

## Challenges of Human Resources (HR) Management in the Digital Era

Saidati Nor Wildana<sup>1\*</sup>, Nuril Shofiyah<sup>2</sup>, Vicky Febriansyah<sup>3</sup>, Iriani Ismail<sup>4</sup>  
Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Saidati Nor Wildana [datiisai@gmail.com](mailto:datiisai@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* HR Management  
Challenges, Digital Era

*Received :* 3 November

*Revised :* 13 November

*Accepted:* 22 December

©2023 Wildana, Shofiyah,  
Febriansyah, Ismail: This is an open-  
access article distributed under the  
terms of the [Creative Commons  
Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

The aim of this research is to identify the challenges of managing human resources (HR) in the digital era at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Banyuajuh branch, Kamal Bangkalan. The method used is descriptive qualitative. Researchers used 2 data, namely secondary data and primary data. Secondary data was obtained from literature collections. Meanwhile, primary data was obtained through direct observation and interviews. The results of the research show that HR management in the digital era at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Banyuajuh, Kamal, Bangkalan branch faces significant challenges

## Tantangan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Era Digital

Saidati Nor Wildana<sup>1\*</sup>, Nuril Shofiyah<sup>2</sup>, Vicky Febriansyah<sup>3</sup>, Iriani Ismail<sup>4</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Saidati Nor Wildana [datiisai@gmail.com](mailto:datiisai@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Tantangan Pengelolaan SDM, Era Digital

*Received :* 3 November

*Revised :* 13 November

*Accepted:* 22 December

©2023 Wildana, Shofiyah, Febriansyah, Ismail: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tantangan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam era digital pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Banyuwajuh, Kamal Bangkalan. Metode yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif. Peneliti menggunakan 2 data yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh dari kumpulan literatur. Sedangkan data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dalam era digital pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Banyuwajuh, Kamal, Bangkalan menghadapi tantangan yang signifikan

---

## PENDAHULUAN

Dalam era digital yang terus berkembang pesat, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk menghadapi tantangan yang unik dan kompleks. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, sebagai Perusahaan ritel yang beroperasi di Indonesia, harus beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tren digital yang mempengaruhi industri ritel (PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu dalam mencari, merekrut, dan mempertahankan karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan era digital. Perusahaan perlu memastikan bahwa Perusahaan mereka memiliki sumber daya manusia yang mampu menghadapi perubahan teknologi dan mengikuti era digital yang terus berkembang. Hal ini mencakup keterampilan dalam penggunaan perangkat lunak dan aplikasi bisnis, pemahaman tentang analisis data, kemampuan beradaptasi dengan cara terhadap perkembangan teknologi baru, dan kemampuan untuk berkomunikasi serta berkolaborasi secara efektif melalui platform digital.

Selain itu, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk juga menghadapi tantangan dalam mengelola tenaga kerja di era digital yang penuh dengan gangguan dan perubahan yang cepat. Perubahan teknologi dan pergeseran perilaku konsumen dapat mempengaruhi strategi bisnis perusahaan dan mengharuskan perubahan dalam struktur organisasi dan tugas-tugas para tenaga kerja. Pengelolaan sumber daya manusia harus mampu mengidentifikasi dan mengantisipasi perubahan yang akan datang, serta mempersiapkan tenaga kerja untuk menghadapi tantangan tersebut. Hal ini mencakup pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berfokus pada peningkatan keterampilan yang relevan dengan era digital dan pemahaman tentang tren industri yang berkaitan dengan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk juga perlu memperhatikan keamanan data dan privasi tenaga kerja dalam era digital yang rentan terhadap serangan siber dan pelanggaran privasi. Perlindungan data tenaga kerja dan informasi bisnis yang sensitive menjadi prioritas penting. Perusahaan perlu mengadopsi kebijakan keamanan data yang kuat, melibatkan tenaga kerja dalam pelatihan keamanan siber, dan mematuhi regulasi privasi yang berlaku.

Melihat tantangan-tantangan yang telah diuraikan diatas, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk perlu mengembangkan pengelolaan yang inovatif dan adaptif. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus bekerja sama dengan departemen teknologi informasi untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki sistem dan infrastruktur teknologi informasi yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Selain itu, penting bagi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan di era digital.

Dalam artikel ini, peneliti memiliki tujuan untuk menjelajahi lebih lanjut mengenai "Tantangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Era Digital pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk". Dengan memahami perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja dan kebutuhan sumber daya manusia di era digital, PT Sumber

Alfaria Trijaya Tbk dapat menghadapi tantangan ini dengan memanfaatkan potensi teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Pengelolaan SDM dalam Era Digital***

Di era teknologi saat ini, manajer HR perusahaan harus menyadari betapa pentingnya data. Salah satu strategi manajemen SDM di era digital adalah penggunaan data, meskipun masih sedikit yang memperhatikannya. Sebagian besar, pengumpulan dan analisis data perusahaan digunakan untuk kepentingan eksternal, seperti mengukur kepuasan pelanggan atau menganalisa potensi pasar. Namun, belum banyak yang mengaplikasikannya ke ranah internal, khususnya manajemen SDM, misalnya untuk mengetahui tingkat kebahagiaan pekerja atau menentukan pola hubungan kerja internal yang tepat. Manajer SDM harus mampu menyelaraskan diri dengan penggunaan data secara lebih efektif untuk mengelola orang-orang yang bekerja di perusahaan. Artinya, manajer SDM memiliki kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisa data yang berkelanjutan terkait sumber daya manusia.

Selain itu, perusahaan harus mempertimbangkan penggunaan digital tools untuk membantu manajemen sumber daya manusia karena sebagian besar pekerja produktif di dunia saat ini berasal dari millennials, yang bergantung pada digital teknologi, seperti integrated data servers dan tambahan digital applications atau platforms. Selain menjadi sesuai dengan millennials, these tools juga dapat menawarkan time efficiency dan work processes sambil menyediakan data dalam real time. Tidak dapat dipisahkan dari fakta bahwa sumber daya manusia yang semakin terspesialisasi dan memiliki keahlian yang beragam, pola pikir dan sikap yang kritis, luas, berani, dan beragam, ketergantungan yang kuat terhadap teknologi digital serta keinginan yang besar untuk mengembangkan diri, mendominasi dunia modern. Bisnis harus lebih kreatif dalam menemukan dan mengelola individu seperti ini, terutama di departemen manajemen sumber daya manusia.

Bisnis yang visioner di era digital harus memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia yang sesuai dengan zaman, karena millennials, the younger generation of the workforce, memiliki perspektif yang berbeda tentang arti kerja. Bisnis dan divisi HR mereka harus menunjukkan kapasitas dan inovasi mereka sebagai human resources managers yang fleksibel dalam setiap operasi bisnis untuk mencapai tujuan bersama. Mereka tidak ingin bergantung pada perusahaan yang tidak memiliki kemampuan untuk memaksimalkan potensi mereka, bahkan untuk mengganggu kehidupan mereka. Menurut beberapa teori, kita sedang berada di titik di mana digitalisasi akan memiliki pengaruh yang semakin besar pada setiap aspek kehidupan manusia. Oleh karena itu, kita harus merespon dan mengantisipasi dampak digitalisasi ini secara bijak dan manusiawi.

### ***Tantangan Pengelolaan SDM dalam Era Digital***

Dalam era digital, manajemen HR adalah tugas yang sulit. Oleh karena itu, berbagai jenis superstructures dan infrastructures harus disiapkan untuk mendukung proses pemenuhan kualitas human resources. Bisnis yang ingin

berkembang dan dipandang baik oleh masyarakat harus mempertimbangkan pengembangan kualitas HR.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki tantangan besar di era digital saat ini, terutama dalam hal adaptasi teknologi dan strategi manajemen SDM (Binus, 2023). Proses merekrut karyawan yang sangat berbakat, mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, keamanan data perusahaan, peningkatan soft skills, dan sistem evaluasi kuantitatif adalah beberapa tantangan yang perlu diatasi saat menggunakan teknologi di bidang sumber daya manusia (Binus, 2023). Tantangan dalam hal adaptasi teknologi dan strategi manajemen SDM ini telah menimbulkan risiko tersendiri terhadap SDM, diantaranya beberapa pekerjaan yang dianggap penting bisa hilang dalam beberapa tahun ke depan (Kemdikbud, 2021). Adanya tantangan SDM di era digital ini menunjukkan perlunya menjawab rumusan permasalahan yang mempertanyakan bagaimana upaya perusahaan dalam menangani tantangan SDM di era digital.

Ahli manajemen sumber daya manusia dari *The Ohio State University*, Raymon A. Noe et al., (2006) menyatakan bahwa tantangan yang harus dihadapi oleh manajer sumber daya manusia dewasa ini adalah globalisasi, teknologi, dan tantangan berkelanjutan. Berikut penjelasan mengenai tantangan yang dihadapi manajer sumber daya manusia.

#### 1. Globalisasi

Desseler (2010) dan Kotler (2002) menyatakan bahwa globalisasi merujuk pada perluasan pasar ke mancanegara karena terjadinya persaingan bisnis yang ketat di dalam negeri dan untuk mengoptimalkan kapasitas produksi agar terjadi efisiensi. Latar belakang lain terjadinya globalisasi sektor ekonomi adalah dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang murah dan bahan baku, serta memperpendek saluran distribusi. Persaingan di dalam negeri untuk industri sejenis yang makin ketat telah menyebabkan tidak optimalnya pemanfaatan kapasitas produksi. Hal ini berarti suatu pemborosan dan berarti pula telah terjadi inefisiensi. Inefisiensi mengakibatkan ongkos produksi menjadi tinggi sehingga berakibat pada lemahnya daya saing. Oleh karena itu, kondisi ini telah mendorong perusahaan-perusahaan manufaktur maupun jasa untuk memasuki pasar mancanegara. Misalnya industrialisasi yang dilakukan oleh industri mobil dari Jepang, industri peralatan elektronik dari Korea, industri perbankan dari Inggris-HSBC atau City Bank dari Amerika dan Bank CIMB Niaga dari Malaysia, mainan anak-anak dari Cina, dan lain-lain yang memasuki pasar di Indonesia.

Akibat dari ekspansi yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan asing ke suatu negara, peasing perusahaan-perusahaan domestik yang semula hanya sesama perusahaan domestik, kini bertambah yakni dari mancanegara. Perusahaan-perusahaan manufaktur dan jasa asing tersebut memasuki suatu negara dengan membawa teknologi yang canggih dan SDM yang berkualitas tinggi. Hal ini menjadi tantangan yang sangat berat bagi perusahaan sejenis domestik yang menggunakan teknologi kurang canggih atau yang kualitas sumber daya manusianya juga kurang. Dengan demikian, globalisasi telah menghadirkan tantangan

yang serius dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan-perusahaan yang bersaing di pasar internasional harus menyiapkan bisnisnya sesuai dengan perekonomian global; mengembangkan keunggulan bersaing global; serta mempersiapkan karyawannya dengan lebih baik untuk ditugaskan ke mancanegara. Para manajer SDM dituntut untuk mampu berpikir dan bertindak dengan basis strategi. Artinya, konsep manajemen SDM strategis seperti apa yang harus disusun dan dilaksanakan agar perusahaan mampu menghadapi persaingan yang makin ketat sebagai akibat dari globalisasi ekonomi.

## 2. Tren Teknologi

Kotler (2002) menyatakan bahwa kemajuan teknologi telah menghasilkan kepingan-kepingan (chips) yang canggih yang mampu mendesain rumah yang menawan, mobil yang bagus atau pakaian yang indah. Adapun, Noe dan Dessler menyatakan bahwa teknologi telah menggeser sebagian manusia dari pekerjaannya, tapi pada sisi lain, bekerja menjadi semakin efisien dan produktif. Para manajer dapat berbisnis sambil berjemur di pantai, mengendalikan perusahaan dapat dilakukan dari mana saja di seluruh penjuru dunia. Robot tidak hanya menggeser manusia dari pekerjaannya, tetapi robot juga mampu menyelamatkan jiwa manusia di rumah sakit atau membantu polisi dalam menjinakkan bom. Telepon seluler pada sekitar awal tahun 1990-an masih merupakan barang mewah dan langka, tetapi kini sudah dipakai oleh semua kalangan, bukan hanya para eksekutif puncak, melainkan sudah merambah ke mana-mana termasuk ke pedagang sayur keliling, tukang taman, tukang bangunan, dan tukang ojek. Teknologi baru yang telah berkembang, misalnya internet, email, CD-ROM, DVD, dan satelit atau televisi kabel, dan web telah memungkinkan karyawan untuk mengirim dan menerima informasi dengan cepat dan mengumpulkan sumber daya, seperti piranti lunak, laporan-laporan, foto-foto, dan video. Internet memberikan akses cepat bagi karyawan untuk mengontak para ahli yang dapat dihubungi melalui dan kepada kelompok baru.

## 3. Tantangan Keberlanjutan

Tantangan keberlanjutan merujuk pada tuntutan atas sesuatu dari pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu tuntutan dari pemegang saham, pelanggan, karyawan, dan kelompok lain yang ingin melihat perusahaan itu berhasil serta juga tuntutan ilmu pengetahuan. Para pemegang saham akan terus menuntut dividen yang diterimanya selalu meningkat. Para pelanggan menuntut tersedianya produk dan jasa yang berkualitas yang semakin tinggi dan dengan harga yang murah.

Pengembangan selalu memiliki keterbatasan, dan kita harus mencoba untuk memperbaiki dampaknya. Keterbatasan-keterbatasan ini akan menyulitkan pelatihan dan pendidikan untuk berjalan dengan lancar, sehingga tujuan dan pencapaiannya tidak memuaskan. Keterbatasan ini berkaitan dengan peserta, pelatih atau instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan dana pengembangan.

## METODOLOGI

### 1. Jenis Penelitian

Menurut Whitney (dalam Nazir 2005: 54), descriptive research methods include qualitative data analysis. Ini adalah descriptive research yang mempelajari masalah sosial dan prosedur yang berlaku di masyarakat, serta situasi tertentu seperti hubungan, aktivitas, attitudes, views, dan terus-menerus proses dan dampak dari fenomena. Oleh karena itu, ini dapat memberikan gambaran tentang tantangan manajemen manusia di era digital di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, cabang Banyuwajuh, Kamal Bangkalan.

### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti akan dilakukan. Penelitian dilakukan pada cabang PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Banyuwajuh, Kamal Bangkalan. Lokasinya berada di Jln Trunojoyo Banyuwajuh, Kamal, Bangkalan, Kecamatan Arosbaya, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur. Sebagai upaya memperoleh data guna menjawab rumusan masalah terdapat dua jenis sumber data yang digunakan untuk peneliti ini. Adapun data tersebut adalah sebagai berikut:

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari penelitian lapangan, yang diamati dan dicatat secara langsung. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari lapangan berupa hasil observasi dan wawancara mengenai tantangan manajemen sumber daya manusia digital di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Banyuwajuh, Kamal Bangkalan.

#### b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan, diproses, dan dipresentasikan oleh orang lain, biasanya dalam bentuk jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian, yang dikenal sebagai data sekunder. Dalam hal ini, data sekunder dikumpulkan melalui dokumen dan jurnal yang relevan dengan topik penelitian, seperti literatur, buku-buku ilmiah, dan pendapat para ahli.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa cara untuk mengumpulkan data yang valid: Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, menurut Sugiyono (2019:296).

#### a. Metode Observasi

Menurut Nasution (1988), observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang telah diobservasi. Dalam penelitian ini, peneliti harus mengumpulkan data melalui observasi di lingkungan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, cabang Banyuwajuh, Kamal Bangkalan.

#### b. Metode Wawancara

Menurut Esterberg (2002), wawancara adalah "merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab,

sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu." Menurut Sugiyono (2019:304), wawancara juga dapat digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Peneliti menggali data, informasi, dan kerangka informasi dari subjek melalui teknik wawancara ini.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah terjadi, menurut Sugiyono (2019: 314). Dokumen dapat berupa tulisan, foto, atau karya besar seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya Buku harian, riwayat hidup, cerita, biografi, peraturan, kebijakan, dan jenis dokumen lainnya termasuk tulisan, gambar, atau karya monumental seseorang. Dokumen yang berbentuk gambar antara lain foto, gambar hidup, sketsa, dll. Tempat kerja PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Banyuwajuh, Kamal Bangkalan, menjadi lokasi penelitian ini.

#### 4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu cara atau pendekatan untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristiknya mudah dipahami dan bermanfaat untuk menemukan solusi dari suatu masalah, khususnya masalah penelitian. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara deskriptif dengan cara menggambarkan, mengelola, menguraikan, dan menginterpretasikan hasil penelitian dengan kata-kata dan kalimat sebagai jawaban atau permasalahan yang diteliti. Adapun analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memaparkan hasil wawancara ke dalam lampiran, mengelola data ke bentuk lampiran, menggambarkan proses sebuah penelitian dan hasil wawancara ke dalam pembahasan dalam penelitian. Adapun tahap-tahap analisis data adalah sebagai berikut, yaitu pengumpulan data, reduksi data, sajian data, dan verifikasi data.

Pendekatan analisis kualitatif digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini. Analisis kualitatif berarti pemahaman analisis berdasarkan data yang diperoleh melalui kegiatan akuisisi data, seperti studi lapangan dan studi literatur. Analisis yang dilakukan tidak didasarkan pada perhitungan kualitatif, tetapi pada kemampuan nalar dalam menghubungkan fakta, data, dan informasi. Kemudian, data yang telah diperoleh akan dianalisis sehingga diharapkan dapat diperoleh suatu.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Tantangan Pengelolaan SDM di Era Digital pada Alfamart

<p>Apakah Alfamart telah menerapkan teknologi digital dalam proses pengelolaan SDM nya?</p>	<p>Iya, karena Alfamart adalah salah satu pemilik jaringan ritel terbesar di Indonesia yang siap menghadapi gelombang era digital Indonesia. kan sekarang ada Alfamind. Alfamind itu salah satu platform yang menggabungkan teknologi Augmented Reality dan Virtual Reality dengan bisnis ritel. Yang biasanya orang kalau pengen punya toko Alfamart sekarang sudah bisa punya toko Alfamart, tanpa membutuhkan modal besar karena tokonya tidak fisik.</p>
<p>Seberapa sering Alfamart menggunakan teknologi digital dalam pekerjaan anda?</p>	<p>Sangat sering karena sehari hari saya dan teman-teman menggunakan komputer untuk menginput keluar masuknya barang, transaksi pembayaran cash maupun <i>e-wallet</i> serta mengecek apakah ada pesanan lewat aplikasi Alfagift.</p>
<p>Menurut anda, apa yang merupakan dampak positif dari era digital terhadap Alfamart?</p>	<p>Dampak positifnya adalah memudahkan masyarakat dalam mengakses informasi tentang Alfamart yang dibutuhkan masyarakat secara cepat, perusahaan kami juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan di era digital ini dengan menarik lebih banyak pelanggan.</p>

<p>Menurut anda, apa tantangan utama dalam mengelola SDM di era digital pada Alfamart?</p>	<p>Tantangannya itu biasanya ada perubahan dalam cara kerja di lingkungan kerja. Kita harus mampu beradaptasi dengan cepat dalam menghadapi perubahan teknologi dan memahami cara kerja yang baru dengan menggunakan dan memanfaatkan komputer dengan baik dan benar.</p> <p>Seperti adanya pembayaran e-wallet dulu kan semua pembayaran hanya bisa dibayar dengan uang cash dengan adanya digitalisasi kita harus memahami cara penggunaan e-wallet dan pembayaran elektronik lainnya.</p>
<p>Seberapa besar peranan pelatihan dan pengembangan dalam membantu SDM menghadapi tantangan era digital?</p>	<p>Pelatihan dan pengembangan dapat membantu kita menghadapi tantangan di era digital dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kita dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, Kita dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan jumlah output yang dihasilkan dari pekerjaan kita.</p>
<p>Apa saja hambatan terbesar yang Anda hadapi dalam pengelolaan SDM di era digital?</p>	<p>Hambatannya mungkin masih adanya beberapa calon karyawan atau karyawan itu sendiri memiliki kemampuan memahami teknologi dengan cukup lambat. Oleh karena itu, kita sebagai karyawan senior dapat membantu mengajari agar cepat bisa memahami aplikasi yang sering digunakan seperti aplikasi PDA digunakan karyawan untuk menghitung barang yang ada di alfamart dan barang yang masuk ke Alfamart.</p>

<p>Bagaimana dampak digitalisasi terhadap kebutuhan SDM di Alfamart?</p>	<p>Digitalisasi berdampak pada Alfamart disaat perekrutan karyawan. Karena Alfamart sekarang itu sudah bekerja sama dengan PT Aplikasi Pekerja Indonesia, sebuah perusahaan yang dikenal sebagai Jobseeker, untuk menerapkan proses penerimaan karyawan secara digital. Dengan kerja sama ini, Alfamart dapat meningkatkan kualitas hasil rekrutmen dengan meningkatkan proses screening kandidat.</p>
<p>Seberapa sering Anda merasa perlu mengupgrade skill karyawan agar tetap relevan di era digital?</p>	<p>Ketika ada teknologi baru yang mendukung proses transaksi contohnya sebelum adanya aplikasi alfagift semua transaksi dilakukan secara langsung di toko saat ini bisa melakukannya lewat aplikasi disaat seperti itu kita perlu melakukan upgrade skill karyawan.</p>
<p>Apakah Alfamart memiliki program pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan digital karyawannya?</p>	<p>Ada, sebelum penetapan karyawan dilakukan pelatihan tidak hanya untuk melayani customer tetapi juga untuk menguasai teknologi yang digunakan oleh Alfamart seperti mesin kasir otomatis, transaksi e-wallet, dan transaksi lainnya yang menggunakan teknologi digital.</p>
<p>Apa solusi yang anda sarankan untuk mengatasi tantangan pengelolaan SDM di era digital?</p>	<p>Dengan konsisten melakukan pengelolaan SDM, karena tanpa konsistensi kemampuan karyawan akan sulit untuk berkembang.</p>

Berdasarkan hasil yang diperoleh dilapangan melalui wawancara peneliti mendapatkan informasi tentang tantangan pengelolaan SDM di era digital pada Alfamart. Alfamart telah menerapkan teknologi digital dalam proses pengelolaan SDM, karena Alfamart adalah salah satu pemilik jaringan ritel terbesar di Indonesia yang siap menghadapi gelombang era digital Indonesia. Pada saat ini dikembangkan Alfamind. Alfamind merupakan salah satu

platform yang menggabungkan teknologi Augmented Reality dan Virtual Reality dengan bisnis ritel. Pada umumnya apabila seseorang berkeinginan mempunyai toko Alfamart sekarang sudah dapat mempunyai Alfamart tersebut, tanpa membutuhkan modal besar karena tokonya tidak fisik. Alfamart juga sangat sering menggunakan teknologi digital dalam melakukan pekerjaan seperti menggunakan komputer untuk menginput keluar masuknya barang, transaksi pembayaran cash maupun *e-wallet* serta mengecek apakah ada pesanan masuk lewat aplikasi *alfagift*. Pendapat karyawan Alfamart dengan adanya perubahan di era digital memiliki dampak positif yaitu memudahkan masyarakat dalam mengakses informasi tentang Alfamart yang dibutuhkan masyarakat secara cepat, perusahaan kami juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan di era digital ini dengan menarik lebih banyak pelanggan. Karyawan Alfamart juga mempunyai tantangan dengan adanya perubahan dalam cara kerja di lingkungan kerja. Kita harus mampu beradaptasi dengan cepat dalam menghadapi perubahan teknologi dan memahami cara kerja yang baru dengan menggunakan dan memanfaatkan komputer dengan baik dan benar. Salah satunya melalui pembayaran *e-wallet* dulu kan semua pembayaran hanya bisa dibayar dengan uang cash dengan adanya digitalisasi kita harus memahami cara penggunaan *e-wallet* dan pembayaran elektronik lainnya.

Peranan pelatihan dan pengembangan dalam menghadapi tantangan di era digital dapat membantu kita menghadapi tantangan di era digital dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kita dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan dapat membantu kita menghadapi tantangan di era digital dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kita dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, Kita dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan jumlah output yang dihasilkan dari pekerjaan kita. Hambatan terbesar yang dihadapi dalam karyawan Alfamart yang senior dalam pengelolaan SDM di era digital di dalam melakukan pekerjaannya yaitu masih terdapat beberapa calon karyawan yang mempunyai kemampuan memahami teknologi dengan cukup lambat. Oleh karena itu, cara mengatasinya yaitu dengan melakukan ulang *training* atau pelatihan kembali atau dengan membantu mengajari agar cepat bisa memahami aplikasi PDA yang digunakan karyawan saat bekerja untuk menghitung barang yang ada di alfamart dan barang yang akan masuk ke Alfamart. Digitalisasi berdampak pada Alfamart disaat perekrutan karyawan. Karena Alfamart sekarang itu sudah bekerja sama dengan PT Aplikasi Pekerja Indonesia, sebuah perusahaan yang dikenal sebagai Jobseeker, untuk menerapkan proses penerimaan karyawan secara digital. Dengan kerja sama ini, Alfamart dapat meningkatkan kualitas hasil rekrutmen dengan meningkatkan proses screening kandidat. Karyawan Alfamart akan *mengupgrade* keterampilan karyawan agar tetap relevan di era digital ketika ada teknologi baru yang mendukung proses transaksi contohnya sebelum adanya aplikasi *Alfagift* semua transaksi dilakukan secara langsung di toko saat ini bisa melakukannya lewat aplikasi disaat seperti itu kita perlu melakukan *upgrade skill* karyawan. Alfamart memiliki program pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan digital karyawannya

sebelum penetapan karyawan dilakukan pelatihan tidak hanya untuk melayani customer tetapi juga untuk menguasai teknologi yang digunakan oleh Alfamart seperti mesin kasir otomatis, transaksi e-wallet, dan transaksi lainnya yang menggunakan teknologi digital. Adapun solusi yang diberikan oleh karyawan Alfamart untuk mengatasi tantangan pengelolaan SDM di era digital ini dengan tetap konsisten dalam melakukan pengelolaan SDM, karena tanpa konsistensi kemampuan karyawan tu akan sulit untuk berkembang menghadapi perubahan di era digital ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa saat ini tantangan SDM pada suatu industri atau organisasi salah satunya dengan perkembangan teknologi pada era digitalisasi saat ini. Sebagaimana dalam penelitian menunjukkan bahwa penerapan TIK dapat meningkatkan daya saing pada pengelolaan usaha. Peningkatan daya saing sangat penting untuk kelangsungan hidup dan persaingan di kancah perdagangan global (Eskak, 2020). Pada kasus tersebut salah satunya yaitu pada Alfamart. Karyawan dituntut untuk meningkatkan keterampilan dalam menguasai media dan teknologi terkait seperti penggunaan media teknologi dan informasi seperti *alfamind*, *alfagift*, bertransaksi dengan *e-wallet*. Penggunaan media tersebut salah satu inovasi teknologi digital yang dilakukan alfamart untuk pengembangan usaha. Sebagaimana pada penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi (TI) mempunyai pengaruh signifikan pada perkembangan bisnis modern. Namun, salah satu tantangan yang dihadapi yaitu kurangnya keterampilan dan pengetahuan SDM (Anggraeni & Maulani, 2023). Perusahaan juga membutuhkan keterampilan yang mumpuni pada SDM untuk mengatasi tantangan digitalisasi. Perusahaan perlu SDM yang mampu dan terampil untuk mengoperasikan teknologi modern, karena perkembangan teknologi yang semakin hari semakin variatif dan pesat (Rhoma Iskandar & Nur Dwi Jayanto, 2022).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa adanya masalah perbedaan kemampuan pada karyawan senior dengan junior. Para senior mengalami hambatan dikarenakan karyawan baru yang masih lambat dalam memahami penggunaan teknologi yang ada. Salah satu masalah dari penelitian yang ada yaitu terkait dengan resistensi karyawan yang dimaksud sebagai ketidakmauan atau kurangnya kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang dibawa oleh transformasi digital dalam dunia manajemen sumber daya, sehingga diperlukan terkait dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu melalui metode yang lebih tangkas, efisien, produktif, dan efektif karena kemampuan untuk menganalisis sumber daya manusia. Strategi organisasi, manajemen perubahan, dan budaya mendukung transformasi manajemen sumber daya manusia (Adenuddin Alwy, 2022). Pada era digital pelatihan pada karyawan perlu dilakukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan melalui peningkatan kualitas SDM. Pada penelitian oleh (Zaky, 2022) bahwa organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan daya saing dan memperkuat posisi mereka di pasar global

melalui pelatihan dan pengembangan yang efektif. Jadi, strategi yang dilakukan oleh Alfamart, salah satunya yaitu melalui pelatihan.

Pelatihan pada karyawan sangat berperan penting untuk meningkatkan keterampilan karyawan sebagai upaya mengatasi tantangan SDM. Alfamart menggunakan pelatihan sebagai salah satu bentuk budaya organisasi untuk meningkatkan keterampilan karyawannya. Strategi SDM dilakukan dengan membentuk suatu budaya perusahaan yang tepat, perencanaan, evaluasi kualitatif maupun kuantitatif, dan meliputi aktivitas SDM seperti penerimaan karyawan, masa orientasi atau pengenalan, pelatihan dan pengembangan, pemeliharaan, evaluasi, dan sebagainya (Mu'tafi, 2020). Namun, karyawan sebaiknya tidak hanya dibekali dengan pelatihan saja. Hal ini sebagaimana penelitian yang menghasilkan bahwa pelatihan, pembinaan, pendidikan, rekrutmen, penghargaan, peluang, dan perubahan sistem tidak merupakan strategi keberhasilan pembangunan SDM. Karyawan juga harus ditingkatkan kreativitas dan diubah pola pikirnya agar berkembang, sehingga dapat beradaptasi dan berevolusi diri pada perkembangan teknologi yang cepat akan menghasilkan tenaga kerja yang unggul, inovatif, dan kreatif yang siap menghadapi gempuran revolusi industri 4.0 dan era masyarakat 5.0. (Tahar et al., 2022).

Persepsi karyawan tentang pengelolaan SDM di era komputer dan internet berkembang pesat. Karena mengandalkan media sosial, teknologi seluler dan cloud, serta aplikasi SDM, karyawan Alfamart memiliki pemahaman yang jelas dan positif tentang manajemen SDM di era digital. Persepsi pengelolaan SDM yang lebih efisien, efisien, produktif, dan gesit mungkin terkendala oleh kurangnya strategi organisasi dan manajemen perubahan, resistensi karyawan, dan budaya organisasi yang belum menyesuaikan diri dengan teknologi. (Cahyono, T. Y. 2021). Studi sebelumnya menemukan bahwa persepsi nilai tambah manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh revolusi digital. (Rohida, 2018). Karyawan mempertimbangkan penelitian sebelumnya tentang manfaat digitalisasi, terutama analitik yang lebih mendalam, efisiensi yang lebih besar dalam perekrutan dan seleksi, akses yang lebih besar ke kumpulan data yang telah ditutup sebelumnya, pemantauan karyawan secara real time, dan otomatisasi tugas transaksional. Temuan terbaru juga menekankan revolusi yang dirasakan oleh digitalisasi dalam rekrutmen dan seleksi. Temuan ini sejalan dengan temuan sebelumnya. (Yullyanti, E. 2011) yang menyatakan bahwa digitalisasi telah mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi. Dengan digitalisasi, karyawan lebih produktif dan lebih efisien, dan inovasi platform Alfagift mempermudah belanja kebutuhan sehari-hari. Selain itu, Alfamart bekerja sama dengan PT. Aplikasi Pekerja Indonesia untuk mempekerjakan lebih banyak karyawan. Dengan kerja sama ini, Alfamart dapat meningkatkan kualitas hasil rekrutmen dengan meningkatkan proses screening kandidat. Karyawan Alfamart harus menekankan kompetensi keahlian teknologi, seperti kemampuan analitis dan kecepatan. Selain itu, karyawan Alfamart setuju bahwa mereka harus menguasai platform yang digunakan perusahaan mereka. Kesimpulan dari temuan tersebut diberikan di bagian berikut, bersama dengan saran yang dibuat berdasarkan temuan tersebut. Penelitian ini mencapai

kesimpulan utama bahwa karyawan percaya bahwa pengelolaan sumber daya manusia di era digital sangat berguna untuk menjalankan semua tugas tradisional yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, tetapi dengan cara yang lebih efektif, efisien, produktif, dan tangkas sebagai hasil dari pengetahuan mereka tentang teknologi dan keterampilan pengelolaan sumber daya manusia.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kesimpulan dari artikel ilmiah tentang tantangan pengelolaan SDM dalam era digital pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah sebagai berikut:

1. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola SDM di era digital. Perubahan teknologi yang cepat mengharuskan perusahaan untuk terus mengembangkan keterampilan karyawan agar tetap relevan dan dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut.
2. Keamanan data dan privasi menjadi isu penting dalam pengelolaan SDM di era digital. Perusahaan harus menjaga kerahasiaan informasi sensitif karyawan dan melindungi data tersebut dari ancaman keamanan yang mungkin timbul.
3. Penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen, seleksi, dan evaluasi karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dapat memanfaatkan platform online dan alat analisis data untuk mencari dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. Pelatihan dan pengembangan karyawan harus menjadi fokus utama dalam pengelolaan SDM di era digital. Perusahaan harus menyediakan program pelatihan yang relevan dengan perkembangan teknologi agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka dan berkontribusi secara maksimal.
5. Dalam menghadapi tantangan pengelolaan SDM di era digital, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dapat mengadopsi solusi seperti penggunaan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis cloud untuk meningkatkan efisiensi dan mengoptimalkan pengelolaan SDM.

Dalam rangka menghadapi tantangan ini, penting bagi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk untuk terus beradaptasi dengan perubahan teknologi, melindungi keamanan data, dan mengembangkan keterampilan karyawan. Dengan mengimplementasikan strategi yang tepat, perusahaan dapat mengoptimalkan pengelolaan SDM dalam era digital dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti menyarankan agar PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk perlu mengidentifikasi gap keterampilan, menyediakan pelatihan yang sesuai, dan mengukur kemampuan digital para tenaga kerja. Selain itu peneliti menyarankan untuk menyusun strategi jangka panjang agar PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk bisa mengikuti perkembangan teknologi.

Saran diatas dapat membantu PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dalam mengidentifikasi dan mengatasi tantangan dalam pengelolaan SDM pada era digital.

#### **PENELITIAN LANJUTAN**

Saran untuk penelitian lanjutan yaitu, penelitian lanjutan dapat melakukan penelitian untuk mengembangkan indeks atau kerangka kerja yang dapat mengukur kesiapan SDM Perusahaan dalam menghadapi transformasi digital. Serta identifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi kesiapan ini.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Para peneliti mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, narasumber, dan rekan-rekan yang telah membantu menjalankan dan menyusun penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., Nur'aini, S., Nazla, L., Hanapiah, S., & Marlina, L. (2023). ERA DIGITAL: TANTANGAN DAN PELUANG DALAM DUNIA KERJA. *Journal Of Economics and Business*, 1(1), 1-8.
- Alwy, M. A. (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.
- Anggraeni, R., & Maulani, I. E. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Perkembangan Bisnis Modern. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 3(2), 94-98.
- Cahyono, T. Y. (2021). Menggali Persepsi Mahasiswa Jurusan Ilmu Sosial tentang Literasi Informasi dan Penggunaan Ponsel di Pendidikan Tinggi. *college and research libraries*.
- Eskak, E. (2020). Study of The Information and Communication Technology (ICT) Utilization to Improve The Competitiveness of Creative Crafts And Batik Industries in The 4.0 Industry Era. In *Prosiding Seminar Nasional Industri Kerajinan Dan Batik* (pp. 1-13).
- Haq, R. S. Q. (2022). TANTANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL: SUATU KAJIAN LITERATUR. *Journal of Risk and Uncertainty Issues*, 1(2), 25-27.
- Iskandar, R., & Jayanto, N. D. (2022). Analisis pengaruh kemampuan dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 46-54.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106-125.
- Nabilatur, R. Silmi., Septi, M. Indah., Rahman, Habibur., Romadhon, Fahmi. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bangkalan: Universitas Trunojoyo Madura.
- Perdana, A. (2019). Generasi milenial dan strategi pengelolaan SDM era digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75-80.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, MT. Alfabeta, Bandung.
- Saputra, D. P., & Kurniawansyah, F. (2020). Tantangan BKD Kota Malang Dalam Menyiapkan ASN Di Era Digital. *Prosiding Simposium*

*Nasional''Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan di Era Revolusi Indusri 4.0'', 1320-1350.*

Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380-12394.

YULLYANTI, E. BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi.

Zaky, M. (2022). Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global. *Branding: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2).