

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DISRUPSI TEKNOLOGI INFORMASI

Fikri Aulia Rahman¹, Jaelani², Yayat Suharyat³

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

Corresponding author email: rahmanauliafikri22@gmail.com

Article History

Received: 26 November 2023

Revised: 5 December 2024

Published: 16 February 2024

ABSTRACT

The era of globalization has had a significant impact on various aspects of life. The current era of globalization demands that everyone possesses abilities in line with the developments of the times. Massive changes caused by innovations that transform business systems and structures to a newer level are known as the Era of Disruption. The Disruption Era can also be interpreted as the period of transitioning from manual to fully digital processes. In the era of disruption, drastic changes occur that alter the human way of life in various fields. The world's shift towards digital disruption is unavoidable for every individual, especially with the impending Fourth Industrial Revolution and the move towards the 5.0 era, demanding new business skills and ways of working. One crucial aspect in facing this revolution is how to develop human resources (HR) to meet the demands of the time. This research aims to describe, analyze, and assess human resource development strategies in facing challenges in the era of information technology disruption. The research utilizes a literature review methodology with a descriptive analysis approach. The findings indicate that comprehensive and appropriate strategies for human resource development in the face of information technology disruption are not only necessary but imperative and highly essential. The research findings suggest that creative and deeply skilled human resources are crucial to ensuring the sustainability of workforce competitiveness. Knowledge and skills embedded in individuals regarding information technology development are excellent seeds that will drive innovation, productivity, and progress

Keywords: Human Resources, Disruption, Information Technology

Copyright © 2024, The Author(s).

How to cite: Rahman, F. A., Jaelani, J., & Suharyat, Y. (2024). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DISRUPSI TEKNOLOGI INFORMASI. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 61–70. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1851>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada aspek manusia yang menjadi modal utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Konsep ini mencakup berbagai dimensi yang terkait dengan individu atau kelompok orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) mengacu pada seluruh potensi, keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas yang dimiliki oleh individu atau kelompok manusia dan dapat digunakan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau entitas. Dalam konteks manajemen, sumber daya manusia mencakup semua orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi, mulai dari tingkat manajemen tertinggi hingga pekerja operasional.

Penting untuk memahami bahwa sumber daya manusia bukan hanya tentang aspek ketenagakerjaan sebagai biaya, melainkan juga sebagai modal dan kekuatan yang dapat meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi.

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang terkandung dalam diri manusia yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Ini mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kreativitas yang dimiliki individu.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif.(Bayu.M, 2016)

Perkembangan zaman digital saat ini berimbas pada perubahan yang cukup besar di berbagai aspek kehidupan.

termasuk dunia bisnis dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Perkembangan teknologi informasi, kecerdasan buatan, dan konektivitas global telah menciptakan tantangan dan peluang baru bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja mereka. Dalam konteks ini, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat beradaptasi dan berkembang sesuai dengan tuntutan era digital.(Adha, 2020)

Perkembangan teknologi informasi terjadi dengan cepat, menciptakan kebutuhan akan SDM yang dapat belajar dan beradaptasi dengan cepat agar tetap relevan dalam perubahan teknologi yang terus menerus. Era digital memerlukan keterampilan digital yang kuat dari setiap anggota tenaga kerja. Keterampilan seperti analisis data, kecerdasan buatan, dan literasi digital menjadi esensial dalam berbagai sektor. Implementasi teknologi di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi hal ini memerlukan SDM yang terampil dalam mengelola dan menggunakan alat-alat digital dengan optimal.

Dalam menghadapi disrupsi teknologi informasi, organisasi dan perusahaan perlu menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Era disrupsi ini ditandai oleh perubahan besar-besaran dalam sistem bisnis dan tata kelola perusahaan akibat adopsi teknologi informasi yang cepat. Kecepatan evolusi teknologi informasi, seperti kecerdasan buatan, Internet of Things (IoT), dan big

data, menuntut SDM yang memiliki pemahaman dan keterampilan teknis yang terus berkembang. Dengan adopsi teknologi informasi yang tinggi, organisasi dihadapkan pada risiko keamanan cyber yang semakin kompleks. SDM perlu memiliki pengetahuan yang mendalam dalam mengelola dan melindungi data. Implementasi teknologi informasi dapat meningkatkan produktivitas, tetapi sekaligus menciptakan kebutuhan akan SDM yang mampu bekerja sama dengan solusi otomatisasi dan sistem cerdas. Disrupsi teknologi memerlukan SDM yang adaptif dan dapat berinovasi untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat. SDM dengan keterampilan global dan multikultural menjadi kebutuhan mendesak dalam disrupsi teknologi informasi.

Kemahiran dan kebiasaan sumber daya manusia yang baik dapat menjadi aset utama dalam menghadapi disrupsi teknologi informasi (Sumantri et al., 2019). Strategi ini bertujuan untuk memastikan bahwa SDM dapat terus berkembang seiring dengan perkembangan teknologi, mendukung keberlanjutan organisasi, dan menjawab tantangan era digital.

METODE PENELITIAN

Mengutip *Alacrity Journal of Education* yang diterbitkan LPPi Publishing, tinjauan pustaka merupakan sebuah aktivitas untuk meninjau atau mengkaji kembali berbagai literatur yang dipublikasikan oleh akademisi atau peneliti lain sebelumnya terkait topik yang akan diteliti.

Menyusun tinjauan pustaka sama halnya dengan menyarikan penelitian terdahulu untuk mendapat gambaran tentang topik yang akan diteliti. Selain itu menyusun tinjauan pustaka juga untuk

menjawab berbagai tantangan yang akan ditemui ketika memulai sebuah penelitian.

Sementara itu, situs Politeknik Pertanian Negeri Kupang menyebutkan kajian atau tinjauan pustaka merupakan bagian karya ilmiah yang berisi hasil kajian laporan riset dan pustaka yang relevan dengan penelitian. Kajian dilakukan peneliti untuk menjelaskan hubungan antara riset yang akan dilakukan dan sebelumnya.

Sementara pendekatan metode analisis deskriptif Analisis deskriptif adalah sejenis penelitian data yang membantu dalam menggambarkan, mendemonstrasikan, atau membantu meringkas poin-poin data sehingga pola-pola itu dapat berkembang yang memenuhi semua kondisi data. Ini adalah teknik mengidentifikasi pola dan tautan dengan memanfaatkan data terkini dan historis. Karena mengidentifikasi pola dan asosiasi tanpa melangkah lebih jauh, ini sering disebut sebagai analisis data paling dasar.

Ketika menggambarkan perubahan dari waktu ke waktu, analisis ini bermanfaat. Ini menggunakan pola sebagai titik awal untuk penelitian lebih lanjut untuk menginformasikan pengambilan keputusan. Ketika dilakukan secara sistematis, mereka tidak rumit atau melelahkan.

Agregasi data dan penambangan adalah dua metode yang digunakan dalam analisis deskriptif untuk menghasilkan data historis. Dalam agregasi data, informasi awalnya dikumpulkan dan kemudian diurutkan untuk menyederhanakan kumpulan data yang besar. Data mining adalah tahap analisis berikutnya, yang memerlukan pencarian data untuk pola dan signifikansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya dapat diartikan semua hal yang berfungsi untuk menyelesaikan persoalan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ekonomi dan bisnis, sumber daya bisa dalam bentuk barang atau jasa yang dapat digunakan untuk menghasilkan produk atau kegiatan lainnya. Umumnya sumber daya ada 2 kategori, yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia. Sumber daya alam mencakup bahan-bahan yang diberikan oleh alam, seperti air, udara, tanah, dan mineral, sedangkan sumber daya manusia melibatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan tertentu. (Aufa Atila, 2021)

Sumber daya manusia mencakup karakteristik, kemampuan, dan potensi individu yang bekerja di dalam organisasi. Ini mencakup faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, keahlian, pengalaman, dan sifat pribadi. SDM merupakan faktor kunci dalam produktivitas dan kinerja organisasi. Kemampuan individu untuk berkontribusi, beradaptasi, dan berkembang akan mempengaruhi sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuannya. SDM melibatkan upaya untuk mengembangkan kapasitas dan potensi individu melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja. Hal ini dilaksanakan untuk menciptakan peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Faktor-faktor eksternal seperti perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan dinamika pasar juga memengaruhi SDM. Organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan ini untuk memastikan keberlanjutan dan relevansi. Sumber daya manusia tidak hanya dilihat sebagai biaya

untuk organisasi, tetapi sebagai investasi yang dapat memberikan nilai tambah melalui kontribusi dan pengembangan potensi individu.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Penting untuk memahami bahwa sumber daya manusia tidak sekedar persoalan tenaga kerja sebagai biaya sebagai biaya, melainkan juga sebagai modal dan kekuatan yang dapat meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi. Dengan adanya pemahaman yang mumpuni terkait dengan pengelolaan sumber daya, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan daya saing.

Kemajuan suatu negara sejalan dengan kemampuan sumber daya manusia sebagai warga negaranya. Untuk bisa menghasilkan peningkatan sumber daya manusia maka harus ada usaha yang maksimal dari berbagai aspek, terutama di bidang pendidikan mesti ada pengelolaan (manajemen) yang maksimal, perencanaan kurikulum yang tepat, pengembangan program yang meningkat, kebebasan akademik dan pembinaan sumber daya yang ada, sehingga akan mewujudkan manusia yang mandiri, bertanggungjawab, kreatif, inovatif, berilmu, sehat dan berakhlak mulia baik dilihat dari aspek jasmani maupun ruhani. (Anas, 2022)

pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk menciptakan peningkatan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan para karyawan. Dapat dipahami, pengembangan dalam hal sumber daya manusia merupakan tindakan yang terarah untuk tujuan adanya peningkatan

kualitas sumber daya manusia dalam segala aspeknya, melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan (Simanjuntak, 2023). pelatihan berfokus pada keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saat ini, sementara pengembangan melibatkan latihan jangka panjang dengan tujuan mengembangkan karyawan untuk pekerjaan di masa depan atau untuk mengatasi permasalahan organisasi.

Pelatihan lebih terfokus pada kebutuhan dan keterampilan pekerjaan, sedangkan pengembangan tidak hanya memusatkan perhatian pada keterampilan atau persyaratan jabatan, tetapi juga melibatkan motivasi dan perilaku karyawan. Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk menciptakan kerangka kerja yang logis dan komprehensif guna mengembangkan karyawan agar terus termotivasi untuk belajar dan berkembang (Mahardita, 2017).

juga menyatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas kerja (Simanjuntak, 2023), keterampilan, produktivitas, efisiensi, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. mengidentifikasi lima langkah dalam manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan, diantaranya adalah: (a) analisis kebutuhan; (b) perancangan instruksi; (c) validasi; (d) implementasi program; (e) evaluasi (Dessler, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam menghadapi disrupsi teknologi informasi. Transformasi digital yang pesat dapat memengaruhi cara organisasi merekrut, mengelola, dan mengembangkan SDM. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran sentral dalam menghadapi disrupsi

teknologi informasi. Disrupsi ini mencakup perubahan besar dalam cara bisnis dilakukan, terutama dengan adopsi teknologi digital.

Disrupsi teknologi adalah fenomena di mana pengenalan teknologi baru atau inovasi radikal mengubah secara mendasar cara suatu industri, bisnis, atau masyarakat beroperasi. Disrupsi teknologi tidak hanya melibatkan evolusi perlahan atau peningkatan inkremental, tetapi mengakibatkan perubahan drastis dan transformasi signifikan dalam paradigma yang sudah ada. Fenomena ini menciptakan perubahan yang mendalam dalam model bisnis, proses, dan interaksi dalam suatu lingkungan, seringkali menggantikan cara kerja yang sudah ada sebelumnya dengan solusi yang lebih efisien, inovatif, dan terkadang lebih terjangkau.

Beberapa karakteristik kunci dari disrupsi teknologi termasuk:

1. Inovasi Mendalam: Disrupsi sering kali berasal dari inovasi baru yang menciptakan cara belum pernah ada untuk memenuhi kebutuhan atau memberikan layanan.
2. Perubahan Cepat: Disrupsi dapat terjadi dengan cepat, terkadang dalam waktu yang relatif singkat, mengakibatkan pergeseran mendalam dalam industri atau sektor tertentu.
3. Dampak Besar: Fenomena ini memiliki dampak yang signifikan, menciptakan peluang baru, mengubah model bisnis, dan kadang-kadang menggulingkan pemimpin pasar sebelumnya.
4. Teknologi Pematahan: Disrupsi sering kali melibatkan

penggunaan teknologi baru yang mematahkan tradisi atau norma yang ada.

5. Pergeseran Paradigma: Mengakibatkan pergeseran dalam cara orang berpikir, bekerja, dan berinteraksi, merubah paradigma industri atau kehidupan sehari-hari.

Contoh-contoh disrupsi teknologi meliputi munculnya e-commerce yang mengubah model bisnis ritel tradisional, teknologi blockchain yang mengguncang sektor keuangan, dan layanan ridesharing yang mengubah cara orang berpindah tempat. Disrupsi teknologi seringkali memerlukan adaptasi dan inovasi dari pelaku di dalam industri atau masyarakat yang terdampak agar dapat memanfaatkan perubahan tersebut. (Harianja et al., 2022)

Disrupsi teknologi informasi merujuk pada perubahan mendalam dalam cara bisnis, industri, atau masyarakat beroperasi yang disebabkan oleh pengenalan dan adopsi teknologi informasi baru. Disrupsi ini tidak hanya menghasilkan evolusi inkremental, tetapi mengubah secara mendasar cara organisasi dan individu berinteraksi, bekerja, dan menciptakan nilai. Disrupsi teknologi informasi melibatkan perubahan yang mendalam dan transformasional, seringkali merombak model bisnis yang sudah ada. Terkadang disrupsi terjadi melalui inovasi disruptif, yaitu adopsi teknologi atau model bisnis baru yang menggantikan atau mengalahkan solusi yang sudah ada. Perubahan dalam disrupsi teknologi informasi dapat terjadi dengan cepat, memberikan sedikit waktu bagi organisasi atau individu untuk beradaptasi. Disrupsi seringkali menciptakan pergeseran paradigma dalam cara berpikir dan

beroperasi, mengubah fondasi industri atau sektor tertentu.

Dampak disrupsi tidak hanya terbatas pada tingkat organisasi atau industri, tetapi juga dapat memiliki konsekuensi sosial dan ekonomi yang signifikan. Disrupsi biasanya melibatkan penerapan teknologi baru atau model bisnis yang memanfaatkan kemajuan teknologi informasi terkini.

Disrupsi teknologi informasi dapat menjadi pendorong pertumbuhan dan inovasi, tetapi juga dapat menimbulkan tantangan signifikan bagi orang-orang yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut. Keberhasilan menghadapi disrupsi memerlukan responsibilitas adaptif dan kemampuan untuk memanfaatkan teknologi baru untuk menciptakan nilai tambah.

Disrupsi teknologi mengakibatkan perubahan dari gaya konvensional ke gaya yang lebih modern atau tidak biasa. Data menunjukkan bahwa hampir semua sektor sekarang menggunakan koneksi internet, termasuk dalam bidang transportasi, *marketplace*, *bootcamp*, *EdTech*, *M-banking*, *e-paper*, *streaming*, dan sebagainya. Hal ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam penggunaan internet, memastikan bahwa masyarakat kini mendapatkan informasi secara real-time. Oleh karena itu, pelaku bisnis yang ingin sukses di era ini harus memiliki pemahaman teknologi dan memahami perilaku masyarakat yang terus berkembang dengan tujuan membuat segala aktivitas menjadi lebih efisien dan efektif.

Tantangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital semakin rumit dan bermacam-macam. Sejumlah besar SDM tidak mempunyai kapasitas digital yang memadai, seperti kecakapan dalam pengolahan data, manajemen proyek, dan penguasaan

perangkat lunak tertentu. Pekerjaan yang awalnya dilakukan secara manual sekarang sudah mulai bergeser menjadi otomatis dengan pemanfaatan teknologi. Oleh karena itu, SDM mesti menguasai cara bekerja menggunakan teknologi terbaru dan beradaptasi dalam tugas dan peran mereka. Selain itu, perkembangan teknologi terbaru juga dapat menggantikan beberapa tugas manusia, sehingga SDM harus memperoleh keterampilan baru agar tetap relevan dalam pasar kerja yang semakin kompetitif. (Fajriyani et al., 2023)

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki hubungan yang erat dengan disrupsi teknologi informasi, terutama dalam konteks perubahan cepat dan transformasi yang dihadapi oleh organisasi akibat kemajuan teknologi. Berikut adalah beberapa hubungan antara pengembangan SDM dan disrupsi teknologi informasi:

1. Penyelarasan Keterampilan:

Disrupsi teknologi informasi menciptakan kebutuhan akan keterampilan baru yang relevan dengan teknologi yang berkembang. Pengembangan SDM harus memfokuskan upaya pada pelatihan dan peningkatan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan tersebut.

2. Pemahaman Teknologi:

Pengembangan SDM harus mencakup pemahaman yang mendalam tentang teknologi baru yang mungkin memengaruhi operasional organisasi. Ini melibatkan peningkatan literasi digital dan pemahaman mendalam tentang aplikasi teknologi tertentu.

3. Fleksibilitas dan Adaptasi:

Disrupsi teknologi menciptakan kebutuhan untuk organisasi dan SDM menjadi lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan. Pengembangan SDM harus mempromosikan sikap dan keterampilan

yang mendukung adaptasi dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan teknologi.

4. Inovasi dan Kreativitas:

Pengembangan SDM perlu mendorong inovasi dan kreativitas dalam konteks teknologi informasi. Ini mencakup memberdayakan karyawan untuk berpikir kreatif dan memberikan ruang bagi ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

5. Manajemen Perubahan:

Disrupsi teknologi seringkali melibatkan perubahan besar dalam cara organisasi beroperasi. Pengembangan SDM harus mencakup pelatihan dan dukungan untuk manajemen perubahan agar organisasi dan karyawan dapat mengatasi ketidakpastian dan stres yang mungkin timbul.

6. Peningkatan Produktivitas:

Pengembangan SDM yang terkait dengan teknologi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memastikan bahwa mereka dapat menggunakan alat dan sistem terbaru secara efektif.

7. Pengelolaan Talenta Digital:

Disrupsi teknologi menciptakan kebutuhan untuk mengelola talenta digital. Pengembangan SDM harus mencakup identifikasi, pengembangan, dan retensi individu dengan keterampilan teknologi tinggi.

8. Peningkatan Pengalaman Karyawan:

Pengembangan SDM harus mencakup upaya untuk meningkatkan pengalaman karyawan dengan memanfaatkan teknologi, seperti platform digital untuk pembelajaran, kolaborasi, dan komunikasi internal.

9. Keselarasan dengan Strategi Bisnis:

Pengembangan SDM perlu selaras dengan strategi bisnis yang melibatkan teknologi. Ini melibatkan pengembangan kepemimpinan yang memahami integrasi

teknologi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan SDM yang berhasil di era disrupsi teknologi informasi melibatkan perubahan paradigma dan penyesuaian terhadap tuntutan yang terus berkembang dalam lingkungan kerja digital. Dengan fokus pada pembelajaran berkelanjutan, adaptasi, dan inovasi, organisasi dapat mengoptimalkan kontribusi SDM dalam menyelesaikan persoalan dan memanfaatkan peluang yang muncul dari disrupsi teknologi.

Disrupsi teknologi informasi mewakili perubahan cepat dan mendalam dalam lingkungan bisnis. Strategi pengembangan SDM menjadi krusial untuk memastikan organisasi dan karyawan dapat beradaptasi dan memanfaatkan peluang yang muncul. Diantara strategi yang dapat diterapkan dalam mengembangkan SDM di era disrupsi teknologi informasi antara lain:

1. Analisis Kebutuhan SDM:

Lakukan analisis mendalam untuk memahami kebutuhan SDM dalam menghadapi perubahan teknologi. Identifikasi keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung transformasi digital.

2. Pendekatan Pembelajaran Berkelanjutan:

Fokus pada pendekatan pembelajaran berkelanjutan untuk memastikan karyawan terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka seiring dengan perubahan teknologi. Ini dapat melibatkan pelatihan berbasis online, kursus daring, dan sumber daya pembelajaran mandiri.

3. Kemitraan dengan Perguruan Tinggi dan Institusi Pendidikan:

Bentuk kemitraan dengan perguruan tinggi dan institusi pendidikan untuk mengakses sumber daya dan pengetahuan terkini. Program magang, kerja sama riset,

dan kolaborasi dapat meningkatkan akses terhadap bakat baru dan inovasi.

4. Fleksibilitas dalam Program Pelatihan:

Adopsi pendekatan pelatihan secara fleksibel menjadi langkah yang tepat, maka individu dapat menyesuaikan dengan kebutuhannya. Pilihan pelatihan yang beragam, termasuk pelatihan mikro, dapat mendukung karyawan dalam mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan perannya.

5. Pengembangan Keterampilan Digital:

Prioritaskan pengembangan keterampilan digital, termasuk pemahaman tentang teknologi terkini, analitika data, kecerdasan buatan, dan keamanan informasi. Keterampilan ini menjadi semakin penting dalam konteks disrupsi teknologi.

6. Pengelolaan Perubahan:

Berikan pelatihan dan dukungan khusus untuk manajemen perubahan. Karyawan dan pemimpin perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang bagaimana mengelola perubahan organisasi yang berkaitan dengan teknologi.

7. Promosi Budaya Pembelajaran dan Inovasi:

Bangun budaya perusahaan yang mendorong pembelajaran dan inovasi. Dorong karyawan untuk berbagi pengetahuan, menciptakan ruang eksperimen, dan memberikan penghargaan untuk gagasan inovatif.

8. Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM:

Manfaatkan teknologi untuk mendukung pengembangan SDM. Sistem manajemen pembelajaran digital, platform e-learning, dan alat kolaborasi online dapat memfasilitasi akses dan distribusi materi pelatihan.

9. Penilaian Kinerja Terkini dan Masa Depan:

Evaluasi dan perbarui proses penilaian kinerja untuk mencerminkan kebutuhan masa depan. Identifikasi kompetensi yang relevan dengan perkembangan teknologi dan pertimbangkan penilaian kinerja yang mengakomodasi kemajuan dalam keterampilan digital.

10. Pemberdayaan Karyawan:

Berikan karyawan dengan otonomi dan pilihan dalam pengembangan karir mereka. Program pemberdayaan karyawan dapat mencakup rencana pengembangan individu, mentoring, dan peluang rotasi pekerjaan.

Penerapan strategi pengembangan SDM yang berfokus pada teknologi dalam konteks disrupsi dapat membantu organisasi mengoptimalkan potensi karyawan, menjaga daya saing, dan memastikan kesiapan menghadapi tantangan masa depan.

KESIMPULAN

Organisasi perlu memiliki strategi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan cepat dalam teknologi informasi. Pengembangan SDM menjadi kunci untuk memastikan karyawan mempunyai keahlian dibidangnya serta pengetahuan yang selalu update. Model pembelajaran berkelanjutan dan pendekatan yang terus-menerus terhadap pengembangan keterampilan karyawan sangat penting. Organisasi perlu menerapkan program pelatihan yang dapat diakses secara fleksibel dan sesuai dengan perkembangan teknologi. Budaya perusahaan yang mendorong inovasi dan pembelajaran harus ditanamkan. Organisasi yang memberdayakan karyawan untuk berbagi pengetahuan, mengambil risiko, dan berpartisipasi dalam inovasi memiliki keunggulan dalam menghadapi disrupsi teknologi. Manajemen perubahan memiliki

peran krusial dalam mengelola transisi organisasi menuju lingkungan yang lebih digital. Komunikasi yang efektif, dukungan dari pemimpin, dan pemahaman mendalam tentang implikasi perubahan diperlukan. Pemanfaatan teknologi dalam proses pengembangan SDM dapat meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi. Sistem manajemen pembelajaran digital dan platform e-learning dapat menjadi alat yang efektif dalam mendukung proses pembelajaran. Strategi pengembangan SDM harus selaras dengan tujuan bisnis dan strategi perusahaan. Peningkatan kualitas kerja, keterampilan, produktivitas, dan efisiensi karyawan harus mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Penting untuk memiliki metrik dan mekanisme evaluasi untuk mengukur efektivitas strategi pengembangan SDM. Evaluasi berkala akan membantu organisasi untuk menyesuaikan dan meningkatkan program pengembangan sesuai dengan kebutuhan yang muncul. Dalam rangka menghadapi disrupsi teknologi informasi, kesimpulan dari jurnal tersebut kemungkinan mencakup strategi-strategi ini untuk memastikan bahwa pengembangan SDM menjadi pilar yang kuat dalam menjaga kesiapan organisasi dan karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi yang terus berlanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. A. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia. *Journal Kompilasi Hukum*, 5(2). <https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49>
- Anas. (2022). Sumber Daya Manusia Indonesia Di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Promis*, 3(2).
- Aufa Atila. (2021). Pengertian Sumber

- Daya Manusia dan Manajemen SDM. In *jojonomic*.
- Bayu.M. (2016). Pengertian SDM. *Universitas Katolik Darma Cendikia*, 1(1), 390–392.
- Dessler, G. (2017). Human Resources Management 15th Ed. *Fortune*, 290.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Yudo, A., Dewo, P., Fahri Baihaqi, A., Nasution, Z., & Penulis, K. (2023). *Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review)*. 4(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i>
- Harianja, A. P., Sitorus, R. E., & Manurung, J. (2022). Pemanfaatan Teknologi Informasi Untuk Masuk Pada Era Disrupsi. *ULEAD : Jurnal E-Pengabdian*. <https://doi.org/10.54367/ulead.v1i2.1692>
- Mahardita, H. R. (2017). Efektivitas dan Efisiensi Kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 5(1), 133–144. [https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/Hayuning Rizki Mahardita \(02-10-17-02-37-33\).pdf](https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/Hayuning Rizki Mahardita (02-10-17-02-37-33).pdf)
- Simanjuntak, N. F. (2023). Pengaruh Pengembangan SDM dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1). <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.150>
- Sumantri, I., Meilani, F., & Wahyudi, A. (2019). Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi Dan Mahasiswa Sebagai Agen Perubahan 5.0. *Jurnal : Manajemen Pendidikan*, 1(1), 76–81.