J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.1, Desember 2024

Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Mengoptimalkan Komunikasi Karyawan Melalui Era Digitalisasi

Fibriyanti Anjali[1], Resa Ummami[2], Muhammad Alkirom Wildan[3]
[1,2,3]Universitas Trunojoyo
E-mail: 220211100019@student.trunojoyo.ac.id[1], 220211100023@student.trunojoyo.ac.id[2], wildan.alkirom69@trunojoyo.ac.id[3]

Article History:
Received: 20 November 2024
Revised: 30 November 2024
Accepted: 02 Desember 2024

Keywords: *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Komunikasi Karyawan, Digitalisasi, Teknologi, Pelatihan*

Abstract: *Perkembangan teknologi di era digitalisasi telah mengubah lanskap komunikasi di dunia kerja, menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan keterampilan komunikasi karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Artikel ini membahas peran strategis pengembangan SDM dalam meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan, terutama dengan memanfaatkan teknologi digital. Perusahaan menghadapi sejumlah rintangan saat mencoba mengadopsi program pelatihan berbasis digital; studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan tersebut dan memberikan cara untuk mengatasinya. Menurut temuan studi tersebut, peningkatan infrastruktur teknis, pengembangan literasi digital, pendidikan keterampilan lunak bagi karyawan, dan pengelolaan perubahan sangat penting untuk komunikasi karyawan yang efektif di era digital. Penelitian ini juga menunjukkan betapa pentingnya menumbuhkan budaya perusahaan yang mendorong adopsi teknologi baru secara berkelanjutan. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi komunikasi, kolaborasi tim, dan produktivitas karyawan melalui penerapan teknologi digital yang optimal.*

PENDAHULUAN

Penelitian ini berfokus pada strategi pengembangan SDM yang membantu berkomunikasi di era digital dengan cara yang efektif dan produktif. Ini termasuk merencanakan dan menerapkan pelatihan keterampilan digital, membangun sistem komunikasi yang komprehensif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama yang berkelanjutan. Oleh karena itu, tujuan akhirnya adalah meningkatkan efisiensi, kinerja, dan keterlibatan karyawan selama perkembangan digitalisasi. Di era digital, karyawan tidak hanya perlu memahami dasar teknologi tetapi juga mahir menggunakan platform untuk bekerja sama dengan orang lain seperti email, aplikasi obrolan, video conference, dan manajemen proyek berbasis daring. Namun, keterbatasan literasi digital sering menjadi hambatan, terutama bagi karyawan yang sebelumnya terbiasa dengan cara kerja dan komunikasi konvensional. Akibatnya, diperlukan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan.

Selain itu, penelitian ini berfokus pada tantangan untuk membangun budaya kerja digital yang inklusif dan fleksibel, karena masih banyak orang yang menentang perubahan, terutama karyawan senior atau mereka yang tidak nyaman bekerja secara virtual. Penelitian ini berusaha menemukan cara terbaik untuk menggabungkan alat komunikasi sehingga informasi tidak terfragmentasi dan overload digital yang dapat mengurangi produktivitas. Selain itu, keamanan data juga menjadi perhatian karena sangat penting bagi karyawan untuk dididik tentang teknik keamanan siber untuk lingkungan digital. Secara keseluruhan, Di era komunikasi digital yang ada di mana-mana ini, studi ini bertujuan untuk menyediakan model dan solusi untuk pengembangan SDM yang dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Komunikasi tidak hanya terdiri dari pertukaran informasi antara pengirim dan penerima pesan. Menurut Qindi et al. (2023), komunikasi pemerintahan adalah proses penyampaian pesan dan informasi oleh pemerintah kepada masyarakat umum untuk mencapai tujuan dan fungsinya. Birokrat pemerintah berbagi informasi, ide, perasaan, dan sikap dengan orang-orang yang terlibat dalam komposisi. Akibatnya, komunikasi pemerintahan tidak hanya memberikan informasi, tetapi juga merupakan alat penting untuk menjaga kebijakan lembaga dan meningkatkan partisipasi masyarakat.

Meskipun teknologi digital menawarkan peluang besar dalam meningkatkan kecepatan dan aksesibilitas komunikasi, hal ini juga menghadirkan tantangan baru. Beberapa di antaranya termasuk kurangnya pemahaman yang memadai tentang penggunaan teknologi, hambatan dalam keterampilan komunikasi digital, serta potensi miskomunikasi akibat kurangnya interaksi tatap muka. Oleh karena itu, pelatihan sumber daya manusia harus memprioritaskan peningkatan kemampuan komunikasi digital untuk menjamin bahwa karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan ini dan memanfaatkannya secara optimal.

Media massa digunakan sebagai media komunikasi untuk menyebarkan informasi. Media massa membantu masyarakat belajar. Media massa membantu masyarakat mendapatkan informasi (Ibrahim & Samsiah 2022). Peran media massa sangat dipengaruhi oleh perkembangan media massa. Dengan bantuan teknologi dan kebebasan media massa, orang dapat mengakses informasi yang dapat meningkatkan pengetahuan mereka. Media massa dapat membantu menyebarkan kearifan lokal suatu daerah agar masyarakat luas mengetahuinya

Teknologi sebagai alat bantu biasa ditelusuri saat manusia menggunakan media sebagai alat berkomunikasi. Perkembangan. teknologi komunikasi tentu saja menimbulkan beragam reaksi masyarakat. (Nurrahmah & Sulistiawati, 2022), Bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang terus berkembang telah membawa perubahan revolusioner dalam pembangunan global, karena berdampak pada evolusi alat komunikasi masyarakat. Penggunaan media sebagai alat komunikasi telah mendorong evolusi teknologi. Perkembangan teknologi komunikasi telah mempengaruhi cara masyarakat menyikapinya, dan kemajuan TIK membawa dampak yang besar terhadap peningkatan alat interpersonal yang digunakan oleh masyarakat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan taktik HRD yang berhasil, khususnya dalam aspek peningkatan komunikasi karyawan melalui pemanfaatan teknologi digital. Dengan memahami hubungan antara digitalisasi dan komunikasi karyawan, perusahaan dapat menyusun program pelatihan yang tepat guna mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, produktif, dan inovatif. Selanjutnya, kesulitan-kesulitan yang dihadapi akan didokumentasikan dalam penelitian ini karyawan dalam beradaptasi dengan teknologi digital untuk komunikasi yang optimal, seta mengetahui upaya perusahaan dalam mengintegrasikan pelatihan dan pengembangan komunikasi berbasis teknologi digital untuk meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kajian teoritis perusahaan mempekerjakan beberapa teori yang relevan untuk menjelaskan bagaimana pengembangan sumberdaya manusia dalam mengoptimalkan komunikasi karyawan melalu era digitalisasi. Berikut merupakan kajian teoritis yang dapat di deskripsikan:

1. Pengertian Pengembangan

Masalah staf dan personel ditangani melalui pengembangan, yang didefinisikan oleh Andrew F. Sikula dalam Malayu (2005:70) sebagai proses terorganisasi dan metodis yang melibatkan manajer dan melibatkan perolehan pengetahuan konseptual dan teoritis selama jangka waktu yang panjang. Pengembangan, dalam konteks ini berarti proses peningkatan kemampuan teknis dan manajemen di tempat kerja, identik dengan pendidikan dan pelatihan, kata Drs. Jan Bella dalam Malayu (2005:70). Apa arti sumber daya manusia? Di era informasi ini, banyak bisnis yang berkonsentrasi pada pengembangan SDM. Menyesuaikan sumber daya manusia dengan era digital telah menjadi prioritas bagi banyak perusahaan.

Bentuk komunikasi dan informasi baru baru-baru ini mengubah dinamika hubungan interpersonal. Manajemen sumber daya manusia yang tidak mengikuti kemajuan teknologi akan kesulitan beradaptasi dengan keadaan baru. Pada tahun 2019, Suryani dan Suhartanto mencatat... Dalam hal HRM dan aspek lain di tempat kerja, globalisasi telah memberikan dampak yang sangat besar. Peningkatan keterampilan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama dalam menghadapi masalah globalisasi era digital. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dikaitkan dengan peningkatan hasil kerja karyawan.

Tujuan pelatihan dan pengembangan di era globalisasi ini adalah untuk membekali pekerja dengan keterampilan yang mereka butuhkan agar mampu bertahan dalam menghadapi perubahan yang terus-menerus. Pelatihan dan pendidikan juga memengaruhi produktivitas pekerja. Para pemimpin di Dinas Ketahanan Pangan Sulawesi Selatan masih belum cukup menekankan pada peningkatan sumber daya manusia dengan melatih pekerja agar lebih baik dalam pekerjaannya.

Mereka yang telah lama bekerja atau yang sudah berusia lanjut mungkin merasa sangat sulit untuk mengikuti perkembangan teknis. Oleh karena itu, program untuk meningkatkan budaya digital melalui literasi digital diperlukan untuk menghadapi perubahan budaya digital yang cepat. Revolusi digital memiliki dampak yang luas pada banyak aspek kehidupan dan bisnis. Kemampuan komputasi digital, termasuk telepon pintar, tablet, internet, AI, dan VR, telah merevolusi masyarakat kita. Siapa pun yang berhasil menavigasi dunia digital akan muncul sebagai pemimpin di era perubahan, inovasi, disrupsi, dan tuntutan yang terus-menerus ini.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga karena kemampuan kognitif dan fisik yang dimilikinya. Faktor lingkungan dan genetika membentuk kepribadian pelaku kejahatan, sedangkan keinginan untuk mencapai kepuasan pribadi mendorong kinerja mereka. Hasibuan berpendapat bahwa kekuatan pikiran dan tubuh manusia merupakan SDM. Artinya, kapasitas setiap individu sangat bergantung pada kapasitas mental dan fisiknya. Organisasi memiliki banyak bentuk dan melayani banyak tujuan, tetapi semuanya memiliki satu kesamaan: didirikan atas dasar keyakinan bahwa manusia dapat dan harus bekerja sama untuk kebaikan bersama. Setiap perusahaan harus mempekerjakan orang-orang yang kompeten dan pekerja keras untuk mengoperasikannya karena sumber daya manusia sangat penting.

Strategi SDM suatu perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dengan meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan bakat mereka. Pendekatan sistematis terhadap pelatihan dan pendidikan merupakan inti dari pengembangan SDM, kata Werner dan DeSimone (2009). Pendekatan ini

bertujuan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan merupakan tujuan pengembangan sumber daya manusia, yang merupakan proses berkelanjutan yang mencakup pengajaran, pelatihan, dan pendampingan (Silalahi, 2000). Keragaman tenaga kerja lokal dan asing, serta masalah keusangan atau keterbelakangan karyawan, dapat ditangani secara efektif melalui pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia, sebagaimana didefinisikan oleh Leonard Nadler, adalah serangkaian inisiatif yang dibatasi waktu yang ditujukan untuk mengubah pola pikir pekerja suatu organisasi. Selain itu, pengembangan SDM didefinisikan oleh Prof. T.V. Rao sebagai proses yang digunakan perusahaan untuk membantu karyawannya secara sistematis meningkatkan keterampilan mereka sehingga mereka dapat melaksanakan berbagai aktivitas masa depan yang terkait dengan posisi mereka.

Aspek lebih lanjut dari pengembangan sumber daya manusia, menurutnya, adalah membantu karyawan menemukan dan memanfaatkan sebaik-baiknya serangkaian keterampilan dan kompetensi unik mereka sendiri. Untuk pengembangan sumber daya manusia di era digital, mengasah kompetensi teknis saja tidak cukup; keterampilan nonteknis, termasuk kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dan mempelajari teknologi baru, sama pentingnya. Komunikasi, baik internal maupun eksternal perusahaan, tidak kebal terhadap dampak digitalisasi yang meluas. Oleh karena itu, perusahaan harus melatih stafnya untuk berkomunikasi secara efektif di dunia digital modern.

Pertimbangan yang Mempengaruhi Perekrutan dan Pelatihan Menurut Veithzal Rivai (2004) pelatihan dan pertumbuhan dipengaruhi oleh sejumlah elemen:

a. the efficiency of the cost.
b. Program materials that are necessary.
c. Concepts of learning.
d. Facilities that are suitable and appropriate
e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tujuan pertumbuhan dan pelatihan sebagaimana yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2004) adalah:

a. Meningkatkan produksi baik dari segi kuantitas maupun kualitas;
b. Mengurangi biaya perawatan dan pemborosan; dan
c. Meminimalkan kecelakaan baik dari segi frekuensi maupun dampak finansial.
d. Penghapusan permusuhan antar pekerja.

Pada saat yang sama, HRD bertujuan untuk mendidik orang-orang sekarang dan di masa depan yang bekerja di lingkungan industri sehingga mereka dapat berkontribusi pada pertumbuhan bisnis pemberi kerja mereka, kehidupan pribadi mereka sendiri, dan masyarakat tempat mereka tinggal dan bekerja (Komarrudin, 2006:134). Kumpulan sumber daya manusia yang lebih berkualitas akan memiliki anggota yang lebih berpengetahuan, berkomitmen, loyal, disiplin, energik, kreatif, produktif, profesional, bertanggung jawab, memiliki semangat korps, dan maju dalam karier mereka.

Akibatnya, tujuan utama dari sebagian besar program pelatihan dan pengembangan adalah untuk memengaruhi peserta agar mengubah perilaku mereka. Perubahan perilaku yang dibahas di sini dapat terwujud dalam beberapa cara, seperti memperoleh lebih banyak informasi, meningkatkan keahlian, meningkatkan kemampuan, atau mengubah sikap dan tindakan.

3. Pengertian Komunikasi

Secara harfiah berarti "bersama" atau "communis" dalam bahasa Latin, istilah

"komunikasi" berakar pada gagasan ini. Pada kenyataannya, tujuan kita dalam berkomunikasi dengan orang lain adalah untuk menumbuhkan rasa persatuan (commonnes). Sifat transaksional komunikasi. Karena saling ketergantungan dari banyak bagian dan fakta bahwa komunikator menanggapi dan bertindak secara kolektif, kita dapat mengatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses yang didasarkan pada transaksi. Setiap bagian dari proses transaksi bergantung pada setiap bagian lainnya. Seperti transmisi impuls listrik dalam sistem saraf atau perambatan gelombang suara, komunikasi memerlukan transfer energi dari satu lokasi ke lokasi lain. Pemberian sinyal biologis, transmisi dan penerimaan informasi oleh makhluk hidup.

Teori komunikasi adalah suatu metode untuk mengatur transmisi pesan. Sebagai suatu aktivitas sosial, komunikasi melibatkan penggunaan simbol oleh individu untuk menghasilkan dan menafsirkan makna di lingkungan mereka. Baik bentuk komunikasi verbal maupun nonverbal tercakup dalam definisi komunikasi kita. Dari sudut pandang sosial, proses, simbolik, makna, dan lingkungan, visi ini harus dibangun. Interaksi antarmanusia merupakan hal mendasar bagi komunikasi sosial. Dalam proses komunikasi, keduanya sangat penting.

Dua orang yang terlibat dengan tujuan, motif, dan bakat yang berbeda merupakan esensi komunikasi jika dilihat melalui sudut pandang sosial. Ini adalah siklus komunikasi yang tidak ada habisnya. Simbol hanyalah nama atau gambar yang dibuat-buat dari sesuatu. Apa yang kita sebut "lingkungan" sebenarnya hanyalah latar tempat semua pembicaraan itu terjadi. Kerangka teori komunikasi mencakup tiga tingkat konseptualisasi: tingkat pengamatan atau abstraksi, tingkat intensionalitas, dan tingkat keberhasilan serta penerimaan pesan..

4. Era Digitalisasi

Anda dapat mengenali era ini melalui ciri-cirinya: Era Digital. Sementara "digitus" berarti jari dalam bahasa Yunani, kata "digital" berasal dari kata tersebut. Ketika kita berbicara tentang angka, khususnya angka biner, kita berbicara tentang hal-hal digital. Biner, yang bergantung pada sistem kode yang terdiri dari angka 0 dan 1 untuk memungkinkan transfer data, merupakan hal mendasar bagi komunikasi digital.

a. Ketersediaan internet yang meluas pada tahun 1980-an menandai dimulainya era digital modern dan mempercepat laju kemajuan teknologi. Informasi tersedia dengan mudah dan dapat disebarluaskan secara bebas di era digital ini karena maraknya media digital. Orang-orang yang dekat dengan kita terkadang merasa jauh, dan orang-orang yang jauh dapat merasa lebih dekat, karena di era digital ini, orang-orang bergantung pada media digital untuk mendapatkan informasi atau berkomunikasi alih-alih menggunakan media tradisional.
b. Berikut adalah empat hal yang perlu diingat saat bekerja dengan media digital. Pertama-tama, pembuat pesan: siapa pun dapat membuat pesan, membuat akun, dan mulai mengobrol dengan orang yang sama sekali tidak dikenal. Kedua, karena pesan berasal dari seluruh dunia, konten pesan sangat berbeda. Sebagian besar pesan sebenarnya tidak diedit oleh para profesional. Ketiga, penyebaran pesan; dalam mengejar keuntungan finansial, penyedia layanan digital sering kali menggunakan clickbait dalam produksi media mereka yang menarik secara visual. Mengenai poin keempat, efek pesan, media digital berpotensi menjadi sumber pengetahuan yang tak ada habisnya jika dimanfaatkan dengan benar. Berita palsu, pornografi, ujaran kebencian, dan informasi berbahaya lainnya juga tersedia secara luas di media digital.
c. Jadi, untuk menghindari keterlibatan dalam aktivitas yang mungkin merugikan diri sendiri maupun orang lain, kita perlu ekstra hati-hati saat menggunakan media digital dan memperhatikan keempat aspek ini.

METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan strategi penelitian pustaka yang menggabungkan teori-teori yang berlaku untuk mempelajari isu-isu, teknik penelitian kualitatif ini menyelidiki subjek yang sedang dibahas. Informasi dikumpulkan dari membaca buku-buku, catatan, dan laporan yang relevan dengan isu yang sedang dibahas. Ini adalah pendekatan yang diambil oleh penulis saat menulis karya tersebut. Menulis tentang dampak sekolah terhadap pengembangan karakter memerlukan penelitian terhadap ide-ide yang relevan, yang pada gilirannya mengharuskan membaca buku-buku dan jurnal ilmiah yang relevan. Pekerjaan penelitian ini bergantung pada data observasi, meskipun sebagian besar penelitian pustaka menggunakan pendekatan metode campuran, yang diambil dari sumber-sumber primer dan sekunder.

Buku-buku ilmiah, esai, dan karya tulis lainnya adalah contoh-contoh sumber primer. Karena itu, para peneliti akan meneliti literatur yang relevan untuk setiap dan semua bukti yang dapat menjelaskan pencarian teoritis mereka. Bahan-bahan yang ditemukan di perpustakaan meliputi buku-buku, publikasi ilmiah, terbitan berkala, dan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Ketika kami telah mengumpulkan literatur yang sesuai, literatur tersebut segera disimpan untuk penelitian selanjutnya. Akibatnya, mencari literatur yang relevan, mengidentifikasi teori-teori yang relevan dengan hati-hati, dan mengevaluasi bahan-bahan yang relevan merupakan bagian dari tinjauan pustaka. Secara teknis, tinjauan pustaka hanyalah investigasi sistematis terhadap karya-karya yang diterbitkan tentang topik yang diteliti.

Buku, artikel, dan bentuk-bentuk studi tertulis lainnya adalah tempat yang baik untuk mencari informasi semacam ini. Tinjauan pustaka beroperasi dengan premis bahwa sebagian besar penelitian mengacu pada kumpulan informasi yang sudah ada. Evanorisa dkk. (2022: 22-24) mencatat bahwa peneliti terus-menerus memulai investigasi mereka dengan meninjau karya para ahli lain di bidang tersebut, dan bahwa peneliti mengacu pada teori-teori dari kumpulan pengetahuan ilmiah untuk mendukung signifikansi studi mereka.

Jelas dari berbagai definisi tinjauan pustaka bahwa peneliti harus melakukan tinjauan pustaka sebelum memulai studi baru. Ini karena tinjauan pustaka membantu peneliti merumuskan pertanyaan penelitian, mengidentifikasi sumber informasi potensial, dan meyakinkan pembaca bahwa penelitian yang akan mereka lakukan akan sama sekali berbeda dari studi-studi sebelumnya.

Metode untuk mengolah data yang diperoleh dari penelitian dikenal sebagai analisis data. Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan. Ada tiga langkah yang digunakan untuk menganalisis data, yaitu berikut ini:

a. Ringkasan Data

   Agar kesimpulan dari data lebih mudah dipahami, reduksi data penting dilakukan. Hal ini melibatkan meringkas, menyederhanakan, dan menghapus informasi yang tidak relevan. Mengurangi jumlah data yang kita miliki dengan memilih informasi tertentu dari buku dan jurnal yang telah dikonsultasikan oleh orang yang melakukan penelitian.

b. Pendistribusian Data

   Penyajian mengikuti reduksi data. Dinyatakan secara jelas dan ringkas. Dalam penelitian ini, data disajikan. Karena penelitian kualitatif biasanya tidak dilakukan di lapangan saat mengumpulkan data, penelitian ini hanya mengandalkan bahan tertulis, termasuk temuan penelitian yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Tujuannya adalah untuk membandingkan dan mengontraskan penelitian sebelumnya.

c. Penarikan Kesimpulan: Kesimpulan dapat ditarik setelah proses reduksi dan penyajian data selesai. Ini digunakan untuk menjelaskan dasar penelitian yang dilakukan. Kesimpulan juga mencakup solusi untuk rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Karyawan Di Era Digitalisasi

Meningkatkan kemampuan pekerja untuk berkomunikasi di era digital merupakan prioritas utama bagi program pengembangan sumber daya manusia (SDM). Anggota staf dapat meningkatkan kemahiran mereka dengan email, IM, dan teknologi kolaborasi virtual lainnya dengan berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada literasi digital. Keterampilan lunak, seperti mendengarkan, empati, dan komunikasi yang meyakinkan, sering kali menjadi fokus program pengembangan SDM di samping aspek teknis. Bahkan dalam konteks komunikasi virtual, kemampuan ini berguna. Kondisi kerja di era teknologi saat ini juga terus berkembang, dan banyak karyawan memilih untuk bekerja dari jarak jauh atau dalam kapasitas hibrida. Hasilnya, pengembangan SDM membantu pekerja dalam menyesuaikan diri dengan normal baru dan berkolaborasi secara produktif dalam tim jarak jauh. Iklim komunikasi yang inklusif juga dapat dibina melalui pengembangan SDM.

Peran pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan keterampilan komunikasi karyawan di era digitalisasi sangat penting karena komunikasi yang efektif menjadi kunci produktivitas dan kolaborasi di tempat kerja modern. Beberapa peran penting pengembangan SDM meliputi:

a. Peningkatan Literasi Digital: Pengembangan SDM membantu karyawan memahami dan menguasai berbagai alat dan platform digital yang digunakan untuk komunikasi, seperti email, aplikasi pesan instan, video conference, dan platform kolaborasi online. Pelatihan ini meningkatkan keterampilan teknis mereka sehingga dapat berkomunikasi lebih efisien dan tepat guna.
b. Pengembangan Keterampilan Soft Skills: Selain teknologi, komunikasi digital memerlukan keterampilan interpersonal yang baik, seperti empati, kemampuan mendengarkan secara aktif, dan cara menyampaikan pesan secara jelas dan persuasif.
c. Peningkatan Adaptabilitas dan Kolaborasi Virtual: Di era digital, banyak karyawan bekerja secara remote atau di lingkungan virtual. Pengembangan SDM berperan dalam melatih karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan ini, serta mengajarkan cara berkolaborasi secara efektif meskipun tidak bertemu langsung.
d. Membangun Budaya Komunikasi yang Inklusif: Program pengembangan SDM dapat mendorong komunikasi yang inklusif, di mana karyawan dari berbagai latar belakang merasa dihargai dan didengar. Ini mencakup pelatihan tentang komunikasi lintas budaya dan cara menghindari kesalahpahaman dalam komunikasi digital.
e. Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas: Dengan keterampilan komunikasi yang ditingkatkan, karyawan dapat bekerja lebih cepat dan efisien, mengurangi miskomunikasi, meningkatkan kolaborasi antar tim, dan menghindari kesalahan yang disebabkan oleh ketidakjelasan pesan.

2. Tantangan Yang Dihadapi Karyawan Dalam Beradaptasi Dengan Teknologi Digital Untuk Komunikasi Yang Optimal Di Tempat Kerja

Perusahaan menghadapi banyak tantangan kompleks ketika menerapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk komunikasi yang efektif di era digital:

Pertama, perbedaan tingkat keterampilan digital menimbulkan tantangan besar, terutama ketika perusahaan mempekerjakan karyawan dari generasi dan latar belakang pendidikan yang berbeda. Meskipun karyawan yang lebih muda cenderung lebih nyaman dengan teknologi, generasi yang lebih tua mungkin mengalami kesulitan beradaptasi dengan alat komunikasi digital yang baru.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menawarkan pelatihan fleksibel yang dapat mengakomodasi berbagai tingkat kinerja tanpa mengorbankan produktivitas.

Kedua, keterbatasan infrastruktur teknologi menjadi hambatan, terutama bagi perusahaan yang beroperasi di wilayah dengan akses internet buruk atau bagi karyawan yang bekerja jarak jauh di wilayah dengan jaringan lemah. Hal ini mengurangi efektivitas komunikasi digital dan menghambat penerapan teknologi secara adil di seluruh organisasi. Tantangan ketiga adalah resistensi terhadap perubahan,Banyak karyawan yang terbiasa dengan metode komunikasi tradisional dan cenderung menolak penggunaan teknologi baru yang mereka rasa rumit atau tidak diperlukan.

Perlawanan ini dapat memperlambat proses adopsi teknologi dan memaksa perusahaan untuk berinvestasi lebih banyak dalam pelatihan dan membangun budaya yang mendukung inovasi. Keempat, masalah dalam menjaga kualitas komunikasi interpersonal adalah "kehilangan interaksi tatap muka". Meskipun kolaborasi jarak jauh lebih mudah dengan alat komunikasi digital, hilangnya komunikasi non-verbal seperti bahasa tubuh dan ekspresi wajah dapat menyebabkan kesalahpahaman atau kurangnya kedekatan antar tim. Ini berarti bahwa bisnis harus memberikan pelatihan soft skills agar karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dan berempati meskipun mereka bekerja virtual.

Mengingat semakin banyaknya penggunaan platform komunikasi digital, keamanan, keamanan, dan privasi data menjadi perhatian utama. Risiko kebocoran data atau serangan siber meningkat, jadi perusahaan harus memastikan bahwa perangkat dan platform yang digunakan aman, dan bahwa karyawan memahami pentingnya menjaga keamanan dan privasi data mereka. Sulit untuk mengukur seberapa efektif pengembangan SDM dalam meningkatkan komunikasi digital, seperti mengukur bagaimana pelatihan komunikasi digital memengaruhi produktivitas atau kolaborasi tim.

3. Upaya Perusahaan Dalam Mengintegrasikan Pelatihan Dan Pengembangan Komunikasi Berbasis Teknologi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Beberapa langkah strategis telah diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan menggabungkan pelatihan dan pengembangan komunikasi berbasis teknologi digital:

Pertama, organisasi menyediakan "program pelatihan digital" yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pekerja. Penggunaan platform komunikasi digital seperti video konferensi, aplikasi kolaborasi, dan perangkat lunak manajemen proyek dibahas dalam instruksi ini. Karyawan dapat beradaptasi dengan teknologi baru dengan belajar secara fleksibel dan bertahap melalui e-learning, webinar, atau pelatihan online interaktif.

Kedua, bisnis meluncurkan "alat komunikasi digital yang terintegrasi". Perusahaan dapat memastikan komunikasi yang lebih efisien dan terpusat dengan menggabungkan berbagai platform seperti manajemen tugas, email, dan aplikasi pesan instan dalam satu ekosistem. Ini membantu karyawan memilih alat yang tepat dan membantu mereka bekerja sama lintas tim atau departemen. Alur informasi dan pengambilan keputusan juga dipercepat dengan integrasi ini.

Ketiga, organisasi menyediakan "pelatihan keterampilan komunikasi interpersonal" menggunakan teknologi digital. Keterampilan seperti mendengarkan secara aktif, berbicara dengan jelas, dan membangun hubungan penting meskipun komunikasi terjadi secara virtual. Untuk melatih karyawan dalam situasi komunikasi sehari-hari, perusahaan dapat mengadakan simulasi atau permainan peran virtual. Selain itu, perusahaan menggunakan platform digital untuk menerapkan "sistem umpan balik secara real-time".

Adanya alat yang memungkinkan pengawasan dan evaluasi komunikasi secara langsung

antara karyawan memungkinkan perusahaan untuk memberikan masukan yang cepat dan bermanfaat. Ini tidak hanya membantu karyawan memperbaiki kemampuan komunikasi mereka, tetapi juga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Terakhir, perusahaan mendukung "budaya pembelajaran berkelanjutan" dengan memberikan pelatihan berbasis teknologi dan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru, memastikan bahwa karyawannya siap untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi. Metode ini membantu karyawan tetap kompetitif dan meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

Selain itu, perusahaan harus investasi dalam infrastruktur yang mendukung pelatihan komunikasi berbasis digital. Ini mencakup menyediakan perangkat lunak terbaru, akses internet yang andal, perangkat keras yang memadai (misalnya, komputer, smartphone, atau perangkat seluler lainnya), dan perangkat keras yang memadai. Dengan infrastruktur yang kuat, karyawan dapat mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja. Ini meningkatkan efisiensi proses pembelajaran. perusahaan juga harus membangun budaya pembelajaran berkelanjutan yang mendukung adopsi teknologi baru. Ini dapat dicapai melalui program pelatihan berkelanjutan, pengenalan teknologi secara bertahap, dan memberi karyawan kesempatan untuk mencoba alat komunikasi digital baru tanpa takut membuat kesalahan. Selain itu, perusahaan dapat menawarkan mentor atau coach digital untuk membantu karyawan dalam proses adaptasi. Ini akan memastikan bahwa setiap orang melakukannya dengan baik.

Sehingga pembelajaran tidak terbatas pada kelas atau modul e-learning, tetapi benar-benar diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, upaya selanjutnya adalah memasukkan alat digital ke dalam proses kerja sehari-hari. Karyawan menjadi lebih terbiasa dan mahir menggunakan teknologi digital saat menggunakannya secara teratur. Selain itu, perusahaan dapat menggunakan metrik atau KPI (Key Performance Indicators) untuk mengukur seberapa efektif komunikasi digital karyawan mereka dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja mereka. Pengukuran yang dapat diukur ini membantu perusahaan menyesuaikan dan mengoptimalkan program pelatihan mereka.

Terakhir, perusahaan harus memastikan bahwa pelatihan tentang keamanan dan privasi data termasuk. Keamanan informasi di era digital menjadi sangat penting, terutama dalam komunikasi teknologi. Oleh karena itu, bisnis harus memberi tahu karyawannya tentang pentingnya mematuhi kebijakan keamanan siber dan melindungi data perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan mereka dengan memanfaatkan pelatihan komunikasi digital. Ini dapat dicapai dengan menggabungkan strategi teknologi, soft skills, infrastruktur yang memadai, dan budaya pembelajaran.

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mengoptimalkan komunikasi karyawan. Pelatihan yang tepat dapat membantu karyawan lebih memahami teknologi, memperkuat soft skills, dan mendorong kerja sama yang lebih baik di lingkungan kerja yang semakin digital. Digitalisasi tidak hanya mengubah cara bisnis berkomunikasi, tetapi juga menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan lebih mahir menggunakan alat teknologi. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan strategi yang luas, yang mencakup pelatihan teknis, penguatan keterampilan interpersonal, dan infrastruktur teknologi yang memadai, sangat penting untuk keberhasilan pengembangan SDM dalam meningkatkan komunikasi karyawan. Bisnis menghadapi masalah seperti literasi digital yang berbeda, ketakutan terhadap perubahan, dan risiko keamanan data, tetapi pengembangan SDM dapat meningkatkan efisiensi komunikasi dan produktivitas.

Secara keseluruhan, mengintegrasikan pengembangan SDM dan teknologi secara holistik

dapat membantu perusahaan membuat lingkungan kerja yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan adaptif. Ini akan meningkatkan komunikasi karyawan dan meningkatkan produktivitas, inovasi, dan efisiensi kerja. Pengembangan SDM yang tepat di era digitalisasi akan menjadi kunci untuk kesuksesan perusahaan di masa depan yang semakin kompetitif dan berbeda.

Dalam menghadapi era digitalisasi, perusahaan harus berkonsentrasi pada pengembangan sumber daya manusia untuk memaksimalkan komunikasi dengan karyawan mereka. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah memberikan pelatihan teratur kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan digital mereka, yang akan membantu mereka lebih mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan berbagai platform. Menciptakan lingkungan komunikasi yang terbuka dan terbuka juga sangat penting; karyawan harus merasa nyaman untuk memberikan umpan balik dan berbagi ide. Penggunaan media sosial internal juga dapat memperkuat hubungan antar karyawan, dan evaluasi komunikasi rutin akan membantu menemukan area yang perlu diperbaiki. Perusahaan dapat menciptakan tempat kerja yang lebih produktif dan kreatif dengan memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta menyediakan fasilitas yang memudahkan komunikasi. Proses ini akan membantu memaksimalkan potensi sumber daya.

DAFTAR REFERENSI

Aisyah, S., Nurrahmah, R., & Sulistiawati, A. (2022). Ragam Penggunaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) Untuk Informasi Pertanian Di Masa Pandemi (Kasus: Anggota Serikat Petani Indonesia (SPI) Cabang Tuban, Kediri, Dan Ponorogo, Jawa Timur) Various Uses of Information and Communication Tech.

Ibrahim, I., & Samsiah, S. (2022). FUNGSI MEDIA MASSA BAGI MASYARAKAT DI DESA MOIBAKEN (Studi Fungsi Dan Media Massa Di Masyarakat Desa Moibaken). *Copi Susu: Jurnal Komunikasi*, *Politik & Sosiologi*, *4*(1), 38-49.

Kusuma, D., & Kasmita, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Medan, U. S. U. (2021, July). HUMAN RESOUCES DEVELOPMENT IN EDUCATION. In *THE 1st PROCEEDING INTERNATIONAL CONFERENCE ISLAMIC EDUCATION (INCISED) 2021* (p. 28).

Nurrahmah, S., & Sulistiawati, A. (2022). Ragam Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk Informasi Pertanian di Masa Pandemi (Kasus: Anggota Serikat Petani Indonesia (SPI) Cabang Tuban, Kediri, dan Ponorogo, Jawa Timur). Jurnal Komunikasi Pembangunan, 20(1), 11–18.

Putra, R. K. T., Saputro, F. R., Hakim, L., Ramadhan, Y., & Fuadin, A. (2023). Fenomena ChatGPT: Peningkatkan civic skill digital native generation. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, *2*(2), 140-147.

Rusman, H. (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi SDM dalam Era Digitalisasi. JEMSI, 4(6), 1007-1008.

Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, F., Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M., ... & Asfar, A. H. (2023). Manajemen sumber daya manusia.

Yusnita, N., & Prana, H. H. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Masa Metalindo Wanaherang Gunung Putri Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, *1*(2), 94-98.

Qindi, M., Ohorella, N., Prihantoro, E., & Ningsih, T. (2023). Aplikasi Jaki sebagai Media Pengaduan Sarana Umum di Kelurahan Jatinegara. Jurnal Badati, 5(1).