

PERENCANAAN STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGARUH KEMAJUAN TEKNOLOGI DI ERA DIGITAL REVOLUSI 4.0

Wardatu Nurusyifa¹, Silvania², Ummi Kalsum Syahbari³, Indah Noviyanti⁴
wnurusyifa@gmail.com¹, niasilfa162@gmail.com², ummikalsumsyahbari@gmail.com³,
indahnoviyanti@ubb.ac.id⁴
Universitas Bangka Belitung

ABSTRAK

Pada era revolusi 4.00 dimana teknologi digital mengalami evolusi yang semakin pesat persaingan global. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana perencanaan strategi Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi kemajuan teknologi di era digital revolusi 4.00. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan Deskriptif Analisis untuk mengumpulkan data tentang persepsi dan pengalaman yang terkait dengan dampak kemajuan teknologi digital pada perencanaan strategi sumber daya manusia dan untuk menghadapi tantangan dan peluang yang timbul dari kemajuan teknologi digital. Selain itu, analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data dengan metode kuantitatif SPSS di dapat bahwa variable Teknologi Digital (X) sangat berpengaruh terhadap variable perencanaan SDM (Y) Dimana dengan adanya kemajuan teknologi lebih memudahkan SDM dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Dengan demikian, meskipun kemajuan dalam industri TI ini telah membuat pekerjaan lebih mudah, tidak semua kemajuan ini berdampak positif. Untuk memberikan lingkungan pekerjaan yang memiliki kemampuan untuk bertahan, tumbuh, berkembang dan berkompetisi perlu pengembangan dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang sesuai dan tepat akan meningkatkan profesionalisme dan meningkatkan kesejahteraan di era teknologi digital sekarang ini.

Kata Kunci : Perencanaan Strategi, Sumber Daya Manusia, Teknologi Era Digital.

ABSTRACT

In the 4.00 revolution era, digital technology is experiencing increasingly rapid evolution amidst global competition. This research aims to analyze and find out how Human Resources strategic planning can influence technological progress in the digital era of revolution 4.00. This research uses a quantitative and descriptive analysis approach to collect data about perceptions and experiences related to the impact of advances in digital technology on human resource strategic planning and to face challenges and opportunities arising from advances in digital technology. Apart from that, data analysis was carried out using descriptive methods. The results of this research are based on data analysis using the SPSS quantitative method, it can be seen that the Digital Technology variable (X) greatly influences the HR planning variable (Y). Where technological advances make it easier for human resources in companies to achieve their company goals. Thus, although these advancements in the IT industry have made work easier, not all of these advancements have had a positive impact. To provide a work environment that has the ability to survive, grow, develop and compete, it is necessary to develop and empower human resources that are appropriate and appropriate, which will increase professionalism and improve prosperity in the current era of digital technology.

Keywords: Strategic Planning, Human Resources, Digital Era Technology.

PENDAHULUAN

Industri 4.0 menggabungkan dunia digital (komputasi, analisis, dan data) dengan dunia fisik (mesin, peralatan, dan benda fisik) dan dikenal sebagai "industri cerdas" atau "manufaktur cerdas" (Dan, et al., 2021). Salah satu teknologi utama saat ini adalah Internet

of Things (IoT), big data, kecerdasan buatan (AI), robotika, realitas virtual (VR), dan realitas augmentasi (AR), komputasi awan, sistem siber-fisik, dan lainnya.

Di era 4.0 saat ini, manusia harus menghadapi kehidupan. Di era Milenium, masyarakat perlu melakukan berbagai jenis kegiatan, pekerjaan, jasa, bisnis, dan industri yang memanfaatkan teknologi informasi sebagai alat untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Sumber daya manusia harus memiliki strategi yang dapat bertahan dan berhasil di era 4.0. Pemerintah, daerah, dunia usaha, industri, pendidikan, dan organisasi masyarakat saat ini dan di masa depan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) sebagai sumber daya yang berketerampilan tinggi, kompeten, dan berpengetahuan. Sumber daya ini akan digunakan untuk membangun bangsa dan usaha. Di era 4.0, pendekatan manajemen strategis sangat diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia, terutama dalam hal manajemen teknologi otomatisasi. (Pratiwi, 2020)

Keunggulan dalam mengelola sumber daya manusia ini adalah suatu organisasi bisa mampu menghadapi banyak tantangan di era 4.0. kemampuan mengelola sumberdaya manusia ini menjadi salah satu cara untuk menghadapi tantangan maupun persaingan. Kemajuan teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang unggul. SDM berperan aktif dalam setiap organisasi karena SDM menjadi penentu terwujudnya suatu tujuan dalam organisasi. (Mislan Sihite, 2018). Selain itu, kemajuan dalam teknologi industri manufaktur juga menandai era 4.0. Kemajuan ini digunakan untuk menerapkan Sistem Fisika Siber (CPS), yang memantau dan menyinkronkan informasi dari berbagai sudut pandang di dunia pabrik fisik dan virtual. Mesin berjejaring akan dapat bekerja lebih efektif, berkolaborasi, dan unggul dengan menggunakan analitik informasi (Tahar et al., 2022)

Memasuki era digital dari tradisional ke digital adalah hasil dari banyak kemajuan dalam teknologi dan informasi saat ini. Digitalisasi informasi adalah proses mengubah informasi analog menjadi digital sehingga dapat dibuat, disimpan, dikendalikan, dan didistribusikan kepada orang-orang untuk berbagai kebutuhan dan sebagai dasar pengambilan keputusan. Salah satu cara digitalisasi informasi adalah dengan membangun sistem informasi di perusahaan. Komputer, yang terdiri dari software dan hardware perusahaan, digunakan untuk mengelola data. Untuk mencapai tujuan organisasi efektif, sistem informasi sangat penting untuk digunakan. (Rosari et al., 2022). Teknologi mempunyai dampak positif dan negatif terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Sisi positifnya, teknologi dapat meningkatkan MSDM dengan menyediakan akses terhadap pengetahuan dan informasi kepada masyarakat sehingga HRM lebih efisien dalam mengelola data, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Selain itu, teknologi dapat meningkatkan produktivitas dengan mendorong kolaborasi dan menyederhanakan proses kerja. Namun, HRM harus memperhatikan efek negatif teknologi terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana perencanaan strategi sumber daya manusia (SDM), dapat mempengaruhi kemajuan teknologi di era digital revolusi 4.00 serta perencanaan strategi SDM dalam menghadapi tantangan dan peluang yang timbul dari kemajuan teknologi digital. Kemampuan digital dan kemampuan adaptasi sangat penting bagi manajer SDM. Penelitian tambahan Untuk meningkatkan pemahaman kita tentang fungsi ini, kita perlu mengetahui bagaimana dan sejauh mana variabel profesional dan organisasi mempengaruhi fungsi SDM. Manajemen di era digital mengacu pada pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia dengan menggunakan teknologi digital. Ini termasuk penggunaan alat dan sistem digital untuk berkomunikasi, bekerja sama, mengoptimalkan proses bisnis, dan membuat keputusan. Penggunaan data adalah bagian dari manajemen di era digital. (Sudiantini et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memahami dampak konkret kemajuan teknologi digital pada perencanaan strategi SDM. Penelitian ini menggunakan kuisisioner untuk mengumpulkan data tentang persepsi dan pengalaman terkait dengan pengaruh kemajuan teknologi digital pada strategi SDM. Data survei online akan difokuskan pada instansi pendidikan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang bagaimana kemajuan teknologi mempengaruhi sumber daya manusia. Teknik analisis data menggunakan pemodelan pada perangkat lunak SPSS untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari survei serta mengidentifikasi factor-faktor kunci yang mempengaruhi perencanaan strategi sumberdaya manusia.

Penelitian kuantitatif merupakan Jenis penelitian yang menggunakan data numerik untuk menganalisis apa yang ingin diketahui secara detail dan memperoleh pengetahuan. Penelitian kuantitatif melakukan penelitian dengan strategi dan mengumpulkan data dengan instrumen penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya (Creswell, 2017). Sugiyono (2017) mengatakan bahwa penelitian ini juga disebut sebagai kuantitatif karena datanya adalah angka dan analisisnya dilakukan dengan statisti. Mode survei, yang membagi kuesioner kepada peserta, digunakan untuk mendapatkan data utama pada penelitian ini. Alat bantu program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25.0 digunakan untuk mengolah dan menganalisis data. Analisis data menggunakan berbagai teknik, termasuk uji asumsi klasik, uji reliabilitas dan validitas, analisis persamaan regresi berganda, dan uji hipotesis, termasuk uji simultan (F) dan uji hipotesis parsial (T) (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021).

Selain itu, dalam penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif analisis untuk mengetahui bagaimana strategi Manajemen Sumberdaya Manusia bisa menghadapi pengaruh dari kemajuan teknologi digital di revolusi 4.0. Berdasarkan informasi yang relevan, pendekatan ini digunakan untuk mengevaluasi kesulitan yang dihadapi oleh sumber daya manusia dalam menghadapi era teknologi.

Variabel & Indikator Kuisisioner

No Item	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Teknologi digital	Kegunaan teknologi digital pada Proses Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat dengan mudah digunakan sebagai sarana pekerjaan • Sebagai sarana komunikasi dengan teman • Sebagai sarana pengumpulan data-data
		Pengaruh teknologi digital pada Proses Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengajarkan para karyawan menjadi disiplin • Membantu proses pekerjaan bagi para masyarakat • Mudah berdiskusi dengan teman dimanapun dan kapanpun
		Penggunaan teknologi digital pada proses pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu kita dalam berdiskusi • Memberikan pengalaman pembelajaran terhadap pekerjaan • Menambah pemahaman informasi

			yang luas
		Keaktifan karyawan dalam menggunakan teknologi digital	<ul style="list-style-type: none"> • Para karyawan mengerjakan tugas pada teknologi digital • Mudah mengakses sumber informasi/ website yang ada • Mencari informasi pmenggunakan teknologi digital
		Interaksi dalam penggunaan teknologi digital	<ul style="list-style-type: none"> • Sarana mengirim pesan kepada semua Orang • Sarana mengeluarkan pendapat
2.	Perencanaan strategi Sumberdaya Manusia	Perekrutan	<ul style="list-style-type: none"> • Memudahkan pihak Perusahaan untuk mencari karyawan • Sebagai sarana informasi untuk mempromosikan lowongan pekerjaan • Mengurangi biaya dan waktu yang dibutuhkan untuk proses rekrutmen secara online
		Pelatihan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mencari karyawan yang keterampilan yang baik • Meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelatihan pekerjaan • Digunakan untuk simulasi praktitik keterampilan dalam pelatihan pekerjaan
		Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan rencana SDM menggunakan analisis data lebih efektif dan cepat • Menganalisis tren kebutuhan pekerjaan yang diperlukan • Berbagi informasi dan meningkatkan komunikasi sesama tim

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian disajikan pada bagian ini. Metodologi yang dijelaskan pada bab sebelumnya telah digunakan untuk menganalisis dan mengolah data yang dikumpulkan

dari berbagai instrumen penelitian. Hasil penelitian ini disajikan dalam tabel dan deskripsi naratif. Selain itu, penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara Variabel X dan Variabel Y. Penemuan ini sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perkembangan teknologi digital memiliki dampak yang signifikan pada strategi SDM.

Hasil Uji Validitas

Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keterangan
Teknologi Digital(X)			
1	0,786	0.398	Valid
2	0,675	0.398	Valid
3	0,623	0.398	Valid
4	0,543	0.398	Valid
5	0,578	0.398	Valid
Perencanaan Strategi SDM (Y)			
1	0,760	0.398	Valid
2	0,689	0.398	Valid
3	0,587	0.398	Valid

Semua item kuesioner dinyatakan valid, karena data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel teknologi digital dan perencanaan strategi SDM memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0.398). Dengan demikian, kuesioner yang digunakan seharusnya layak diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach Alpha	Standar Crombach Alpha	Keputusan
Teknologi Digital (X)	0,723	0.700	Reliabel
Perencanaan Strategi SDM (Y)	0,813	0.700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas sebelumnya menunjukkan bahwa semua nilai variabel teknologi digital memiliki alpha cronbach (0,723) lebih dari 0,70 dan variabel perencanaan strategi SDM memiliki alpha cronbach (0,813) lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat penelitian ini dapat diandalkan.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coeffisients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,560	2,443		3,654	0,000
	Teknologi Digital	,712	,0875	,645	8,402	0,001

a. Dependent Variable: Perencanaan Strategi SDM

Persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 8,560 + 0,712X..$

Salah satu kesimpulan dari keterangan tersebut adalah sebagai berikut: a. Nilai konstanta sebesar 8,560 menunjukkan bahwa ada teknologi digital sebesar 8,560 jika variabel X tidak ada atau konstan; ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,712.

UJI T (Uji Secara parsial/ terpisah)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,560	2,443		3,654	0,000
	Teknologi Digital	,712	,0875	,645	8,402	0,001

a. Dependent Variable: Perencanaan Strategi SDM

Uji ini dilihat dari table Coefficients. Penentuan nilai dapat menggunakan t-statistik atau nilai signifikansi (Sig). Jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai R-tabel (2,048) maka hipotesis dapat diterima. Jika nilai signifikansi lebih kecil sama dengan 0.05 maka hipotesis tersebut diterima (Sig. < 0.005) Gambar diatas merupakan uji heteroskedastisitas Dimana dilihat dari persebaran plots (titik-titik) tersebar atau tidak berkelompok sehingga dapat dikatakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.559 ^a	.413	.404	4.059	5.748

a. Predictors: Teknologi Digital,

Ditunjukkan dalam tabel di atas bahwa nilai adjust R Square adalah 0,413, yang berarti 41,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi digital (X) memiliki kontribusi sebesar 41,3% terhadap variabel perencanaan strategi SDM, sedangkan sisanya (100% - 41,3%) =Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memberikan kontribusi 58,7%. Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel (X) sangat berpengaruh terhadap (Y).

Pada penelitian ini, metode pengambilan sampel Proposional Random digunakan, yang berarti bahwa sampelnya terdiri dari orang-orang yang sama dengan porposinya, tidak peduli seberapa banyak populasi yang ada. penelitian ini digunakan untuk menghitung sampel, sehingga total 30 sampel dihitung menggunakan teknik ini. Data ini menggunakan lima (5) variabel dasar dalam pembuatan kuisisioner yang telah dipaparkan pada gambar diatas. Data ini diuji melalui uji statistika SPSS. Terdapat dua pengujian yang digunakan untuk menganalisis data peneltian ini yaitu menggunakan uji T dan uji F.

Era 4.0 biasanya disebut sebagai era di mana semua orang menggunakan ponsel pintar yang dapat memenuhi kebutuhan manusia. Ini meningkatkan efisiensi, terutama di tempat kerja di mana orang menggap manajemen waktu sangat penting. Digitalisasi, otomasi dan adopsi, pemindahan dan komunikasi data yang otomatis, interaksi manusia-mesin, nilai tambah jasa dan usaha, dan teknologi internet adalah semua bagian dari revolusi 4.0. Keadaan ini harus segera diselesaikan melalui perubahan pasar kerja yang mempertimbangkan budaya industry yang lebih baik, dan bagaimana pergantian jabatan structural terjadi di perusahaan dan kebutuhan keterampilan yang sesuai. Dalam era revolusi 4.0, kebutuhan pasar kerja membutuhkan peningkatan keterampilan yang berkelanjutan dan konsisten. Ini akan membantu memperkrakan perubahan berikutnya (Pratiwi, 2020).

Kompetensi digital adalah kemampuan sumber daya manusia untuk menggunakan teknologi secara efektif dan menguasainya. Dalam era modern, teknologi merupakan alat yang sangat penting untuk melakukan pekerjaan sehari-hari, sehingga sumber daya manusia harus mampu menggunakannya dengan baik dan menguasai aplikasi dan software yang mereka gunakan di tempat kerja. Strategi manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi era digitalisasi dan tindakan seperti apa yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah ini adalah tujuan utama. Sumber daya manusia dapat diterapkan melalui pembuatan dan pembangunan sumber daya manusia yang komprehensif dan berkelanjutan. Pengembangan sumber daya manusia mencakup kreativitas, kompetensi yang baik, pendidikan, kemandirian, dan inovasi dari sumber daya manusia tersebut. Kinerja, kinerja kelompok, transfer pengetahuan, leadership, dukungan karyawan, dan strategi kerja adalah semua hal yang harus memastikan bahwa lingkungan kerja organisasi mendukung. Kemampuan sumber daya manusia harus terus ditingkatkan untuk bersaing dan bertahan dalam menghadapi tantangan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan global, termasuk dampak digitalisasi (Fajriyani et al., 2023).

Kemampuan digital dan kemampuan adaptasi sangat penting bagi manajer SDM. Penelitian tambahan diperlukan untuk mengetahui bagaimana dan sejauh mana variabel pekerjaan dan organisasi mempengaruhi fungsi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan pemahaman kita tentang fungsi ini Manajemen di era digital mengacu pada pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia dengan menggunakan teknologi digital. Ini termasuk penggunaan alat dan sistem digital untuk berkomunikasi, bekerja sama, mengoptimalkan proses bisnis, dan membuat keputusan. Penggunaan data adalah bagian dari manajemen di era digital (Wahyudi et al., 2023). Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, dan teknologi adalah bagian penting dari mencapai tujuan. Studi Chapano dkk. (2022) menekankan bahwa strategi SDM digital harus diterapkan di seluruh rantai nilai SDM. untuk mendukung tujuan bisnis, menunjukkan cara teknologi digital mempengaruhi fungsi sumber daya manusia.

Teknologi digital juga membantu upaya perekrutan dalam berbagai jenis penelitian. Misalnya, adopsi teknologi digital untuk rekrutmen mata pelajaran secara signifikan meningkatkan rekrutmen dan mengurangi tanggung jawab mahasiswa (Wi, 2023). Selain itu

Itu berarti bahwa penggunaan metode digital untuk mengidentifikasi, menghubungi, dan mendaftarkan pasien ke uji klinis telah menunjukkan peningkatan hasil perekrutan (Plombon dalam Putro, 2024).

kemajuan yang telah dicapai manusia dalam bidang TI ini telah membuat orang lebih mudah melakukan pekerjaan mereka (Sudiantini et al., 2023). Tetapi tidak semua Kemajuan yang telah dicapai ini berdampak positif. Dampak negatif yang ditimbulkan diantaranya

1. Pengangguran, para tenaga kerja yang tidak memiliki kualifikasi yang dibutuhkan, dan penggunaan teknologi yang tidak sesuai dengan kondisi masyarakatnya dapat menyebabkan lapangan pekerjaan berkurang, tetapi sebaliknya dapat mengurangi jumlah pekerjaan yang tersedia.
2. Teknologi dapat merusak moral masyarakat, khususnya para pelajar dan remaja. Tindak menyimpang dan kenakalan-kenakalan semakin meningkat dikalangan remaja dan pelajar dalam berbagai bentuk, termasuk tindakan kejahatan, perkuliahian, corat-coret, serta pelanggaran lalu lintas.
3. Individualisme merupakan kepercayaan bahwa hubungan sosial yang paling penting yaitu individu dan bahwa setiap interaksi dalam hidup masyarakat harus dilakukan

untuk kepentingan individu. Ini dapat diubah oleh teknologi. bersikap egois (Wahyudi Kumorotomo dalam Sudiantini et al., 2023).

Dari hasil analisis data dengan metode kuantitatif SPSS didapat bahwa variabel Teknologi Digital (X) sangat berpengaruh terhadap variabel perencanaan SDM (Y) Dimana kemajuan t dengan adanya kemajuan teknologi lebih memudahkan SDM dalam Perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Dengan adanya kemajuan teknologi semua akses kegiatan didalam Perusahaan menjadi mudah terutama dalam menggali informasi dan juga sebagai media dalam komunikasi maupun perekrutan karyawan dalam suatu bidang pekerjaan dalam Perusahaan (Kosdianti & Sunardi, 2021)

Menurut penelitian (Sudiantini et al., 2023), manajemen sumber daya manusia berarti orang yang bekerja di suatu perusahaan yang memiliki kebijakan dan prosedur untuk mengelola dan membantu karyawannya. Konsep ini mencakup berbagai peran dan karyawan yang berbeda, yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk posisi yang tepat, memiliki pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan. Teknologi canggih dapat membantu proses pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan hidup manusia, menghasilkan produk berkualitas tinggi, dan menciptakan lingkungan yang menguntungkan bagi aktivitas manusia. Namun, penggunaan teknologi dalam SDM memiliki beberapa tantangan dan risiko. Misalnya, teknologi dapat mengurangi jumlah pekerjaan yang tersedia, terutama dalam pekerjaan adminstratif dan rutin. Selain itu, jika algoritma dan teknologi tidak dirancang dengan baik dan mengikuti kebijakan yang adil dan inklusif, mereka dapat memperburuk ketidaksetaraan gender dan keberagaman.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini, sasaran utama adalah strategi manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi era digitalisasi dan cara mengatasi masalah ini. Pendidikan, kompetensi yang baik, kreativitas, inovasi, dan kemandirian adalah cara untuk mengembangkan sumber daya manusia. Kinerja, kinerja kelompok, transfer pengetahuan, leadership, dukungan karyawan, dan strategi kerja adalah semua hal yang harus memastikan bahwa lingkungan kerja organisasi mendukung. Kemampuan sumber daya manusia untuk bersaing dan bertaham dalam menghadapi tantangan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan global, termasuk dampak digitalisasi harus terus ditingkatkan.

Kemajuan yang telah dicapai manusia dalam bidang TI ini telah membuat orang lebih mudah melakukan pekerjaan mereka . Tetapi tidak semua Kemajuan yang telah dicapai ini berdampak positif. Pengangguran, tenaga kerja yang tidak memiliki kualifikasi yang diperlukan, dan penggunaan teknologi yang tidak sesuai dengan kondisi masyarakatnya dapat menyebabkan lapangan pekerjaan berkurang, tetapi sebaliknya dapat mengurangi jumlah pekerjaan yang tersedia. Individualisme adalah keyakinan bahwa individu adalah hubungan sosial yang paling penting dan bahwa setiap interaksi dalam masyarakat harus dilakukan untuk kepentingan individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Basit, A., Purwanto, E., Kristian, A., Pratiwi, D. I., Krismira, Mardiana, I., & Saputri, G. W. (2022). Teknologi Komunikasi Smartphone Pada Interaksi Sosial. *LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.30656/lontar.v10i1.3254>
- Devie, & Paulus, M. (2013). Analisa Pengaruh Strategic Planning Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan. *Business Accounting Review*, 1(2), 161–171.
- Ende, Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Mahmudah, S., Bayudhigantara, E. M., Johannes, R., Marry, F., Priyono, H., & Pranyoto, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In : *Eureka Media Aksara*, September 2023 Anggota

- Ikapi Jawa Tengah.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Hadiono, K., & Noor Santi, R. C. (2020). Menyongsong Transformasi Digital. *Proceeding Sendiu*, July, 978–979. https://www.researchgate.net/publication/343135526_MENYONGSONG_TRANSFORMASI_DIGITAL
- Hasdiana, U. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Mislan Sihite. (2018). kompetensi, SDM, daya saing. 4, 145–159.
- Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Journal Of Business, Economics, And Finance*, 2(1), 1.
- Nurma Isnawati, & Jati Waskito. (2024). Pengaruh Transformasi Digital dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2914–2926. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.1805>
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109–114. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4403>
- Putro, S. E. (2024). Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(3), 402–420. <https://doi.org/10.62207/fh29cd57>
- Rahmi, S. (2013). Perencanaan Sdm Melalui Manajemen Strategik Di Lembaga Pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rosari, R., Cakranegara, P. A., Pratiwi, R., Kamal, I., & Sari, C. I. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Keuangan BUMDES di Era Digitalisasi. *Owner*, 6(3), 2921–2930. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.870>
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12381.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/>