JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)
Vol.2, No.9 September 2024
e-ISSN: 3031-5220; DOI: 10.62281, Hal XX-XX
PT. Media Akademik Publisher
AHU-084213.AH.01.30.Tahun 2023

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI

Oleh:

Putri Kusuma Wulandari[1]
Mudji Kuswinarno[2]

Universitas Trunojoyo Madura
Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab Bangkalan, Jawa Timur (69162).
Korespondensi Penulis: putrikusumasht22@gmail.com

Abstract*. This research aims to examine human resource (HR) development strategies in the digital era in order to improve organizational performance. The digital era, which is characterized by the rapid development of information and communication technology, has changed the business and organizational landscape. This research uses a literature review study method that analyzes the best regarding human resource development in the digital era. The research results show that effective human resource development strategies include improving digital skills through continuous training and education, using technology in performance management, and implementing an organizational culture that is adaptive to technological changes.*
Keywords: *Strategy, Human Resource Development, Digital Era, Organizational Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital guna meningkatkan kinerja organisasi. Era digital yang ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah lanskap bisnis dan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur review yang menganalisis terbaik terkait pengembangan sumber daya manusia

Received August 19, 2024; Revised August 26, 2024; September 21, 2024
*Corresponding author: *putrikusumasht22@gmail.com*

di era digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif meliputi peningkatan keterampilan digital melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, penggunaan teknologi dalam manajemen kinerja, serta penerapan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi.

Kata Kunci: Strategi, Pengembangan SDM, Era Digital, Kinerja Organisasi.

LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat pada dunia usaha, perusahaan mengandalkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk dapat bertahan dan terus bersaing. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia harus dirancang dengan sangat hati-hati agar dapat mencapai hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Perusahaan yang memproduksi plastik saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam hal ini tentunya perusahaan harus mampu menganalisis kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan untuk menunjang kelangsungan perusahaan, baik dari segi sumber daya manusia maupun peralatan internal.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci yang mendapat perhatian besar, khususnya dari para penggiat organisasi bisnis. Bagi perusahaan, pengembangan sumber daya manusia (SDM) dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam persaingan global. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan merupakan salah satu aspek penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan begitu, seluruh tenaga kerja akan berdaya saing dan mampu bersaing di pasar global. Hal ini tentu saja menjadi tantangan besar dan menjadi keharusan bagi semua organisasi dan bisnis (Susilowati & Farida, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan keuangan. Hal ini karena manusia sendirilah yang mengendalikan faktor-faktor lain. Berbicara tentang insan tidak terlepas dari kegiatan dan proses manajemen , termasuk pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan Pengembangan memberikan kontribusi yang signifikan bagi suatu organisasi karena bertindak sebagai agen perubahan bagi individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi wahana atau sarana transmisi atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi dan membangun budaya organisasi serta kompetensi inti organisasi pada anggota atau individu (Wiliandari, 2018).

Perkembangan teknologi semakin meningkatkan persaingan bisnis di era digital. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk lebih mudah menjangkau pasar global dan menawarkan produk dan layanan yang lebih inovatif dan efisien. Teknologi digital berdampak pada hampir setiap aspek kehidupan manusia, termasuk cara kita bekerja, bersosialisasi, belajar, berbelanja, dan berkomunikasi. Era digital dimulai pada akhir abad ke-20 ketika Internet dan komputer pribadi menjadi lebih luas dan mudah diakses. Era digital telah membawa banyak perubahan penting dalam kehidupan kita sehari-hari. Karena semakin banyak teknologi baru yang diperkenalkan ke masyarakat, beberapa teknologi yang sudah ketinggalan zaman secara otomatis ditinggalkan. Di era digital, perkembangan teknologi terus maju pesat. Telekomunikasi adalah bidang yang paling cepat berkembang dalam hal digitalisasi. Perkembangan komunikasi di era digital kini semakin didorong oleh smartphone dengan berbagai fitur canggih. Bahkan dengan teknologi ini, dapat berkomunikasi melalui video call.

KAJIAN TEORITIS

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi adalah rencana tindakan yang memandu keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan untuk melaksanakannya. Apalagi strategi mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang, setidaknya tidak sampai lima tahun. Strategi mempunyai implikasi multifungsi atau lintas fungsi, dan pengembangannya harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal yang dihadapi perusahaan. Strategi perusahaan menggambarkan arah pertumbuhan dan pengelolaan berbagai bidang bisnis dalam suatu organisasi untuk mencapai keseimbangan antara produk dan jasa yang dihasilkan. Strategi suatu unit bisnis biasanya berfokus pada upaya untuk meningkatkan daya saing organisasi di industri atau segmen industri tempat organisasi beroperasi. Strategi level ini menciptakan kerangka produksi dan manajemen fungsional seperti operasi, keuangan, sumber daya manusia, pemasaran, penelitian dan inovasi.

Strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mengatasi tantangan ini mencakup berbagai pendekatan. Pelatihan berkelanjutan adalah salah satu prioritas untuk meningkatkan keterampilan teknologi karyawannya. Selain itu, rekrutmen talenta digital juga menjadi strategi penting untuk mempertahankan talenta-talenta handal di era digital.

Perbaikan juga telah dilakukan pada sistem manajemen kinerja responsif untuk mengukur dan mengelola kontribusi karyawan secara efektif. Penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia merupakan bagian integral dari strategi pengembangan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik terkait pengembangan karyawan (Royan et al., 2024).

Pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia diera digital tidak bisa diabaikan, khususnya di bidang e-commerce. Sumber daya manusia tidak hanya menjadi faktor produksi, namun juga menjadi kunci dalam menghadapi tantangan teknologi dan dinamika pasar yang terus berubah. Dalam konteks inovasi teknologi informasi seperti e-commerce, keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam beradaptasi, meningkatkan keterampilan, dan menyusun strategi untuk memenuhi kebutuhan zaman.

Era Digital

Era digital merupakan sebuah kenyataan yang harus dihadapi oleh seluruh umat manusia di era tahun ini. Perubahan dalam kehidupan manusia adalah suatu hal yang pasti. Dan perubahan-perubahan yang terjadi bisa berarti apa yang digunakan saat ini sudah tidak efektif dan efisien serta menjadi usang. Oleh karena itu, manusia perlu beradaptasi dengan perubahan tersebut dan melakukan yang terbaik sesuai prioritasnya. Saat ini merupakan era dimana teknologi digital lebih banyak dimanfaatkan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam proses pembelajaran. Teknologi digital telah menyebar luas saat ini.Faktanya, sekitar hal berbeda dalam pendidikan. Misalnya, Zoom Meeting digunakan untuk menyelenggarakan. Kegiatan pembelajaran jarak jauh selama COVID-19 dimana pemanfaatan zoom merupakan bentuk mengadaptasi penggunaan teknologi untuk mengatasi permasalahan yang muncul.

Dengan semakin banyaknya penggunaan teknologi, pelatihan perusahaan juga menjadi lebih kreatif. Kegiatan ini sebelumnya dilakukan dalam bentuk pertemuan antara karyawan dan mentor, namun kini ditawarkan dalam format lain seperti simulasi , webinar, video tutorial, dan pelatihan online melalui platform. Hal ini tidak hanya praktis, tetapi juga membantu perusahaan mengurangi biaya. Seiring dengan perkembangan teknologi yang terus berkembang, pelatihan bagi karyawan juga harus dipertimbangkan

jika pekerjaannya memerlukannya. Persaingan yang ketat tentunya mendorong perusahaan untuk melakukan inovasi. Dalam hal ini, pelatihan ditujukan agar karyawan dapat cepat beradaptasi dengan teknologi baru dan berkembang pesat.

Kemajuan teknologi ini ditandai dengan adanya keterhubungan antara manusia, data, dan mesin yang dikenal dengan istilah virtual atau cyber-fisik. Ketika sistem diterapkan, informasi rantai pasokan digital setiap unit kerja berubah, dan meminimalkan peran manusia sebagai operator. Transformasi digital membawa perubahan yang sangat cepat dengan tujuan mulia yaitu menciptakan kualitas hidup yang lebih baik. Transformasi digital umumnya terjadi dalam suatu organisasi dengan menggunakan teknologi, manusia, dan proses bisnis dan dapat diartikan sebagai proses mendasar yang menimbulkan permasalahan seperti: Kinerja organisasi berubah secara dramatis. Departemen sumber daya manusia perusahaan tidak terkecuali dalam perubahan dan transformasi ini (Sastra, 2023).

Kinerja Organisasi

Menurut (Aditama & Widowati, 2017), kinerja muncul dari pengertian kinerja. Ada yang memberikan arti kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja merupakan istilah menyeluruh yang tidak hanya mencakup hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja itu dilaksanakan arti. Kinerja adalah gambaran tingkat kinerja pelaksanaan suatu program kegiatan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja organisasi mengacu pada tingkat kinerja dalam melaksanakan tugas-tugas dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visinya. Oleh karena itu, kinerja organisasi adalah kemampuan suatu organisasi untuk melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi tidak hanya terfokus pada pencapaian hasil dan tujuan saja, namun juga pada proses pelaksanaan dan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Ukuran atau standart kinerja terkait dengan parameter yang dijadikan dasar oleh organisasi untuk mengukur kinerja.(Aditama & Widowati, 2017)

Efektivitas kinerja mengacu pada tingkat kecepatan produksi output perusahaan. Input merupakan sesuatu yang berwujud yaitu tercapainya keterampilan yang dimiliki staf dalam diri pegawainya, dan semakin bergantung pada output dan input yang selanjutnya

dihasilkan maka semakin efektif. Pada dasarnya efektivitas kinerja karyawan ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, terdapat fokus atau tujuan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga membantu efisiensi waktu, biaya, dan kualitas staf. Efektivitas kinerja juga dapat dicapai dengan perlunya dorongan dan motivasi yang kuat dari atasan kepada bawahan agar pegawai termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Umam & Akhmad, 2021)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, menggunakan metode *Study Literatur Review* atau studi kepustakaan. Teknik ini digunakan dengan tujuan untuk mengungkap berbagai teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti guna sebagai bahan referensi pembahasan hasil penelitian. Metode *Study Literatur Review* dilakukan dengan cara mengumpulkan buku-buku maupun jurnal dari berbagai macam sumber seperti jurnal nasional hingga jurnal internasional yang didapatkan melalui database google scholar.

Literatur Review merupakan ikhtisar kompreensif tentang penelitian yang sudah dilakukan mengenai topik yang spesifik untuk menunjukkan kepada pembaca apa yang sudah diketahui tentang topik tersebut dan apa yang belum diketahui, untuk mencari rasional dari penelitian yang sudah dilakukan atau untuk ide penelitian selanjutnya .

Penelitian *Study Literatur Review* dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan cara pengumpulan data perpustakaan, cara membaca dan mencatat, serta cara menyiapkan bahan penelitian. *Study Literatur Review* merupakan metode pengumpulan data melalui penelaahan buku, literatur, memo, dan berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Proses meneliti literatur dievaluasi sebagai tindakan mengumpulkan sejumlah data tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan SDM di Era Digital

Pengembangan sumber daya manusia (PSDM) menjadi strategi penting bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif dan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis yang dinamis. PSDM memungkinkan pegawai mencapai tujuan organisasi. Peran teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia juga semakin penting. Platform pembelajaran digital, kursus online, dan alat pengembangan berbasis

teknologi lainnya memberikan akses luas terhadap pelatihan dan pengembangan bagi karyawan di seluruh dunia. Selain itu, analisis data dapat digunakan untuk memahami kebutuhan pelatihan karyawan dan mengidentifikasi tren keterampilan di masa depan. Dengan menggabungkan teknologi dengan pendekatan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan , perusahaan dapat menjadi lebih efektif dalam meningkatkan sumber daya manusianya.

Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan terencana dan sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan sumber daya manusia, merancang program pelatihan yang tepat, dan mengukur dampak program tersebut terhadap kinerja individu dan organisasi. Strategi ini mencakup kolaborasi antar berbagai departemen dalam organisasi, termasuk manajemen, Sumber Daya Manusia, dan departemen terkait lainnya untuk memastikan upaya pengembangan talenta terintegrasi dengan baik ke dalam tujuan perusahaan secara keseluruhan. Prinsip strategi pengembangan sumber daya manusia adalah direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis. Pendekatan terencana mengacu pada perencanaan yang matang dan terstruktur dalam mengidentifikasi langkah-langkah yang harus diambil untuk pengembangan karyawan.

Di era digital saat ini, banyak perusahaan yang menggunakan teknologi untuk meningkatkan produktivitas, menyelesaikan lebih banyak pekerjaan, dan menciptakan pilihan kerja yang lebih fleksibel. Jika perusahaan belum mengetahui cara mengembangkan strategi SDM di era digital saat ini, berikut beberapa strategi yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Memastikan karyawan mengetahui teknologi

   Di era digital, kami ingin seluruh karyawan dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Ada banyak alat yang dapat menyederhanakan kolaborasi karyawan dan proses proyek. Contohnya termasuk Trello, Jira, dll. Oleh karena itu, karyawan perlu mengetahui cara menggunakan teknologi ini untuk mengikuti era digital. Kedua, harus dapat menyelenggarakan program pelatihan internal bagi karyawan untuk menggunakan alat.
2. Penggunaan Sistem Informasi Pribadi BC

Saat ini banyak sekali Aplikasi Sistem Informasi SDM (SISDM), salah satu contohnya adalah Docodemo-Kerja. Aplikasi ini memiliki banyak fitur yang dapat Anda gunakan dalam proses pengembangan bakat , seperti: Manajemen kerja, manajemen tugas, dan pemantauan waktu kerja. Berbagai fitur yang tersedia memungkinkan organisasi melacak disiplin harian atau bulanan, produktivitas, , dan kinerja karyawan. Dengan cara ini, kami dapat memberikan saran yang disesuaikan dengan kebutuhan Anda untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan disiplin kerja.

3. Mengetahui keterampilan yang dibutuhkan di era digital

   Untuk tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan, organisasi harus memiliki keterampilan yang dibutuhkan di era digital. Misalnya, untuk menjual produk dan layanan serta menjangkau lebih banyak pelanggan, perusahaan dapat menyelenggarakan program pelatihan pemasaran digital untuk karyawan yang sudah ada atau dapat mencari kandidat baru dengan keterampilan tersebut.

4. Menerapkan sistem kerja jarak jauh atau WFH

   Untuk memastikan perusahaan mempertahankan staf berkualitas tinggi, perusahaan juga dapat menerapkan sistem kerja jarak jauh. Namun, jika perusahaan Anda bekerja dari rumah atau menggunakan sistem WFH, pembatasan geografis tidak lagi menjadi masalah. Perusahaan dapat memperoleh keterampilan yang mereka perlukan meskipun karyawannya tidak bekerja di kantor lapangan. Selain itu, bekerja dari rumah atau work from home meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan berdampak positif pada kepuasan karyawan.

Ancaman Kemajuan Era Digital Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kemajuan era digital tentunya membawa banyak kontribusi positif terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi umat manusia. Namun, seperti kebanyakan hal lainnya, ada banyak dampak buruk yang ditimbulkan oleh era digital kepada masyarakat. Bagi remaja, era digital memberikan akses terhadap Internet, namun karena Internet memberikan akses yang luas dalam bentuk hiburan dan informasi, mereka malah digunakan untuk aktivitas yang kurang produktif seperti bermain game dan berselancar di Internet. Kemajuan era digital tidak hanya memudahkan sumber daya manusia dalam

meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan, namun juga membuat pekerjaannya menjadi lebih efektif dan efisien.

Permasalahannya adalah sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam pembangunan ekonomi. Mereka adalah konstituen yang sangat penting dalam menjaga agar proses perekonomian tetap berjalan. Ketika perekonomian mengadopsi metode produksi baru, talenta harus mampu memenuhi kebutuhan ini. Namun, jika sumber daya manusia tidak mampu memenuhi kebutuhan tersebut, mungkin terjadi kekurangan personel untuk menyelesaikan pekerjaan, dan sumber daya manusia yang lebih mampu dan berkualitas untuk menyelesaikan tugas tersebut. Hal ini sangat disayangkan karena yang harus diutamakan adalah pendayagunaan talenta-talenta yang sudah ada di dalam negeri. Apalagi pendayagunaan sumber daya manusia dalam negeri berarti memberikan kesempatan kerja kepada mereka dan adanya proses remitansi yang menyebabkan perpindahan modal dari satu pihak ke pihak lain dalam proses transaksi yang wajar. Karena sumber daya manusia mempunyai sumber daya yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Selain itu, mereka menerima faktor produksi, yaitu dana, yang dengannya mereka dapat melakukan berbagai hal yang dikembangkan sendiri. Misalnya, untuk memenuhi permintaan keterampilan di masa depan, diperlukan berbagai keterampilan.

Kemajuan teknologi sendiri justru mempercepat perubahan kemajuan teknologi. Seperti yang dijelaskan, teknologi di era digital membuat proses pembelajaran menjadi lebih optimal dan efisien. Untuk membantu orang menemukan dan mencoba hal-hal baru dengan lebih mudah dan cepat. Hal ini memberi masyarakat akses terhadap teknologi baru yang lebih andal dan canggih dibandingkan sebelumnya. Mungkin penemuan ini akan terjadi lebih cepat dengan keterbukaan informasi yang lebih besar dan akses yang lebih besar terhadap pengembangan diri bagi para talenta. Selain itu, dengan kemajuan yang ditemukan dan diterapkan dalam dunia bisnis dan bisnis. Hal ini dapat berarti semakin banyak teknologi yang muncul dan semakin banyak teknologi baru yang diperkenalkan fitur baru ini memungkinkan mempelajari keterampilan baru tambahan (Habibillah & Hadjri, 2023).

Hubungan antara Analisis Kebutuhan SDM dan Kinerja Organisasi

Analisis kebutuhan sumber daya manusia merupakan langkah strategis yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi. Tanpa pemahaman menyeluruh tentang kebutuhan talenta, organisasi dapat menghadapi tantangan dalam mencapai tujuan bisnis mereka secara efektif dan efisien. Inilah mengapa penilaian kebutuhan sangat penting dalam organisasi. Analisis kebutuhan sumber daya manusia membantu perusahaan merencanakan kebutuhan sumber daya manusia jangka pendek dan jangka panjangnya. Hal ini memungkinkan manajemen untuk mengantisipasi fluktuasi pasar, perubahan teknologi, dan perubahan kebutuhan pelanggan, sehingga memastikan bahwa organisasi dilengkapi dengan baik dan dipersiapkan dengan tenaga kerja yang sesuai.

Analisis kebutuhan sumber daya manusia yang baik berperan penting dalam membantu organisasi merencanakan kebutuhan tenaga kerja mereka untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Ini memungkinkan organisasi untuk lebih siap dalam menghadapi tantangan pasar, teknologi, dan pelanggan, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bisnis yang ditetapkan.

Hubungan antara strategi dan proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangatlah erat dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan ini dibentuk melalui pendekatan yang terencana dan sistematis, di mana strategi mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, merancang program pelatihan yang sesuai, dan meningkatkan kinerja individu dan organisasi dan, pada akhirnya, keterampilan, pengetahuan, dan penilaian. Strategi memandu langkah-langkah proses untuk mengukur dampaknya Pastikan keterampilan karyawan dikembangkan secara efektif sejalan dengan tujuan perusahaan. Berikut ini adalah penjelasan lebih rinci tentang konsep hubungan antara strategi dan proses pengembangan SDM :

1. Strategi sebagai pengarah

   Strategi organisasi merupakan pedoman utama yang menentukan arah dan prioritas pencapaian visi dan misi perusahaan. Strategi ini mencakup tujuan jangka panjang, tujuan bisnis, dan kebutuhan sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan organisasi. Proses pengembangan HR berfungsi sebagai alat untuk mengubah strategi menjadi langkah nyata untuk mengembangkan karyawan dan memungkinkan mereka mengatasi tantangan terkait tujuan perusahaan.

2. Identifikasi kebutuhan pengembangan

   Strategi perusahaan mempengaruhi kebutuhan pengembangan sumber daya manusianya. Identifikasi kebutuhan pengembangan talenta harus selaras dengan tujuan perusahaan agar kualifikasi dan kapabilitas yang dikembangkan konsisten dengan arah strategis perusahaan. Menyadari kebutuhan ini memberikan landasan bagi proses pengembangan untuk mengembangkan program yang tepat dan relevan.

3. Perancangan program yang mendukung strategi

   Setelah kebutuhan pengembangan teridentifikasi, proses pengembangan HR merancang program pelatihan dan pengembangan yang konsisten dengan strategi organisasi. Program ini berfokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan.

4. Implementasi yang terintegritas

   Proses pengembangan HR yang baik harus diintegrasikan ke dalam strategi organisasi. Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan hendaknya dilakukan dengan mempertimbangkan arah strategis perusahaan agar karyawan dapat mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan.

5. Evaluasi dan peningkatan berkelanjutan.

   Proses pengembangan strategi dan talenta saling mendukung dalam proses evaluasi dan peningkatan. Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas program pengembangan dan sejauh mana karyawan mengembangkan keterampilan yang diinginkan sejalan dengan strategi perusahaan. Hasil evaluasi digunakan untuk meningkatkan proses pengembangan dan memastikan bahwa program memenuhi perubahan kebutuhan organisasi.

Hubungan yang kuat antara strategi dan proses pengembangan sumber daya manusia memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan potensi karyawannya, meningkatkan daya saingnya, dan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif dan efisien. Dalam menghadapi perubahan dan kebutuhan pasar yang terus berkembang,

mengembangkan karyawan sejalan dengan arah strategis perusahaan adalah kunci keberhasilan (Marayasa et al., 2022).

KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkna bahwa pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia diera digital tidak bisa diabaikan. Sumber daya manusia tidak hanya menjadi faktor produksi, namun juga menjadi kunci dalam menghadapi tantangan teknologi dan dinamika pasar yang terus berubah. Dalam konteks inovasi teknologi informasi, keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam beradaptasi, meningkatkan keterampilan, dan menyusun strategi untuk memenuhi kebutuhan zaman.

Di era digital, strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi perlu mengadopsi teknologi terbaru untuk mendukung pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Selain itu, kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi, kolaborasi lintas fungsi, dan penguasaan keterampilan baru seperti data analytics dan kecerdasan buatan menjadi penting dalam membangun SDM yang siap menghadapi tantangan digital. Peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan SDM di era digital juga dapat dicapai dengan menerapkan budaya pembelajaran berkelanjutan dan inovasi. Organisasi harus mendorong karyawan untuk terus belajar, baik melalui program pelatihan formal maupun inisiatif pengembangan mandiri. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat menciptakan SDM yang tidak hanya kompeten dalam teknologi, tetapi juga mampu menghadapi perubahan dinamis di lingkungan kerja digital.

DAFTAR REFERENSI

Aditama, P. bintang, & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public and Management Review*, *6*(2), 1–12. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/15994

Habibillah, R., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh Perkembangan Teknologi di Era Digital bagi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Daerah Tertinggal di Indonesia (The Influence of Technological Development in the Digital Era for Human Resource Development in Disadvantaged Regions in Indonesia) Riwayat Artikel.

Jurnal Bisnis Dan Pemasaran Digital, *2*(2), 115–125. https://doi.org/10.35912/JBPD.v2i2.2600

Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan. In *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* (Vol. 6, Issue 2).

Royan, F. A., Nazwa, M., Nurfadliah, S. A., Aprilia, S., Fazira, W., & Riofita, H. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Pada E-Commerce Di Kota Pekanbaru. *Sinomika Journal*, *2*(5), 801–808. https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA/article/view/1771

Sastra, O. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Digital. *Human Resource Management, May*, 5.

Susilowati, S., & Farida, I. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya. *Develop*, *3*(2), 10–25. https://doi.org/10.25139/dev.v3i2.1772

Umam, K., & Akhmad, Y. (2021). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KARYAWAN COMMANDITAIRE VENNOOTSCHAP DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJANYA Akhmad Yunan Atho'illah. *Manova*, *11*(1), 68–83. www.kemenperin.go.id

Wiliandari, Y. (2018). Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif. *Society*, *5*(2), 93–110. https://doi.org/10.20414/society.v5i2.1460