

TANTANGAN DAN PELUANG MSDM TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI

Oleh:

Muhammad Kelvin Alieffiansyah¹

Muhammad Zainal Arifin²

Iriani Ismail³

Universitas Trunojoyo Madura

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

Korespondensi Penulis: muhammadkelvin954@gmail.com

Abstract. *Advances in information and communication technology have changed the way a business operates, including human resource management (HRM). Current technological developments require human resources to have continuously developing skills to face the dynamics of the global job market. This article explores the challenges and opportunities facing HRM in addressing these demands. Key challenges include the skills gap between market needs and existing HR capabilities, the need to adapt to rapid change, and resistance to new technology. In addition, there is pressure to create innovative strategies to attract, develop and retain competent talent. However, technology also opens up great opportunities for HRM. The use of technology allows the development of more effective, flexible and personalized training programs, as well as supporting the implementation of hybrid work systems that encourage efficiency. Additionally, data analytics helps organizations proactively identify training and HR management needs. This research highlights the importance of investing in developing HR competencies through continuous learning and the application of technology to face an increasingly complex and competitive future.*

Keywords: *ICT, Technology, Human Resource Management.*

TANTANGAN DAN PELUANG MSDM TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI

Abstrak. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara suatu bisnis beroperasi, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Perkembangan teknologi saat ini menuntut SDM untuk memiliki keterampilan yang terus berkembang guna menghadapi dinamika pasar kerja global. Artikel ini mengeksplorasi tantangan dan peluang yang dihadapi MSDM dalam menangani tuntutan tersebut. Tantangan utama mencakup kesenjangan keterampilan antara kebutuhan pasar dengan kemampuan SDM yang ada, perlunya adaptasi terhadap perubahan yang cepat, dan resistensi terhadap teknologi baru. Selain itu, terdapat tekanan untuk menciptakan strategi yang inovatif dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta yang kompeten. Namun, teknologi juga membuka peluang besar bagi MSDM. Pemanfaatan teknologi memungkinkan pengembangan program pelatihan yang lebih efektif, fleksibel, dan terpersonalisasi, serta mendukung implementasi sistem kerja hybrid yang mendorong efisiensi. Selain itu, analitik data membantu organisasi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengelolaan SDM secara proaktif. Penelitian ini menyoroti pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi SDM melalui pembelajaran berkelanjutan dan penerapan teknologi guna menghadapi masa depan yang semakin kompleks dan penuh persaingan.

Kata Kunci: TIK, Teknologi, Manajemen Sumber Daya Manusia.

LATAR BELAKANG

Globalisasi saat ini telah menyebabkan banyak perubahan yang mendasar di berbagai sector, seperti halnya pada sector ekonomi, teknologi, maupun politik. Namun perubahan dari berbagai sector tadi yang paling terasa saat ini adalah pada sector teknologi, dimana secara signifikan, berbagai aspek kehidupan manusia telah dipengaruhi oleh kemajuan teknologi. Teknologi digital memiliki peran besar dalam mengubah cara kita berinteraksi satu sama lain, mengubah cara kita mengakses internet, mengubah pendidikan dan pembelajaran, mendorong kemajuan ekonomi digital, dan memiliki dampak sosial yang signifikan. Pada era saat ini semua kegiatan manusia rata rata berbasis internet. Armstrong & Taylor mengatakan teknologi telah merubah cara kerja di hampir semua industri yang ada, termasuk manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Hanifah, 2024).

Masyarakat saat ini perlu terus menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat. Kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), komputasi awan, big data, dan blockchain adalah beberapa inovasi yang telah mengubah cara kita bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Di satu sisi, teknologi telah mengubah cara bisnis bekerja dan membuat banyak hal menjadi lebih mudah. Untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing, bisnis mulai menggunakan sistem digital dalam proses produksi, manajemen, dan distribusi. Sementara itu, robotika dan otomatisasi semakin menggantikan pekerjaan konvensional, yang memberikan dampak pada sektor-sektor pekerjaan yang sebelumnya dominan.

Di sisi lain, era digital juga membuka peluang baru di dunia kerja. Perusahaan yang mampu menggunakan teknologi dengan efektif dan efisien dapat mengembangkan model bisnis baru, menciptakan pekerjaan baru, serta memperluas pasar. Selain itu, pekerja dapat menggunakan teknologi untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan mendapatkan akses ke peluang kerja global. Namun, perubahan ini juga membawa tantangan serta pergeseran dalam keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja. Era digital bukan soal kesiapan atau pilihan, melainkan sudah menjadi sebuah keniscayaan. Kehidupan manusia seperti arus laut yang terus mengalir dengan teknologi. Oleh karena itu, menguasai dan mengelola teknologi dengan baik adalah satu-satunya cara untuk memaksimalkan manfaatnya. Tantangan yang muncul cukup signifikan, karena otomatisasi dan kecerdasan buatan dapat menggantikan pekerjaan manusia di beberapa sektor, yang mengancam pekerjaan yang biasa dilakukan oleh manusia dan berpotensi meningkatkan pengangguran di industri tertentu.

Teknologi sangat penting dalam dunia kerja untuk membantu pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan menggunakan sistem manajemen pembelajaran online (LMS), organisasi dapat dengan lebih efisien merancang, menjalankan, dan memantau program pendidikan. Selain itu, teknologi ini memungkinkan pelatihan melalui simulasi, pelatihan virtual, dan evaluasi yang lebih menyeluruh atas kinerja karyawan. Teknologi dalam pengembangan SDM meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi. Dengan menerapkan teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia, perusahaan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja mereka, mempercepat inovasi, dan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. (Agustina et al., 2023).

TANTANGAN DAN PELUANG MSDM TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI

Meskipun teknologi membawa banyak manfaat, penerapannya dalam pengembangan sumber daya manusia juga menghadapi sejumlah tantangan. Beberapa di antaranya meliputi kesenjangan digital, ancaman terhadap keamanan data, serta perubahan dinamika kerja yang memerlukan penyesuaian budaya organisasi dan strategi pengembangan SDM. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana teknologi dapat diintegrasikan secara efektif dalam pengembangan SDM.

Jurnal ini diharapkan mampu memberikan wawasan berharga bagi peneliti, praktisi, dan pembuat kebijakan mengenai cara memanfaatkan teknologi guna mengoptimalkan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini penting mengingat penelitian dan publikasi ilmiah memiliki peran signifikan dalam mengungkap implikasi, tren, serta praktik terbaik terkait integrasi teknologi dalam pengembangan SDM.

KAJIAN TEORITIS

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu atau metode yang bertujuan untuk mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efisien dan efektif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia guna mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal.

Sedarmayanti (2017:3-4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan dalam menangani berbagai aspek terkait tenaga kerja berdasarkan tiga prinsip utama:

1. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas manusia yang terlibat di dalamnya.
2. Keberhasilan akan tercapai apabila kebijakan, prosedur, dan aturan yang berkaitan dengan tenaga kerja dirancang secara terpadu dan memberikan keuntungan bagi semua pihak di perusahaan.
3. Budaya organisasi, nilai-nilai yang dianut, serta perilaku manajerial yang terbentuk dari budaya tersebut, memainkan peran penting dalam mendukung

pencapaian hasil optimal.

Dengan mempertimbangkan pendapat-pendapat sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup kebijakan dan praktik yang digunakan untuk mengelola dan mendukung individu-individu yang bekerja di sebuah organisasi, serta berbagai fungsi dan peran yang berbeda. Semua ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki orang yang tepat di posisi yang tepat, dengan keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi tujuan organisasi.

Peran Kemajuan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan

Kemajuan teknologi memiliki dampak signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Anang Helmi, Angga Yudha Pratama, Meisya Azizah, Pamela dharma setya, 2023) Teknologi digital mempermudah pengelolaan dan analisis data melalui platform khusus untuk manajemen sumber daya manusia. Selain itu, teknologi digital menyediakan berbagai alat dan aplikasi yang membantu manajer dalam memotivasi serta memberdayakan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Investasi dalam teknologi terbukti mampu mendongkrak performa karyawan dan sektor manufaktur, di mana perusahaan yang mengalokasikan dana besar untuk teknologi cenderung lebih unggul dalam hal produktivitas, kualitas, dan fleksibilitas produksi.

Selain itu, kinerja bisnis diperbaiki oleh kemajuan dalam bidang teknologi dan organisasi. Ini menghasilkan peningkatan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas. Karyawan dapat menggunakan teknologi untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Contohnya, penggunaan perangkat lunak atau aplikasi tertentu dapat mempermudah administrasi dan pengelolaan proyek, memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan waktu dan sumber daya. Teknologi juga membuat pekerjaan lebih fleksibel, memungkinkan karyawan bekerja dari jarak jauh atau di luar kantor. Hal ini membantu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Pada akhirnya, hal ini dapat menyebabkan lebih banyak motivasi dan kepuasan di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literature. Menurut Sarwono (2006) dalam (Munib & Wulandari, 2021) menyatakan bahwa studi literatur yaitu penelitian

TANTANGAN DAN PELUANG MSDM TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI

literature yang juga dikenal sebagai penelitian perpustakaan atau penelitian pustaka, mengumpulkan data dari berbagai buku referensi serta temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama untuk menemukan dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan dugaan penelitian sementara. Dengan demikian, peneliti dapat mengelompokkan, mengalokasikan, mengorganisasi, dan memanfaatkan berbagai referensi yang relevan di bidang mereka. (Adenuddin Alwy, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran krusial dalam setiap organisasi dan bertanggung jawab untuk mengelola aset terpenting organisasi, yaitu para karyawan. Menurut (Nikmah et al., 2023) ada beberapa alasan utama mengapa manajemen SDM sangat penting, yaitu :

1. Menarik dan Mempertahankan Talenta.

MSDM berperan penting dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik untuk organisasi. Ini melibatkan pengembangan strategi rekrutmen yang efektif, pembuatan deskripsi pekerjaan, pelaksanaan wawancara, dan penyampaian tawaran pekerjaan.

2. Pengembangan dan Pengelolaan Keterampilan Karyawan.

MSDM bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola keterampilan karyawan dalam organisasi, memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mendukung tujuan organisasi.

3. Kepatuhan terhadap Hukum dan Peraturan.

MSDM memastikan bahwa organisasi mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku terkait ketenagakerjaan, menjaga agar praktik-praktik organisasi sesuai dengan standar hukum yang ditetapkan.

Peran Teknologi Dalam MSDM

Karena Indonesia adalah negara berkembang, teknologi sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dan membuat produk yang baik. Teknologi, terutama dalam bentuk teknologi informasi dan komunikasi seperti telepon genggam,

sangat mempengaruhi gaya hidup masyarakat saat ini dan memberikan kontribusi signifikan dalam kehidupan sehari-hari. Ponsel, misalnya, adalah alat dasar yang membantu orang berinteraksi dan saling memahami. Namun, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang tidak tepat dapat berdampak negatif pada kualitas sumber daya manusia. Kurangnya pengetahuan dan akses terhadap teknologi informasi dapat menyebabkan rendahnya kualitas SDM. Dengan kata lain, pemanfaatan teknologi yang tidak optimal dapat membatasi pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi nilai-nilai terhadap sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah teknologi. Saat ini, hampir semua orang akrab dengan teknologi, yang dapat diartikan sebagai alat yang diciptakan oleh manusia untuk memberikan manfaat dan mempermudah berbagai aktivitas. Contohnya, penggunaan smartphone yang meluas di masyarakat, dari anak sekolah hingga profesional, menunjukkan betapa pentingnya teknologi ini. Smartphone tidak hanya berfungsi sebagai alat komunikasi, tetapi juga berfungsi sebagai media hiburan seperti permainan, platform media sosial, dan alat untuk menghasilkan uang melalui bisnis online atau berinteraksi dengan rekan kerja. Teknologi, dengan berbagai fungsinya, memiliki dampak besar pada nilai dan kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Tantangan Dalam Implementasi Teknologi Di MSDM

Manajemen sumber daya manusia (SDM) harus dikelola secara strategis untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang dihadirkan oleh era transformasi digital. Pergeseran dari metode komunikasi tradisional dan adopsi sistem kerja jarak jauh menjadi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan.

Transformasi digital memerlukan perubahan besar dalam sistem, proses, arsitektur, dan operasional organisasi, sehingga organisasi dipaksa untuk merencanakan dan menerapkan strategi bisnis baru. MSDM memegang peranan kunci dalam mengelola perubahan ini, dengan merencanakan, mendukung, dan memastikan adaptasi karyawan (Amalina Saputri et al., 2024).

a. Model Kerja Non-Standar

Model kerja non-standar mencakup platform tenaga kerja baru yang menggantikan model bisnis tradisional. Platform ini memunculkan berbagai tantangan terkait etika, hukum, dan regulasi perlindungan pekerja, karena banyak

TANTANGAN DAN PELUANG MSDM TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI

peraturan yang saat ini berlaku belum diperbarui untuk mencakup kondisi era digital.

Pekerja platform, sering kali disebut sebagai "pengusaha mikro" atau pekerja precariat digital, dihadapkan pada berbagai tantangan dalam mengelola kesejahteraan mereka secara mandiri. Mereka harus memahami dan mengelola sendiri berbagai aspek yang sebelumnya menjadi tanggung jawab pemberi kerja, seperti dana pensiun, perlindungan sosial, dan asuransi terkait pengangguran maupun penyakit akibat kerja. Kondisi ini diperburuk oleh kenyataan bahwa platform digital tempat mereka bekerja sering kali tidak diwajibkan untuk membayar pajak atau iuran jaminan sosial.

Dengan tidak adanya perlindungan dari lembaga pemberi kerja, pekerja platform sering kali tidak menikmati skema perlindungan tenaga kerja yang biasanya tersedia, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, atau kompensasi akibat kecelakaan kerja. Hal ini menyebabkan status hukum pekerja platform menjadi lebih rapuh dan hak-hak mereka sebagai pekerja cenderung terabaikan. Oleh karena itu, penting bagi peneliti sosial ekonomi dan pembuat kebijakan publik untuk segera mengkaji dampak negatif dari praktik kerja digital ini guna mencegah semakin tergerusnya hak-hak pekerja.

b. Perubahan Metode Kerja

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menghadapi tantangan besar karena perubahan metode kerja di era transformasi digital. Teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), otomatisasi, dan analitik data terus berkembang, yang secara langsung mengubah cara karyawan bekerja serta menuntut keterampilan baru untuk dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut.

Perusahaan harus proaktif dalam memantau tren teknologi serta memperbarui rencana pengembangan MSDM agar tetap relevan dan mendukung kemampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan teknologi yang berkembang.

Selain itu, transformasi digital juga mendorong perubahan dalam budaya organisasi. Organisasi harus mengelola perubahan ini dengan baik karena budaya organisasi yang berubah dapat mempengaruhi cara kerja karyawan, cara berkomunikasi, dan bagaimana perusahaan beradaptasi dengan inovasi. Mengelola perubahan budaya tersebut menjadi tantangan penting bagi manajemen SDM agar

organisasi tetap kompetitif di tengah pesatnya perkembangan teknologi (Da Silva, 2022).

c. Kesenjangan Keterampilan

Era digital memang sering membawa perubahan yang cepat dalam teknologi dan kebutuhan keterampilan. Kesenjangan keterampilan (skills gap) terjadi ketika keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang semakin dipengaruhi oleh teknologi digital. Ini dapat menjadi hambatan signifikan bagi organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang responsif dan inovatif.

Dalam konteks transformasi digital, kesenjangan keterampilan muncul karena adanya perbedaan antara keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan teknologi baru seperti otomatisasi, kecerdasan buatan, dan analitik data dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Akibatnya, banyak organisasi yang merasa sulit beradaptasi dengan perubahan teknologi karena kekurangan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang relevan. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan melalui pelatihan yang tepat, baik dalam hard skills maupun soft skills, menjadi kunci untuk menjembatani kesenjangan ini.

d. Keamanan Data Perusahaan

Meskipun transformasi digital menawarkan berbagai keuntungan bagi manajemen sumber daya manusia (SDM), risiko terkait keamanan data dan privasi tidak dapat diabaikan. Penggunaan teknologi digital dalam manajemen SDM, seperti pengumpulan dan pengolahan data karyawan serta informasi sensitif perusahaan, memperbesar kerentanan terhadap serangan siber. Kerentanan ini mencakup ancaman terhadap keamanan data karyawan, pelanggan, dan operasional perusahaan.

Sebagai akibat dari penggunaan teknologi digital yang semakin luas, data perusahaan menjadi lebih kompleks dan melibatkan banyak titik akses, sehingga meningkatkan risiko kebocoran atau penyalahgunaan informasi. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat protokol keamanan yang ketat, seperti enkripsi data, kontrol akses terbatas, dan penggunaan sistem keamanan yang selalu diperbarui. Selain dari itu pula, kebijakan privasi yang kuat serta pelatihan bagi karyawan

TANTANGAN DAN PELUANG MSDM TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI

terkait praktik keamanan data juga menjadi elemen penting untuk menjaga privasi di era digital.

Peluang Dalam Implementasi Teknologi Di MSDM

Perkembangan teknologi menawarkan peluang signifikan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya di era transformasi digital. Beberapa peluang utama yang muncul dari integrasi teknologi dalam MSDM adalah:

1. Otomatisasi Proses Rekrutmen:

Untuk memilih dan menilai calon karyawan dengan lebih efisien, teknologi seperti machine learning dan kecerdasan buatan (AI) dapat digunakan. Proses rekrutmen, mulai dari pemilihan resume hingga wawancara awal, bisa diotomatisasi, mengurangi waktu dan biaya.

2. Analisis Data SDM (HR Analytics):

Big data memungkinkan perusahaan untuk menganalisis kinerja karyawan, tingkat retensi, dan kebutuhan pelatihan secara lebih akurat. Dengan ini, perusahaan dapat membuat keputusan berbasis data untuk meningkatkan produktivitas dan mengelola talenta secara lebih efektif.

3. Pembelajaran dan Pengembangan (Learning and Development):

Pembelajaran e-learning dan platform digital memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka secara mandiri kapan saja dan di mana saja. Mereka juga mendukung strategi pelatihan yang lebih fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan individu.

4. Manajemen Kinerja:

Sistem manajemen kinerja berbasis cloud memungkinkan penilaian kinerja yang lebih transparan, real-time, dan berkelanjutan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat mengidentifikasi masalah dan memberikan umpan balik kepada karyawan.

5. Peningkatan Pengalaman Karyawan (Employee Experience):

Teknologi seperti aplikasi mobile HR atau chatbot HR dapat memudahkan karyawan dalam mengakses informasi personal, melakukan self-service untuk kebutuhan administrasi, serta menerima bantuan HR secara langsung dan cepat.

6. Remote Work dan Kolaborasi:

Teknologi komunikasi dan kolaborasi jarak jauh seperti video conference, aplikasi manajemen proyek, dan cloud computing telah memungkinkan perusahaan untuk mengelola tim remote dengan efektif. Ini menciptakan fleksibilitas dalam lingkungan kerja dan menarik talenta global.

Integrasi teknologi dalam MSDM memberikan perusahaan keunggulan kompetitif dengan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pengalaman karyawan secara keseluruhan.

Dampak Penggunaan Teknologi Dalam MSDM

Kemajuan dalam bidang Teknologi Informasi merupakan pencapaian penting yang memudahkan pekerjaan dan tugas manusia. Namun, tidak semua dampaknya positif. Berikut adalah beberapa dampak negatif dari penggunaan teknologi dalam manajemen SDM:

1. Pengangguran.

Teknologi dapat menyebabkan pengangguran bagi tenaga kerja yang tidak memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan yang ada. Teknologi yang tidak sesuai dengan kondisi masyarakat dapat mempersempit lapangan pekerjaan, bukannya menambahnya.

2. Penurunan Moral SDM

Penggunaan teknologi juga dapat berdampak negatif pada moral, terutama di kalangan remaja dan siswa sekolah. Perilaku menyimpang dan perkelahian, seperti perkelahian, vandalisme, pelanggaran lalu lintas, dan tindak kejahatan, meningkat.

3. Pola Interaksi

Teknologi dapat mengubah pola interaksi sosial menjadi lebih individualistis. Individualisme mengajarkan bahwa hubungan sosial seharusnya fokus pada kepentingan individu, dengan setiap interaksi dalam masyarakat lebih didorong oleh kepentingan pribadi dan sikap egosentris (Wahyudi Kumorotomo, 2009:30).

Strategi Mengatasi Tantangan Dalam Penggunaan Teknologi Dalam MSDM

Sejak memasuki dekade kedua abad ke-21, industri digital telah berkembang pesat di seluruh dunia, dan persaingan di era ekonomi digital kini mencakup persaingan global,

TANTANGAN DAN PELUANG MSDM TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI

tidak hanya di tingkat domestik tetapi juga antar negara ASEAN. Menurut (Oges Susfita Putri et al., 2024) untuk menghadapi tantangan dalam penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia, berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan:

1. **Penajaman Hard Skill:** Hard skill adalah keterampilan teknis yang diperoleh melalui pelatihan formal, latihan, dan pengulangan. Keterampilan ini menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi persaingan global di era digital. Fokus pada peningkatan hard skill akan mempersiapkan Anda untuk menghadapi tantangan teknologi dan persaingan industri.
2. **Memperkaya Soft Skill:** Soft skill adalah keterampilan non-teknis yang berhubungan dengan cara Anda bekerja dan berinteraksi. Keterampilan ini berkembang dari pola pikir dan kebiasaan selama bertahun-tahun. Oleh karena itu, penting untuk mulai mengembangkan soft skill sejak dini untuk mendukung kesuksesan dalam lingkungan kerja digital.
3. **Menguasai Bahasa Asing:** Menguasai bahasa asing seperti Inggris, Mandarin, atau Jepang adalah langkah awal yang penting untuk bersaing di era digital. Kemampuan berbahasa asing membuka peluang untuk berinteraksi dan berkolaborasi dalam konteks global, yang sangat penting dalam lingkungan digital yang semakin terhubung.
4. **Mencari Pengalaman:** Meskipun teori yang dipelajari di sekolah penting, pengalaman praktis adalah kunci untuk menerapkan pengetahuan secara efektif. Memasuki ekonomi praktik digital melalui berbagai platform dan kesempatan praktikum akan membantu Anda memperoleh pengalaman yang berharga dan relevan dalam industri digital.

KESIMPULAN DAN SARAN

Paradigma dan praktik manajemen sumber daya manusia telah mengalami transformasi besar selama era digital. Manajer sumber daya manusia harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat dan mengambil peran baru dalam manajemen karyawan di era modern ini. Sekarang keterampilan digital menjadi bagian penting dari profil karyawan, sehingga pelatihan yang difokuskan untuk memastikan keterampilan sesuai dengan kebutuhan zaman menjadi semakin penting. Proses

pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia telah diubah oleh penggunaan teknologi dan analisis data, yang sekarang memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih objektif dan berbasis data.

Strategi yang tepat sangat penting untuk mengelola kompetensi SDM di era digital. Ini terutama berlaku untuk mengelola generasi milenial. Untuk memaksimalkan potensi dan kemampuan karyawan generasi milenial, pendekatan yang disesuaikan diperlukan. Memberikan peluang pembelajaran baru dan praktik kerja yang fleksibel juga merupakan komponen penting dalam mendukung pengembangan karyawan milenial. Selain itu, optimalisasi penggunaan media digital dan data diperlukan untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dan memanfaatkan manfaat teknologi untuk kemajuan perusahaan. (Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda, 2023).

Di era ini, transformasi kompetensi SDM ke model digital adalah langkah penting. Manajer sumber daya manusia harus sadar akan perubahan ini dan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan digital yang relevan. Namun, masih ada masalah untuk mengadopsi dan memasukkan teknologi baru ke dalam praktik SDM. Oleh karena itu, manajer sumber daya manusia harus terus meningkatkan kemampuan dan sumber daya mereka untuk mengatasi masalah ini.

Pada akhirnya, perubahan budaya organisasi adalah kunci perubahan di era teknologi. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mendorong perubahan budaya ini. Manajemen SDM dapat menjadi kunci untuk kesuksesan organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang di era digital yang terus berkembang dengan menggabungkan strategi yang tepat, pengembangan keterampilan, pemanfaatan teknologi, dan perubahan budaya.

DAFTAR REFERENSI

- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Agustina, R., Nur'aini, S., Nazla, L., Hanapiah, S., & Marlina, L. (2023). Era Digital:

TANTANGAN DAN PELUANG MSDM TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI

- Tantangan Dan Peluang Dalam Dunia Kerja. *Journal of Economics and Business*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.61994/econis.v1i1.138>
- Amalina Saputri, L., Iqbaal Maulana, M., Kholik Istiqomah, N., & Ratnawati, I. (2024). Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Digital : Studi Literatur. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 4(Optimalisasi UMKM Melalui Transformasi Digital), 902–919.
- Anang Helmi, Angga Yudha Pratama, Meisya Azizah, Pamela dharma setya, H. R. (2023). TINJAUAN STRATEGI TERKINI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: INOVASI DAN TANTANGAN DI ERA DIGITAL. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 668–680. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda, M. I. A. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111.
- Hanifah. (2024). IMPLEMENTASI TEKNOLOGI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA DIGITAL. *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences (JEBMASS)*, 2(2), 104–107.
- Munib, A., & Wulandari, F. (2021). Studi Literatur: Efektivitas Model Kooperatif Tipe Course Review Horay Dalam Pembelajaran IPA Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 7(1), 160–172. <https://doi.org/10.29407/jpdn.v7i1.16154>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>
- Oges Susfita Putri, Ella Afnira, & Putri Febriyanti. (2024). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Era Digital. *Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif*, 1(3), 24–34. <https://doi.org/10.61132/jpbi.v1i3.196>