

Human Resource Planning in the Digital Era: Challenges and Opportunities

Yolanda Hendrina^{1*}, Eloah Bahiroh²

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Corresponding Author: Yolanda Hendrina 5551210129@untirta.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Human Resource Planning, Digital Transformation, Challenges and Opportunities

Received : 23 February

Revised : 12 March

Accepted: 14 April

©2024 Hendrina, Bahiroh:
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

To be able to face intense business competition along with advances in information technology today, Human Resources (HR) has become the most important aspect in a company or organization that cannot be replaced by technological advances. Digital transformation has had a significant impact on the way companies or organizations work, make decisions and operate. It seems that HR must be digitally ready in order to maintain their position in the business and revolutionize the employee experience by combining several aspects such as HR, Technology and processes in a new digital ecosystem. Therefore, proper Human Resources (HR) planning is needed in this digital era. HR planning in the digital era will be faced with significant challenges and opportunities. In order to be able to overcome challenges and take advantage of existing opportunities, the role of an HR Manager is needed who has knowledge about business and not only about business but technological expertise is also needed in HR planning in this digital era.

Perencanaan Sumber Daya Manusia di Era Digital: Tantangan dan Peluang

Yolanda Hendrina^{1*}, Eloh Bahiroh²

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Corresponding Author: Yolanda Hendrina 5551210129@untirta.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), Transformasi Digital, Tantangan dan Peluang

Received : 23 Februari

Revised : 12 Maret

Accepted: 14 April

©2024 Hendrina, Bahiroh:
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

Untuk dapat menghadapi persaingan bisnis yang ketat seiring dengan kemajuan teknologi informasi sekarang ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek paling penting dalam sebuah Perusahaan ataupun organisasi yang tidak dapat tergantikan dengan kemajuan teknologi. Transformasi digital yang sudah memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap cara Perusahaan atau organisasi bekerja, pengambilan keputusan dan dalam pengoperasiannya. Tampaknya SDM harus siap digital guna mempertahankan posisi mereka dalam bisnis dan merevolusi pengalaman karyawan dengan menggabungkan beberapa aspek seperti SDM, Teknologi dan proses dalam ekosistem digital baru. Maka dari itu, dibutuhkan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat di era digital ini. perencanaan SDM di era digital nantinya akan dihadapkan dengan tantangan dan peluang yang cukup signifikan. Agar dapat mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada, dibutuhkan peran dari seorang Manajer SDM yang memiliki ilmu mengenai bisnis dan tidak hanya mengenai bisnis namun mengenai keahlian teknologi juga diperlukan dalam perencanaan SDM di era digital ini.

PENDAHULUAN

Masyarakat Indonesia saat ini telah memasuki masa globalisasi dan modernisasi, dimana pada masa tersebut segala aspek telah mengalami kemajuan, khususnya di bidang informasi dan teknologi. Segala kesulitan harus dihadapi masyarakat Indonesia, khususnya tuntutan agar masyarakat harus menjadi individu yang kompeten dengan segala keterampilan dan pengetahuannya. Perusahaan menjadi salah satu aspek yang merasakan dampak kemajuan teknologi, dimana dalam hal ini perusahaan dituntut harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusianya sebaik-baiknya agar dapat mengikuti perkembangan dan kemajuan yang ada.

Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat memastikan kualitas manusia sebagai kontributor penting bagi kemajuan perusahaan yang bersangkutan. Peran perusahaan ialah membuat perencanaan SDM agar terwujudnya pemenuhan kebutuhan SDM yang berkualitas dan relevan dengan keadaan saat ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan SDM yang baik sangat dibutuhkan dalam menjaga kelangsungan usaha. Perencanaan SDM merupakan aktivitas yang berkaitan dengan usaha untuk pemenuhan dan mengantisipasi kebutuhan SDM pada saat ini dan di masa yang akan datang (Wulansari et al., 2015). Perencanaan SDM juga didefinisikan sebagai proses sistematis untuk mencocokkan jumlah pasokan karyawan baik secara internal maupun eksternal dengan lowongan pekerjaan yang mungkin akan muncul pada periode waktu tertentu dalam sebuah perusahaan (Mondy & J. Martocchio, 2016).

Perencanaan SDM dilakukan berdasarkan pengamatan terhadap lingkungan untuk membuat peramalan terhadap ketersediaan dan kategori SDM dimasa depan agar pertumbuhan perusahaan dapat tercapai (Chakraborty & Biswas, 2019). Perusahaan mengamati perubahan lingkungan secara sistematis dan menyusun rencana-rencana strategis terkait SDM dalam menghadapi perubahan tersebut (Jackson et al., 2011). Tujuan dari perencanaan SDM antara lain adalah untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan, untuk menjamin tersedianya tenaga kerja saat ini dan dimasa yang akan datang, dan untuk menghindari terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas karyawan (Hasibuan, 2011).

Dalam praktiknya perencanaan SDM yang dilakukan perusahaan pasti akan selalu mendapatkan tantangan yang tidak dapat dihindari. Namun,

perusahaan harus mampu membuat strategi guna mengatasi setiap tantangan yang ada.

METODOLOGI

Dengan memakai teknik penulisan kualitatif serta literature review, jurnal ilmiah ini ditulis dengan menganalisis hubungan dampak antara variabel yang bersumber dari buku serta jurnal online seperti Google Scholar, Google Books, serta Potral Garuda. Penggunaan metode penelitian kepustakaan oleh penulis untuk metode penelitian ini harus ditekankan. Menurut definisinya, metode penelitian kepustakaan adalah teknik penelitian yang memerlukan perencanaan yang sama dengan metode penelitian lainnya. Membaca, membuat catatan, dan mengelola sambil menggunakan sumber daya perpustakaan adalah bagian dari metode pengumpulan data.

Dalam pengkajian kualitatif, tinjauan pustaka harus dipakai sesuai dengan asumsi metodologis guna menghindari mengarahkan peneliti ke pertanyaan, sebab itu harus dipakai secara induktif. Sifat eksplorasi pengkajian kualitatif yakni salah satu alasan guna melangsungkan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sekarang ini kita berada pada era 4.0 atau revolusi industri 4.0 (disingkat RI. 4.0) yang ditandai dengan meningkatnya digitalisasi di segala bidang, sehingga orang, objek, dan sistem dapat terhubung secara *real time* (Hecklau et al., 2016: 2). Teknologi kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), robot, *internet of things* (IoT), kendaraan otonom, nanoteknologi, bioteknologi penyimpanan energi, teknologi 3D komputasi kuantum, komputasi awan, dan komputasi kognitif juga berkembang dengan pesat (Hecklau et al., 2016:2; Aainz & Aellanz, 2017:1; Gessler & Kryss, 2013:37).

Transformasi digital sangat mempengaruhi cara orang berkontribusi kepada masyarakat, kehidupan, dan pekerjaan, termasuk berkaitan dengan jumlah dan jenis pekerjaan yang tersedia. Kemajuan teknologi menjadi pendorong yang luar biasa bagi lahirnya RI 4.0. Sumber daya manusia sangat penting di era revolusi industri 4.0, teknologi canggih tidak akan banyak berarti tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil merawat dan menggunakan potensi teknologi secara penuh.

Teknologi informasi yang semakin maju harus terus dimanfaatkan oleh setiap pengusaha sebagai alat kemajuan dalam ekonomi digital. Adanya keseimbangan antara media informasi digital, pemanfaatan sosial media, dan e-commerce serta pembayaran digital ini perlu berjalan dengan seimbang. Dalam

meningkatkan kualitas dan efisiensi kehidupan, dunia digital tidak hanya memberikan manfaat atau peluang tetapi juga memberikan tantangan terhadap segala bidang kehidupan.

Menurut Mello (2015), tantangan bagi perusahaan dalam merespon era digitalisasi adalah sebagai berikut.

1. Perlunya meningkatkan skill dan work habits pegawai.
2. Tersingkirnya jabatan tingkat rendah dan level manajerial.
3. Hierarki berkurang, lebih berorientasi pada kolaborasi dan kerja sama.
4. Kehidupan pekerja pada era 4.0 didominasi oleh *self-directed striving for personally valued career outcomes*.

Noe, Clarke & Klein (2014:246) menyebutkan 4 macam tantangan yang dihadapi perusahaan di era disruptif sekarang ini, yaitu tantangan ekonomi, global, teknologi dan tenaga kerja.

1. Tantangan ekonomi berdampak pada ketidakpastian pertumbuhan ekonomi.
2. Tantangan global berdampak pada kesulitan dalam menentukan posisi perusahaan yang didominasi oleh layanan global dan pemenuhan kepuasan berbagai pemangku kepentingan (pemegang saham, karyawan, pelanggan, masyarakat, dan lingkungan).
3. Tantangan teknologi berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, termasuk media sosial.
4. Tantangan tenaga kerja berhubungan dengan perubahan pasar kerja dan karakteristik tenaga kerja.

Adapun peluang dari adanya perkembangan era digitalisasi ini dapat kita lihat sebagai berikut:

1. Kemampuan berkomunikasi menjadi sangat cepat dan bisa diakses dari sosial media mana saja dan bisa untuk memasarkan produk perusahaan.
2. Memberikan pelatihan secara online kepada para sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan.
3. Transformasi teknologi dalam *human resource management* dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan.

Perusahaan mampu mengajak para sumber daya manusia nya untuk berkolaborasi secara online dengan banyak perusahaan melalui platform digital.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Era Industri 4.0 membawa tantangan sekaligus peluang bagi individu dan perusahaan. Perkembangan teknologi yang maju memerlukan sumber daya manusia yang terampil untuk menjaga dan memanfaatkan potensi yang dimiliki secara maksimal. Perusahaan perlu beradaptasi terhadap digitalisasi dengan meningkatkan keterampilan dan kebiasaan kerja karyawan, mengurangi hierarki, dan beralih ke kolaborasi dan kerja sama. Namun era digital juga memberikan peluang komunikasi cepat, pelatihan online, dan kolaborasi melalui platform digital. Perusahaan dapat memanfaatkan peluang ini untuk meningkatkan komunikasi, pelatihan, dan kolaborasi dengan karyawannya dan perusahaan lain.

Saran

Saran yang dapat diberikan untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era revolusi industri 4.0 :

1. Meningkatkan keterampilan dan kebiasaan kerja pegawai dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara terus-menerus. Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi untuk memberikan pelatihan secara online kepada karyawan.
2. Mengurangi hierarki dan lebih berorientasi pada kolaborasi dan kerja sama. Perusahaan dapat memanfaatkan platform digital untuk memfasilitasi kolaborasi dan kerja sama antar karyawan dan perusahaan.
3. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, termasuk media sosial, untuk memasarkan produk perusahaan dan meningkatkan efisiensi operasional.
4. Menghadapi tantangan ekonomi dan global dengan mengembangkan strategi bisnis yang adaptif dan fleksibel, serta memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan.
5. Menghadapi tantangan tenaga kerja dengan mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan fleksibel, serta memperhatikan perubahan pasar kerja dan karakteristik tenaga kerja.
6. Memanfaatkan transformasi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.
7. Mengajak para sumber daya manusia untuk berkolaborasi secara online dengan banyak perusahaan melalui platform digital untuk memperluas jaringan dan meningkatkan peluang bisnis.
8. Dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era revolusi industri 4.0, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara pemanfaatan teknologi dan pengembangan sumber daya manusia.

Perusahaan juga perlu memperhatikan perubahan lingkungan bisnis dan pasar kerja, serta mengembangkan strategi bisnis yang adaptif dan fleksibel.

PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti menyadari bahwa, karena pengetahuan dan kemampuan yang terbatas dari peneliti sendiri, ada banyak kekurangan dalam penulisan artikel ini, terutama dalam hal bahasa, penulisan, dan bentuk penyajian. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk membuat artikel lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D. D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., . . . Utami, R. T. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Farla, W., Zunaidah, Nailis, W., & Siregar, L. D. (2022). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA ERA DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA MIKRO DI DESA KERINJING, OGAN ILIR. *JURNAL ABDIMAS MANDIRI*, 20-15.
- M/ Adenuddin Alwy, S. M. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL MELALUI LENSE MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA GENERASI BERIKUTNYA. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan*, 2265-2276.
- Prayogo Kusumaryoko, M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0*. Yogyakarta: PENERBIT DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA).
- Rahayu, S. P. (2023). TANTANGAN DAN PELUANG MSDM DALAM MENGHADAPI ERA DIGITALISASI DALAM INDUSTRI PERCETAKAN ARIEZ. *Journal Iaisambas*, 950-957.