



Journal of Risk and Uncertainty Issues

P. ISSN : 2986-397X
E-ISSN : 2986-4453
VOLUME 1 NO 2 2022
PP: 25-27

TANTANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL: SUATU KAJIAN LITERATUR

Rois Syarif Qoidhul Haq

Nelayan Tradisional Indonesia, Jakarta-Indonesia. Email: roislpedp112@gmail.com

Abstrak

Tantangan dalam hal adaptasi teknologi dan strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ini telah menimbulkan risiko tersendiri terhadap SDM. Namun, penguasaan teknologi di era digital tetap membutuhkan SDM demi memformulasikan dan mengimplementasikan setiap strategi yang dibangun perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Kebutuhan SDM tersebut dapat diupayakan oleh perusahaan/organisasi dengan memperlakukan manusia sebagai investasi atau asset yang harus dijaga dan dikembangkan dalam mencapai tujuan organisasi. Disarankan agar SDM yang telah berpengalaman dan telah membuktikan loyalitasnya dapat disinergikan dengan pelatihan dan/atau perekrutan beberapa tenaga analis yang berkualitas .

Kata Kunci: *sumber daya manusia, era digital, teknologi*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki tantangan besar di era digital saat ini, terutama dalam hal adaptasi teknologi dan strategi manajemen SDM (Binus, 2023). Beberapa tantangan yang perlu diatasi dalam hal pemanfaatan teknologi dalam dunia SDM adalah proses perekrutan karyawan bertalenta tinggi, pengelolaan SDM yang dimiliki oleh perusahaan, keamanan data perusahaan, peningkatan *soft skill*, dan sistem penilaian yang kuantitatif (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.

B. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Sumber Daya Manusia dan Loyalitas Karyawan di Era Digital

Berbicara tentang SDM berarti berbicara tentang bagaimana menghargai manusia yang ada dalam suatu perusahaan karena manusia dalam perusahaan adalah investasi atau asset yang harus dijaga dan dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seharusnya perusahaan menghargai setiap SDM-nya, terutama yang telah membuktikan loyalitas dan pengalaman kerjanya. Ansory dan Indrasari (2018) telah menegaskan bahwa keunggulan kompetitif dari unsur SDM merupakan kelebihan yang dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan, sehingga orang-orang dalam organisasi merupakan sumberdaya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar SDM dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumberdaya manusia dalam kurun waktu jangka

yang panjang, karena harus disadari apabila terjadi perubahan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan berpengaruh terhadap perusahaan/organisasi.

Adalah tidak menghargai karyawan yang sudah terbukti sekian lama menunjukkan loyalitasnya pada perusahaan ternyata harus disejajarkan dengan gaji pegawai yang baru masuk di perusahaan, sekalipun alasannya perusahaan sangat membutuhkan tenaga analis. Artinya, jika perusahaan sangat membutuhkan tenaga analis yang baru sehingga sanggup untuk menggajinya dengan gaji tinggi, berarti perusahaan juga harus menghargai karyawan lain yang telah terbukti menjalankan loyalitas dan kinerja terbaiknya buat perusahaan sebagai analis senior sehingga gaji dan kesejahteraan. Perusahaan seharusnya menyadari bahwa persaingan global memberikan tekanan pada seluruh perusahaan di dalam sebuah industri untuk berusaha lebih produktif. Kesadaran bahwa pada era ekonomi global telah menempatkan setiap perusahaan pada posisi yang sama, karena era globalisasi ini sebagai era tanpa batas yang disertai dengan persaingan yang serba ketat, kuat, berat dan cepat (Ansory dan Indrasari, 2018). Perusahaan seharusnya perduli pada tingkat kesejahteraan karyawan, bahkan perusahaan harusnya melakukan engagement kepada karyawan loyal, mengingat banyak klaim dan penelitian telah mengaskan bahwa kunci sukses SDM adalah kontribusi secara signifikan terhadap *competitive advantage* (Beardwell dan Thompson, 2017).

2. Peran Strategis Sumber Daya Manusia di Era Digital (Revolusi Industri 4.0)

Abad ke-21 merupakan era kemunculan Revolusi Industri 4.0, yang kemunculan sebelumnya telah melalui beberapa tahapan. Terdapat beberapa pendapat tentang Revolusi 4.0. Lim (2019, 12) menyebut Revolusi Industri 4.0 sebagai suatu dunia yang mencakup kemunculan kecerdasan buatan (*artificial intelligence* – AI), robot, sarana pengangkutan otomatis algoritma yang dikendalikan oleh mesin-mesin, sistem persenjataan otomatis, aplikasi/perangkat lunak algoritma yang didasarkan pada perilaku yang dapat diprediksi, dan serangan social media yang perubahannya sangat cepat. Kemudian Kumar *et al* (2019) menegaskan bahwa tujuan kemunculan Industri 4.0 adalah untuk menciptakan perusahaan-perusahaan yang dalam proses produksinya dilakukan melalui kecerdasan melalui penggunaan *cloud computing*, internet dalam hal segalanya (Internet of Things – IoT), dan sistem siber-fisik.

Adanya pendapat Lim dan Kumar *et al* tentang Revolusi 4.0 telah menegaskan bahwa Revolusi 4.0 merupakan adalah hal yang tidak bisa dihindari oleh negara-negara modern, termasuk Indonesia, sehingga pengabaian Revolusi 4.0 hanya akan merugikan para stakeholder, mengingat kemunculan Revolusi 4.0 didasarkan pada keinginan setiap organisasi atau korporasi harus berupa mengimplementasikan model bisnis yang berkesinambungan. Namun, selain Revolusi 4.0 mampu menghasilkan tingkat pelayanan yang tinggi, kualitas produksi yang jauh semakin baik, serta tingkat produktivitas yang cepat dan berkualitas, perlu untuk mewaspadai kegagalan yang bisa ditimbulkan oleh Revolusi 4.0 ini, seperti kegagalan secara implisit menerjemahkan keberlanjutan agar mampu memberikan manfaat secara ekonomis (Kumar *et al*, 2019).

Kemunculan Revolusi 4.0 yang mampu memberikan manfaat yang besar serta sekaligus memberikan kegagalan terhadap penggunanya menunjukkan faktor SDM masih tetap memegang posisi sentral dalam terjadinya Revolusi 4.0 ini. Terdapat beberapa pendapat tentang (manajemen) SDM. Ansory dan Indrasari (2018) menegaskan bahwa SDM merupakan salah satu asset yang sangat penting (bahkan tidak dapat dilepaskan) dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan yang ingin berkembang dan berkelanjutan, dimana pada hakikanya SDM merupakan para manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kemudian Dessler *et al* (2014) menegaskan bahwa SDM sebagai hal yang mengacu tentang manusia yang ada dalam suatu organisasi, sehingga diperlukan strategi pengelolaannya melalui pelibatan manusia-manusia yang ada dalam organisasi tersebut sebagai partner dalam memformulasikan dan mengeksekusi setiap strategi yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja organisasi. Dan selanjutnya, Beardwell dan Thompson (2017) mendefinisikan pengelolaan SDM sebagai suatu

kumpulan kebijakan yang dipergunakan untuk mengorganisasikan pekerjaan dalam hubungan kerja, yang fokusnya berhubungan dengan rekrutmen, seleksi, pembelajaran, pengembangan, reward, punishment, komunikasi dan keterlibatan stakeholder, kerjasama tim dan manajemen kinerja.

Adanya pemahaman tentang revolusi 4.0 dan manajemen SDM menunjukkan bahwa setiap tahapan yang pada akhirnya mencapai pada tahapan revolusi 4.0 dan bahkan tahapan agar suatu organisasi dapat berkelanjutan menjalani era digital yang tidak bisa dihindari pada abad ke-21 ini tidak dapat terlepas dari peran penting SDM yang berkualitas sangat baik. Semua kerangka kerja suatu organisasi di era digital saat ini telah dibuat sedemikian rupa melalui kecerdasan buatan dan serba otomatis, yang tentunya harus membutuhkan SDM yang menguasai teknologi tinggi tersebut demi untuk memformulasikan dan mengimplementasikan setiap strategi yang dibangun perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya.

C. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi di era digital tetap membutuhkan SDM demi memformulasikan dan mengimplementasikan setiap strategi yang dibangun perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Kebutuhan SDM tersebut dapat diupayakan oleh perusahaan/organisasi dengan memperlakukan manusia sebagai investasi atau asset yang harus dijaga dan dikembangkan dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga agar suatu organisasi dapat berkelanjutan menjalani era digital, SDM yang telah berpengalaman dan telah membuktikan loyalitasnya dapat disinergikan dengan pelatihan dan/atau perekrutan beberapa tenaga analis yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H. Al Fadjar, dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo, Indomedia Pustaka, 2018.
- Beardwell, Julie, dan Amanda Thompson, *Human Resource Management: A Contemporary Approach*, Harlow, Pearson Education Limited, 2017.
- Binus, available at <https://binus.ac.id/2022/03/tantangan-human-resource-management-di-era-digital/>, accessed on December 23, 2022.
- Dessler, Gary, Nita Chhinzer, dan Nina D. Cole, *Human Resources Management in Canada*, Ontario, Pearson Canada Inc., 2014.
- Kemdikbud, 2021, available at <https://lmsspada.kemdikbud.go.id/mod/forum/discuss.php?d=5819>, accessed on October 2, 2022.
- Kumar, Kaushik, Divya Zindani, dan J. Paulo Davim, *Industry 4.0: Developments towards the Fourth Industrial Revolution*, Singapura, Springer Nature Singapore Pte Ltd, 2019.
- Lim, Tai Wei, *Industrial Revolution 4.0, Tech Giants, and Digitized Societies*, Singapura, Springer Nature Singapore Pte Ltd, 2019.