
Revolusi Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tenaga Kerja 4.0

Renita Eka Fitri¹, Ahmad Gunawan²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa

E-mail: renitaekafitri@gmail.com¹, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id²

Article History:

Received: 02 November 2023

Revised: 08 November 2023

Accepted: 10 November 2023

Keywords: *Tenaga Kerja, Digitalisasi, SDM 4.0*

Abstract: *Dalam era globalisasi dan teknologi yang berkembang pesat, manajemen sumber daya manusia telah mengalami perubahan fundamental. Artikel ini mengeksplorasi dampak revolusi digital pada manajemen sumber daya manusia dan bagaimana perubahan ini memengaruhi persiapan tenaga kerja untuk era 4.0. Revolusi digital telah mengubah cara perusahaan merekrut, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia mereka, dengan memanfaatkan teknologi seperti kecerdasan buatan, analitik data, dan otomatisasi. Dengan kesadaran akan pentingnya adaptasi terhadap perubahan ini, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja mereka siap untuk menghadapi perubahan cepat dalam dunia kerja yang terus berubah. Revolusi digital dalam manajemen sumber daya manusia adalah langkah penting dalam membangun tenaga kerja 4.0 yang kompeten dan siap menghadapi masa depan.*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, kita telah menyaksikan perubahan dramatis dalam cara bisnis di seluruh dunia beroperasi. Perkembangan teknologi digital telah menjadi katalisator utama perubahan ini, mengubah hampir setiap aspek operasi perusahaan. Bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia mereka tidak terkecuali. Di era digital ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami revolusi yang signifikan, dan konsep Tenaga Kerja 4.0 muncul sebagai visi masa depan tentang cara perusahaan harus mengelola dan berkolaborasi dengan karyawan mereka.

Pada dasarnya, Tenaga Kerja 4.0 adalah paradigma baru dalam MSDM, yang mendorong perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat, mengoptimalkan pemanfaatan data, dan membangun karyawan yang lebih adaptif dan terampil. Munculnya Internet, kecerdasan buatan, analitik data, dan teknologi lainnya telah membawa dampak besar terhadap tata kelola sumber daya manusia.

Pentingnya topik ini tidak bisa dilebih-lebihkan. Perusahaan yang tidak mengikuti perubahan ini berisiko tertinggal dalam kompetisi bisnis yang semakin sengit. Karyawan saat ini memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap teknologi dan perkembangan karier mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami peran teknologi digital dalam MSDM dan strategi untuk membangun Tenaga Kerja 4.0 yang adaptif dan kompeten.

Artikel ini akan menjelaskan dengan rinci bagaimana revolusi digital memengaruhi

MSDM, karakteristik Tenaga Kerja 4.0, tantangan yang harus dihadapi, dan strategi yang dapat membantu perusahaan membangun tenaga kerja yang relevan di era digital. Melalui pemahaman mendalam tentang topik ini, perusahaan dapat memposisikan diri untuk meraih keunggulan kompetitif dalam pasar yang terus berubah.

METODE PENELITIAN

Dalam tulisan ini metode yang dipakai adalah tinjauan literatur yang digunakan untuk mengevaluasi berbagai jenis artikel yang berkaitan dengan topik dengan topik artikel ini. Dalam metode ini, peneliti secara sistematis mengumpulkan artikel, buku, jurnal, dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan topik penelitian mereka. mengevaluasi, menyusun, dan merangkum informasi yang ditemukan dalam sumber-sumber tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh revolusi digital dalam manajemen SDM terhadap pembentukan tenaga kerja 4.0

Pengaruh revolusi digital dalam manajemen sumber daya manusia terhadap pembentukan tenaga kerja 4.0 sangat signifikan. Revolusi digital telah mengubah paradigma tradisional manajemen sumber daya manusia dengan cara berikut:

1. **Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Teknologi**
Perusahaan menggunakan platform digital dan alat kecerdasan buatan untuk mencari, menilai, dan memilih karyawan. Ini memungkinkan mereka untuk menemukan bakat yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja 4.0.
2. **Pengembangan Kompetensi Digital**
Manajemen sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam hal keterampilan digital, seperti analitik data, kecerdasan buatan, dan pemahaman teknologi terkini.
3. **Fleksibilitas dan Mobilitas Kerja**
Teknologi digital memungkinkan kerja jarak jauh dan kerja fleksibel, yang mendukung perkembangan tenaga kerja 4.0 yang menghendaki adaptabilitas dan mobilitas.
4. **Pemantauan Kinerja Real-Time**
Sistem manajemen kinerja berbasis digital memungkinkan pemantauan kinerja secara real-time, memungkinkan penyesuaian cepat terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis.
5. **Analitik HR**
Manajemen sumber daya manusia memanfaatkan analitik data untuk membuat keputusan yang lebih cerdas tentang pengelolaan tenaga kerja, seperti peramalan kebutuhan tenaga kerja, manajemen talenta, dan identifikasi tren dalam organisasi.
6. **Kolaborasi Antar-generasi**
Manajemen sumber daya manusia harus menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi antara berbagai generasi dalam tenaga kerja, dengan memahami preferensi dan harapan generasi yang berbeda terhadap teknologi.
7. **Perubahan Budaya Organisasi**
Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia sering kali memerlukan perubahan budaya dalam organisasi untuk menerima teknologi baru dan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam transformasi tersebut.

Pengaruh revolusi digital ini membantu menciptakan tenaga kerja yang siap menghadapi tantangan dan peluang dalam era industri 4.0, dengan fokus pada keterampilan digital, adaptabilitas, dan kolaborasi antar-generasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran

kunci dalam mendukung perubahan ini dan membantu perusahaan memanfaatkan teknologi untuk membangun tenaga kerja 4.0 yang kompeten dan tangguh.

Tantangan dan Peluang tenaga kerja 4.0

Integrasi teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendukung perkembangan tenaga kerja 4.0 membawa sejumlah tantangan dan peluang bagi perusahaan. Berikut adalah beberapa di antaranya:

1. Tantangan :

a. Perubahan Budaya Organisasi

Mengubah budaya perusahaan untuk menerima dan mendukung transformasi digital bisa menjadi sulit. Karyawan mungkin resisten terhadap perubahan dan perlu dilibatkan dengan baik.

b. Keamanan Data

Dalam pengelolaan data pribadi dan pekerja, perusahaan perlu memastikan keamanan informasi. Keamanan data menjadi lebih kritis karena penggunaan teknologi digital yang intensif.

c. Kekurangan Keterampilan

Pencarian bakat dengan keterampilan digital yang sesuai dapat menjadi tantangan. Perusahaan perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan yang ada atau mencari sumber daya yang cocok.

d. Pengelolaan Kinerja yang Adil

Teknologi dapat menciptakan masalah keadilan dalam pemantauan dan penilaian kinerja. Perusahaan perlu memastikan sistem mereka adil dan tidak mendiskriminasi.

e. Biaya Implementasi

Implementasi teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia memerlukan investasi finansial yang signifikan, terutama untuk pembelian, pengembangan, dan pemeliharaan perangkat lunak serta infrastruktur yang diperlukan.

2. Peluang :

a. Optimalisasi Efisiensi

Teknologi digital memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan proses manajemen sumber daya manusia, mengurangi waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk tugas-tugas administratif, dan memungkinkan fokus lebih besar pada strategi dan pengembangan karyawan.

b. Rekrutmen Global

Teknologi digital memungkinkan perusahaan untuk melakukan rekrutmen secara global, mencari bakat terbaik tanpa batasan geografis.

c. Pengembangan Keterampilan

Pelatihan digital dan platform pembelajaran online memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan keterampilan karyawan dengan lebih efisien.

d. Peningkatan Pengalaman Karyawan

Teknologi digital dapat meningkatkan pengalaman karyawan melalui self-service, kolaborasi online, dan kenyamanan dalam pekerjaan.

Integrasi teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia adalah langkah penting dalam mendukung perkembangan tenaga kerja 4.0. Sambil menghadapi tantangan, perusahaan yang berhasil dapat memanfaatkan peluang ini untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih adaptif, produktif, dan kompeten dalam era industri 4.0.

Perubahan dalam strategi, kebijakan, dan praktik manajemen sumber daya manusia dapat memengaruhi kemampuan perusahaan dalam menghadapi era industri 4.0

Perubahan dalam strategi, kebijakan, dan praktik manajemen sumber daya manusia (HRM) dapat memiliki dampak yang signifikan pada kemampuan perusahaan dalam menghadapi era industri 4.0. Berikut adalah cara-cara di mana perubahan ini dapat memengaruhi perusahaan:

1. Fokus pada Pengembangan Keterampilan Digital
Mengubah strategi HRM untuk memberikan lebih banyak perhatian pada pengembangan keterampilan digital kepada karyawan dapat mempersiapkan tenaga kerja dengan lebih baik untuk menghadapi era industri 4.0. Ini termasuk pelatihan dalam kecerdasan buatan, analitik data, pemahaman teknologi terkini, dan keterampilan digital lainnya.
2. Rekrutmen Berbasis Teknologi
Memodifikasi kebijakan rekrutmen untuk memasukkan metode seleksi dan penilaian yang lebih berfokus pada kompetensi digital dan kemampuan adaptasi teknologi dapat membantu perusahaan mendatangkan bakat yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja 4.0.
3. Pengelolaan Kinerja yang Terhubung dengan Teknologi
Menggunakan teknologi untuk pemantauan kinerja real-time dan umpan balik yang kontinu memungkinkan perusahaan untuk membuat perubahan cepat dan mengukur kinerja dengan lebih akurat, sesuai dengan tuntutan tenaga kerja 4.0.
4. Fleksibilitas dalam Kebijakan dan Kultur Organisasi
Merubah kebijakan yang mendukung kerja fleksibel, kerja jarak jauh, dan mobilitas karyawan dapat membantu perusahaan menyesuaikan diri dengan kebutuhan tenaga kerja 4.0 yang menginginkan fleksibilitas dalam pekerjaan mereka.
5. Kolaborasi Antar-disiplin dan Antar-generasi
Menggalkan kolaborasi antar-disiplin dan generasi dalam organisasi melalui kebijakan dan praktik tertentu dapat mempromosikan pertukaran ide dan pengetahuan yang lebih baik, mendukung inovasi, dan menjembatani kesenjangan antara generasi dalam penggunaan teknologi.
6. Peningkatan Pengalaman Karyawan
Memastikan kebijakan dan praktik HRM yang mendorong pengalaman positif karyawan dapat membantu perusahaan mempertahankan dan memotivasi tenaga kerja yang cerdas dan beradaptasi
Perubahan dalam strategi, kebijakan, dan praktik manajemen sumber daya manusia yang responsif terhadap era industri 4.0 dapat membantu perusahaan mengoptimalkan potensi tenaga kerja mereka dan menjadi lebih kompetitif dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Ini akan memungkinkan perusahaan untuk lebih baik menghadapi tantangan dan peluang yang datang bersamaan dengan revolusi industri 4.0.

Peran Teknologi Digital dalam MSDM

Dalam era digital, teknologi telah menjadi alat utama bagi departemen HR dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia. Beberapa peran utamanya meliputi:

1. Rekrutmen dan Seleksi
Penggunaan platform daring dan algoritma cerdas untuk mengidentifikasi bakat dan memproses aplikasi dengan cepat. Penggunaan media sosial dalam rekrutmen sebagai fenomena penting digitalisasi aktivitas SDM diperkenalkan pada hasil primer parsial di negara-negara tertentu di Eropa. Temuan ini berasal dari survei yang dilakukan dalam proyek

SHARPEN pada tahun 2018, di mana salah satu penulis makalah berpartisipasi. Survei ini menganalisis lebih dari 400 responden (UKM) dari 5 wilayah Eropa terpilih di Republik Ceko, Finlandia, Inggris, Lithuania, dan Jerman. Semua hasil yang disajikan dalam makalah ini mendukung pemahaman yang lebih baik tentang pengalaman dan kemajuan di bidang digitalisasi praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan di seluruh dunia.

2. **Pelatihan dan Pengembangan**

Akses ke platform belajar daring yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka secara mandiri.

3. **Manajemen Kinerja**

Penggunaan perangkat lunak evaluasi kinerja yang memungkinkan pengukuran real-time dan umpan balik yang lebih efisien.

Ciri-Ciri Utama Tenaga Kerja 4.0

1. **Kemampuan Adaptif**

Tenaga Kerja 4.0 memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan kondisi bisnis yang berubah. Mereka adalah pembelajar seumur hidup yang terbuka terhadap pembelajaran baru.

2. **Kemampuan Kecerdasan Buatan**

Tenaga Kerja 4.0 memiliki pemahaman tentang kecerdasan buatan dan dapat berinteraksi dengan algoritma cerdas serta teknologi otomatisasi. Mereka dapat memanfaatkan kecerdasan buatan untuk membantu dalam pekerjaan mereka.

3. **Kemampuan Berbasis Data**

Karyawan dalam Tenaga Kerja 4.0 memiliki pemahaman tentang penggunaan data dalam pengambilan keputusan. Mereka dapat mengumpulkan, menganalisis, dan mengambil tindakan berdasarkan data untuk meningkatkan kinerja.

4. **Kemampuan Kolaborasi Virtual**

Tenaga Kerja 4.0 cenderung berkolaborasi secara virtual dan bekerja sama dengan rekan-rekan mereka di seluruh dunia tanpa terbatas oleh batasan fisik. Mereka terbiasa dengan alat-alat kolaborasi online dan komunikasi jarak jauh.

5. **Fleksibilitas Lokasi dan Waktu**

Karyawan Tenaga Kerja 4.0 dapat bekerja dari berbagai lokasi dan memiliki fleksibilitas dalam menentukan waktu kerja mereka. Mereka tidak terbatas oleh lokasi fisik kantor.

6. **Kemampuan Multidisiplin**

Tenaga Kerja 4.0 seringkali memiliki pengetahuan yang luas dalam berbagai disiplin ilmu. Mereka dapat berkontribusi dalam beragam peran dan tugas di perusahaan.

7. **Kemampuan Kewirausahaan**

Sebagian besar karyawan Tenaga Kerja 4.0 memiliki jiwa kewirausahaan. Mereka berpikir inovatif dan memiliki kemampuan untuk menciptakan peluang bisnis.

8. **Pemahaman tentang Etika Teknologi**

Karyawan Tenaga Kerja 4.0 memiliki pemahaman tentang etika teknologi dan kebijakan yang berkaitan dengan penggunaan teknologi dalam lingkungan kerja.

9. **Kreativitas dan Kemampuan Problem Solving**

Tenaga Kerja 4.0 cenderung kreatif dalam pendekatan mereka terhadap pemecahan masalah. Mereka dapat menghadapi tantangan dengan cara-cara yang baru dan inovatif.

Ciri-ciri ini mencerminkan perubahan signifikan dalam tuntutan dan karakteristik karyawan di era digital ini. Tenaga Kerja 4.0 perlu menggabungkan keterampilan teknis dengan kemampuan

adaptasi dan inovasi untuk berhasil dalam lingkungan kerja yang semakin terhubung dan didorong oleh teknologi.

Strategi Membangun Tenaga Kerja 4.0

Membangun Tenaga Kerja 4.0 memerlukan strategi yang cermat, termasuk :

1. Investasi dalam Pengembangan Keterampilan
Program pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan karyawan mengasah keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan masa depan.
2. Transparansi dan Komunikasi
Membangun budaya komunikasi terbuka untuk mengatasi kekhawatiran dan ketidakpastian.
3. Kemitraan dengan Teknologi
Mengembangkan kemitraan dengan penyedia teknologi yang mampu mengoptimalkan MSDM.

KESIMPULAN

Revolusi digital telah mengubah cara perusahaan mengelola sumber daya manusia mereka. Dalam usaha untuk membangun Tenaga Kerja 4.0 yang adaptif dan kompeten, perusahaan harus berinvestasi dalam teknologi, pengembangan keterampilan, dan budaya komunikasi terbuka. Dengan cara ini, mereka dapat bersiap menghadapi masa depan kerja yang semakin terhubung dan didorong oleh teknologi.

Dalam era Tenaga Kerja 4.0, revolusi digital telah membawa perubahan besar dalam manajemen sumber daya manusia. Teknologi seperti kecerdasan buatan, analitik data, dan otomatisasi telah mengubah cara perusahaan merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja mereka. Peran HR tidak hanya tentang administrasi, tetapi juga tentang menjadi mitra strategis dalam menciptakan organisasi yang siap menghadapi tantangan masa depan. Dengan memanfaatkan teknologi dengan bijak, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, inovatif, dan adaptif, serta memastikan bahwa tenaga kerja mereka siap untuk menghadapi perubahan yang cepat dalam dunia kerja. Revolusi digital dalam manajemen sumber daya manusia adalah langkah penting dalam membangun tenaga kerja 4.0 yang kompeten dan tangguh.

DAFTAR REFERENSI

- Jeni Andriani, S. S., & SE, M. (2023). PERENCANAAN SDM ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *MSDM (PENDEKATAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT)*, 35.
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1385-1393.
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *COMSERVA*, 2(09), 1806-1817.
- Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2018). Revolusi industri 4.0 dan tantangan perubahan sosial. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, (5), 22-27.
- Salim, A. R. (2019). Tantangan SDM Menghadapi Industri 4.0: Profesionalisme. *Jurnal Inovasi Manajemen Ekonomi Akutansi*, 1(1), 23-30.
- Setyarini, P. (2020). *Tenaga Kerja Dalam Revolusi Industri 4.0* (No. u2a7r). Center for Open Science.