

Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM

Wardatun Nikmah¹, Afifatul Mukarromah², Dimas Widyansyah³,
Mochammad Isa Anshori⁴

¹⁻⁴ Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura
Email: wardatunnikmah2905@gmail.com afifatulmukarromah14@gmail.com
widyansyahdimas@gmail.com isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Abstract : *The use of technology in human resource (HR) development is one of the strategies to improve the quality, skills, and competencies of HR in order to adapt to environmental changes and future challenges. Technology can be used to support HR management processes, such as recruitment, selection, training, assessment, and career development. Technology can also help create added value for organizations through innovation, creativity, and collaboration. This research aims to examine the influence of technology on HR development in various fields, such as business, education, government, and health. The research method used is a literature study by collecting and analyzing secondary data from various sources. The results show that technology has a positive impact on HR development, such as increasing efficiency, effectiveness, productivity, performance, motivation, satisfaction, loyalty, and commitment of HR. However, technology also poses challenges and barriers to HR development, such as changes in organizational culture, new competency needs, ethical issues, privacy, and data security. Therefore, an appropriate strategy is needed to implement technology in HR development in order to provide optimal benefits for organizations and individuals.*

Keyword : *Technology, Human Resource Development, Human Resource Management, Innovation.*

Abstrak : Penggunaan teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan kompetensi SDM agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tantangan masa depan. Teknologi dapat digunakan untuk mendukung proses manajemen SDM, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian, dan pengembangan karir. Teknologi juga dapat membantu menciptakan nilai tambah bagi organisasi melalui inovasi, kreativitas, dan kolaborasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh teknologi terhadap pengembangan SDM diberbagai bidang, seperti bisnis, pendidikan, pemerintahan, dan kesehatan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan mengumpulkan dan menganalisis data sekunder dari berbagai sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi memberikan dampak positif terhadap pengembangan SDM, seperti meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, kinerja, motivasi, kepuasan, loyalitas, dan komitmen SDM. Namun, teknologi juga menimbulkan tantangan dan hambatan bagi pengembangan SDM, seperti perubahan budaya organisasi, kebutuhan kompetensi baru, masalah etika, privasi, dan keamanan data. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk mengimplementasikan teknologi dalam pengembangan SDM agar dapat memberikan manfaat optimal bagi organisasi dan individu.

Kata Kunci : Teknologi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Inovasi.

PENDAHULUAN

Teknologi adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan, memproses data, atau memecahkan masalah. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan kualitas, keterampilan, dan kompetensi manusia agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tantangan masa depan. Perkembangan teknologi yang sangat pesat di era globalisasi saat ini telah memberikan banyak manfaat dalam kemajuan berbagai aspek sosial. Penggunaan teknologi oleh manusia dalam membantu menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang menjadi keharusan dalam kehidupan. Perkembangan teknologi ini juga harus diikuti dengan perkembangan pada sumber daya manusia. Manusia sebagai pengguna teknologi harus mampu memanfaatkan teknologi yang ada saat ini, maupun

perkembangan teknologi tersebut selanjutnya.

Teknologi merupakan suatu terobosan baru untuk menciptakan produk berupa barang atau jasa yang dapat menjadikan pekerjaan manusia lebih mudah. Dengan semakin berkembangnya penggunaan teknologi dalam mempermudah pekerjaan manusia, membuat manusia terus berinovasi dalam menciptakan teknologi baru guna memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Perkembangan teknologi menjadi salah satu hal yang penting untuk menunjang sumber daya manusia yang berkualitas.

Pemakaian teknologi yang semakin berkembang pesat juga telah memengaruhi hampir semua aspek kehidupan, termasuk di dalam dunia kerja. Teknologi telah memudahkan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta membuka peluang baru bagi perusahaan untuk dapat berkembang lebih cepat. Teknologi informasi dan komunikasi sekarang telah menjadi faktor penting dalam mengubah cara perusahaan beroperasi. Perusahaan yang berhasil dalam menghadapi perubahan teknologi dan dapat memanfaatkannya secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif di pasar.

LATAR BELAKANG

Penggunaan teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi topik yang semakin penting dan menarik perhatian di berbagai sektor, termasuk pendidikan, bisnis, industri, dan pemerintahan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang pesat selama beberapa dekade terakhir telah membuka peluang baru dan mengubah lanskap pengembangan SDM secara fundamental. Pada era informasi dan digital ini, teknologi telah memengaruhi hampir setiap aspek kehidupan, termasuk cara kita belajar, bekerja, berkolaborasi, dan berkembang secara profesional. Pemanfaatan perangkat keras dan perangkat lunak terkini, serta inovasi seperti pembelajaran online, big data analytics, kecerdasan buatan (AI), dan teknologi virtual reality (VR), telah memperluas kemungkinan pengembangan SDM.

Pada dunia kerja, teknologi telah memainkan peran kunci dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Sistem manajemen pelatihan online (LMS) memungkinkan organisasi untuk merencanakan, melaksanakan, dan melacak program pelatihan dengan lebih efisien. Selain itu, teknologi juga telah mendukung pembelajaran berbasis simulasi, pelatihan virtual, dan evaluasi kinerja karyawan secara lebih terperinci. Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga memberikan dampak pada produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi. Organisasi yang mengadopsi teknologi untuk pengembangan SDM memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas karyawan mereka,

mempercepat inovasi, dan menjaga keunggulan kompetitif.

Namun, meskipun terdapat manfaat yang signifikan, terdapat juga beberapa tantangan yang terkait dengan penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. Diantaranya adalah kesenjangan digital, keamanan data, dan perubahan dalam dinamika kerja yang mungkin memerlukan penyesuaian dalam budaya perusahaan dan strategi pengembangan SDM.

Oleh karena itu, kajian lebih lanjut dan pemahaman yang mendalam tentang penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM menjadi krusial. Dalam konteks ini, penelitian dan jurnal ilmiah berperan penting dalam menjelajahi implikasi, tren, dan praktik terbaik dalam mengintegrasikan teknologi dalam pengembangan SDM. Jurnal ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para peneliti, praktisi, dan pengambil kebijakan dalam upaya memanfaatkan teknologi untuk mengoptimalkan pengembangan sumber daya manusia.

Studi Literatur

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi yang terdapat kebijakan serta penerapan yang diberlakukan untuk mengelola dan mendukung karyawan tersebut. Konsep SDM mencakup berbagai fungsi dan pekerja yang berbeda, yang semuanya dirancang untuk memastikan bahwa suatu dari organisasi tersebut memiliki seseorang yang tepat dalam peran yang tepat, dengan keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi. SDM adalah fungsi penting dalam perorganisasian manapun, karena bertanggungjawab untuk mengelola aset terpenting organisasi orang-orangnya, Departemen SDM bertanggungjawab untuk bisa menarik lawan dan merekrut karyawan baru, serta mengelola kinerja dari pengembangan karyawan yang ada, HR juga bertanggungjawab untuk dapat membuat suatu kebijakan dan prosedur yang mengatur perilaku karyawannya. Seperti kode etik, metode kedisiplinan, dan kebijakan pengaduan.

MSDM memiliki beberapa perbedaan terhadap manajemen personalia. Perbedaan yang pertama dalam MSDM pengkajiannya secara makro atau menyeluruh atau luas sedangkan manajemen personalia mengkajinya secara mikro dalam lingkup yang lebih kecil. Perbedaan yang ke dua adalah MSDM menganggap bahwa aset utama organisasi adalah manusia atau karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan yang harus dipelihara dengan baik karena manusia adalah suatu unsur untuk mendukung tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan. Jika ada perusahaan tetapi tidak ada MSDMnya sama aja perusahaan itu mati karena tidak ada yang menggerakkan suatu perusahaan tersebut. Sedangkan dalam manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif. Karyawan

dianggap suatu produksi maksudnya karyawan yang bekerja dapat menghasilkan suatu produk yang dapat mendatangkan profit, mendapatkan pendapatan yang tinggi adalah salah satu tujuan terwujudnya suatu tujuan dalam perusahaan. Pendekatan yang digunakan dalam MSDM menggunakan pendekatan modern sedangkan dalam manajemen personalia menggunakan pendekatan klasik. (Hasibuan H. M., 2003).

Menurut Hasibuan dan Hasibuan (2016), manajemen adalah ilmu dan seni tentang bagaimana mengatur penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Pengertian ini menekankan pada proses penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang dapat dicapai. Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016).

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal, Bintoro dan Daryanto (2017).

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam organisasi manapun dan bertanggung jawab untuk mengelola aset terpenting organisasi, orang-orangnya. Berikut ini adalah beberapa alasan utama mengapa manajemen sumber daya manusia penting

1. Menarik dan mempertahankan talenta: MSDM memainkan peran penting dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik dalam organisasi. Ini termasuk mengembangkan strategi dari rekrutmen yang efektif, membuat deskripsi pekerjaan, melakukan wawancara, dan membuat tawaran pekerjaan.
2. Organisasi tersebut dapat mempertahankan talenta terbaik dan mencegah keluarnya karyawan. mengembangkan dan mengelola keterampilan karyawan: MSDM bertanggung jawab untuk mengembangkan serta mengelola keterampilan karyawan dalam organisasi.
3. Memastikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan: MSDM bertanggung jawab untuk memastikan bahwa dari suatu organisasi harus mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku terkait dengan ketenagakerjaan.

Peran Teknologi Dalam Manajemen Sdm

Di negara kita tepatnya Indonesia merupakan negara dengan latar belakang teknologi yang sangat kompleks. Pada dasarnya, Indonesia adalah negara berkembang. Oleh karena itu, teknologi yang ada di Indonesia dapat membantu mengembangkan sumber daya manusia dan menghasilkan produk yang berkualitas. Bagi teknologi untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Dalam kehidupan masyarakat, peran teknologi sangat penting, bahkan dapat mempengaruhi gaya hidup saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi berkembang pesat dan dapat memberikan kontribusi yang sangat signifikan. Teknologi yang biasa digunakan oleh masyarakat sekitar adalah teknologi informasi dan komunikasi, termasuk telepon genggam. Dengan demikian, ponsel adalah dasar untuk membantu orang mengenal dan memahami satu sama lain setiap hari. Dalam arti kalimat di atas, ponsel dapat membantu masyarakat membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Di sisi lain, teknologi informasi dan komunikasi yang disalahgunakan, mempengaruhi kualitas teknologi minimal untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Artinya rendahnya sumber daya manusia disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan teknologi informasi.

Adapun Faktor yang mampu mempengaruhi nilai – nilai terhadap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah teknologi, seperti kita ketahui bahwa saat ini hampir tidak ada orang yang tidak mengenal teknologi. Teknologi sendiri bisa diartikan sebagai suatu alat yang diciptakan oleh manusia dan bisa memberikan manfaat bagi manusia lainnya dengan harapan dapat memudahkan dalam melakukan suatu hal. Seperti penggunaan smartphone di masyarakat mulai dari anak sekolah hingga pegawai profesional. Smartphone tersebut berfungsi mulai dari sebatas alat komunikasi, alat bersenang – senang seperti bermain game, social media hingga sebagai media yang mampu menghasilkan uang bagi pemiliknya yang menjalankan bisnis secara online ataupun untuk berhubungan dengan koleganya.

Jenis – Jenis Teknologi Yang Digunakan Dalam Msdm

Terdapat beberapa teknologi yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia.

Berikut adalah beberapa yang umum dan penjelasannya:

1. HR Information Systems (HRIS): HRIS adalah software yang membantu profesional SDM mengelola informasi karyawan seperti penggajian, tunjangan, kehadiran, dan

evaluasi kinerja. HRIS memungkinkan pelacakan dan analisis data karyawan, serta komunikasi yang efisien antara staf SDM dan karyawan.

2. Applicant Tracking Systems (ATS): ATS adalah software yang membantu perekrut mengelola lamaran kerja dan resume. ATS memungkinkan perekrut menyaring aplikasi berdasarkan berbagai kriteria seperti pendidikan, pengalaman, dan keterampilan. ATS juga membantu menjadwalkan wawancara dan mengirimkan surat penolakan otomatis.
3. Learning Management Systems (LMS): LMS adalah software yang membantu organisasi mengelola pelatihan dan pengembangan karyawan. LMS memungkinkan profesional SDM membuat dan memberikan kursus online, melacak kemajuan karyawan, dan menilai hasil pembelajaran.

Tantangan Dalam Implementasi Teknologi Di Manajemen SDM

Teknologi di era sekarang telah mengubah banyak hal dalam aktivitas bisnis, Divisi HR harus menghadapi suatu tantangan besar dalam menyesuaikan strategi manajemen SDM mereka dengan teknologi, Dalam penggunaan teknologi di dunia SDM, kita harus tahu bahwa ada beberapa tantangan yang harus dihadapi dan diatasi.

1. Proses perekrutan karyawan yang sangat berbakat. Rekrutmen karyawan merupakan tugas penting yang akan menjadi tanggung jawab departemen SDM. Adanya pegawai baru yang tugas pokoknya menggantikan tenaga kerja lama yang memasuki usia pensiun.
2. Keamanan informasi perusahaan. Area SDM berisi banyak informasi penting perusahaan. Contohnya adalah adanya data yang dapat diidentifikasi secara pribadi dan idealnya hanya dapat diakses atau diakses oleh individu tertentu.
3. Sistem Penilaian Kuantitatif. Terakhir, SDM juga harus memiliki struktur pengetahuan yang dapat memandu organisasi untuk mencapai tujuan (goals) bisnis.

Dampak Penggunaan Teknologi Dalam Manajemen SDM Kemajuan yang telah dicapai manusia dalam bidang Teknologi Informasi merupakan sesuatu yang patut kita syukuri karena dengan kemajuan tersebut akan memudahkan manusia dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas yang harus dikerjakannya. Namun, tidak semua kemajuan yang telah dicapai tersebut membawa dampak positif. Diantara kemajuan yang telah dicapai tersebut ternyata dapat membawa dampak negatif bagi manusia. Antara lain :

1. Menyebabkan pengangguran, bagi tenaga kerja yang tidak mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan, teknologi yang tidak/kurang tepat bagi kondisi masyarakatnya tidak menambahkan lapangan pekerjaan, tetapi justru sebaliknya, dapat

mempersempit lapangan pekerjaan.

2. Teknologi dapat menurunkan moral SDM, Kemerosotan moral di kalangan warga masyarakat, khususnya di kalangan para remaja dan pelajar. Kenakalan dan tindak menyimpang di kalangan remaja dan pelajar semakin meningkat dalam berbagai bentuknya, seperti perkelahian, corat-coret, pelanggaran lalu lintas sampai tindak kejahatan.
3. Teknologi dapat mengubah Pola interaksi menjadi individualisme, Individualisme adalah ajaran bahwa di dalam hubungan sosial yang paling pokok adalah individunya, dimana setiap interaksi dalam masyarakat harus dilakukan demi keuntungan individu atau bersikap egosentris. (Wahyudi Kumorotomo, 2009:30).

Strategi Mengatasi Tantangan Dalam Penggunaan Teknologi Dalam Manajemen SDM

Sejak peralihan ke dekade kedua abad ke-21, perkembangan industri digital berkembang sangat pesat di seluruh dunia. Karena persaingan ekonomi digital juga membuka akses persaingan global; Sekarang Anda harus bersaing tidak hanya dengan talenta dalam negeri tetapi juga dengan talenta asing, setidaknya di tingkat ASEAN. Berikut adalah strategi mengatasi tantangan dalam penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia :

1. Penajaman hard skill

Hard skill adalah keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan formal, latihan dan pengulangan terus-menerus. Keterampilan ini dapat menjadi faktor penentu keberhasilan Anda dalam digitalisasi persaingan ekonomi global.

2. Memperkaya soft skill

Soft skill adalah keterampilan non-teknis yang terkait dengan pekerjaan Anda. Keterampilan ini adalah hasil dari pola pikir dan pembentukan kebiasaan selama bertahun-tahun. Oleh karena itu, fokuslah untuk mengembangkannya sedini mungkin.

3. Menguasai bahasa asing

Menguasai bahasa asing seperti bahasa Inggris, Mandarin atau Jepang merupakan langkah awal untuk bisa bersaing di era digital. Kita tidak bisa lagi mengandalkan bahasa kita keinginan dan upaya diperlukan untuk lebih mengembangkan keterampilan seseorang agar dapat bersaing di dunia digital.

4. Mencari pengalaman Menguasai teori yang dipelajari di sekolah memang bagus, tetapi tanpa latihan dan mencari pengalaman tidak akan membawa manfaat yang nyata. Saat ini mudah untuk memasuki ekonomi praktik digital, karena sudah banyak platform untuk itu.

Pengembangan

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat. Pengertian pengembangan

sumber daya manusia baik secara makro maupun secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Menurut Noe (2020), pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang. Dan menurut Jackson et al. (2018), pengembangan mengacu pada kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi. Untuk itu, kegiatan pengembangan sering disebut sebagai pengembangan karir atau pengembangan kepemimpinan. Sedangkan menurut Mondy & Martocchio (2016), pengembangan SDM adalah salah satu fungsi manajemen SDM yang fokus pada perencanaan karier dan kegiatan pengembangan, pengembangan organisasi dan manajemen kinerja, serta penilaian.

Menurut Kurniawati, (2020), pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi.

Salah satu cara dalam meningkatkan suatu produktivitas perusahaan adalah dengan cara memanfaatkan sebuah teknologi. Karena di era digital ini banyak sekali teknologi yang berkembang sangat pesat sehingga pelatihan dan pengembangan karyawan dalam mengakses teknologi tersebut dapat membantu karyawan dalam mengejar perkembangan teknologi tersebut. Karena peningkatan produktivitas juga terjadi ketika karyawan menjadi semakin ahli dalam pekerjaannya sehingga mereka dapat menemukan cara yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang biasa mereka lakukan dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Dengan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan secara rutin dapat membantu menambah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin cepat karyawan dapat mempelajari hal baru hal tersebut menjadi bonus tersendiri bagi perusahaan sehingga mampu menjadi yang terdepan dalam persaingan bisnisnya. Dan dengan melakukan

pelatihan dan pengembangan karyawan lebih baik dan menghemat anggaran dibandingkan melatih dan mengembangkan karyawan baru karena pelatihan dan pengembangan karyawan dapat membuat pegawai menjadi lebih percaya diri dan merasa bahwa perusahaan sangat peduli terhadap pegawainya tersebut dengan memperhatikan keterampilan mereka dalam bekerja.

Pelatihan

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020). Dan menurut Jackson et al. (2018), pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

Menurut Gomes (2003) dalam Jumawan & Mora (2018), pelatihan merupakan setiap usaha dalam memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sudah menjadi tanggung jawab perusahaan. Sasaran yang ingin dicapai pada Pelatihan adalah peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pengembangan cenderung lebih bersifat formal yang mana kemampuan dan keahlian individu harus dipersiapkan bagi kepentingannya dalam memperoleh jabatan yang akan datang.

Sasaran Pelatihan dan Pengembangan

Saat akan dilaksanakan sebuah pelatihan dan pengembangan, perusahaan harus memiliki sasaran serta tujuan pelatihan dan pengembangan yang jelas karena pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk kepentingan perusahaan dan pegawainya. Menurut Kurniawati (2020), pengembangan SDM bertujuan antara lain untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan, sehingga dapat bekerja lebih baik secara efektif dan efisien

dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selanjutnya, ada beberapa indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan dan pengembangan. Menurut Triton (2005) dalam Sianturi (2018), indikator yang ada pada pelatihan antara lain:

- 1) Tujuan yang mana seperti diketahui bahwa pelatihan ditetapkan sebagai tujuan dalam mendukung tercapainya suatu perencanaan aksi yang dilakukan untuk penetapan sasaran serta hasil-hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.
- 2) Sasaran pelatihan harus dapat terinci dan terukur.
- 3) Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, sehingga pegawai yang akan mengikuti pelatihan harus benar-benar dipilih kualifikasi yang sesuai dengan bidang, professional dan berkompeten.
- 4) Materi yang diberikan di dalam pelatihan hendaknya diberikan sesuai dengan apa yang akan dibutuhkan.
- 5) Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif dan harus sesuai dengan jenis materi serta kemampuan peserta pelatihan.
- 6) Peserta pelatihan biasanya adalah peserta yang sudah dipilih sesuai dengan kualifikasinya.

Metode Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Mondy & Joseph J. (2016), terdapat beberapa macam metode pelatihan dan pengembangan, yaitu: Metode kelas, dengan cara instruktur berdiri secara fisik di depan siswa, dengan keuntungan sang instruktur dapat menyampaikan informasi secara langsung; E-learning, merupakan pelatihan secara daring dengan menggunakan bantuan peralatan berbasis teknologi; Studi kasus, di mana peserta belajar menyelesaikan sebuah kasus dan belajar dari kasus tersebut; Pemodelan perilaku, yaitu suatu metode dengan cara menirukan perilaku orang lain; Role-play, yaitu metode yang meminta peserta memberikan tanggapan terhadap permasalahan khusus yang mungkin dihadapi dalam pekerjaan duni nyata; Training games, yaitu suatu metode yang menggunakan sarana permainan untuk mendorong keterlibatan peserta, sehingga menambah pengetahuan peserta; In basket training, metode pelatihan yang menuntut peserta pelatihan untuk menentukan prioritas pada setiap situasi tertentu sebelum membuat keputusan, yang cukup bermanfaat untuk membantu memprediksi keberhasilan kinerja dalam pekerjaan manajemen; On-the-job-training (OJT), merupakan metode yang memungkinkan seorang karyawan mempelajari tugas-tugas pekerjaan dengan benar-benar

melakukannya' Magang, yaitu metode yang menggabungkan kelas dengan OJT' Pelatihan tim, yaitu pelatihan yang difokuskan pada pengajaran pengetahuan dan keterampilan kepada individu yang diharapkan bekerja secara kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Dessler (2020), program pelatihan dapat dilakukan melalui: On the Job Training, yaitu metode pelatihan dengan cara melatih seseorang untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya; Pelatihan Magang, merupakan metode pelatihan yang dilakukan melalui kombinasi pembelajaran formal dan pelatihan jangka panjang dan biasanya di bawah pengawasan orang yang ahli di bidangnya; Pelatihan informal, meliputi pertemuan, pelatihan, menghadiri konferensi, mencari informasi di internet, bekerja dengan pelanggan, rotasi pekerjaan, membaca buku dan jurnal, dan lainnya; Pelatihan Instruksi Kerja, dengan membuat langkah-langkah dalam menyelesaikan pekerjaan; Lectures atau metode perkuliahan, dengan cara memberikan ceramah kepada para peserta pelatihan; Pelatihan Terprogram, merupakan metode sistematis untuk mengajarkan keterampilan kerja yang melibatkan penyajian pertanyaan atau fakta yang memungkinkan peserta pelatihan untuk merespon dan memberikan umpan balik; Permodelan Perilaku, merupakan teknik pelatihan dimana peserta pelatihan diminta untuk menirukan teknik manajemen yang baik dan kemudian diberikan umpan balik mengenai perannya tersebut; Pelatihan Berbasis Audiovisual, melalui media DVD, film, kaset audio untuk mensimulasikan masalah dan reaksi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi dalam penyelesaian pekerjaan; Vestibule Training, yaitu pelatihan simulasi tempat kerja yang dilakukan di luar tempat kerja yang mirip dengan kondisi sebenarnya. Electronic Performance Support Systems (EPSS), yaitu alat dan tampilan terkomputerisasi yang mengotomasi pelatihan; Videoconferencing, yaitu penyampaian program pelatihan melalui jalur broadband, internet, atau satelit; Pelatihan Berbasis Komputer, merupakan pelatihan yang menggunakan sistem berbasis komputer interaktif untuk meningkatkan pengetahuan atau keterampilan para peserta pelatihan' Pelatihan Berbasis Online/Internet, yaitu metode pelatihan yang dilakukan melalui media online/internet, dalam rangka efisiensi ruang dan waktu pelatih dan para peserta pelatihan; Lifelong and Literacy Training Techniques, yaitu metode pelatihan yang dilakukan selama bekerja dengan program yang berkelanjutan, dengan tujuan untuk memastikan para pegawai memiliki kesempatan untuk mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memperluas wawasannya; Pelatihan Tim, yaitu metode pelatihan untuk mengajarkan cara bekerjasama dalam tim, saling mendengarkan dan saling bekerjasama. Dan masih menurut Dessler (2020), implementasi pengembangan dilakukan dengan penerapan strategi sebagai berikut:

1. Strategy's Role Managemen Development, yaitu metode pengembangan manajemen yang

dilakukan selaras dengan rencana strategis perusahaan.

2. Candidate Assesment and the 9-Box Grid, yaitu dalam rangka pengembangan pegawai untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi dilakukan dengan menerapkan asesmen dan 9boks kompetensi.
3. Managerial On the Job Training and Rotation, yaitu pengembangan di dalam lingkungan kerja yang dapat dilakukan melalui metode coaching (pendampingan), action learning, stretch assignment (mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaan melampaui zona nyaman mereka).
4. Off the Job Management Training and Development Techniques, yaitu metode pengembangan yang dilakukan di luar lingkungan kerja melalui metode seminar, program di universitas/kampus, role play, corporate university (pusat pengembangan internal), pelatihan eksekutif, sistem pembelajaran sertifikasi SHRM (Society for Human Resource Management).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (Literaty Research) yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan atau sumber dari internet yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Kegiatan ini dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan data dengan menggunakan metode/teknik tertentu guna mencari jawaban atas permasalahan yang dihadapi.(Sari, 2020).

Menurut Mirzaqon dan Purwoko (2017) mengemukakan bahwa penelitian kepustakaan yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, makalah atau artikel, jurnal dan sebagainya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengertian dari penelitian kepustakaan adalah kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan data dengan menggunakan metode atau teknik tertentu guna mencari jawaban atas permasalahan yang dihadapi melalui kegiatan mencatat, memadukan, menganalisis serta mengkritisi hal-hal yang akan diteliti. Sedangkan Danandjaja (2014) penelitian kepustakaan adalah cara penelitian bibliografi secara sistematis ilmiah, yang meliputi pengumpulan bahan-bahan bibliografi, yang berkaitan dengan sasaran penelitian; teknik pengumpulan dengan metode kepustakaan; dan mengorganisasikan serta menyajikan data-data.

Dalam hal ini data yang diperoleh berasal dari metode kualitatif yang lebih menekankan

pada analisa dan deskriptif dengan penyajian tidak berupa angka. Dimana metode kualitatif adalah jenis penelitian yang lebih ditekankan berdasarkan fakta yang didapat baik dari berbagai sumber informasi maupun internet dengan tujuan untuk memahami objek yang diteliti secara mendalam.

HASIL ANALISIS DAN DISKUSI

1. Bagaimana perusahaan menggunakan teknologi dalam pengembangan SDM mereka?
Perusahaan dapat menggunakan berbagai teknologi dalam pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) mereka. Berikut adalah beberapa cara perusahaan menggunakan teknologi dalam pengembangan SDM:
 - 1) E-Learning: Perusahaan dapat memanfaatkan platform e-learning untuk menyediakan pelatihan dan pembelajaran online kepada karyawan. Melalui modul-modul interaktif, video, dan materi pembelajaran digital, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka secara mandiri.
 - 2) Aplikasi Mobile: Perusahaan dapat mengembangkan aplikasi mobile khusus yang memungkinkan karyawan mengakses pelatihan, sumber daya, dan konten pengembangan SDM dari perangkat seluler mereka. Aplikasi ini dapat memudahkan akses dan pembelajaran di mana saja dan kapan saja.
 - 3) Analitik HR: Penggunaan analitik HR atau HR analytics dapat membantu perusahaan dalam mengumpulkan dan menganalisis data karyawan untuk memahami tren, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan, serta memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Dengan menggunakan teknologi untuk analisis data, perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih cerdas dalam pengembangan SDM.
 - 4) Sistem Manajemen Kinerja: Perusahaan dapat menggunakan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi untuk melacak dan mengevaluasi kinerja karyawan. Sistem ini dapat memberikan umpan balik secara real-time, memudahkan pengaturan tujuan, dan memfasilitasi kolaborasi antara karyawan dan manajer.
 - 5) Teknologi Simulasi: Perusahaan dapat menggunakan teknologi simulasi, seperti realitas virtual (VR) atau augmented reality (AR), untuk melatih karyawan dalam situasi-situasi nyata. Melalui simulasi, karyawan dapat mengasah keterampilan mereka dalam lingkungan yang aman dan terkendali.
 - 6) Platform Kolaborasi: Perusahaan dapat memanfaatkan platform kolaborasi berbasis cloud, seperti Microsoft Teams atau Slack, untuk memfasilitasi kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antara karyawan. Platform ini memungkinkan karyawan untuk berbagi ide,

bekerja sama pada proyek, dan belajar satu sama lain.

- 7) **Teknologi Analisis Kemampuan:** Perusahaan dapat menggunakan teknologi analisis kemampuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dalam berbagai area. Dengan menggunakan algoritma dan data yang terkumpul, perusahaan dapat memberikan rekomendasi pengembangan yang spesifik untuk masing-masing karyawan.

Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM dapat membantu perusahaan meningkatkan efisiensi, aksesibilitas, dan efektivitas dari program pengembangan karyawan. Namun, penting bagi perusahaan untuk memilih teknologi yang sesuai dengan kebutuhan mereka dan memastikan adanya dukungan dan pelatihan yang memadai untuk karyawan yang menggunakan teknologi tersebut.

2. Apa manfaat yang diperoleh oleh perusahaan dari penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM mereka?

Perusahaan dapat memperoleh berbagai manfaat dari penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. Berikut adalah beberapa manfaat yang dapat diperoleh:

- 1) **Efisiensi:** Penggunaan teknologi dapat mengoptimalkan proses pengembangan SDM secara efisien. Platform e-learning dan aplikasi mobile memungkinkan karyawan untuk belajar secara mandiri dan fleksibel, tanpa harus terikat pada jadwal pelatihan tradisional. Selain itu, penggunaan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi dapat mempermudah proses evaluasi kinerja dan umpan balik, menghemat waktu dan usaha.
- 2) **Aksesibilitas:** Teknologi memungkinkan akses yang lebih mudah dan luas terhadap pelatihan dan sumber daya pengembangan SDM. Karyawan dapat mengakses materi pembelajaran, modul pelatihan, dan konten pengembangan melalui perangkat seluler mereka, kapan saja dan di mana saja. Hal ini memungkinkan karyawan untuk belajar sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka sendiri.
- 3) **Peningkatan Kualitas:** Dengan menggunakan teknologi, perusahaan dapat menyediakan pengalaman pembelajaran yang interaktif, menarik, dan berbasis multimedia. Penggunaan teknologi simulasi atau realitas virtual dapat memberikan pengalaman nyata dalam melatih keterampilan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan memperoleh hasil yang lebih baik dalam pengembangan SDM.
- 4) **Analisis Data dan Pembuatan Keputusan yang Lebih Baik:** Dengan menggunakan teknologi analitik HR, perusahaan dapat mengumpulkan dan menganalisis data karyawan secara lebih efektif. Data ini dapat digunakan untuk memahami tren, mengidentifikasi

kebutuhan pengembangan karyawan, serta memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang karyawan dan organisasi, perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih cerdas dalam pengembangan SDM.

- 5) Kolaborasi dan Pertukaran Pengetahuan: Platform kolaborasi berbasis teknologi memungkinkan karyawan untuk berbagi pengetahuan, berkolaborasi pada proyek, dan belajar satu sama lain secara lebih efisien. Karyawan dapat saling berinteraksi, bertukar ide, dan membangun jaringan yang kuat melalui teknologi tersebut.
- 6) Pengembangan Karyawan yang Personal dan Terukur: Dengan menggunakan teknologi analisis kemampuan, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan secara lebih akurat. Hasil analisis ini dapat digunakan untuk merancang program pengembangan yang lebih personal dan terukur, sesuai dengan kebutuhan individu karyawan.

Dengan memanfaatkan teknologi dalam pengembangan SDM, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, aksesibilitas, dan efektivitas program pengembangan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi dan kepuasan karyawan.

3. Apakah Perusahaan-Perusahaan menggunakan platform e-learning atau aplikasi mobile untuk pelatihan dan pengembangan karyawan dan Bagaimana dampaknya?

Ya, banyak perusahaan menggunakan platform e-learning dan aplikasi mobile sebagai alat untuk pelatihan dan pengembangan karyawan. Penggunaan teknologi ini memiliki dampak yang signifikan, di antaranya:

- 1) Aksesibilitas yang lebih tinggi: Platform e-learning dan aplikasi mobile memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pelatihan dan sumber daya pengembangan SDM secara online. Dengan aksesibilitas yang lebih tinggi, karyawan dapat belajar kapan saja dan di mana saja, tanpa terbatas oleh waktu dan tempat. Ini memungkinkan mereka untuk belajar sesuai dengan kecepatan dan jadwal mereka sendiri.
- 2) Fleksibilitas waktu dan tempat: Dengan platform e-learning dan aplikasi mobile, karyawan dapat mengakses materi pelatihan dan pengembangan karyawan sesuai dengan kenyamanan mereka sendiri. Mereka tidak perlu hadir di tempat pelatihan fisik atau mengikuti jadwal yang telah ditentukan. Ini memberi fleksibilitas kepada karyawan untuk belajar sesuai dengan kebutuhan dan keterlibatan mereka sendiri.
- 3) Penghematan biaya: Menggunakan platform e-learning dan aplikasi mobile dapat membantu perusahaan menghemat biaya yang terkait dengan pelatihan karyawan. Biaya transportasi, akomodasi, dan penyediaan materi pelatihan fisik dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan. Selain itu, perusahaan dapat menghindari kehilangan produktivitas yang

terkait dengan absensi karyawan dari tempat kerja.

- 4) Pelacakan dan evaluasi yang lebih baik: Melalui platform e-learning dan aplikasi mobile, perusahaan dapat melacak kemajuan dan keterlibatan karyawan dalam program pelatihan. Data ini dapat digunakan untuk memantau dan mengevaluasi efektivitas program, serta mengidentifikasi kebutuhan pengembangan tambahan. Dengan pemantauan yang lebih baik, perusahaan dapat melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.
- 5) Pembelajaran yang personal dan adaptif: Platform e-learning dan aplikasi mobile sering kali menggunakan algoritma pembelajaran yang adaptif, yang dapat menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan dan tingkat pemahaman individu. Ini memungkinkan karyawan untuk belajar dalam tingkat kesulitan yang sesuai dengan kemampuan mereka, meningkatkan efektivitas pembelajaran dan penerapan pengetahuan dalam pekerjaan sehari-hari.
- 6) Penyimpanan dan akses mudah: Dengan menggunakan platform e-learning dan aplikasi mobile, perusahaan dapat menyimpan dan mengelola materi pelatihan secara terpusat. Karyawan dapat dengan mudah mengakses konten pelatihan kapan saja melalui perangkat seluler mereka. Ini memungkinkan akses yang cepat dan mudah ke sumber daya pelatihan, mempercepat proses pembelajaran.

Secara keseluruhan, penggunaan platform e-learning dan aplikasi mobile dalam pelatihan dan pengembangan karyawan memberikan manfaat dalam hal aksesibilitas, fleksibilitas, penghematan biaya, pelacakan kemajuan, personalisasi pembelajaran, dan penyimpanan yang mudah. Ini memungkinkan perusahaan untuk menyediakan pengalaman pembelajaran yang lebih baik, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mendukung perkembangan profesional mereka dengan lebih efisien.

4. Apakah Perusahaan menggunakan sistem manajemen talenta berbasis teknologi dan Bagaimana hal ini membantu dalam mengelola potensi dan kinerja karyawan?

Ya, banyak perusahaan menggunakan sistem manajemen talenta berbasis teknologi untuk mengelola potensi dan kinerja karyawan. Sistem ini membantu dalam beberapa cara:

- 1) Identifikasi dan perekrutan bakat: Sistem manajemen talenta menggunakan alat dan aplikasi untuk mengidentifikasi bakat potensial di dalam dan di luar organisasi. Dengan menggunakan teknologi seperti pencarian bakat, analitik data, dan integrasi dengan platform rekrutmen, perusahaan dapat dengan lebih efektif menemukan karyawan potensial yang sesuai dengan

kebutuhan mereka.

- 2) Pengembangan karyawan: Sistem manajemen talenta menyediakan alat untuk mengelola program pengembangan karyawan. Ini dapat mencakup penilaian keterampilan, pembuatan rencana pengembangan individu, dan pelatihan karyawan. Melalui platform teknologi, perusahaan dapat melacak kemajuan pengembangan, memberikan umpan balik, dan menyediakan sumber daya pelatihan yang relevan.
- 3) Evaluasi kinerja: Sistem manajemen talenta mendukung proses evaluasi kinerja yang terstruktur dan terukur. Melalui alat evaluasi kinerja yang terintegrasi, perusahaan dapat menetapkan tujuan kinerja, mengukur pencapaian, dan memberikan umpan balik secara berkelanjutan. Data kinerja dapat diakses dan dianalisis untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan karyawan.
- 4) Manajemen suksesi: Sistem manajemen talenta membantu dalam mengidentifikasi dan mempersiapkan karyawan yang potensial untuk peran kepemimpinan di masa depan. Dengan menggunakan teknologi seperti pemetaan bakat, pemilihan kandidat, dan pengembangan kepemimpinan, perusahaan dapat mengelola suksesi secara sistematis dan memastikan kelangsungan operasional dan pertumbuhan jangka panjang.
- 5) Retensi dan pengembangan karyawan: Dengan menggunakan sistem manajemen talenta, perusahaan dapat mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi tinggi dan memberikan kesempatan pengembangan yang sesuai. Ini membantu dalam mempertahankan karyawan yang berbakat dan berkinerja tinggi, karena mereka merasa dihargai dan memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi.

Secara keseluruhan, sistem manajemen talenta berbasis teknologi membantu perusahaan dalam mengelola potensi dan kinerja karyawan dengan lebih efisien dan efektif. Dengan menggunakan alat dan aplikasi yang terintegrasi, perusahaan dapat mengidentifikasi bakat, mengembangkan karyawan, mengevaluasi kinerja, mengelola suksesi, dan mempertahankan karyawan berbakat. Hal ini mendukung pertumbuhan organisasi dan memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan.

5. Adakah langkah-langkah khusus yang diperlukan oleh Perusahaan dalam mengimplementasikan teknologi dalam pengembangan SDM mereka dan Bagaimana perusahaan mengatasi tantangan yang terkait dengan adopsi teknologi untuk pengembangan SDM?

Implementasi teknologi dalam pengembangan SDM memerlukan beberapa langkah khusus. Berikut adalah beberapa langkah yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan:

- 1) Penetapan tujuan yang jelas: Perusahaan perlu menetapkan tujuan yang jelas terkait dengan penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. Tujuan ini harus sesuai dengan kebutuhan organisasi dan strategi bisnis jangka panjang.
- 2) Evaluasi teknologi yang cocok: Perusahaan harus melakukan evaluasi menyeluruh terhadap berbagai teknologi yang tersedia di pasaran. Mereka perlu mempertimbangkan fitur, fungsionalitas, keamanan, skalabilitas, dan biaya dari solusi teknologi yang akan mereka gunakan.
- 3) Perencanaan dan pengembangan: Setelah teknologi yang tepat dipilih, perusahaan perlu merencanakan dan mengembangkan implementasi teknologi ini. Ini melibatkan merancang rencana proyek, mengalokasikan sumber daya, dan melibatkan tim yang terlibat dalam proses implementasi.
- 4) Pelatihan karyawan: Penting bagi perusahaan untuk menyediakan pelatihan yang cukup kepada karyawan terkait dengan penggunaan teknologi. Pelatihan ini harus mencakup pengenalan terhadap alat dan aplikasi baru, serta pembelajaran tentang cara terbaik untuk memanfaatkannya dalam pengembangan SDM.
- 5) Komunikasi dan dukungan: Perusahaan harus memastikan komunikasi yang efektif kepada karyawan tentang manfaat dan tujuan penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. Selain itu, perusahaan juga harus menyediakan dukungan teknis untuk mengatasi masalah dan tantangan yang mungkin timbul selama proses implementasi.

Tantangan yang terkait dengan adopsi teknologi untuk pengembangan SDM dapat mencakup:

- 1) Resistensi perubahan: Karyawan mungkin mengalami resistensi terhadap perubahan yang terkait dengan penggunaan teknologi. Perusahaan perlu melakukan komunikasi yang efektif dan memastikan karyawan memahami manfaat dan tujuan dari teknologi tersebut.
- 2) Keterbatasan sumber daya: Implementasi teknologi dapat membutuhkan investasi yang signifikan dalam hal sumber daya manusia, keuangan, dan infrastruktur. Perusahaan perlu mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk memastikan adopsi teknologi yang sukses.
- 3) Keamanan dan privasi data: Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM melibatkan pengumpulan dan pengolahan data karyawan. Perusahaan harus memastikan bahwa ada kebijakan keamanan dan privasi yang ketat untuk melindungi data karyawan.
- 4) Kesesuaian dengan kebutuhan bisnis: Teknologi yang diterapkan harus sesuai dengan kebutuhan bisnis perusahaan. Perusahaan harus memastikan bahwa teknologi yang mereka

pilih dapat memenuhi kebutuhan pengembangan SDM secara efektif dan efisien.

Dengan melakukan langkah-langkah yang tepat dan mengatasi tantangan yang terkait, perusahaan dapat berhasil mengimplementasikan teknologi dalam pengembangan SDM mereka. Ini akan membantu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan keterlibatankaryawan dalam pengembangan dan pertumbuhan profesional mereka.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi yang terdapat kebijakan serta penerapan yang diberlakukan untuk mengelola dan mendukung karyawan tersebut. Konsep SDM mencakup berbagai fungsi dan pekerja yang berbeda, yang semuanya dirancang untuk memastikan bahwa suatu dari organisasi tersebut memiliki seseorang yang tepat dalam peran yang tepat, dengan keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi. SDM adalah fungsi penting dalam perorganisasian manapun, karena bertanggungjawab untuk mengelola asset terpenting organisasi orang-orangnya, Departemen SDM bertanggungjawab untuk bisa menarik lawan dan merekrut karyawan baru, serta mengelola kinerja dari pengembangan karyawan yang ada, HR juga bertanggungjawab untuk dapat membuat suatu kebijakan dan prosedur yang mengatur perilaku karyawannya.

Tantangan Dalam Implementasi Teknologi Di Manajemen SDM Teknologi di era sekarang telah mengubah banyak hal dalam aktivitas bisnis, Divisi HR harus menghadapi suatu tantangan besar dalam menyesuaikan strategi manajemen SDM mereka dengan teknologi, Dalam penggunaan teknologi di dunia SDM, kita harus tahu bahwa ada beberapa tantangan yang harus dihadapi dan diatasi. Dampak Penggunaan Teknologi Dalam Manajemen SDM Kemajuan yang telah dicapai manusia dalam bidang Teknologi Informasi merupakan sesuatu yang patut kita syukuri karena dengan kemajuan tersebut akan memudahkan manusia dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas yang harus dikerjakannya.

Pengembangan SDM adalah salah satu fungsi manajemen SDM yang fokus pada perencanaan karier dan kegiatan pengembangan, pengembangan organisasi dan manajemen kinerja, serta penilaian. Pengembangan SDM juga merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi.

Pada era digital banyak sekali teknologi yang berkembang sangat pesat sehingga pelatihan dan pengembangan karyawan dalam mengakses teknologi tersebut dapat membantu

karyawandalam mengejar perkembangan teknologi tersebut. Karena peningkatan produktivitas juga terjadi ketika karyawan menjadi semakin ahli dalam pekerjaannya sehingga mereka dapat menemukan cara yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang biasa mereka lakukan dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Binus University. (2022). Tantangan Human Resource Management di Era Digital. Retrieved from <https://binus.ac.id/2022/03/tantangan-human-resource-management-di-era-digital/>
- Business Research, 21(December), 13–20. <https://doi.org/10.34257/gjibravol21is2pg13>
- Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. (n.d.). Internet of Things (IoT) dan Industri 4.0: Peluang dan Tantangan Bagi Organisasi. Retrieved from <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-biak/baca-artikel/13902/Internet-ofThings-IoT-dan-Industri-40-Peluang-dan-Tantangan-Bagi-Organisasi.html>
- Habibah,P,T., Habibah,U., Anshori,M,I. (2023). Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi Vol.1, No.2.
- Handojo, A. (2011). Dampak IPA dan Teknologi terhadap sumber daya manusia. Retrieved from <https://id.scribd.com/doc/54760074/Dampak-Ipa-Dan-Teknologi-terhadap-sumber-daya-manusia>
- Hosain,S. (2019) Peran Teknologi Informasi Pada Sdm Strategis: Transformasi Pikir Tradisional. Volume 10, Nomor 1, hlm.15-27.
- Ismawati & Anshori,M,I. (2021) Jurnal Kajian Ilmu Manajemen Vol. 1 No.1, hlm. 56–62
- Jackson, S. E., Sculer, R. S., & Werner, S. (2018). Managing Human Resources (12 (ed.)) Oxford University Press.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3(3), 343–352.
- Kurniawati. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed.). Universitas Terbuka.
- Kuruppu, C.S., K., & N., K. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. Global Journal of Management and
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management, Global Edition. In IOSR Journal of Business and Management Ver. I (14th ed.). Pearson.
- Noe, R. A. (2020). Employee Training & Development (8th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Sari, M. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. Natural Science [Diakses 11 Juli 2022], 6(1), 41–53.
- Setyawan, D. (2018). Peran Teknologi dalam Membangun SDM. Retrieved from <https://komputerisasi-akuntansi-d4.stekom.ac.id/informasi/baca/Peran-Teknologidalam-Membangun-SDM/9491531157806078a1ce2da9ab6ff7e33761d86f>

- Sianturi, M. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan. 44–85. repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/30230/4/Chapter II.pdf
- Sudiantini,D., Naiwasha,A., Izzati,A., Ayunia,A,W., Putri,B,A., Rindiani,C. (2023). Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce Vol.2, No.2.
- Talents. (n.d.). 13 Recruitment Technology Terbaik untuk Optimalkan Proses Rekrutmen. Retrieved from <https://talents.id/blog/talents/hr-technology/13-recruitmenttechnology-terbaik-untuk-optimalkan-proses-rekrutmen>
- Telkom University. (n.d.). 5 Cara Menyiapkan Diri untuk Menghadapi Tantangan Baru di Era Ekonomi Digital. Retrieved from <https://smb.telkomuniversity.ac.id/cerita-telutizen/5-cara-menyiapkan-diri-untuk-menghadapi-tantangan-baru-di-era-ekonomi-digital/>