

## PENTINGNYA PERENCANAAN MSDM DALAM MENCAPAI KEUNGGULAN PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

Oleh:

**Desi Alfi Lailatul Khasanah<sup>1</sup>**

**Verra Yuniarti<sup>2</sup>**

**Iriani Ismail<sup>3</sup>**

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten  
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: [desialfilailatul.01@gmail.com](mailto:desialfilailatul.01@gmail.com)

***Abstract.** The rapid development of digital technology has affected various aspects of life, including human resource (HRM) management. Digital transformation brings challenges and opportunities for employee management, especially in HRM planning. This article examines HRM management planning in the digital era through a literature study that utilizes various related library sources. Digitalization has made the process of recruitment, training, and development of HRM more efficient, and enabled the use of modern technology in workforce needs analysis. Technology also plays an important role in workforce planning, helping HRM managers identify training needs, recruit more widely, and optimize employee performance with sophisticated automation integration. However, challenges such as employee resistance and changes in organizational strategy are still significant obstacles. Awareness of the importance of HRM planning in the digital era is the key to a company's success in facing the era of the industrial revolution 4.0. This article concludes that effective HRM planning must go through several important phases to increase productivity and ensure the sustainability of the organization in a competitive future.*

**Keywords:** HR Planning, Company Advantages, Digital Era.

# PENTINGNYA PERENCANAAN MSDM DALAM MENCAPAI KEUNGGULAN PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

**Abstrak.** Perkembangan pesat teknologi digital telah memengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk manajemen sumber daya manusia (SDM). Transformasi digital membawa tantangan dan peluang bagi pengelolaan karyawan, terutama dalam perencanaan SDM. Artikel ini mengkaji perencanaan manajemen SDM di era digital melalui studi literatur yang memanfaatkan berbagai sumber pustaka terkait. Digitalisasi telah membuat proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan SDM lebih efisien, serta memungkinkan penggunaan teknologi modern dalam analisis kebutuhan tenaga kerja. Teknologi juga berperan penting dalam perencanaan tenaga kerja, membantu manajer SDM mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, merekrut secara lebih luas, serta mengoptimalkan kinerja karyawan dengan integrasi otomatisasi yang canggih. Meskipun demikian, tantangan seperti resistensi karyawan dan perubahan strategi organisasi masih menjadi hambatan yang signifikan. Kesadaran akan pentingnya perencanaan SDM di era digital menjadi kunci sukses perusahaan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. Artikel ini menyimpulkan bahwa perencanaan SDM yang efektif harus melalui beberapa fase penting untuk meningkatkan produktivitas dan memastikan keberlanjutan organisasi di masa depan yang kompetitif.

**Kata Kunci:** Perencanaan SDM, Keunggulan Perusahaan, Era Digital.

## LATAR BELAKANG

Sebagai hasil dari kemajuan pesat dalam teknologi digital di dunia saat ini, model bisnis telah berubah secara signifikan dalam cara orang menggunakan kehidupan sehari-hari mereka. Kemajuan teknologi terkini dan penerapannya telah mengakibatkan perubahan berkelanjutan dalam peran fungsi-fungsi khusus dalam manajemen sumber daya manusia. berhubungan proses kerja telah terdigitalisasi, undang-undang ketenagakerjaan serta manajemen sumber daya manusia mulai merambah ke teknologi terbaru. Hal ini menyebabkan transformasi sepenuhnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

Sebagai respon terhadap perkembangan digitalisasi untuk memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi perusahaan membawa tantangan dan peluang menarik bagi para lulusan manajemen sumber daya manusia. Menurut Penggabean (2021), transformasi digital bukan hanya kesempatan untuk memberdayakan karyawan dan meningkatkan

efisiensi operasional, melainkan juga dapat membuat lebih rumit dalam pengelolaan karyawan

Studi ini menyelidiki studi perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam era digital. Tidak diharapkan bahwa penelitian ini akan menghasilkan ide atau hubungan baru. Sebaliknya, tujuan penelitian ini adalah untuk membicarakan topik-topik yang telah dibahas sebelumnya dengan cara yang berbeda.

## **KAJIAN TEORITIS**

Digitalisasi telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan sumber daya manusia. Manajer SDM dan kandidat saat ini menggunakan platform untuk rekrutmen seperti Facebook, LinkedIn, dan Skype (konferensi video), antara lain. Wuryanti (Oddy, D. J., dkk., 2023) digitalisasi turut mempengaruhi fungsi pengembangan dan pelatihan. Teknologi modern telah mengubah pendekatan pengajaran, mencakup membaca secara digital, program kursus daring, materi video yang terkait dengan bidang pekerjaan, dan sistem pembelajaran berbasis komputer. Menurut Ida Agustini Saidi & Azara (2020), tugas baru manajemen sumber daya manusia di era digital adalah meningkatkan produktivitas dan keuntungan karyawan melalui integrasi karyawan digital dengan model digital, struktur organisasi dan pekerjaan otomatis. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari manajemen tenaga kerja sebuah perusahaan.

Dalam era digital yang kita alami saat ini, teknologi telah memainkan peran yang semakin penting dalam memperkuat dan mengoptimalkan proses perencanaan SDM (Strohmeier, 2020). Analisis kebutuhan tenaga kerja dan penerapan strategi pengembangan karyawan adalah dua contoh betapa efektifnya teknologi dalam manajemen sumber daya manusia.

Salah satu peran utama teknologi dalam perencanaan SDM adalah dalam analisis kebutuhan tenaga kerja. Dengan adanya teknologi, pengumpulan dan analisis data karyawan menjadi lebih cepat dan akurat (Nankervis, et al., 2019). Dengan adanya informasi yang akurat, perusahaan dapat membuat rencana penggantian karyawan yang efektif dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang relevan. Selain itu, teknologi memiliki peran penting dalam proses merekrut dan memilih karyawan. Di era digital saat ini, bisnis dapat menggunakan platform rekrutmen online untuk memperluas jangkauan pencarian kandidat mereka (Bratton, et al., 2021).

## **PENTINGNYA PERENCANAAN MSDM DALAM MENCAPAI KEUNGGULAN PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL**

Kesimpulannya, untuk meningkatkan produktivitas dan pendapatan karyawan di era digital, manajer SDM perlu mengintegrasikan pekerja digital dengan pekerjaan otomatis, model digital baru, dan struktur organisasi. Manajer SDM memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan, termasuk membantu teknologi (memahami cara mengakses, menganalisis, menilai, dan bertukar informasi), mengubah perwakilan, dan mendesentralisasi posisi strategis (mengetahui konteks perusahaan dan elemen eksternal yang mempengaruhinya).

Perencanaan SDM harus dimaksimalkan karena sangat penting. Perusahaan akan sulit untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya jika tidak melakukan hal tersebut dengan benar. Tentu saja, sudah menjadi rahasia umum bahwa perusahaan yang berkualitas tinggi juga memiliki sistem perencanaan SDM yang efektif. Supaya bisnis dapat sepenuhnya mewujudkan visi dan tujuannya, perencanaan ini perlu dilakukan dengan sangat hati-hati dan memperhatikan detail, dan bahkan harus optimal sebaik mungkin. “perencanaan sumber daya manusia (SDM) *has been as the process of termining menpower requirements and the means for meeting those requirements in ordet to carry out the integrated plans of the organization.*” tertulis agar pelaksanaannya berhubungan dengan rencana bisnis. Selain menghubungkan tindakan dan konsekuensi, perencanaan membantu perusahaan dengan memberikan rekomendasi tentang implementasi yang tepat atau apakah perbaikan dan penyesuaian diperlukan. Dengan perencanaan, perusahaan dapat mengevaluasi dan mengontrol aktivitas mereka serta mengetahui hal-hal yang dapat menghambat dan menghambat kemajuan mereka. Ketika karyawan merasa puas, mereka meningkatkan kinerja dan lebih termotivasi untuk maju.

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penulisan artikel ini, studi pustaka, yang merupakan kumpulan studi yang berkaitan dengan proses pengumpulan data perpustakaan atau penelitian yang tujuannya diselidiki melalui berbagai informasi sastra, adalah metodologi penelitian yang digunakan. Buku dan karya tulis ilmiah ada di antaranya. Peneliti menggunakan metode *library research* karena selaras dengan masalah yang sedang diteliti, yaitu menganalisis dan mengungkap berbagai teori, hukum, dalil, prinsip, atau konsep yang ditemukan dalam literatur berorientasi akademik (*academic oriented literature*). Metode ini digunakan untuk menganalisis dan memecahkan pertanyaan penelitian yang dikembangkan melalui

pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia dalam transformasi digital untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Pendekatan studi literatur menggunakan berbagai literatur dan dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian sebagai sumber data. Sumber data untuk artikel ini dikumpulkan dari peneliti sebelumnya menggunakan kata kunci “Sumber Daya Manusia” dan “Digitalisasi”, yang menyoroti bagaimana teknologi dan digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja bisnis. Dengan mencari sumber literatur yang berkaitan dengan topik artikel, metode pengumpulan data yang digunakan dalam komposisinya menggunakan referensi silang dan pencarian literatur. Metode ini mengumpulkan informasi dengan menggunakan perpustakaan digital dan artikel ilmiah terkini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Di era digital, pemahaman mahasiswa tentang manajemen sumber daya manusia berkembang pesat. Mahasiswa memiliki pemahaman yang jelas dan menguntungkan tentang manajemen sumber daya manusia di era digital karena mereka mengandalkan media sosial, teknologi cloud dan mobile, serta aplikasi SDM. Namun, pemahaman mereka tentang manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien, produktif, dan mudah beradaptasi dapat terhambat oleh budaya perusahaan yang belum mengadopsi transformasi digital, penolakan karyawan, kurangnya strategi organisasi dan manajemen perubahan. Para profesional sumber daya manusia percaya bahwa manajer sumber daya manusia di era digital abad kedua puluh satu lebih mahir dalam analisis sumber daya manusia dan memahami teknologi untuk mengatasi peningkatan otomatisasi. Terutama berlaku untuk bidang manajemen kinerja, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen kinerja. Haryono, N. (Oddy, J. D., 2023)

SDM menjadi faktor terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan pada era revolusi digital, dianggap akan lebih produktif, inovatif, dan adaptif pada setiap generasi, apabila suatu perusahaan mampu mengubah tantangan menjadi peluang. Menurut Herman et al, dan Irianto, (Naninsih N., dkk., 2023) Ditandai dengan cyber fisik serta adanya kolaborasi manufaktur hadirnya industri 4.0 otomatis menggantikan industri 3.0. Terdapat tiga faktor yang saling berkaitan dalam industri 4.0 menurut yahya (Naninsih N., dkk., 2023).

## **PENTINGNYA PERENCANAAN MSDM DALAM MENCAPAI KEUNGGULAN PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL**

1. Menuju jaringan ekonomi dengan digitalisasi dan interaksi ekonomi menggunakan teknik sederhana.
2. Produk dan layanan dengan sistem digitalisasi.
3. Model dan pasar baru.

Schuler dan Huber (Naningsih N., dkk., 2023) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia secara khusus dapat digunakan sebagai:

1. Menurunkan pengeluaran pribadi dengan membantu manajemen meramalkan kelebihan atau kekurangan sumber daya manusia dan memperbaiki ketidakseimbangan yang disebabkan olehnya; mengembangkan perencanaan karyawan serta optimalisasi sikap pekerja;
2. berbasis keseluruhan dilakukan perbaikan terhadap proses perencanaan;
3. bagi pria dan wanita dalam suatu pertumbuhan masa depan diberikan peluang yang sama; dan
4. mengembangkan kesadaran melalui semua level yang ada, serta memberikan alat yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap dampak kebijakan serta tindakan alternatif manajemen sumber daya manusia.

Adapun proses perencanaan sumber daya manusia. Menurut Schuler and Huber (Naningsih N., dkk., 2023) mengemukakan empat fase yang harus dilalui pada saat melakukan perencanaan sumber daya manusia.

Fase 1: Penting bagi keberhasilan program serta perencanaan sumber daya manusia, pada fase ini digunakan empat tahapan.

Fase 2: Fase ini menjelaskan bagaimana perencanaan dan tujuan sumber daya manusia berhubungan dengan tuntutan dan rencana bisnis.

Fase 3: Pada fase ini perusahaan menggunakan sejumlah alternatif dan diharapkan menjadi lebih menarik bagi pelamar, perbaikan usaha sosial, serta *downsize* atau *rightsizing* organisasi.

Fase 4: Pada fase ini dilakukan penilaian terhadap program dan rencana untuk menentukan efektivitas, menunjukkan signifikansi perencanaan personalia keseluruhan organisasi.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Menyusun rencana manajemen sumber daya manusia (SDM) yang kuat untuk memfasilitasi transformasi digital merupakan salah satu metode untuk meningkatkan kinerja bisnis di era digital. Strategi-strategi ini termasuk memberikan karyawan pengalaman yang lebih baik dengan teknologi digital, memberi mereka kesempatan untuk menyampaikan ide mereka, memahami pentingnya pendidikan, menghargai karyawan, dan menyusun anggaran. Organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya manusia mereka untuk mengatasi hambatan dan menangkap peluang dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan memahami bagaimana pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Ini secara langsung meningkatkan kinerja individu dan kolektif.

### **Saran**

Perencanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting untuk mencapai keunggulan perusahaan di era digital. Pertama, perusahaan harus mulai menggunakan teknologi digital untuk menjadikan proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan lebih efisien. Analisis data membantu perusahaan membuat keputusan strategi yang lebih baik karena mereka dapat memahami dengan lebih baik kebutuhan tenaga kerja. Untuk memungkinkan karyawan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan perubahan pasar, sangat penting untuk memprioritaskan pelatihan berkelanjutan. Terakhir, menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan dapat berpartisipasi dan memberikan umpan balik akan meningkatkan kebahagiaan dan motivasi mereka, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja seluruh perusahaan.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Agustini, I. S. & Azara, R. (2020). Buku Ajar Manajemen Operasional Dan Bloomsbury Publishing.
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). Human resource management. Dalam Transformasi Digital untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Journal Syntax Idea. <https://doi.org/10.46799>.
- Digital melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya.

## PENTINGNYA PERENCANAAN MSDM DALAM MENCAPAI KEUNGGULAN PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

Haryono, D. S. (n.d.). Reorientasi Pengembangan Sdm Era Digital Pada Revolusi Industri 4.0. 15.

<http://openjournal.unnpam.ac.id/index.pjp/PSM/index>

<https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-48-3>

Implementasi Dalam Industri. Umsida Press.

Naninsih, N., dkk. (2020) MSDM (SDM ERA DIGITAL) CV. MEDIA SAINS INDONESIA Kota Bandung - Jawa Barat [www.medsan.co.id](http://www.medsan.co.id)

Nankervis, A., Baird, M., Coffey, J., & Shields, J. (2022). *Human Resource Management 11e*. Cengage AU.

Oddey, D. J., Fajarini, E., Valen, N. (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Panggabean, A. N. (2021) Memahami Dan Mengelola Transformasi Digital. Open Science Framework. <https://doi.org/10.31219/osf.io/s36wq>

Prosiding Seminar Nasional Manajemen. Vol 3 (1).

Strohmeir, S. (2020). Digital Human Resource Management: A Conceptual Clarification. *German Journal of Human Resource Management*. 34(3),345365.

Susanto, E., dkk. (2024). Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Wahyudi., Finatriani, E., Sugiarti, E. (2023) PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL: Menyongsong Revolusi Industri 4.0. PT Dewangga Energi Internasional. Bekasi.