

PENTINGNYA PERENCANAAN SDM PERUSAHAAN DALAM ERA DIGITALISASI

Ghazi Umar¹ dan Sri Yanthy Yosepha²
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
sriy@unsurya.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membahas dan menganalisis sebuah perkembangan cepat digitalisasi yang pada akhirnya membawa perubahan cepat juga dalam perencanaan dan strategi SDM di masa datang. Berbagai bentuk Perencanaan dan strategi SDM apa saja yang perlu dilakukan agar memberikan sebuah hasil yang maksimal baik untuk karyawan dan organisasi perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, dan metode kualitatif yang digunakan adalah jenis saluran studi pustaka. Studi pustaka merupakan salah satu metode jenis saluran metode penelitian kualitatif. Pola kebutuhan dalam rangka untuk melakukan adaptasi ditengah keadaan perubahan dinamis lingkungan bisnis secara global dan dalam pertumbuhan berbagai inovasi secara digital memiliki arah yang menuju pada fakta bahwa perusahaan dipaksa untuk menyesuaikan dengan berbagai perubahan seperti cara kerja dan merancang kembali bentuk bisnis mereka.

Kata kunci : Digital, Perencanaan, Sumber Daya Manusia (SDM)

ABSTRACT

This study aims to discuss and analyze a rapid development of digitalization which in turn brings rapid changes in HR planning and strategy in the future. What are the various forms of HR planning and strategies that need to be carried out in order to provide maximum results for both employees and the company's organization. The research method used is a qualitative research method, and the qualitative method used is a type of library research. Literature study is a type of channel type qualitative research method. The pattern of needs in order to adapt to conditions amid the dynamic changes in the global business environment and in the growth of various digital innovations has a direction towards the fact that companies are forced to adapt to various changes such as the way of working and redesigning their business forms.

Keywords : *Digital, Planning, Human Resources (HR)*

PENDAHULUAN

Perubahan besar terjadi dalam berbagai bidang akibat adanya fenomena global digitalisasi tak terkecuali adalah perubahan dalam dunia kerja dan bursa kerja. Perusahaan dipaksakan untuk lebih familiar dan ahli dalam hal teknologi, berbagai bentuk pekerjaan baru, perubahan dinamis yang cepat dalam permintaan terhadap skill dan keahlian para karyawan yang pada akhirnya memberikan keinginan untuk perusahaan merencanakan bagaimana pengelolaan yang benar terhadap para tenaga kerja. Perhatian yang besar dicurahkan dalam SDM, hal ini karena SDM memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan perubahan dan memberikan nilai strategis dalam perusahaan dalam era digitalisasi ini. [1] Dalam divisi *Human Resources* terdapat upaya yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan karir mereka bersamaan dengan perusahaan dengan melihat perubahan yang ditawarkan oleh teknologi baru.[2]

Istilah kuno atau tradisional dari manajemen personalia adalah tentang bagaimana (manajer) memanfaatkan karyawan dengan sebaik-baiknya. Pendukung istilah tersebut menganggap karyawan sebagian besar sebagai biaya, sebagai sumber daya yang harus dikelola sedemikian rupa sehingga biaya terkait (seperti pembayaran kerja, tunjangan, bonus, biaya jaminan sosial)

diminimalkan dan terkait erat dengan hasil kinerja. sementara perilaku karyawan dipantau dan dikendalikan. Sejak tahun 1980 filosofi ini dan fungsi personel yang sesuai dikritik karena tidak memadai dan canggih untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan, pengaturan organisasi yang berubah, dan sifat manusia yang sangat kompleks. Istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang digunakan untuk menyebut kegiatan manajemen dalam mengatur pekerjaan dan mempekerjakan orang. HRM adalah fungsi organisasi multidisiplin berdasarkan teori dan ide dari berbagai bidang seperti manajemen, ekonomi, sosiologi, psikologi. Para peneliti, akademisi, dan praktisi telah menyarankan banyak definisi HRM berdasarkan filosofi mereka, konteks kerja yang diperiksa, dan gagasan manajemen yang diadopsi. Karena sifat manusia yang kompleks, karakteristik khusus dari masing-masing konteks pekerjaan dan karakteristik lingkungan eksternal (yaitu sosial, ekonomi, teknologi) tidak ada definisi yang menunjukkan cara terbaik untuk mengelola orang dan masih belum ada kesepakatan universal. definisi makna HRM.

Dua dekade terakhir HRM semakin terdigitalisasi. Mesin Kecerdasan Buatan meningkatkan analitik manusia dan memperluas kemampuan kognitif manusia. Pembelajaran mesin membantu dalam pemecahan masalah dan pemrosesan bahasa alami (NLP) ditambah dengan analitik orang yang baik mengubah cara pengelolaan karyawan. Otomasi membentuk kembali pekerjaan dan keterampilan yang dituntut untuk bekerja. Di era digital keterampilan kognitif dan sosio-perilaku masih kurang, sedangkan kemampuan beradaptasi, kreativitas, dan pemikiran kritis memang merupakan atribut utama karyawan kontemporer Sementara itu, karyawan lebih beragam berdasarkan usia, ras, keterampilan digital, dan jenis kelamin. transaksional dan membutuhkan keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas dan pendidikan berkelanjutan. Pengusaha dan khususnya manajer SDM harus peka terhadap perbedaan budaya, etika dan perubahan agar dapat bertahan dan tetap kompetitif. Dengan menggunakan teknologi, tanggung jawab utama praktisi sumber daya manusia adalah membantu para pemimpin bisnis untuk membuat keputusan terbaik, sementara dia akan terbebas dari tugas yang berulang dan mengerjakan tugas yang berpusat pada manusia.

Sebagian besar tidak semua konten pekerjaan telah didigitalkan. Mengingat semua informasi saat ini baik digital, telah digital, atau bisa digital) pekerjaan informasi karyawan semakin tergantung pada alat dan media digital. Karena itu, untuk melakukan pekerjaan secara efektif, diperlukan seperangkat keterampilan teknis dan mental baru untuk secara sistematis memperoleh, memproses, memproduksi dan menggunakan informasi. Teknologi digital telah memungkinkan bentuk baru pengorganisasian kerja yang berkisar dari tempat kerja virtual tunggal, hingga grup virtual, tim atau komunitas, dan bahkan hingga organisasi virtual. Misalnya, *E-lancing* mengatur pekerjaan melalui pasar berbasis web di mana organisasi menawarkan tugas tertentu kepada pekerja lepas.

Keterampilan teknologi dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dimasa digitalisasi dan setidaknya mereka para karywan menguasai keterampilan dasar teknologi yang dibutuhkan perusahaan. Berbagai kemajuan teknologi yang diterapkan dalam lingkungan perusahaan dalam era digitalisasi ini diantaranya seperti kecerdasan buatan, big data, otomatisasi, media sosial, komunikasi, dan peningkatan dalam penggunaan pengembang virtual, yang pada akhirnya memberikan sebuah fungsionalitas baru dalam SDM di sebuah perusahaan. Melihat dengan perubahan yang sangat dinamis dalam pemenuhan kebutuhan organisasi akibat dari perkembangan digitalisasi maka dalam hal ini perusahaan perlu melakukan pemenuhan fungsi, nilai, dan keterampilan yang menyesuaikan dari penggunaan alat, aplikasi, inovasi, pembuatan keputusan dan pemecahan masalah.[3]

Penting untuk ditekankan bahwa kompetensi dan peran SDM saat ini tidak lagi memadai dan tidak sesuai dengan tanggung jawab mereka yang terus berubah. Rastgoo dalam studinya mengidentifikasi kompetensi sumber daya manusia sebagai karakteristik pribadi dan kemampuan terukur dari profesional SDM yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan baik dalam peran mereka dan mencapai kinerja tinggi. Juga telah dikemukakan bahwa pengetahuan, sikap, keterampilan dan karakteristik merupakan salah satu parameter utama kompetensi sumber daya manusia. Stracke dalam studinya tentang kompetensi dan keterampilan di era digital menarik perhatian pada fakta bahwa kompetensi tidak dapat diamati secara langsung tetapi hanya dapat diukur dengan tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu. Studi lain menekankan perbedaan antara kompetensi SDM strategis, yang meliputi pengetahuan bisnis dan keterlibatan

aktif dalam pengambilan keputusan strategis, dan kompetensi SDM fungsional terkait dengan penyampaian operasi SDM, kredibilitas pribadi, dan penggunaan aktif teknologi SDM. Perkembangan teknologi SDM yang berkelanjutan menciptakan tugas dan peran baru bagi para profesional SDM dan memotivasi mereka untuk mengembangkan kompetensi teknologi SDM yang kuat. menunjukkan evolusi kompetensi sumber daya manusia, yang di bawah pengaruh digitalisasi bergeser dari kompetensi dan keterampilan teknis SDM tradisional ke digital.

Adanya digitalisasi perlu disambut oleh perusahaan dengan merefresh atau melakukan desain ulang terhadap kualitas SDM berupa peran profesional mereka dan melakukan berbagai bentuk pengembangan kompetensi baru yang berorientasi digital sehingga akan memberikan fungsi keberlanjutan dalam organisasi di tengah dinamisasi perkembangan digital. Keberlanjutan merupakan sebuah kata yang mengitrepertasikan sebuah ketahanan, keawetan, dan keeksistensian yang bertahan lama yang perlu dimiliki oleh perusahaan, sehingga dalam hal ini karyawan dianggap sebagai investasi dalam jangka panjang dan merupakan sebuah faktor penting dalam rangka menentukan nasib dan keberhasilan perusahaan sehingga nantinya dapat mendatangkan profitabilitas yang baik bagi perusahaan.[4]

Digitalisasi memang sebuah kemajuan yang perlu dimanfaatkan dengan baik bagi semua perusahaan baik dengan melakukan berbagai perubahan struktural dalam SDM atau perubahan capaian strategi SDM untuk menyesuaikan perkembangan digitalisasi yang semakin dinamis. Digitalisasi tidak hanya menjadi manfaat atau peluang namun juga dapat menjadi sebuah tantangan bagi manajemen sumber daya manusia.[5] Transformasi digital dinilai tidak hanya memberikan sebuah peluang bagi pemberdayaan SDM dan sebuah optimalisasi manajemen operasi, namun bisa juga memberikan sebuah kerumitan dalam mengatur SDM yang ada dalam perusahaan.[6] Pada akhirnya digitalisasi membawa sebuah kompetisi yang melahirkan berbagai jenis dan macam produk dan jasa dengan berbagai pilihan baik itu variasi dan preferensi masing – masing. Organisasi dituntut untuk bergerak cepat dalam mengikuti arus perubahan yang ada sehingga membuat perusahaan mampu menghadapi konsekuensi logis untuk menghadapi berbagai perubahan yang mungkin saja terjadi.[7]

Perusahaan menghadapi berbagai perubahan yang sangat dinamis karena digitalisasi yang terjadi, maka perlu sebuah perencanaan dan juga sebuah strategi yang efektif dan yang perlu dilakukan agar perusahaan mampu bertahan. Perlu adanya sebuah keselarasan dalam hal perencanaan SDM dengan strategi bisnis sebagai sebuah bentuk implementasi visi dan juga misi sebuah perusahaan, dengan begitu perusahaan akan mampu beradaptasi di tengah kondisi perubahan yang sangat dinamis. Perencanaan SDM dinilai harus perlu disesuaikan dengan strategi tertentu. Strategi tertentu ini berupa tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang dan pendek organisasi, hal ini karena suatu rencana SDM dapat dikatakan sebuah strategi bila mampu menangani sebuah perubahan yang terjadi secara massif dan cepat terutama dalam hal digitalisasi.[8]

Perusahaan selalu memiliki sebuah tujuan – tujuan untuk dicapai demi keberlangsungan organisasinya. Tujuan – tujuan tersebut dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu sehingga terdapat prinsip pembagian dalam kurun waktu tersebut. Tujuan organisasi diantaranya dapat dibagi menjadi tujuan jangka pendek unun waktu 1 tahun, jangka menengah yaitu 5 tahun dan juga jangka panjang yang bisa 10 tahun atau lebih. Tujuan yang akan dicapai nantinya memiliki sebuah rencana dan strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang direncanakan kedepannya. Perencanaan bisnis tidak dapat berjalan sendiri, namun perlu diikuti oleh perencanaan SDM. Kedua hal tersebut jika sudah saling menyatu akan memberikan keefektivitasan dan efisiensi dalam pencapaian tujuan bersama organisasi.[9]

Tentunya dengan perkembangan digitalisasi yang dihadapi oleh segala organisasi dan perusahaan dalam berbagai bidang, tentunya menuntut dibentuknya sebuah perencanaan dan tujuan yang adaptif dan sangat memberikan dampak positif bagi perusahaan secara berkelanjutan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan adaptif menyesuaikan keadaan dinamis perkembangan digitalisasi yang cepat dan massif adalah tanda keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan di masa datang. Perencanaan dan strategi yang nantinya dirancang untuk menyesuaikan dengan cepat digitalisasi dan perencanaan dan strategi yang tidak memberikan kerumitan dan kegagalan organisasi adalah yang paling dibutuhkan.

Paper ini bertujuan untuk membahas dan menganalisis sebuah perkembangan cepat digitalisasi yang

pada akhirnya membawa perubahan cepat juga dalam perencanaan dan strategi SDM di masa datang. Berbagai bentuk Perencanaan dan strategi SDM apa saja yang perlu dilakukan agar memberikan sebuah hasil yang maksimal baik untuk karyawan dan organisasi perusahaan. Pentingnya aspek perencanaan dan strategi SDM di tengah digitalisasi modern nantinya juga diulas dan dianalisis untuk memberikan jawaban bagaimana sebuah digitalisasi dapat menjadi sebuah peluang yang menjanjikan dan memberikan perusahaan untuk lebih tumbuh dan berinovasi lebih banyak lagi dan bukan menjadi sebuah kerumitan dan memperburuk setiap langkah organisasi.

Analisa Pemecahan Masalah

Masalah yang sering timbul di era digitalisasi cukup beragam, permasalahan awal adalah dimana banyak beberapa para tenaga kerja atau SDM yang ada tidak sesuai kualitasnya dengan apa yang perusahaan butuhkan untuk menyesuaikan perkembangan digitalisasi yang ada. Permasalahan ini perlu diatasi baik dari diri sendiri dan bahkan dari organisasi atau perusahaan terkait. Hal yang paling menentukan kesuksesan era tersebut adalah ditandai dengan bagaimana manusia menyesuaikan perubahan ini. Kemampuan penyesuaian manusia untuk mengikuti alur dari perubahan cukup diwarnai berbagai rintangan dan permasalahan yang kadang sulit untuk dihadapi dan berakhir pada sebuah kegagalan fungsional dalam kinerja organisasi atau perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi sangat berkembang dengan pesat dan manusia atau pada dasarnya tenaga kerja harus mengikuti alur dan menyesuaikan dengan cara mengembangkannya kompetensi diri dan belajar banyak mengenai berbagai keterampilan yang memang dibutuhkan banyak di era digitalisasi modern ini.

Karyawan dianggap sebagai investasi jangka panjang dan faktor penting dalam nasib dan keberhasilan bisnis apa pun, dan profitabilitas perusahaan. Model HRM yang paling umum sangat menekankan keselarasan strategis dan struktural dengan tujuan organisasi, dan berfokus terutama pada rasionalitas organisasi dan tujuan pengendalian, sisi lain, model HRM kuno yang terkait dengan orientasi nilai sosial dan promosi kesejahteraan di tempat kerja masih memengaruhi keputusan dan praktik manajer SDM. Teknologi adalah sarana untuk memenuhi tujuan manusia. Teknologi digital telah menyebabkan periode saat ini dicirikan sebagai era digital atau era industri 4.0. Revolusi dan evolusi teknologi ini telah menciptakan situasi yang melampaui kemampuan individu dan organisasi untuk beradaptasi dan situasi ini kemungkinan besar akan menjadi lebih buruk. Banyak peran paling populer di industri 4.0 bahkan belum ada 10 tahun lalu. Akibatnya, keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan peran tersebut belum ada. Temuan penelitian menunjukkan bahwa teknologi canggih/digital mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Permasalahan akibat dari dampak buruk perkembangan digital terhadap SDM dapat diatasi dengan upaya dari diri sendiri, dengan melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkan kualitas diri. Terlihat dalam pembahasan pendahuluan ada beberapa skill dan kemampuan yang dibutuhkan dituntut oleh sebuah perusahaan dalam era digitalisasi saat ini. Keterampilan seperti kecerdasan buatan, big data, otomatisasi, media sosial, komunikasi, peningkatan dalam penggunaan pengembang virtual, adalah beberapa diantaranya yang berkembang di era digitalisasi. Komunikasi baik itu terutama dalam bahasa Inggris adalah menjadi hal wajib sekarang karena Bahasa Inggris menjadi komunikasi internasional. Kecerdasan buatan dan big data adalah salah satu hal utama yang menandakan sebuah digitalisasi, kita harus mampu menyesuaikan dan berinteraksi serta mengelolanya. Media sosial tidak hanya menjadi sarana interaksi sosial namun juga ladang bisnis dengan memberikan berbagai promo dan informasi untuk interaksi yang efektif dengan para pelanggan. Pengembang virtual sangat gencar diminati setelah masa covid-19 yang menuntut manusia untuk berinteraksi secara virtual dan ternyata juga menjadi solusi yang dapat dilakukan walau masa covid-19 telah berlalu. Dengan banyak hal tersebut potensi diri akan lebih terlihat di pasar tenaga kerja dan akan dapat menjadi jiwa – jiwa SDM yang mampu menyesuaikan diri terhadap era digitalisasi dan mampu ikut dalam keberlanjutan perusahaan.

Selain melihat dari upaya masing – masing sumber daya manusia untuk terus membangun diri, perlunya upaya perusahaan untuk menentukan rancangan dan tindakan yang perlu dilakukan dalam kurun waktu tertentu untuk mengelola SDM yang berkualitas dan mampu adaptif dalam era digitalisasi. Perencanaan SDM dapat meliputi aspek – aspek berupa merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan, dan menilai. Tahap – tahap tersebut perlu direncanakan dan perlu

menyesuaikan kebutuhan perusahaan dan situasi dinamis iklim usaha saat ini demi menemukan SDM yang mampu membawa manfaat baik bagi keberlanjutan perusahaan.

Merekrut merupakan tahapan yang membutuhkan atensi khusus yang memang menjadi tahap awal untuk kita mengetahui kualitas awal SDM yang sesuai dengan kriteria yang nantinya bekerja bersama dengan perusahaan. HR perlu memberikan kriteria yang memang dituntut untuk menguasai skill dan keahlian di era transformasi digital sekarang ini. Selanjutnya adalah menyaring dengan memilih yang paling terbaik dan pada akhirnya akan di ikut sertakan untuk dilakukan upgrade kemampuan pada masing – masing karyawan yang sudah diterima dengan mengembangkan skill yang sudah ada dan mungkin selanjutnya dapat dibina untuk lebih dalam menguasai beberapa hal baru yang dapat mendukung kinerja perusahaan. Memberikan penghargaan merupakan sebuah hasil dari kinerja karyawan yang dinikmati oleh karyawan sendiri setelah melakukan kegiatan kerja secara maksimal. Penilaian juga penting untuk melihat apakah karyawan sudah dapat melakukan pekerjaan dengan baik dalam jangka waktu tertentu dan telah mampu memberikan manfaat bagi prospek perusahaan. HR juga perlu melakukan penyusunan program – program yang dianggap memang merupakan hal yang paling baik secara objektif seperti mengacu pada hal – hal yang memang mengacu pada kebutuhan ataupun permasalahan SDM perusahaan yang perlu untuk dipenuhi atau diatasi, agar tidak timbul dampak buruk terhadap keberlanjutan perusahaan.

METODE

Metode penelitian pada paper ini adalah metode penelitian kualitatif Metode kualitatif yang digunakan adalah jenis saluran studi pustaka. Studi pustaka merupakan salah satu metode jenis saluran metode penelitian kualitatif. Dalam teori metode kualitatif pada umumnya memiliki dua saluran yaitu studi pustaka dan studi lapangan. pengutipan referensi dan kemudian melakukan penampilan data yang sudah diolah dan yang terakhir adalah mengabstraksi dan melakukan interpretasi data yang nantinya dapat disimpulkan diakhir penulisan .[10]

HASIL

Digital employee management adalah tentang merencanakan dan menerapkan teknologi digital untuk mendukung dan membangun jaringan profesi SDM. Fungsi operasional SDM seperti pemrosesan daftar gaji, tetapi juga fungsi manajerial seperti kompensasi, manajemen kinerja, atau pengembangan didukung secara digital. Efek operasional positif dari manajemen karyawan digital ini seperti lebih sedikit biaya, kecepatan dan kualitas proses SDM yang lebih tinggi, peningkatan korporasi dan kepercayaan di antara pemangku kepentingan SDM, orientasi yang lebih strategis, dll. terlihat jelas Beberapa masalah negatif seperti kurangnya penerimaan pengguna, ancaman terhadap privasi, kehilangan kontak pribadi, perampangan departemen SDM atau membebani profesional SDM dengan tugas implementasi teknis, administrasi dan aplikasi, tidak boleh keluar dari pertimbangan isu yang harus ditangani oleh manajer SDM, terkait meningkatnya pengangguran (perampangan), bias perekrutan, penggunaan data karyawan yang tidak tepat, transparansi.

Transformasi digital dinilai memberikan beberapa perusahaan mendasar bagi berbagai perusahaan dimana ternyata dengan adanya teknologi terdapat adanya pemanfaatan yang dapat diuraikan seperti sistem perusahaan dalam memberikan pelayanan terhadap pembelian barang dan jasa kepada konsumen, memberikan peningkatan komunikasi satu sama lain untuk berdiskusi dan saling berinteraksi dengan sesama stakeholder untuk membahas berbagai keputusan perusahaan, dan yang terakhir adalah dengan adanya pemanfaatan nilai bis is yang didapatkan dari pemanfaatan teknologi digital sebagai strategi penjualan online.[11]

Pola kebutuhan dalam rangka untuk melakukan adaptasi ditengah keadaan perubahan dinamis lingkungan bisnis secara global dan dalam pertumbuhan berbagai inovasi secara digital memiliki arah yang menuju fakta bahwa perusahaan dipaksakan untuk menyesuaikan dengan berbagai perubahan seperti cara kerja dan merancang kembali bentuk bisnis mereka. Perusahaan dapat melakukan beberapa hal dalam menyesuaikan hal ini sesuai dengan iklim bisnis yang dinamis diantaranya fokus mencari berbagai macam talenta baru, mengedepankan profesionalitas dan yang terakhir adalah retensi karyawan di masa sekarang. SDM perlu menjadi lambang dan pionir dari sebuah keunggulan kompetitif dalam kurun waktu yang lama oleh perusahaan di era digitalisasi ini.

Produktivitas dari sebuah SDM diperusahaan yang mencerminkan syarat dari SDM yang

digital adalah dengan pembaharuan teknologi yang ada seperti teknologi sosial kemudian berupa interaksi dalam social media, penggunaan selular digital, kemudian yaitu analitik berupa kemampuan analisis yang kuat, dan yang terakhir adalah cloud (SMAC), semua hal ini dilakukan dalam rangka untuk mendorong SDM dapat menghasilkan produktivitas yang sangat baik, selain itu hal ini juga memberikan fungsi bagi kegiatan kerja yang mampu fokus dalam mengambil keputusan yang dan hasil dalam waktu yang efisien.[12] Semua hal ini dilakukan dalam rangka untuk melakukan sebuah modernisasi pada program pelatihan karyawan, keterampilan SDM yang semakin berkembang pada nantinya, pencarian bakat, dan terakhir adalah memberikan solusi dan fungsi manajemen SDM yang lebih ramping dengan pemanfaatan pembaharuan teknologi.

Terdapat manfaat dan juga risiko dari adanya sebuah teknologi yang mana merupakan sebuah cerminan dari digitalisasi dalam SDM diantaranya adalah sebagai berikut

Tabel 1 Manfaat dan Risiko Perubahan Teknologi dalam Organisasi

MANFAAT	RISIKO
Mengandalkan kualitas dengan sedikit kesalahan dari SDM	Terjadinya Resistensi terhadap perubahan, sehingga karyawan tidak suka mendalami teknologi baru lainnya.
Operasional yang mengalami peningkatan Efisiensi	Terjadi sebuah penggantian segala hal dengan Otomatisasi
Biaya SDM jadi jauh lebih sedikit karena adanya pemotongan biaya	Banyak kemungkinan terjadinya kebocoran data akibat kejahatan siber
Terjadinya percepatan proses HRM	Kemanan data dipertaruhkan
Peningkatan pengalaman karyawan	Perubahan model dan struktur organisasi atau Bisnis
Transparansi data dan kecanggihan	Kompetensi SDM yang nantinya jadi lebih lambat transformasinya

HR memiliki tugas yang sangat penting dimana dapat memberikan sebuah nilai strategis yang digunakan dalam memahami perubahan dinamis akibat dari keberadaan era digitalisasi. HR akan membantu dalam melakukan identifikasi karyawan mana yang memungkinkan dapat terpengaruh otomatisasi sehingga menciptakan budaya kerja baru yang berubah dari sebelumnya. Teknologi yang cenderung baru, sehingga jenis profesionalitas SDM akan mengacu pada digitalisasi dan pengelolaannya sehingga mungkin akan muncul karyawan yang tidak bisa menggunakan dengan sangat memadai sehingga HR perlu mencurahkan perhatian secara lebih besar pada saat melakukan recruitment mempertahankan dan melibatkan karyawan tersebut dalam melakukan kegiatan kerja.

Terdapat revolusi digitalisasi menarik untuk dilakukan dan juga memberikan efisiensi dan kenyamanan bekerja karyawan dalam bekerja yaitu adalah pekerjaan jarak jauh atau secara digital. Sistem ini membawa beberapa kebaikan dari sisi perusahaan, karyawan bahkan lingkungan sekitar. Kebaikan dari sisi perusahaan terdapat pengurangan biaya listrik yang ditanggung setiap komputer menyala, lampu dan peralatan perlengkapan listrik. Bagi sisi karyawan adalah bentuk kenyamanan dimana bekerja bisa sambil dari rumah, sedangkan dari sisi lingkungan adalah yang paling utama dan menjadi bahan studi oleh sun microsystem di Amerika Serikat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh sun dan microsystem menghasilkan pernyataan bahwa sebagian besar populasi itu menggunakan mobil saat pergi bekerja, dan hal ini tentunya memberikan dampak bagi pencemaran udara. Studi tersebut menjelaskan kalau misal perjalanan dari rumah pulang pergi ke tempat kerja memberikan 98% kandungan karbon yang dihasilkan oleh banyak karyawan. Tidak hanya perhitungan kandungan karbon namun juga perkiraan terjadinya macet karena pulang bersamaan yang akan menambah karbon – karbon menumpuk secara lama dan menghasilkan perkiraan berton ton rumah kaca nantinya. Dari sini terdapat ide yang muncul dan dibahas oleh peneliti untuk penetapan melakukan pekerjaan dari rumah untuk hari – hari tertentu.

Terdapat konsep digitalisasi dimana yang pertama adalah HRM mendapati sebuah teknis dalam perubahan informasi analog menjadi informasi digital untuk keberlangsungan pemrosesan, hal ini dapat dicontohkan seperti penggunaan kerja biasa dalam pelamaran yang sekarang dapat dilakukan pengiriman secara digital. Digital menggambarkan keadaan tertentu dari suatu organisasi, dan dengan demikian organisasi digital adalah konsep yang terkait dengan hasil. Sebagai hubungan

yang jelas antara konsep yang terkait dengan proses dan hasil, yang pertama menyiratkan yang terakhir. Misalnya, digitalisasi perpustakaan melibatkan proses yang mengarah pada terciptanya perpustakaan digital sebagai hasilnya. Kedua konsep digitalisasi disini mengacu pada strategi operasional yang cenderung terbatas. Eksploitasi teknologi dilakukan contohnya dalam hal ini, yaitu sistem – sitem penggajian dan juga berbagai kegiatan administrasi khusus yang nantinya akan lebih efisien. Ketiga adalah dengan adanya strategi SDM yang akan memanfaatkan potensi digitalisasi untuk menciptakan sebuah nilai tambah organisasi perusahaan.[13]

Terdapat proses keikutsertaan digitalisasi dalam sebuah perencanaan SDM diantaranya, pertama ketika kerangka dasar ditetapkan, perusahaan harus menentukan jenis keahlian baru apa yang dibutuhkan. Manajemen kompetensi berorientasi proses termasuk sistem manajemen pengetahuan melayani sistematisasi. Langkah selanjutnya adalah desain pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung karyawan dalam proses digitalisasi. Strategi HRD yang ekstensif dikombinasikan dengan branding pemberi kerja yang aktif menjadi dasarnya. Setelah merencanakan proses HRD yang berorientasi pada kompetensi strategis, kegiatan yang digariskan harus dilaksanakan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan proses perubahan yang komprehensif yang mempersiapkan karyawan untuk perubahan. Pada tahap ini diperlukan proses informasi internal yang intensif dan jelas.[14]

SIMPULAN

Banyak ide dan juga gagasan serta hasil penelitian yang dilakukan beberapa ahli mengenai keikutsertaan digitalisasi dalam sebuah perencanaan dan juga strategi perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Keikutsertaan digitalisasi merupakan sebuah hal yang memang seharusnya terjadi karena sebuah tuntutan perubahan jaman kedalam era digitalisasi yang sangat dinamis. Perusahaan harus dipaksa untuk menyesuaikan dan SDM yang ada didalamnya harus siap untuk mengimplementasikan perencanaan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan harus melakukan upgrade diri sendiri dan tidak hanya dengan pelatihan dari perusahaan, serta penyesuaian secara matang untuk menjadi bagian dari perusahaan di era didigitalisasi, hal ini karena SDM yang masuk dalam perusahaan diharapkan mampu adaptif dan memberikan dampak baik secara keberlanjutan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Okelberg, E., Dorai, C., Feinzig, S., Guenole, M., Lesser, E., Mertens, J., Raisbeck, L., Reyes, W., & Steele, S. (2017). Extending expertise: How cognitive computing is transforming HR and the employee experience. Retrieved April 13, 2019 from <https://www.ibm.com/downloads/cas/QVPR1K7D>
- [2] Mitrofanova, E. A., Konovalova, V. G., & Mitrofanova, A. E. (2019). Opportunities, Problems and Limitations of Digital Transformation of HR Management. In V. Mantulenko (Eds.), *The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences* (pp. 1717-1727). Samara: Future Academy. doi: 10.15405/epsbs.2019.03.174
- [3] Manuti, A., & De Palma, P. D. (2018). *Digital HR: a critical management approach to the digitalization of organization*. Cham: Palgrave Macmillan
- [4] Pinnington, A., Macklin, R., Campbell, T. (2007). Introduction: Ethical Human Resource Management, In Pinnington, A.H., Macklin, R., Campbell, T. (Eds.). *Human Resource Management: Ethics and Employment*, Oxford University Press, Oxford, 1-20
- [5]. Harjanti, S. (2004). Menciptakan Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. 4(1), 16.
- [6] Panggabean, A. N. (2021). Memahami Dan Mengelola Transformasi Digital [Preprint]. Open Science Framework. <https://doi.org/10.31219/osf.io/s36wq>
- [7] Jabani, M. (2015) 'PENTINGNYA PERENCANAAN SUMBERDAYA MANUSIA Jurnal Muamalah : Volume V , No 1 Juni 2015', V(1),pp. 1–10.
- [8] Rivai dan Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta, Rajawali Pers
- [9] Diromauldo, T., Girimonte, F., & Osle, H. (2018). The CHRO agenda: Enabling enterprise dgital transformation takes center stage. Retrieved August 17, 2019 from <https://www.thehackettgroup.com/elq-key->

[issushr1801/?leadSourceMostRecent=Social%20Media&leadSource=Social%20Media&campaignID=701330000012mjlAAA&leadSourceDescription=HCKT%20Download:%20Key%20Issues%2018Q1HR1%20-%20SM](https://www.industrydocuments.ucsf.edu/docs/issushr1801/?leadSourceMostRecent=Social%20Media&leadSource=Social%20Media&campaignID=701330000012mjlAAA&leadSourceDescription=HCKT%20Download:%20Key%20Issues%2018Q1HR1%20-%20SM)

- [10] Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management Review*, 25(2), 188-204. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.01.004
- [11] Stephan, M., Uzawa S., Volini, E., Walsh, B., & Yoshida, R. (2016). Digital HR: revolution, not evolution. In J. Bersin, B. Dollar, N. Wakefield, D. Mallon, L. Monck, J. Stempel & S. Vijay (Eds.), *Global Human Capital Trends 2016. The new organization: different by design* (pp. 97-101). Deloitte University Press
- [12] Kuzior, A., Kettler, K. and Łukasz, R. (2022) 'Digitalization of Work and Human Resources Processes as a Way to Create a Sustainable and Ethical Organization', pp. 1–13.
- [13] Strohmeier, S. (2020) 'Digital human resource management : A conceptual clarification'.doi: 10.1177/2397002220921131.
- [14] Sorko, S. R., Rabel, D., & Richter, H. M. (2016). The future of employment – challenges in human resources through digitalization. *Naučni izveštia na Naučno-tehničeskiâ s"úz po mašinstroene*, 24(2), 38-41