal ini karena SDM yang masuk dalam perusahaan mampu adaptif dan memberikan dampak baik secara berkelanjutan terhadap perusahaan.</p>
<p>Kata Kunci: Perencanaan, Sumber Daya Manusia, Digitalisasi</p>	<p><i>ABSTRACT</i></p>
<p>Keywords: Planning, Human Resources, Digitalization</p>	<p><i>Major changes have occurred in various fields due to the global phenomenon of digitalization, including in the world of work and the job market. The demand for digitalization must be implemented to make things easier in the world of work. This research aims to determine the importance of company HR planning in the era of digitalization which brings rapid changes in HR planning and strategy in the future. The method used is qualitative with a literature review study approach. The main conclusion from this research is that participation in digitalization is something that should happen because of the demands of changing times into a dynamic era of digitalization. This is because the human resources included in the company are able to be adaptive and provide a sustainable good impact on the company.</i></p>

PENDAHULUAN

Era industry 4.0 merujuk pada revolusi industri yang sedang terjadi saat ini. Industry 4.0 dikenal dengan istilah “industry cerdas” atau “manufaktur cerdas” karena adanya penggabungan antara dunia fisik (mesin, peralatan, benda fisik) dengan dunia digital (data, komputasi, analisis) (wahyudi, 2023). Perkembangan kecerdasan buatan, transformasi digital dan otomatisasi di mana-mana, menciptakan peluang nyata bagi perusahaan untuk berkonsentrasi dalam aktivitas mereka. Perubahan besar terjadi dalam berbagai bidang akibat adanya fenomena global digitalisasi tak terkecuali adalah perubahan dalam dunia kerja dan bursa kerja. Perusahaan dipaksa untuk lebih familiar dan ahli dalam hal teknologi, berbagai bentuk pekerjaan baru, perubahan dinamis yang cepat dalam permintaan terhadap skill dan keahlian para karyawan yang pada akhirnya memberikan keinginan untuk perusahaan merencanakan bagaimana pengelolaan yang benar terhadap para tenaga kerja. SDM memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan perubahan dan memberikan nilai strategis dalam perusahaan di era digitalisasi.

Tantangan kompetensi SDM dalam era digital juga semakin kompleks dan beragam. Banyak SDM yang tidak memiliki keterampilan digital yang cukup, seperti kemampuan dalam pengolahan data, manajemen proyek, dan penguasaan perangkat lunak tertentu. Pekerjaan yang biasanya dilakukan secara manual sekarang telah dilakukan dengan bantuan teknologi. Oleh karena itu SDM perlu belajar cara bekerja dengan teknologi baru dan menyesuaikan tugas dan peran mereka. Beberapa peneliti fokus pada teknologi terbaru, ada penelitian yang fokusnya hanya terbatas berkaitan dengan tuntutan kompetisi bisnis global. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk membahas tentang pentingnya perencanaan SDM dalam era digitalisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membahas dan menganalisis sebuah perkembangan cepat digitalisasi yang pada akhirnya membawa perubahan cepat juga dalam perencanaan dan strategi SDM dimasa datang.

Kajian Literatur

Perencanaan SDM sebagai aktivitas yang berkaitan dengan usaha mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja dimasa depan. Perencanaan SDM sebagai suatu proses pemenuhan kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa datang bagi sebuah organisasi.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi telah berperan konservatif menjadi lebih kreatif, inovatif dalam menerapkan inisiatif berani seperti Rekrutmen berbasis digitalisasi. (Alwy, 2022). Digitalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia juga merupakan cerminan dari pergeseran tersebut ke arah pean yang lebih kreatif dan inovatif.

(Saidi & Azara, 2020) Menulis tentang peran baru sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas dan profitabilitas karyawan, dengan menghubungkan karyawan digital secara efektif dengan pekerjaan otomatis, bentuk digital baru, dan struktur organisasi. Ketika fungsi manajemen lebih digital, ia memiliki kemampuan untuk melompati pendukung lainnya. Keuntungan digitalisasi bagi dunia manajemen sumber daya manusia antara lain : analitik yang mendalam dan tingkat kerja yang lebih tinggi, efisiensi yang lebih besar dalam perekrutan, Seperti pergantian curriculum vitae (cv) Manual dan penyaringan otomatis tugas-tugas dalam hitungan berapa detik, pemantauan karyawan realtime, otomatis tugas transaksional, serta lebih banyak analitik SDM yang “Mendorong” pelaporan ke mitra lini yang memungkinkan mereka melihat data yang relevan secara real time dan mengambil tindakan yang sesuai.

Digitalisasi telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi HRM dan saat ini manajer sumber daya manusia dan kandidat menggunakan sejumlah platform seperti Facebook, LinkedIn, Skype, dan untuk tujuan rekrutment. (Wuryantai, 2018). Selanjutnya teknologi juga dapat digunakan dalam tahap evaluasi kandida. Perusahaan menggunakan algoritma dan menggunakan kecerdasan untuk melakukan pra-penapisan berdasarkan kriteria yang ditentukan selanjutnya, sehingga mempercepat dan menyederhanakan proses seleksi. Selain itu perencanaan rekrutment dan seleksi SDM di era digital juga melibatkan analisis data yang mengoptimalkan proses seleksi. Dengan memahami pola karakteristik

yang karyawan yang sukses, perusahaan dapat mengidentifikasi kriteria yang di inginkan dalam perekrutan SDM baru.

Selain itu mempengaruhi pengembangan keterampilan dan pelatihan. Transformasi digital telah mempengaruhi kebutuhan SDM harus mampu menguasai teknologi digital yang relevan dan terus mengikuti perkembangan terbaru. Transformasi digital juga memungkinkan adanya pelatihan berbasis data, dimana kemajuan dan kebutuhan pelatihan individu dapat terus dipantau dan di evaluasi.

Kemudian mempengaruhi analisis data SDM. Transformasi digital memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan dan menganalisis data SDM secara lebih mendalam. Data ini dapat digunakan untuk memahami trend, Pola, dan perubahan dalam tenaga kerja, membantu perusahaan membuat keputusan yang lebih cerdas dan strategis (Rugg-Gunn, 2023). Dalam konteks era digital yang terus berkembang, perusahaan perlu mengadopsi strategi yang efektif dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja mereka.

Dalam rangka menghadapi tantangan dan kompleksitas di era digital, perencanaan rekrutmen dan seleksi SDM yang mengadopsi teknologi menjadi penting. Dengan demikian, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan mereka dalam era digital yang terus berubah ini.

METODE

Berdasarkan penelitian, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang tidak terstruktur atau tidak terukur. Metode ini memfokuskan pada pemahaman tentang pengalaman dan persepsi manusia, serta pada makna dan nilai-nilai sosial yang terkait dengan fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menghadapi era digitalisasi saat ini, perusahaan telah mengadopsi strategi dan kebijakan untuk memfasilitasi transformasi digital. Ini melibatkan investasi dalam infrastruktur teknologi, pelatihan tenaga kerja yang sesuai, pembangunan ekosistem inovasi dan kolaborasi antara sektor publik dan swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi keberhasilan pembangunan SDM bukan sekedar pelatihan, pembinaan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan dan penghargaan. Perusahaan harus meningkatkan kreativitas dan mengubah pola pikir tetap ke pola pikir berkembang, agar siap beradaptasi dan merevolusi diri terhadap perkembangan teknologi yang pesat. Sehingga akan tercipta SDM yang unggul, kreatif dan inovatif serta adaptasi terhadap gempuran revolusi industri 4.0 yang sedang menuju era society 5.0.

Hal penting yang menjadi sasaran utama adalah bagaimana mengelola SDM dan membuat perencanaan SDM dalam era digitalisasi. Transformasi digital dinilai memberikan beberapa perusahaan dimana ternyata dengan adanya teknologi terdapat adanya pemanfaatan yang dapat memberikan pelayanan terhadap pembelian barang dan jasa kepada konsumen, memberikan peningkatan komunikasi satu sama lain untuk berdiskusi dan saling berinteraksi dengan sesama stakeholder untuk membahas berbagai keputusan perusahaan, dan dengan adanya pemanfaatan teknologi digital sebagai strategi penjualan online. Perusahaan harus bisa juga memahami karakter karyawannya yang berbeda generasi, membangun pola komunikasi yang baik lintas generasi serta pemanfaatan dan penguasaan teknologi untuk peningkatan kinerja.

Pada akhirnya, semua harus saling bersinergi agar arah perusahaan dapat bergerak sesuai visi dan misi, menekan isu-isu yang bisa menggerus keberlangsungan perusahaan dan memaksimalkan sumber daya, sehingga tujuan dapat tercapai dengan keseimbangan tanpa mengesampingkan manusia didalamnya sebagai salah satu sumber daya yang tetap harus di manusiakan.

KESIMPULAN

Modal penting dan salah satu faktor utama penentu suatu keberhasilan transformasi era digitalisasi adalah SDM yang berkualitas tinggi, sedangkan untuk mengatasi tantangan di Era Revolusi industri kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dibidang ketenagakerjaan sangat perlu ditngkatkan, sebab akan ada perubahan karakter bisnis yang menuntut pekerja memiliki keterampilan baru. Pemerintah diharapkan memiliki strategi dalam pemetaam profesi baru dalam transformasi industri. SDM juga perlu berperan aktif dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya, termasuk dalam hal belajar mandiri, memperluas jaringan, dan memnafaatkan teknologi yang tersedia. Untuk hal tersebut maka diperlukan pelaksanaan suau program dalam meningkatkan keterampilan (*Up-skilling*) atau pembaharuan keterampilan (*Re-Skilling*) bagi tenaga kerja. Dan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas SDM tersebut di Era digital ini dengan adanya pendidikan dan pelatihan vokasi yang sesuai dengan karakter di era digitalisasi sekarang.

REFERENSI

- Alwy, M. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer SDM Generasi Berikutnya. *Sibatik Journal*, 1, 2265-2276.
- Fajriyani, D. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital. *JEMSI : Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, 1004-1013.
- Hawa, N. A., & Harto, B. (2023). Strategi Perencanaan SDM di ERA Digital Yang Menigkatkan Kesehjahteraan Karyawan Perusahaan. *Atrabis : Jurnal Administrasi Bisnis* .
- Rugg-Gunn, M. (2023). *Managing Talent : A Short Guide for The Digital Age* . Taylor Francis.
- Saidi, I. A., & Azara, R. (2020). *Buku Aajar Manajemen Internasional Dan Implementasi Dalam Industri*. Umsida Press.
- Umar, G., & Yosepha, S. Y. (2023). *Prosiding Seminar : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*. 1.
- Utami, T., & Kusumawati, E. D. (2021). Kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Menunjang Transportasi Laut Di Era Digital . *3rd National Seminar On Maritime and interdisciplinary Studies*, 120-128.
- Wahyudi, Finatariyani, E., & Sugiarti, E. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Era Digital Menyongsong Revolusi Industri 4.0. (F. N. Anggraeni, Penyunt.) Tangerang Selatan: PT. Dewangga Energi Internasional Dan Penulis .
- Wuryantai, A. E. (2018). Digitalisasi Masyarakat : Menilik Kekuatan Dan Kelemahan Dinamika Era Informasi Digital Dan Masyarakat Informasi . *jurnal ILMU KOMUNIKASI*.