

TRANSFORMASI DIGITAL DALAM PENGELOLAAN SDM: TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA INDUSTRI 5.0

Oleh:

Muhammad Arung Nazarudin¹

Mudji Kuswinarno²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: arungnazarudin08@gmail.com

Abstract. *The Industry 5.0 era brings significant changes in various aspects of business, especially in the management of human resources (HR). Digital transformation in HR is now a must for companies to remain competitive and relevant. This research aims to examine the challenges and opportunities faced in the process of digital transformation in the HR sector, emphasizing the importance of adopting new technologies, changing organizational structures, and their impact on operational efficiency and employee welfare. This research uses a descriptive qualitative method with a literature review approach. The results of this study show that digital transformation offers many opportunities, such as increased efficiency, work flexibility, and data-based decision-making. However, there are also challenges that must be faced, such as resistance to change, the need for new skills, and data security issues. The article also provides suggestions for maximizing the benefits of digital transformation in HR.*

Keywords: *Digital Transformation, Human Resources, Industry 5.0, Challenges, Opportunities, HR Management.*

Abstrak. Era Industri 5.0 membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek bisnis, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Transformasi digital di bidang SDM kini menjadi keharusan bagi perusahaan untuk tetap kompetitif dan relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tantangan dan peluang yang dihadapi dalam

TRANSFORMASI DIGITAL DALAM PENGELOLAAN SDM: TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA INDUSTRI 5.0

proses transformasi digital di sektor SDM, dengan menekankan pentingnya adopsi teknologi baru, perubahan struktur organisasi, serta dampaknya terhadap efisiensi operasional dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan literatur review. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa transformasi digital menawarkan banyak peluang, seperti peningkatan efisiensi, fleksibilitas kerja, dan pengambilan keputusan berbasis data. Namun, ada pula tantangan yang harus dihadapi, seperti resistensi perubahan, kebutuhan akan keterampilan baru, serta masalah keamanan data. Artikel ini juga memberikan saran untuk memaksimalkan manfaat transformasi digital di bidang SDM.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Sumber Daya Manusia, Industri 5.0, Tantangan, Peluang, Pengelolaan SDM.

LATAR BELAKANG

Industri 5.0 menandai babak baru dalam revolusi industri, di mana integrasi antara teknologi canggih dan faktor manusia menjadi fokus utama. Tidak hanya otomatisasi yang menjadi prioritas, tetapi juga kolaborasi harmonis antara manusia dan mesin. Dalam bidang sumber daya manusia (SDM), transformasi digital memainkan peran krusial untuk mendukung efisiensi organisasi, meningkatkan daya saing, dan memberikan pengalaman yang lebih bermakna bagi karyawan. Adopsi teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), big data, dan *Internet of Things* (IoT) menciptakan lingkungan kerja yang lebih cerdas dan terhubung.

Meski demikian, perjalanan menuju transformasi digital di era Industri 5.0 tidaklah mudah. Tantangan yang dihadapi organisasi sangat beragam, termasuk resistensi terhadap perubahan budaya kerja serta kebutuhan untuk membekali karyawan dengan keterampilan baru yang relevan. Perubahan cepat ini juga menuntut perhatian ekstra pada isu-isu sensitif seperti privasi data dan keamanan informasi yang semakin rentan terhadap ancaman digital. Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang bagaimana mengelola proses transformasi ini menjadi sangat penting.

Dalam mengatasi tantangan tersebut, pendekatan yang strategis diperlukan agar organisasi dapat dengan mudah beradaptasi tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan. Pemimpin SDM harus memprioritaskan pengembangan keterampilan digital serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adaptif terhadap teknologi. Hal ini

penting untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya siap secara teknis, tetapi juga memiliki mindset yang terbuka terhadap inovasi dan perubahan. Lebih jauh lagi, adopsi teknologi di bidang SDM juga dapat membuka peluang baru bagi organisasi. Dengan memanfaatkan data dan analisis yang didukung oleh AI, perusahaan dapat mengoptimalkan pengelolaan talenta, meningkatkan produktivitas, dan memprediksi kebutuhan masa depan. Proses-proses seperti rekrutmen, manajemen kinerja, dan pelatihan karyawan dapat dilakukan secara lebih efektif dan terukur, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

Industri 5.0 menempatkan manusia kembali ke pusat inovasi teknologi. Dengan memadukan kekuatan teknologi canggih dan kemampuan manusia, organisasi dapat mencapai tingkat efisiensi yang belum pernah terjadi sebelumnya sambil tetap menghargai nilai-nilai kemanusiaan dalam dunia kerja.

KAJIAN TEORI

Transformasi Digital

Transformasi digital adalah proses integrasi teknologi digital ke dalam seluruh aspek operasional bisnis dan organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing. Teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), *cloud computing*, dan *big data* menjadi pendorong utama perubahan ini (Ritonga et al., 2023). Transformasi digital tidak hanya mengubah cara kerja dan interaksi bisnis dengan pelanggan, tetapi juga mengharuskan adanya perubahan budaya dan strategi organisasi. Banyak sektor telah mengalami dampak signifikan dari transformasi digital. Dalam industri manufaktur, misalnya, teknologi otomatisasi dan IoT telah meningkatkan efisiensi produksi dan kualitas pengelolaan. Di sektor keuangan, teknologi finansial (*fintech*) memudahkan layanan perbankan, sementara di bidang pendidikan, *platform e-learning* memungkinkan pembelajaran jarak jauh yang lebih fleksibel. Dalam dunia kesehatan, *telemedicine* dan analisis data besar (*big data*) memungkinkan diagnosis yang lebih cepat dan akurat (Pokhrel, 2024)

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang mencakup seluruh individu yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan

TRANSFORMASI DIGITAL DALAM PENGELOLAAN SDM: TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA INDUSTRI 5.0

perusahaan atau institusi. SDM tidak hanya mengacu pada pekerja atau karyawan, tetapi juga meliputi keterampilan, pengetahuan, kemampuan, serta potensi yang mereka miliki. Manajemen SDM merupakan proses strategis untuk mengelola orang-orang di dalam organisasi, yang melibatkan perekrutan, pelatihan, pengembangan, serta pemberian insentif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. (Lamuri & Laki, 2022)

Industri 5.0

Society 5.0 adalah suatu konsep yang menyatakan bahwa teknologi akan hidup berdampingan dengan manusia untuk meningkatkan kualitas hidup secara berkelanjutan. Sektor industri harus berinovasi untuk dapat memberikan rekomendasi pada setiap permasalahan konsumen. Industri konten digital merupakan salah satu sektor industri yang dinilai memiliki peran signifikan baik dalam peningkatan perekonomian maupun dalam membangun keberlanjutan bagi masyarakat.

Era industry 5.0 adalah periode yang ditandai dengan dominasi teknologi digital dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk komunikasi, bisnis, pendidikan, dan hiburan. Teknologi seperti internet, perangkat komputasi, kecerdasan buatan (AI), big data, *cloud computing*, dan *Internet of Things* (IoT) telah membawa perubahan signifikan pada cara individu dan organisasi berinteraksi serta menjalankan aktivitas sehari-hari. (Andhika Putra et al., 2022)

Tantangan SDM

Transformasi digital dalam pengelolaan SDM menghadirkan berbagai tantangan yang kompleks bagi organisasi. Salah satu tantangan utama adalah adaptasi karyawan terhadap teknologi baru. Banyak karyawan yang mungkin merasa kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pekerjaan sehari-hari, terutama bagi mereka yang kurang terbiasa dengan alat-alat digital. Selain itu, implementasi teknologi yang tergesa-gesa tanpa pelatihan yang memadai dapat menimbulkan resistensi dari karyawan, yang berujung pada penurunan produktivitas dan ketidakpuasan kerja.

Tantangan lain dalam transformasi digital SDM adalah perlindungan data dan privasi. Penggunaan sistem digital seperti aplikasi manajemen kinerja, platform rekrutmen online, dan *software* HR berbasis *cloud* sering kali melibatkan data karyawan yang sensitif. Organisasi perlu memastikan bahwa sistem tersebut memiliki keamanan

yang memadai untuk mencegah kebocoran data. Selain itu, perusahaan harus mematuhi regulasi privasi yang berlaku, seperti GDPR di Eropa, agar tidak terkena sanksi hukum yang merugikan.

Terakhir, transformasi digital juga dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara otomatisasi dan peran manusia. Otomatisasi pekerjaan rutin melalui teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan *machine learning* memang meningkatkan efisiensi, tetapi di sisi lain juga mengurangi kebutuhan tenaga kerja manusia di beberapa sektor. Ini menimbulkan tantangan sosial terkait dengan pengurangan lapangan pekerjaan dan peningkatan pengangguran, terutama bagi karyawan yang pekerjaannya digantikan oleh teknologi.

Peluang SDM

Di sisi lain, transformasi digital SDM juga menawarkan peluang besar bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan daya saing. Salah satu peluang utama adalah peningkatan efisiensi operasional. Dengan bantuan teknologi digital seperti otomatisasi proses bisnis dan sistem manajemen sumber daya, HR dapat meminimalkan pekerjaan manual yang memakan waktu. Misalnya, proses rekrutmen yang biasanya memakan waktu dapat dipercepat melalui penggunaan algoritma AI yang mampu menyeleksi kandidat secara otomatis berdasarkan kriteria tertentu.

Selain efisiensi, transformasi digital juga memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih akurat. Dengan adanya sistem HR berbasis data, perusahaan dapat memantau performa karyawan secara *real-time*, menganalisis tren produktivitas, serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan karyawan secara lebih cepat. Hal ini memberi perusahaan keunggulan kompetitif dalam merespons perubahan pasar dan memfasilitasi pengembangan SDM yang lebih terarah dan strategis.

Peluang lain yang muncul dari transformasi digital adalah peningkatan fleksibilitas dalam bekerja. Teknologi memungkinkan model kerja jarak jauh (*remote working*) yang lebih mudah diterapkan, memberikan karyawan keleluasaan dalam mengatur waktu dan tempat kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat menarik talenta global tanpa batasan geografis. Fleksibilitas ini juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan retensi tenaga kerja.

TRANSFORMASI DIGITAL DALAM PENGELOLAAN SDM: TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA INDUSTRI 5.0

Pengelolaan SDM

Tujuan utama pengelolaan SDM adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi untuk mencapai tujuan bisnis. SDM juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, mengembangkan kepemimpinan, serta menyesuaikan keterampilan karyawan dengan kebutuhan organisasi yang terus berkembang, khususnya dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika pasar (Batary Citta, 2023). Dalam konteks modern, pengembangan SDM menjadi lebih kompleks, karena organisasi harus terus berinovasi dalam hal pengembangan keterampilan, kesejahteraan karyawan, dan pemberdayaan tim untuk tetap kompetitif di era digital.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) kini tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan potensi karyawan untuk menghadapi tantangan bisnis yang semakin dinamis. Dalam era digital ini, perusahaan perlu memastikan bahwa para karyawannya mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi terbaru serta memiliki keahlian yang relevan. Selain itu, penting bagi manajemen SDM untuk mendorong kolaborasi antar departemen dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi.

Lebih lanjut, peran SDM dalam pengembangan kepemimpinan menjadi semakin vital karena perubahan pasar dan teknologi menuntut kemampuan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Kepemimpinan yang efektif mampu mendorong tim untuk bekerja secara lebih produktif, yang pada gilirannya membantu perusahaan mencapai target bisnisnya. Tidak hanya itu, kepemimpinan yang baik juga berperan dalam membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Untuk memastikan daya saing perusahaan tetap tinggi, pengelolaan SDM harus memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Kesejahteraan ini mencakup aspek fisik, mental, dan sosial, di mana perusahaan perlu memberikan dukungan yang memadai melalui program kesehatan, pelatihan keterampilan, dan peluang pengembangan karier. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal demi kesuksesan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur review untuk mengeksplorasi dan menganalisis tantangan serta peluang transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era Industri 5.0. Studi literatur review dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji berbagai literatur dan penelitian terdahulu yang relevan, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai topik yang sedang diteliti. Pendekatan ini dianggap tepat mengingat transformasi digital SDM merupakan fenomena yang terus berkembang, di mana literatur akademik dan laporan industri dapat memberikan wawasan yang mendalam.

Langkah pertama dalam metode ini adalah melakukan pencarian literatur yang relevan melalui berbagai basis data akademik dan sumber industri, seperti Google Scholar, dan jurnal-jurnal terkemuka di bidang manajemen SDM dan teknologi. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi "transformasi digital SDM," "Industri 5.0," "tantangan digitalisasi SDM," dan "peluang teknologi dalam manajemen SDM." Seleksi literatur dilakukan dengan mempertimbangkan relevansi terhadap tema penelitian, kebaruan, serta keandalan sumber.

Setelah literatur yang relevan terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan sintesis tematik. Teknik sintesis ini dilakukan dengan cara mengelompokkan literatur ke dalam tema-tema utama, yaitu tantangan dan peluang transformasi digital dalam pengelolaan SDM. Sintesis tematik memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tren, serta kesenjangan pengetahuan yang ada dalam literatur sebelumnya. Selain itu, metode ini juga membantu dalam memetakan isu-isu yang sering dihadapi oleh organisasi terkait penerapan teknologi digital dalam manajemen SDM.

Proses analisis dilakukan dengan cara membandingkan dan mengontraskan berbagai temuan dalam literatur yang telah dikumpulkan. Pada bagian tantangan, fokus analisis akan diarahkan pada isu-isu seperti resistensi karyawan terhadap teknologi, masalah privasi data, dan ketidakseimbangan antara otomatisasi dan peran manusia. Sementara itu, analisis peluang akan mengeksplorasi potensi peningkatan efisiensi, pengambilan keputusan berbasis data, serta fleksibilitas kerja melalui digitalisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang seimbang mengenai manfaat dan hambatan transformasi digital di bidang SDM.

TRANSFORMASI DIGITAL DALAM PENGELOLAAN SDM: TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA INDUSTRI 5.0

Dalam upaya meningkatkan validitas hasil, metode triangulasi literatur akan digunakan. Triangulasi ini melibatkan penggunaan berbagai jenis sumber data, seperti jurnal akademik, laporan industri, serta kajian empiris. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan bias yang mungkin muncul dari satu jenis sumber dan memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan memiliki dasar yang kuat. Analisis triangulasi juga memungkinkan peneliti untuk menguji konsistensi temuan dari berbagai perspektif, baik akademik maupun praktis.

Akhirnya, hasil dari literatur review ini akan disajikan dalam bentuk narasi yang sistematis, yang menggambarkan tantangan dan peluang utama yang dihadapi organisasi dalam transformasi digital SDM di era Industri 5.0. Kesimpulan penelitian akan berfokus pada implikasi praktis bagi manajer SDM dan pemimpin organisasi, serta memberikan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut. Studi ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan di bidang transformasi digital SDM, sekaligus memberikan panduan bagi organisasi dalam merencanakan strategi digitalisasi yang efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di era yang didominasi oleh perkembangan teknologi digital, transformasi menjadi kebutuhan mendesak bagi perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang. Salah satu aspek penting yang harus diadaptasi dalam perubahan ini adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Mengingat peran vital SDM dalam menjalankan strategi bisnis, transformasi digital dalam manajemen SDM menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan tenaga kerja yang tangguh, fleksibel, dan kompetitif. Untuk memahami lebih dalam mengenai pentingnya transformasi ini, mari kita tinjau beberapa aspek penting yang akan dibahas berikutnya.

Tantangan Transformasi Digital dalam Pengelolaan SDM

Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era Industri 5.0 memunculkan berbagai tantangan signifikan yang harus dihadapi oleh organisasi. Salah satu tantangan terbesar adalah resistensi dari karyawan terhadap perubahan yang disebabkan oleh adopsi teknologi baru. Tidak semua karyawan memiliki kesiapan atau keterampilan yang cukup untuk mengintegrasikan teknologi digital dalam rutinitas kerja mereka. Bagi beberapa karyawan, khususnya mereka yang belum familiar

dengan teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (AI) dan otomatisasi, perubahan ini dapat terasa mengancam. Kekhawatiran bahwa teknologi akan menggantikan peran manusia dalam pekerjaan manual atau administratif dapat menimbulkan kecemasan terkait keamanan pekerjaan, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Ini sering kali diiringi dengan sikap defensif atau resistensi terhadap perubahan, terutama jika organisasi tidak menyediakan pelatihan yang memadai.

Tantangan lain yang tak kalah penting adalah terkait dengan privasi dan keamanan data. Penggunaan teknologi digital dalam pengelolaan SDM, seperti aplikasi manajemen kinerja berbasis cloud, otomatisasi rekrutmen, dan platform online lainnya, memperbesar potensi risiko kebocoran informasi sensitif. Hal ini semakin penting karena banyak negara menerapkan regulasi privasi yang ketat, seperti General Data Protection Regulation (GDPR) di Uni Eropa, yang mengharuskan perusahaan untuk menjaga kerahasiaan dan keamanan data pribadi karyawan. Kegagalan dalam melindungi data tersebut dapat menimbulkan konsekuensi serius, tidak hanya dalam bentuk sanksi hukum tetapi juga hilangnya kepercayaan dari karyawan serta rusaknya reputasi perusahaan di mata publik.

Selain itu, tantangan lain yang sering dihadapi adalah keterbatasan keterampilan digital di antara karyawan. Dengan semakin banyaknya teknologi baru seperti AI, *big data*, dan *Internet of Things* (IoT) yang diadopsi dalam berbagai proses bisnis, banyak perusahaan menemukan bahwa sebagian besar tenaga kerja mereka tidak memiliki keterampilan teknis yang memadai. Kesenjangan keterampilan ini memerlukan perhatian serius, di mana perusahaan harus mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk melatih karyawan agar dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi. Tanpa strategi pengembangan keterampilan yang berkelanjutan, perusahaan berisiko tertinggal dalam persaingan dan kehilangan peluang yang ditawarkan oleh digitalisasi.

Peluang Transformasi Digital dalam Pengelolaan SDM

Di sisi lain, transformasi digital juga membuka peluang yang sangat menjanjikan bagi pengelolaan SDM. Salah satu peluang utama adalah peningkatan efisiensi dalam berbagai proses HR yang sebelumnya bersifat manual dan memakan waktu. Penerapan otomatisasi dalam proses rekrutmen, pengelolaan data karyawan, penggajian, dan manajemen kinerja memungkinkan HR untuk bekerja lebih cepat, akurat, dan hemat

TRANSFORMASI DIGITAL DALAM PENGELOLAAN SDM: TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA INDUSTRI 5.0

biaya. Misalnya, penggunaan algoritma berbasis AI dalam rekrutmen dapat secara otomatis menyeleksi kandidat berdasarkan kriteria tertentu, yang mempercepat proses seleksi dan meningkatkan akurasi pemilihan kandidat.

Selain itu, digitalisasi juga mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang lebih tepat dan terukur. Pengelolaan data karyawan secara real-time melalui platform digital memungkinkan perusahaan untuk menganalisis performa, produktivitas, serta kebutuhan pengembangan karyawan dengan lebih akurat. Pengambilan keputusan yang didukung oleh analisis data membantu perusahaan dalam menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih efisien dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Melalui analitik data yang canggih, perusahaan dapat memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.

Peluang lainnya adalah dalam hal peningkatan fleksibilitas kerja. Dengan adanya teknologi digital, perusahaan dapat menerapkan model kerja jarak jauh dan jam kerja fleksibel yang memberi karyawan kebebasan dalam mengatur waktu dan tempat kerja. Fleksibilitas ini tidak hanya meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga membantu perusahaan dalam menarik dan mempertahankan talenta global yang tersebar di berbagai lokasi. Hal ini berdampak positif terhadap retensi karyawan, yang merasa lebih dihargai dan memiliki kebebasan lebih dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Peran Kecerdasan Buatan dan Automasi dalam Transformasi SDM

Kecerdasan buatan (AI) dan otomatisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM. Salah satu aplikasi AI yang semakin populer adalah dalam proses rekrutmen, di mana AI digunakan untuk menilai data kandidat secara objektif dan mengurangi bias yang mungkin terjadi dalam proses seleksi. Otomatisasi juga membantu meringankan beban kerja administratif HR, sehingga tim dapat fokus pada tugas-tugas strategis yang lebih bernilai tinggi, seperti pengembangan budaya organisasi dan peningkatan keterlibatan karyawan.

Selain itu, penerapan AI dalam manajemen kinerja memungkinkan perusahaan untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkelanjutan dan lebih transparan. Karyawan dapat menerima umpan balik secara langsung melalui platform yang dipersonalisasi, sehingga mereka dapat segera memperbaiki kinerja mereka sesuai dengan target yang

ditetapkan. Dengan demikian, AI membantu dalam membangun sistem manajemen kinerja yang lebih efektif, sekaligus mendorong pengembangan keterampilan secara individu.

Dampak Transformasi Digital pada Kesejahteraan Karyawan

Transformasi digital juga berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan. Dengan fleksibilitas yang ditawarkan oleh teknologi, karyawan dapat lebih mudah menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka tidak lagi terikat pada jam kerja tradisional atau keharusan hadir di kantor, sehingga dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Hal ini pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan mental karyawan, yang berdampak pada loyalitas dan retensi mereka di perusahaan.

Lebih jauh, teknologi memungkinkan perusahaan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih personal dalam hal kesejahteraan karyawan. Melalui analitik data, perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, seperti tingkat stres atau masalah kesehatan mental, sehingga dapat merancang program kesejahteraan yang lebih sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu. Dengan demikian, transformasi digital tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan melalui perhatian yang lebih personal terhadap kesejahteraan mereka.

Strategi Mengatasi Tantangan Transformasi Digital

Untuk mengatasi tantangan yang muncul dalam proses transformasi digital, organisasi perlu menerapkan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan. Salah satu strategi yang paling efektif adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara terus-menerus bagi karyawan. Program pelatihan ini harus dirancang untuk membekali karyawan dengan keterampilan digital yang relevan, serta mempersiapkan mereka untuk menghadapi teknologi baru. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dan keterbukaan terhadap perubahan.

Peningkatan keamanan data juga menjadi prioritas utama. Organisasi harus memastikan bahwa infrastruktur digital yang mereka gunakan dilengkapi dengan protokol keamanan yang kuat, seperti enkripsi data dan sistem autentikasi yang canggih.

TRANSFORMASI DIGITAL DALAM PENGELOLAAN SDM: TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA INDUSTRI 5.0

Selain itu, kebijakan privasi perlu diperbarui secara berkala untuk mematuhi regulasi yang berlaku, dan karyawan harus diberikan pelatihan tentang pentingnya menjaga kerahasiaan data pribadi dan perusahaan.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan dapat meminimalkan risiko yang dihadapi dalam transformasi digital, sambil memaksimalkan peluang yang ditawarkan oleh teknologi untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Transformasi digital dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di era Industri 5.0 merupakan langkah krusial bagi perusahaan yang ingin tetap kompetitif dan berkembang. Di tengah kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan otomatisasi, SDM perlu diadaptasi dengan baik untuk memastikan produktivitas, efisiensi, dan kesejahteraan karyawan. Namun, perusahaan juga menghadapi berbagai tantangan, mulai dari resistensi karyawan terhadap teknologi baru hingga masalah keamanan dan privasi data. Di sisi lain, transformasi ini juga membuka peluang besar untuk meningkatkan efisiensi proses HR, pengambilan keputusan berbasis data, serta fleksibilitas kerja.

Adopsi teknologi digital memungkinkan perusahaan untuk mengurangi beban administratif dan berfokus pada tugas-tugas strategis yang lebih bernilai tinggi, seperti peningkatan keterlibatan karyawan dan pengembangan budaya organisasi. Penerapan AI juga membantu mengurangi bias dalam proses rekrutmen dan memberikan umpan balik kinerja yang lebih tepat dan personal. Di samping itu, transformasi digital berperan besar dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, dengan memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam bekerja dan memungkinkan perusahaan merancang program kesejahteraan yang lebih spesifik sesuai kebutuhan individu.

Saran

Untuk berhasil dalam menjalankan transformasi digital SDM, perusahaan perlu mengimplementasikan beberapa strategi kunci. Pertama, penting bagi organisasi untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan digital secara

berkelanjutan. Hal ini akan membantu karyawan beradaptasi dengan teknologi baru dan mengurangi resistensi terhadap perubahan. Selain itu, perusahaan perlu memprioritaskan keamanan dan privasi data dengan mengadopsi infrastruktur digital yang kuat dan mematuhi regulasi yang berlaku, seperti GDPR.

Lebih jauh, perusahaan harus mengembangkan budaya kerja yang mendukung inovasi dan keterbukaan terhadap perubahan, serta meningkatkan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Dengan mendorong keterlibatan aktif dari karyawan, perusahaan dapat mengurangi kecemasan yang terkait dengan transformasi teknologi dan memastikan bahwa karyawan merasa diberdayakan dan terlibat dalam proses perubahan.

Melalui penerapan strategi-strategi tersebut, perusahaan tidak hanya dapat mengatasi tantangan dalam transformasi digital, tetapi juga dapat memaksimalkan peluang untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten, inovatif, dan siap menghadapi tantangan di era Industri 5.0.

DAFTAR REFERENSI

- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 4, 479. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v4i1.7956>
- Andhika Putra, R., Bayu Putra, R., & Fitri, H. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Digital Di Era Industri 4.0. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara (JPMN)*, 2(2), 8–17. <https://doi.org/10.35870/jpmn.v2i2.661>
- Ardista, R., Kusuma, A. P., & Munandar, A. N. I. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah: Tantangan dan Peluang Dalam Era Digital. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(4), 634–639. <https://doi.org/10.47233/jeps.v4i4.1932>
- Batary Citta, A. (2023). Pengembangan SumberDayaManusia Dalam Mendukung Transformasi Transportasi Laut Dalam Era Revolusi Industri 4.0. *Journal Of Social Science Research*, 3(4), 6184–6197.

TRANSFORMASI DIGITAL DALAM PENGELOLAAN SDM: TANTANGAN DAN PELUANG DI ERA INDUSTRI 5.0

- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 19–36. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Lamuri, A. B., & Laki, R. (2022). Transformasi Pendidikan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkarakter Di Era Disrupsi. *Guru Tua : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.31970/gurutua.v5i2.122>
- Malihah, L., & Normala, S. (2024). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 505–512.
- Pokhrel, S. (2024). No TitleEΛENH. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Prasetyo, S., Rahayu, B., Anbiya, Z., Hidayaty, D. E., Pertiwi, S., & Sandi, H. (2023). Tantangan Dan Peluang Msdm Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Dalam Industri Percetakan Ariez. *Cross-Border*, 6(2), 950–957.
- Ritonga, A. E., Sinaga, K., & Saragi, S. (2023). Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Pematangsiantar. *Publik Reform*, 10(1), 35–49. <https://doi.org/10.46576/jpr.v10i1.3453>
- 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>
- Sugiono, S. (2020). Industri Konten Digital dalam Perspektif Society 5.0. *Jurnal IPTEK-KOM (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komunikasi)*, 22(2), 175–191.