

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan dominasi era digital ini, transformasi teknologi membawa perubahan signifikan pada beragam sisi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.. Peran *human resource* (HR) tidak hanya sebatas tugas-tugas administratif, namun telah menjelma sebagai elemen strategis yang bermitra dalam mendorong inovasi, efisiensi operasional, serta pengembangan kapabilitas digital karyawan. Penelitian oleh Deloitte, (2023), lebih dari 70% perusahaan global saat ini mengakui pentingnya digitalisasi dalam fungsi *Human Resource* (HR) untuk meningkatkan daya saing organisasi di tengah ketidakpastian pasar dan perkembangan teknologi yang cepat.

Sumber daya manusia (SDM) komponen krusial bagi setiap organisasi, baik itu di sektor publik maupun swasta. Sumber daya manusia komponen penting dari manajemen organisasi yang berperan dalam merealisasikan sasaran perusahaan. Penelitian oleh Pahira, (2023), dalam penelitiannya yang berjudul 'Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi', SDM merupakan ilmu dan seni dalam mengelola individu agar mereka dapat bekerja sama secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas SDM yang ada di sebuah organisasi sangatlah krusial dalam menentukan keberhasilan dan daya saingnya perusahaan tersebut dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan global.

PT Hirose Electric Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur yang berfokus pada produksi konektor elektrik, beroperasi di tengah kompetisi global yang semakin ketat. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, berorientasi pada inovasi, dan menjunjung kualitas, PT Hirose Electric Indonesia sangat bergantung pada peran *human resource* (HR) yang kompeten untuk mendukung operasional yang efektif dan mencapai pertumbuhan berkelanjutan. Dalam konteks ini, peran *human resource* (HR) menjadi sangat vital dalam memastikan bahwa perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasional sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya..

Mengikuti kemajuan era serta semakin kompleksnya dunia, bisnis *human resource* (HR) kini bertransformasi menjadi mitra strategis yang memiliki tanggung jawab untuk merancang, mengelola, dan mengembangkan potensi karyawan agar tercipta kinerja yang optimal. Hal ini mencakup berbagai aspek penting, seperti mengupayakan agar staf memiliki kapabilitas dan informasi yang esensial untuk beradaptasi di tengah lingkungan yang serba bergerak, serta mendukung penyesuaian mereka dengan budaya organisasi yang ada.

Human Resource (HR) juga berperan dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Dengan komunikasi yang baik, hubungan kerja dapat menjadi lebih harmonis, sehingga dapat meminimalisir potensi konflik dan meningkatkan produktivitas. Selain itu *Human Resource* (HR) berfungsi dalam memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki peluang untuk berkembang, baik dalam hal pengembangan karir maupun peningkatan keterampilan.

Dalam menghadapi berbagai dinamika yang muncul, seperti kebutuhan untuk pengembangan keterampilan teknis yang terus berkembang, pengelolaan kinerja yang efektif, dan menjaga loyalitas karyawan, *human resource* (HR) di PT Hirose Electric Indonesia harus mampu merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang relevan serta memberikan dukungan untuk pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Penelitian oleh Tahir, (2023) dan Tambunan, (2024), Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi organisasi, karena berperan sebagai pelaksana, manajer, penghasil, sekaligus perancang sistem operasional. Kualitas dan keterampilan SDM yang baik merupakan faktor penentu dalam keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan yang ada penelitian oleh Aula, (2022).

Pengelolaan karyawan yang optimal menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan Perusahaan. Penelitian oleh Supriyadi, (2020) menjelaskan bahwa organisasi harus Meningkatkan kapabilitas Sumber Daya Manusia (SDM) demi meraih daya saing serta menghadapi masalah eksternal untuk memastikan kelangsungan hidup perusahaan. Bidang Sumber Daya Manusia (SDM), atau secara internasional dikenal sebagai Human Resource Management (HRM) berperan vital Dalam rangka meraih hasil yang telah ditetapkan sebelumnya dalam mencapainya dengan cara mengelola orang-orang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan menurut studi Diah (2021), yang berfokus pada sumber daya manusia (SDM) yang kompeten akan menjaga daya saing organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan global.

Penelitian oleh Babullah, (2024), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus dilakukan dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan

efisiensi organisasi dalam sebuah perusahaan. Ini merupakan salah satu faktor yang memegang peranan krusial dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, peran *human resource (HR)* dalam mengelola Sumber daya manusia (SDM) memiliki cakupan luas yang terdiri dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan juga pengelolaan performa karyawan. Semua aspek ini harus diintegrasikan dengan baik agar karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

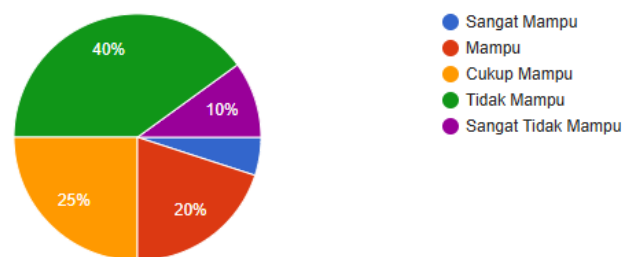
Secara keseluruhan, peran *human resource (HR)* di PT Hirose Electric Indonesia sangat krusial dalam mengembangkan kondisi kerja yang optimal untuk meningkatkan kinerja dan kemajuan karyawan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang efisien akan mendukung keberhasilan dan daya saing perusahaan di pasar global. Dalam hal ini, *human resource (HR)* berfungsi bukan sekadar peran pendukung administratif, Namun, juga berperan sebagai mitra strategis yang kompeten dalam mendesain dan mengelola sumber daya manusia demi mewujudkan sasaran bisnis. Pengelolaan sumber daya manusia yang mumpuni akan meningkatkan efektivitas organisasi, memperkuat kapasitas karyawan, dan pada gilirannya mendukung daya saing perusahaan yang berkelanjutan.

Guna melakukan pra-riset awal, peneliti menyebarkan kuesioner secara online kepada 20 pekerja di PT Hirose Electric Indonesia. Kuesioner telah didistribusikan kepada 20 karyawan di PT Hirose Electric Indonesia. merupakan pra-riset yang esensial. Ini dilakukan untuk menguji dan menyempurnakan kuesioner sebelum survei utama. Tujuannya adalah memastikan instrumen penelitian valid, efisien, dan

meminimalkan risiko kesalahan data, sehingga hasil penelitian akhir lebih akurat dan berkualitas. Tujuan dari pra-riset ini adalah untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada di perusahaan, khususnya dalam Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital. Hasil yang di peroleh sebagai berikut:

Sejauh mana Anda merasa bahwa *Human Resources* di PT Hirose Electric Indonesia mampu mengatasi tantangan komunikasi yang muncul selama menjalankan peranannya dalam perusahaan?

20 jawaban

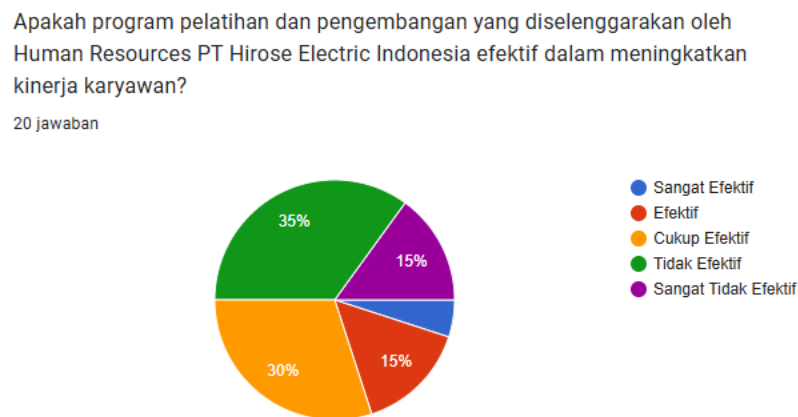


Gambar 1. 1 Hasil Pra Riset Tantangan Komunikasi

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Temuan dari pra-riset mengindikasikan bahwa dari seluruh 20 responden yang dijadikan sampel, mayoritas responden, yaitu 40%, menilai *human resource* (HR) di PT Hirose Electric Indonesia "Tidak Mampu" dalam mengatasi tantangan komunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi negatif mendominasi penilaian responden. Sementara itu, hanya yang memberikan penilaian positif, dengan 20% menilai "Mampu" dan 10% menilai "Sangat Mampu". Penilaian "Cukup Mampu" diberikan oleh 25%, menunjukkan bahwa sebagian responden merasa *human resource* (HR) memiliki kompetensi yang cukup. Jumlah responden yang menilai "Sangat Tidak Mampu" adalah 10%, yang menunjukkan adanya ketidakpuasan yang signifikan. Secara keseluruhan, data ini mengindikasikan adanya masalah dalam kemampuan komunikasi *human*

resource (HR) yang perlu segera dievaluasi dan diperbaiki. Dari hasil pra riset ini bahwa opini responden dalam menanggapi kuesioner online ini masih banyak yang sangat setuju. Penemuan ini konsisten dengan observasi yang penulis lakukan.



Gambar 1.2 Hasil Pra Riset Program Pelatihan dan Pengembangan yang diselenggarakan oleh human resource (HR)

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Pra-riset menunjukkan bahwa dari keseluruhan 20 responden yang dijadikan sampel mayoritas responden memberikan penilaian negatif terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan *human resource (HR)*. 35% menilai program tersebut "Tidak Efektif", 30% menilai "Cukup Efektif". Sementara itu, 15% memberikan penilaian "Sangat Tidak Efektif". Dengan demikian, total memberikan penilaian yang kurang memuaskan. Di sisi lain, yang memberikan penilaian positif, dengan 15% menilai "Efektif" dan 5% menilai "Sangat Efektif". Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan yang signifikan terhadap program pelatihan dan pengembangan yang ada. Penilaian "Cukup Efektif" yang cukup tinggi mengindikasikan bahwa meskipun ada beberapa aspek positif, masih banyak ruang untuk perbaikan. Secara keseluruhan,

dari hasil pra riset ini bahwa opini responden dalam menanggapi kuesioner online ini mayoritas responden sangat setuju, sebuah temuan yang selaras dengan observasi penulis.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, *human resource (HR)* memiliki peran dalam memastikan bahwa setiap aspek sumber daya manusia (SDM) berjalan dengan efektif. Ini termasuk memberikan menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan bagi pekerja demi meningkatkan kapabilitas mereka. Selain itu, *human resource (HR)* juga memiliki tanggung jawab untuk menginformasikan dan menjamin bahwa kebijakan dan prosedur yang relevan selalu diperbarui dan sesuai dengan perubahan organisasi.

Dalam konteks PT Hirose Electric Indonesia, di mana perusahaan beroperasi dalam industri manufaktur yang cenderung berubah dengan cepat, kemampuan *human resource (HR)* dalam menghadapi perubahan organisasi akan menjadi faktor kunci dalam menjaga daya saing perusahaan. Oleh sebab itu, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis peran *human resource (HR)* dalam menghadapi perubahan era digital di PT Hirose Electric Indonesia. Dalam penelitian ini, kami akan mengeksplorasi bagaimana *human resource (HR)* mengelola karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi, strategi yang digunakan, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan.

Analisis ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi PT Hirose Electric Indonesia untuk memahami bagaimana mereka dapat lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi perubahan organisasi. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi literatur sumber daya

manusia (SDM), khususnya dalam konteks perubahan di era digital di perusahaan manufaktur.

Dalam rangka mencapai tujuan penelitian ini, penulis akan menggunakan berbagai metode penelitian, termasuk wawancara dengan manajemen *human resource (HR)* dan karyawan, analisis dokumen, dan survei karyawan. Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara kualitatif guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai kontribusi human resource (HR) dalam menghadapi era digital di PT Hirose Electric Indonesia.

Penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam menggali aspek-aspek kunci sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi era digital. Hasil analisis dapat memberikan masukan berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan strategi Human Resource mereka, sehingga mereka dapat tetap bersaing dan mencapai keberhasilan jangka panjang Dalam kondisi bisnis yang bertransformasi pesat.

B. Pertanyaan Penelitian

Mengingat latar belakang yang telah dipaparkan, pertanyaan penelitian yang dapat dirumuskan adalah:

1. Bagaimana departemen *human resource (HR)* mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Hirose Electric Indonesia?
2. Apa saja Tantangan Interaksi dalam Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Hirose Elektric Indonesia?

3. Bagaimana strategi diterapkan departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Hirose Elektrik Indonesia

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus dan rumusan masalah yang ada, adapun beberapa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis Bagaimana departemen *human resource (HR)* mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Hirose Electric Indonesia.
2. Untuk menganalisis apa saja tantangan interaksi dalam Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Hirose Electric Indonesia.
3. Untuk menganalisis Bagaimana strategi diterapkan departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Hirose Electric Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penulisan studi ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman mengenai SDM dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan fungsi Human Resource (HR) di era digital.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Intansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi instansi terkait, seperti perusahaan lain dalam industri yang serupa, untuk mengembangkan praktik terbaik dalam menghadapi perubahan organisasi dan mengelola sumber daya manusia (SDM).

b. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini akan mengerek reputasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta sebagai pusat keilmuan yang berdedikasi pada pengembangan pengetahuan SDM dan perubahan organisasi. Publikasi hasil riset di jurnal ilmiah akan menjadi bukti nyata kontribusi akademik fakultas tersebut.

c. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan terkait kinerja karyawan serta dapat membangun relasi dan komunikasi yang baik dengan karyawan Divisi sumber daya manusia (SDM).

