



# IMAMAH:

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

Volume 2, Nomor 1 2024 | E-ISSN: 3026-572X

<https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah>

## Transformasi Digital Dalam Pengembangan Diklat Untuk Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Aulia Sari Damanik<sup>1</sup>, Nurdahyanti<sup>2</sup>, Zuchairunnisa<sup>3</sup>, Abdul Fattah Nasution<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: [aulia101015@gmail.com](mailto:aulia101015@gmail.com)

### ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menghadirkan inovasi teknologi disruptif yang mengaburkan batas fisik, digital, dan biologis di semua sektor, serta mengubah cara manusia hidup dan bekerja. Terobosan teknologi menciptakan peluang di bidang ekonomi, sosial, dan pengembangan diri pribadi, namun kecerdasan buatan akan mengambil alih pekerjaan manusia. Kesiapan pembangunan SDM sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan di era disrupsi 4.0. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan mengkaji strategi pembangunan SDM Kementerian Keuangan dalam menghadapi tantangan di era disrupsi 4.0. Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kepustakaan dengan pendekatan metode analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi keberhasilan pembangunan SDM bukan sekedar pelatihan, pendidikan, pembinaan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan, dan penghargaan. SDM Kementerian Keuangan harus meningkatkan kreativitas dan mengubah pola pikir tetap ke pola pikir berkembang, agar siap beradaptasi dan merevolusi diri terhadap perkembangan teknologi yang pesat, sehingga akan tercipta SDM yang unggul, kreatif, dan inovatif, serta adaptif terhadap gempuran revolusi industri 4.0 yang sedang menuju era Society 5.0.

Kata Kunci: SDM, Revolusi industri 4.0, Society 5.0

### ABSTRACT

*This article aims to present disruptive technological innovations that are blurring physical, digital and biological boundaries across all sectors, and changing the way people live and work. Technological breakthroughs create opportunities in economic, social and personal development, but artificial intelligence will take over human jobs. Human resource development readiness is very necessary to face challenges in the era of disruption 4.0. This research aims to describe, analyze and examine the HR development strategy of the Ministry of Finance in facing challenges in the era of disruption 4.0. This research uses a type of library research method with a descriptive analysis method approach. The research results show that the strategy for successful human resource development is not just training, education, coaching, recruitment, system changes, opportunities and rewards. The Ministry of Finance's human resources must increase creativity and change a fixed mindset to a growth mindset, so that they are ready to adapt and revolutionize themselves to rapid technological developments, so that superior,*

*creative and innovative human resources will be created, as well as adaptive to the onslaught of the industrial revolution 4.0 which is currently approaching. Society 5.0 era.*  
 Keywords: HR, Industrial Revolution 4.0, Society 5.0

## **PENDAHULUAN**

Era perkembangan teknologi digital menjadi pemicu perubahan bisnis, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memicu revolusi peradaban dunia, khususnya industri sebagai penggerak perekonomian dunia. (Rahmadyah, Aslami 2022) Maka dari itu, kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan zaman adalah suatu hal yang mutlak dimiliki oleh Perusahaan yang visioner di era digital. (Perdana, 2019) Perubahan Paradigma Manajemen SDM: Dalam era pra-digital, manajemen SDM cenderung difokuskan pada administrasi kepegawaian dan pengelolaan tugas-tugas rutin. Namun, dengan munculnya era digital, paradigma ini berubah secara dramatis. Organisasi kini harus mempertimbangkan keterampilan digital sebagai elemen penting dalam profil karyawan karena kinerja pegawai sangat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. (Novita, dkk. 2023).

Hal ini menciptakan manajemen SDM yang lebih strategis, dengan penekanan pada pengembangan keterampilan yang relevan dengan teknologi. Pengembangan Keterampilan Digital: Dampak utama transformasi digital adalah perlunya pengembangan keterampilan digital di kalangan tenaga kerja. keterampilan seperti pemahaman teknologi, analisis data, dan kecakapan dalam menggunakan perangkat digital telah menjadi penting dalam dunia kerja saat ini. Organisasi harus memanfaatkan pelatihan dan pengembangan yang terfokus untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan era digital. Manajemen kepegawaian perlu dibenahi, diawali dengan melakukan pola rekrutmen yang benar sesuai dengan peraturan dan berbasis kompetensi.

Demikian pula dengan pengembangan pegawai, penilaian prestasi kerja (PPK), pola karir, penggajian, promosi/demosi, pemberhentian, dan sebagainya. (Rohida, 2018) Perubahan tersebut sangat memerlukan komitmen dan konsistensi yang tinggi. Pendekatan manajemen SDM telah bergeser dari administratif menjadi lebih berfokus pada pengembangan keterampilan. Misalnya kecerdasan buatan(mesin) dapat membantu perekrut lebih fokus pada sisi manusia atau rekrutmen sekaligus peningkatan pengalaman pelamar dengan menghemar waktu mereka. (Dolan, dkk. 2022). Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk memetakan kebutuhan keterampilan dengan lebih akurat dan merespon perubahan teknologi dengan lebih fleksibel. Namun, mengembangkan keterampilan digital tidak datang tanpa tantangan. Kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan tuntutan teknologi dapat menjadi hambatan besar. tantangan ini diperparah oleh kecepatan perubahan teknologi.

Manajer sumber daya manusia sendiri harus mengembangkan keterampilan digital dan kemampuan beradaptasi mereka. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menguji bagaimana dan sejauh mana variabel Perusahaan tentang peran ini (Dolan, dkk. 2022). Organisasi harus berinvestasi dalam pelatihan berkelanjutan untuk mengatasi kesenjangan keterampilan yang dapat menghambat adaptasi dan produktivitas. Hal tersebut membutuhkan keselarasan kompetensi dengan digitalisasi seperti: pengetahuan bisnis keahlian SDM terhadap teknologi, kemampuan analitis dan keterampilan pemodelan data dan lain sebagainya (Alwy, 2022). Penggunaan teknologi dan analisis data juga telah mengubah cara pengambilan keputusan dalam manajemen SDM. Organisasi dalam keperusahaan dapat mengandalkan data dalam pemilihan karyawan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir. Teknologi ini memungkinkan

pengambilan keputusan yang lebih terinformasi dan objektif. Perubahan budaya organisasi juga menjadi aspek penting dalam transformasi era digital. Organisasi harus mengadopsi budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan belajar kontinu. Ini melibatkan perubahan nilai-nilai perusahaan dan cara berinteraksi di antara anggota tim. Manajemen SDM perlu memainkan peran kunci dalam memfasilitasi perubahan budaya ini.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan atau kajian literatur (*library research* atau *literature review*), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka atau penelitian yang objek penelitiannya digali melalui beragam informasi kepustakaan, antara lain buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen (Sukmadinata, 2009). Alasan penulis menggunakan metode penelitian *library research* karena sesuai dengan permasalahan yang diteliti, yakni mengkaji dan menemukan berbagai teori, hukum, dalil, prinsip, atau gagasan yang terdapat di dalam tubuh literatur berorientasi akademik (*academic-oriented literature*) yang digunakan untuk menganalisis dan memecahkan pertanyaan penelitian yang dirumuskan berupa strategi pembangunan SDM Kementerian Keuangan Republik Indonesia dalam menghadapi tantangan era disrupsi 4.0.

Dalam menganalisis hasil penelitian, penulis menggunakan pendekatan metode analisis deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi pada saat sekarang di mana penulis berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian digambarkan sebagaimana adanya (Sudjana, dkk, 1989). Penulis memilih metode analisis deskriptif karena penelitian ini menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis, sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan peristiwa yang sedang berlangsung dan berkenaan dengan kondisi masa sekarang.

Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data yang valid dalam penelitian. Penulis menggunakan teknik kepustakaan dan dokumentasi. Teknik kepustakaan merupakan cara pengumpulan data bermacam-macam material yang terdapat di ruang kepustakaan, seperti koran, buku, majalah, naskah, dokumen, dan sebagainya yang relevan dengan penelitian (Koentjaraningrat, 1983). Teknik kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan suatu penelitian tidak akan lepas dari literatur ilmiah (Sugiyono, 2012). Teknik dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan mencari atau menggali data dari literatur yang terkait dengan apa yang dimaksudkan dalam rumusan masalah.

Data-data yang telah didapatkan dari berbagai literatur dikumpulkan sebagai suatu kesatuan dokumen yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Setelah data terkumpul, maka dilakukan analisis data dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan. Teknik analisis data dengan menggunakan model analisis isi (*content analysis*) dari Lasswell. Analisis isi merupakan suatu teknik membuat kesimpulan dengan cara mengidentifikasi karakteristik pesan tertentu secara objektif dan sistematis (Holsti, 1969). Teknik analisis isi dalam penelitian ini terdiri dalam 6 (enam) tahap, yaitu merumuskan pertanyaan penelitian dan hipotesisnya; melakukan sampling terhadap sumber data yang telah dipilih; pembuatan kategori yang dipergunakan dalam analisis; pendataan suatu sampel dokumen yang telah dipilih dan melakukan pengkodean; pembuatan skala dan item berdasarkan kriteria tertentu untuk pengumpulan data; dan interpretasi/penafsiran data yang diperoleh..

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Era 4IR membuka peluang bagi SDM Kementerian Keuangan Republik Indonesia untuk belajar dan mengajarkan ketrampilan baru yang tidak dapat dilakukan oleh AI, menggali bakat yang belum diketahui, serta menciptakan generasi baru yang terampil di bidang yang lebih beragam. World Economic Global Risk tahun 2017, menyebutkan bahwa 4IR memiliki potensi untuk menaikkan tingkat pendapatan dan kualitas hidup bagi semua orang (Savitri, 2019). Aspek positif dari 4IR menciptakan nilai tambah (value creation), proses kerja yang lebih efisien, dan perumusan model bisnis yang baru. Revolusi Industri 4.0 dibangun untuk memudahkan pekerjaan manusia, namun di balik peluang yang menggiurkan, tentu ada tantangan yang harus dihadapi di era 4IR. Tantangan terbesar Indonesia dalam menghadapi 4IR adalah kesenjangan digital akibat minimnya pengetahuan SDM dalam mengoptimalkan teknologi digital dan infrastruktur (Berita Satu, 2018). Teknologi 4IR yang berkembang sangat pesat jika tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan dampak yang merusak terhadap seluruh sistem produksi, manajemen, dan pemerintahan dalam rangka skala global.

Menurut Mello, (Mello, 2015) tantangan bagi organisasi untuk merespon perubahan teknologi baru, sebagai berikut:

1. Perlunya meningkatkan skills dan work habits pegawai.
2. Tersingkirnya jabatan tingkat rendah dan level manajerial.
3. Hierarki berkurang, lebih berorientasi pada kerjasama atau kolaborasi.
4. Kehidupan pekerja pada era 4IR didominasi oleh self-directed striving for personally valued career outcomes.

Perkembangan teknologi otomatisasi bertemu dengan teknologi siber tidak dipungkiri memiliki tantangan tersendiri bagi Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Adapun tantangan yang dihadapi Kementerian Keuangan Republik Indonesia, antara lain:

1. Proses bisnis (business process) akan mengalami banyak perubahan, sehingga pegawai yang semula produktif, menjadi pegawai yang idle.
2. Restrukturisasi organisasi memerlukan penyesuaian, pencocokan, dan penataan ulang komposisi, jumlah, dan kualitas SDM yang dibutuhkan.
3. Resistensi atas perubahan kultur proses pembelajaran karena sebagian besar pegawai di Kementerian Keuangan Republik Indonesia merupakan generasi milineal dan melek teknologi, namun masih ada sebagian pegawai yang terbiasa dengan pelatihan klasikal dan status quo yang telah terbentuk sebelumnya.

Era Fourth Industrial Revolution (4IR) menuntut kesiapan SDM yang handal, inovatif, kreatif, berjiwa entrepreneurship, dan memiliki 10 (sepuluh) keterampilan, sebagai berikut:

1. Complex problem solving Keterampilan untuk menyelesaikan masalah kompleks, dimulai dengan mengidentifikasi, menentukan elemen utama, melihat berbagai kemungkinan sebagai solusi, melakukan tindakan untuk menyelesaikan masalah, serta menemukan ilmu pengetahuan baru untuk memecahkan masalah.
2. Critical thinking Keterampilan untuk berpikir secara rasional, kognitif, dan membentuk strategi yang akan meningkatkan feedback sesuai yang diharapkan. Berpikir kritis disebut juga berpikir dengan tujuan yang jelas, beralasan, dan berorientasi pada sasaran.
3. Creativity Keterampilan untuk terus berinovasi, menemukan sesuatu yang unik, orisinal, atau mengembangkan apa yang sudah ada, serta bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungan.
4. People management Keterampilan leadership untuk mengatur, memimpin, dan memanfaatkan SDM secara efektif, efisien, dan tepat sasaran.
5. Coordinating with other Keterampilan untuk bekerja sama dengan orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi.

6. Emotion intelligence Keterampilan untuk memahami, menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi diri sendiri dan orang-orang disekitarnya.
7. Judgment and decision making Keterampilan untuk menarik kesimpulan dan mengambil keputusan dalam kondisi apapun, meskipun berada di bawah tekanan.
8. Service orientation Keinginan untuk membantu dan melayani orang lain sebaik mungkin untuk memenuhi kebutuhan mereka, tanpa mengharapkan penghargaan semata.
9. Negotiation Keterampilan untuk berbicara, bernegosiasi, dan meyakinkan orang dalam aspek pekerjaan. Tidak semua orang secara alamiah memiliki kemampuan untuk menghasilkan kesepakatan yang diharapkan, hal ini dapat dikuasai dengan latihan dan pembiasaan diri.
10. Flexibility Keterampilan untuk pengalihan (switch) dalam berpikir sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, yaitu menyusun secara spontan suatu pengetahuan, serta memberi respon untuk dapat menyesuaikan dengan keperluan dan mengubah tuntutan situasional (Syarif, 2019).

#### **Strategi manajemen SDM untuk mampu bersaing ditengah perkembangan industri 4.0**

Strategi manajemen SDM yang efektif menjadi kunci untuk mampu bersaing di tengah perkembangan industri 4.0. Perusahaan perlu fokus pada pengembangan keterampilan digital dan literasi teknologi bagi karyawan, serta memperkuat kolaborasi antara manusia dan teknologi cerdas. Selain itu, perusahaan juga perlu mengadopsi pendekatan yang proaktif dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja masa depan, seperti rekrutmen dan seleksi yang berbasis teknologi, pengembangan karyawan melalui pelatihan digital, dan manajemen kinerja yang adaptif. Dengan mengimplementasikan strategi manajemen SDM yang sesuai dengan era industri 4.0, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh revolusi digital (Alwy, 2022). Untuk bersaing dalam era Industri 4.0, perusahaan memerlukan strategi manajemen SDM yang efektif. Ini mencakup pengembangan keterampilan digital karyawan, seperti analitik data dan kecerdasan buatan, melalui pelatihan.

Kolaborasi dan keterlibatan karyawan harus ditingkatkan dengan membangun budaya kerja yang mendukungnya, memanfaatkan platform kolaborasi digital, dan mempromosikan kepemimpinan inklusif. Fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga perlu diperhatikan. Sementara itu, penggunaan teknologi HRM, seperti sistem manajemen talenta dan analitik HR, dapat membantu mengelola SDM dengan lebih efisien. Penerapan strategi ini akan membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja Industri 4.0.

Pendekatan manajemen di era digitalisasi melibatkan penggunaan teknologi digital dan data untuk mengoptimalkan proses bisnis, meningkatkan efisiensi, dan mencapai keunggulan kompetitif. Manajer perlu mengadopsi pendekatan yang inovatif dan adaptif dalam mengelola sumber daya manusia, mengintegrasikan teknologi dalam strategi bisnis, dan memanfaatkan data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Selain itu, manajer juga perlu memperhatikan perubahan dalam dinamika kerja, seperti pekerjaan jarak jauh, kolaborasi virtual, dan fleksibilitas kerja, serta memastikan karyawan memiliki keterampilan digital yang diperlukan untuk beroperasi di lingkungan digital yang terus berkembang. (Alwy, 2022)

#### **KESIMPULAN**

Era digital telah membawa perubahan mendalam dalam paradigma dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (SDM). Perubahan teknologi mengharuskan manajer SDM

beradaptasi dan mengemban peran baru dalam mengelola karyawan di era digital. Keterampilan digital telah menjadi landasan penting dalam profil karyawan, dan pentingnya pelatihan yang terfokus dalam memastikan kesesuaian keterampilan dengan tuntutan zaman ini menjadi semakin jelas. Penggunaan teknologi dan analisis data telah merombak cara pengambilan keputusan dalam manajemen SDM, menghasilkan keputusan yang lebih terinformasi dan obyektif.

Dalam mengelola kompetensi SDM dalam era digital, strategi yang sesuai menjadi krusial dalam mengelola karyawan generasi milenial. Adanya perbedaan karakteristik kerja pada generasi ini memerlukan pendekatan yang disesuaikan, memanfaatkan potensi dan kualifikasi mereka dengan bijak. Memberikan peluang pembelajaran baru dan praktik kerja yang fleksibel juga menjadi elemen penting dalam mendukung perkembangan karyawan generasi milenial. Penggunaan data dalam pengelolaan SDM dan pemanfaatan media digital perlu diperhatikan, mengoptimalkan kekuatan teknologi dalam memajukan pengelolaan SDM. Transformasi kompetensi SDM dari yang tradisional menjadi digital menjadi perubahan yang esensial dalam era digital. Manajer SDM harus memahami pergeseran ini dan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan digital yang relevan. Namun, tantangan dalam mengadopsi teknologi baru dan mengintegrasikannya dalam praktik SDM tetap hadir. Manajer SDM perlu terus mengembangkan keterampilan dan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi tantangan ini. Pada akhirnya, perubahan budaya organisasi merupakan inti dalam transformasi era digital, dan peran manajemen SDM dalam memfasilitasi perubahan budaya ini sangat penting. Dengan menggabungkan strategi yang bijak, pengembangan keterampilan, pemanfaatan teknologi, dan perubahan budaya, manajemen SDM akan menjadi pilar utama bagi kesuksesan organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang era digital yang terus berkembang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwy, M. Adenuddin SE., MM. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia. *Sibatik Journal*, 1(10), 2265-2276.
- Biro Sumber Daya Manusia Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. (2019, October 25). *Data Kinerja Kementerian Keuangan 2018*. Jakarta, Indonesia.
- Chytiri, Alexandra-Paraskevi. (2019). Peran Manajer Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis SPOUDAI*, 69(2), 62-72.
- Dolan, Ellen dkk. (2022). Penerapan Manusia Berbasis Kompetensi Mnaajemen Sumber Daya di Era Digital. *Journal Pandawan*, 1(2), 167-175.
- Holsti, R. (1969). *Content Analysis for the Social Science and Humanities*. Massachusetts: Addison.
- Kasali, R. (2018). *Disruption: Tak Ada yang Tak Bisa Diubah Sebelum Dihadapi Motivasi Saja Tidak Cukup*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Koentjaraningrat. (1983). *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Mello, A. J. (2015). *Strategic Human Resource Management*. USA: Cengage Learning Publisher.
- Perdana, Ariwan K. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75-80.
- Rahmadyah, Niken & Aslami, Nuri. (2022). Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Digital. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 91-96.
- Rohida, Leni. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Sarwono, S. (1993). *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*. Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia.

- Savitri. (2019). *Revolusi Industri 4.0 Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0*. Yogyakarta: Genesis.
- Sudjana et al. (1989). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Supriadi, D. (1994). *Kreativitas, Kebudayaan, dan Perkembangan Iptek*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syarif, N. (2019). *Komunikasi Kontemporer: Bisnis Islam di Era Digital*. Yogyakarta: Deepublish. Buku Terjemahan
- Syarif, N. (2019). *Komunikasi Kontemporer: Bisnis Islam di Era Digital*. Yogyakarta: Deepublish. Buku Terjemahan