

ANALISIS PERAN HUMAN RESOURCE DI ERA DIGITAL PADA PT HIROSE ELECTRIC INDONESIA

Ali Uraidi¹⁾, Roni Faslah²⁾, Muhammad Ikhwan³⁾

^{1),2),3)} Universitas Negeri Jakarta

Correspondence			
Email: aliuraidi@gmail.com		No. Telp: -	
Submitted 04 July 2025	Accepted 13 July 2025	Published 14 July 2025	

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Human Resource (HR) di era digital pada PT Hirose Electric Indonesia, terutama dalam menghadapi tantangan transformasi digital dan tuntutan peningkatan efisiensi kerja. Dalam era digital, peran Human Resource tidak hanya terbatas pada fungsi administratif, tetapi berkembang menjadi mitra strategis yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui pemanfaatan teknologi informasi, sistem manajemen kinerja digital, pelatihan berbasis e-learning, serta pengelolaan data karyawan secara real-time. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan staf Human Resource (HR) dan manajer, serta dokumentasi internal perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi teknologi digital dalam fungsi Human Resource (HR) telah meningkatkan efektivitas proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan keterlibatan karyawan. Namun demikian, masih terdapat tantangan seperti kebutuhan peningkatan literasi digital sumber daya manusia serta adaptasi budaya organisasi terhadap perubahan. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman strategis transformasi Human Resource (HR) di era digital, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur teknologi di Indonesia.

Kata kunci: Human Resource (HR), era digital, transformasi digital, manajemen SDM, PT Hirose Electric Indonesia

Pendahuluan

Transformasi teknologi telah mengubah berbagai aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. Peran Human Resource (HR) tidak lagi terbatas pada fungsi administratif semata, tetapi telah berkembang menjadi mitra strategis dalam mendorong inovasi, efisiensi operasional, serta pengembangan kapabilitas digital karyawan.

Menurut (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.

Dalam konteks PT Hirose Electric Indonesia, di mana perusahaan beroperasi dalam industri manufaktur yang cenderung berubah dengan cepat, kemampuan HR (Human Resource) dalam menghadapi perubahan organisasi akan menjadi faktor kunci dalam menjaga daya saing perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peran Human Resource Di Era Digital Pada PT Hirose Electric Indonesia

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, menurut (Ansori, 2020). Penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang yang diamati. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, atau perilaku yang dapat

diamati oleh suatu individu atau kelompok dalam suatu konteks tertentu. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data tidak dipandu oleh teori tetapi dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian di lapangan. Oleh karena itu analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan dan kemudian dapat dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori.

Studi kasus merupakan penelitian yang mendalam tentang individu, satu kelompok, satu organisasi, satu program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu dengan tujuan untuk memperoleh diskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah entitas dengan menghasilkan data yang selanjutnya dianalisis untuk menghasilkan teori. Sebagaimana prosedur perolehan data penelitian kualitatif, data studi kasus diperoleh dari wawancara, observasi, dan arsip (Abdussamad, 2022)

Purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti (Abdussamad, 2022). Berdasarkan dari teori tersebut maka peneliti mengambil sampel sebanyak 4 (empat) sampel yang secara langsung berhubungan dengan topik yang peneliti ambil. Keempat sampel tersebut memberikan peneliti berbagai informasi atau aspek-aspek penting yang akan menekankan, meningkatkan, atau memperkaya pemahaman terhadap perspektif yang akan diteliti. Adapun peneliti mengambil sebanyak 4 (empat) sampel tersebut karena dalam desain penelitian studi kasus minimal terdapat satu sampel atau bisa lebih dari satu.

Dalam penelitian kualitatif teknik pengumpulan data penelitian studi kasus dapat diperoleh dari beberapa teknik, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi (Rusandi, 2021).

Hasil dan Pembahasan

Cara Human Resource (HR) mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Hirose Electric Indonesia

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Hirose Electric Indonesia dilakukan melalui serangkaian kebijakan terstruktur yang mencakup penetapan aturan kerja, pemberian pelatihan, pengelolaan jenjang karier, dan penyediaan benefit karyawan.

Transformasi ini dianggap efisien, terutama bagi karyawan yang bekerja di luar kota atau memiliki keterbatasan waktu untuk hadir langsung di kantor. Efisiensi dan pengurangan risiko kesalahan menjadi keunggulan utama dari sistem berbasis digital ini, sesuai dengan pendapat (Wulandari & Ardiansyah, 2024) yang menyebutkan bahwa penggunaan teknologi dalam sistem Human Resource (HR) mempercepat proses kerja dan meningkatkan akurasi data.

Peran Human Resource (HR) di PT Hirose Electric Indonesia telah mengalami transformasi signifikan di era digital. Tidak hanya terbatas pada fungsi administratif, Human Resource (HR) kini berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja, memanfaatkan teknologi untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), serta menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan humanis.

Tantangan interaksi dalam Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Hirose Electric Indonesia

Tantangan utama dalam interaksi internal departemen Human Resource (HR) muncul dari peralihan sistem kerja manual ke digital, yang pada awalnya menimbulkan resistensi, terutama bagi karyawan yang belum terbiasa dengan platform daring. Partisipan menyampaikan bahwa kendala teknis seperti gangguan jaringan, ketidaktahuan dalam menggunakan sistem digital Human Resource (HR), hingga ketergantungan terhadap aplikasi tertentu dapat memperlambat proses komunikasi dan kolaborasi. Hal ini sejalan dengan temuan (Elisa & Pahlevi, 2021), yang menyatakan bahwa transisi teknologi seringkali memicu tekanan psikologis dan penyesuaian perilaku kerja yang signifikan bagi karyawan.

Dalam lingkungan kerja hybrid yang menggabungkan sistem daring dan luring, Human Resource (HR) menghadapi tantangan dalam membangun komunikasi interpersonal yang efektif. Partisipan menuturkan bahwa interaksi yang dilakukan secara online, seperti rapat virtual atau diskusi melalui aplikasi pesan instan, sering kali kurang mampu menggantikan komunikasi langsung yang lebih natural dan membangun kepercayaan. Hal ini didukung oleh (Moh et al., 2024), yang mengungkapkan bahwa interaksi virtual memiliki keterbatasan dalam menangkap ekspresi nonverbal, yang pada akhirnya dapat memicu miskomunikasi atau penurunan efektivitas koordinasi antar tim.

Dalam beberapa kasus, hal ini berdampak pada kurangnya pemahaman mendalam atas kebijakan atau instruksi yang disampaikan. Kondisi ini mengingatkan pada pendapat (Tiyastanti, 2020), bahwa efisiensi kerja tidak hanya sekadar kecepatan, tetapi juga harus memperhatikan kualitas dan pemahaman atas proses kerja yang dijalankan.

Strategi yang diterapkan Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Hirose Electric Indonesia

Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah digitalisasi sistem manajemen sumber daya manusia (SDM). Hal ini mencakup penggunaan aplikasi berbasis daring untuk keperluan absensi, pelaporan kinerja, rekrutmen, serta pelatihan dan pengembangan. Digitalisasi ini memungkinkan proses Human Resource (HR) berjalan lebih cepat, efisien, dan transparan, sehingga pengambilan keputusan menjadi lebih berbasis data. Transformasi ini sejalan dengan tuntutan kerja modern yang menekankan pada kecepatan, akurasi, dan integrasi sistem.

Human Resource (HR) mengoptimalkan penggunaan platform digital sebagai media komunikasi dua arah antara perusahaan dan karyawan. Hal ini tidak hanya mempercepat aliran informasi, tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta pengembangan diri.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik harus mempertimbangkan aspek arus kerja, kenyamanan karyawan, serta efisiensi proses (Herlambang et al., 2023; Murwaningsih et al., 2023). Dalam konteks ini, pendekatan Human Resource (HR) di PT Hirose Electric Indonesia menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dan inovasi manajemen dapat berjalan beriringan dengan pendekatan humanistik.

Langkah-langkah Human Resource (HR) untuk meningkatkan keterampilan karyawan

Langkah pertama yang dilakukan Human Resource (HR) adalah melakukan pemetaan kompetensi melalui asesmen internal. Dengan menyusun competency matrix, perusahaan dapat mengidentifikasi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mendukung operasional serta strategi bisnis. Hasil dari pemetaan ini menjadi dasar dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan individu secara lebih terarah.

Perusahaan juga memberikan dukungan untuk program sertifikasi eksternal guna meningkatkan kredibilitas dan pengakuan kompetensi karyawan. Human Resource (HR) bekerja sama dengan lembaga pelatihan dan institusi profesional untuk menyediakan akses kepada pelatihan yang bersertifikat, baik nasional maupun internasional. Langkah ini menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan tidak dibatasi oleh internal perusahaan, tetapi terbuka terhadap standar industri yang lebih luas.

Secara keseluruhan, langkah-langkah yang diambil oleh Human Resource (HR) PT Hirose Electric Indonesia dalam meningkatkan keterampilan karyawan mencerminkan pendekatan strategis, terstruktur, dan adaptif terhadap era digital. Upaya ini tidak hanya meningkatkan kapabilitas individu, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan secara keseluruhan di tengah transformasi industri yang semakin cepat.

Kesimpulan

Cara Human Resource (HR) Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Hirose Electric Indonesia, Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di PT Hirose Electric Indonesia telah bertransformasi secara digital melalui penerapan sistem online untuk absensi, evaluasi kinerja, hingga pelaporan. Selain fokus pada aturan kerja dan kesejahteraan karyawan, Human Resource (HR) juga mengedepankan efisiensi operasional melalui platform digital yang mendukung transparansi dan keterbukaan informasi. Dengan memanfaatkan teknologi digital, proses administratif yang sebelumnya memakan waktu kini dapat dilakukan secara lebih cepat dan terintegrasi. Selain itu, penggunaan sistem online memudahkan pemantauan kehadiran dan performa kerja karyawan secara real-time, sekaligus memberikan ruang bagi Human Resource (HR) untuk lebih fokus pada pengembangan dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) secara strategis.

Tantangan utama dalam interaksi sumber daya manusia (SDM) di era digital adalah menjaga komunikasi yang efektif di tengah penerapan sistem daring dan hybrid. Hambatan seperti miskomunikasi, keterbatasan tatap muka, serta adaptasi terhadap teknologi menjadi perhatian utama Human Resource (HR) dalam menjaga sinergi antara karyawan dan manajemen. Perubahan pola kerja yang lebih fleksibel dan penggunaan teknologi dalam interaksi kerja menuntut kemampuan baru dalam komunikasi organisasi. Oleh karena itu, Human Resource (HR) perlu memastikan adanya saluran komunikasi digital yang efektif, seperti platform kolaboratif, forum internal, dan jadwal pertemuan virtual secara rutin untuk menjaga keterlibatan dan koordinasi antarunit kerja.

Strategi Human Resource (HR) difokuskan pada pengembangan sistem berbasis digital, pelatihan berbasis data, serta penyesuaian budaya kerja digital. Pendekatan ini dilakukan melalui pelatihan daring, penggunaan aplikasi internal, dan penyusunan program kerja yang adaptif dengan kebutuhan teknologi dan kesejahteraan karyawan. Dengan strategi ini, Human Resource (HR) mampu menjawab tantangan perubahan dunia kerja secara responsif dan relevan. Pemanfaatan teknologi sebagai bagian dari strategi membuat proses kerja lebih fleksibel dan terukur, sementara perhatian pada kesejahteraan karyawan menunjukkan keseimbangan antara efisiensi kerja dan pendekatan humanistik dalam manajemen sumber daya manusia (SDM).

Human Resource (HR) menjalankan berbagai program peningkatan keterampilan melalui asesmen kompetensi, pelatihan digital, coaching, mentoring, serta dukungan sertifikasi eksternal. Seluruh langkah dilakukan secara terstruktur dengan memanfaatkan teknologi untuk

mendukung proses pembelajaran yang fleksibel dan berkelanjutan. Upaya ini menunjukkan bahwa perusahaan menempatkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai investasi jangka panjang. Dengan menyediakan akses belajar yang merata dan personal, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu sekaligus meningkatkan daya saing organisasi di tengah perkembangan teknologi industri.

Human Resource (HR) bertindak sebagai mediator netral dalam menyelesaikan konflik antara karyawan dan manajemen, dengan memanfaatkan komunikasi terbuka, prosedur penyelesaian yang jelas, serta dukungan teknologi pelaporan. Upaya ini dilakukan secara objektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan adil. Melalui pendekatan mediasi dan penyelesaian berbasis dialog, Human Resource (HR) mampu menjaga hubungan kerja yang sehat di tengah dinamika organisasi. Penggunaan sistem pelaporan yang transparan juga memperkuat kepercayaan karyawan terhadap manajemen, sekaligus mempercepat proses penyelesaian konflik secara profesional dan terstruktur.

Teknologi memegang peran sentral dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM), mulai dari rekrutmen, pelatihan, penyimpanan data, hingga evaluasi kinerja. Pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia (SDM), Human Resource Information System (HRIS) dan aplikasi pendukung kerja memperkuat peran Human Resource (HR) sebagai penggerak transformasi digital di perusahaan. Transformasi ini tidak hanya memudahkan pelaksanaan fungsi-fungsi Human Resource (HR), tetapi juga menjadikan proses pengambilan keputusan lebih akurat karena didukung oleh data yang real-time. Selain itu, integrasi teknologi dalam sistem kerja memberikan fleksibilitas bagi karyawan dan manajer dalam mengakses informasi, menyelesaikan tugas, dan berkoordinasi secara efisien.

Human Resource (HR) menggunakan metode pre-test dan post-test, pemantauan performa kerja, serta umpan balik peserta untuk mengukur efektivitas pelatihan. Sistem penilaian berbasis digital mendukung proses evaluasi secara objektif, dan hasilnya digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan karier karyawan. Langkah evaluatif ini memungkinkan Human Resource (HR) untuk secara aktif menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan kompetensi yang aktual. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya bersifat seremonial, melainkan menjadi bagian penting dari strategi peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja yang dapat diukur secara nyata.

Referensi

- Abdussamad, Z. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV Syakir Media Press.
- Ansori, M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Deloitte. (2023). *Global Human Capital Trends: Navigating the Future of Work*. Deloitte Insights.
- Elisa, S., & Pahlevi, A. (2021). Pengaruh kebisingan terhadap kesehatan kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 20(2), 87–94. <https://doi.org/10.14710/jkli.v20i2.31454>
- Herlambang, R., Wibowo, T., & Fadillah, A. (2023). Tata ruang kantor terbuka dan pengaruhnya terhadap kenyamanan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 14(1), 45–56.
- Moh, R., Suryani, N., & Lestari, M. (2024). Dampak desain ruang kerja terhadap interaksi dan kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 19(1), 22–33.

- Rusandi, R. M. (2021). *Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus*. 2(1).
- Tiyastanti, R. (2020). Efisiensi kerja pegawai dalam perspektif manajemen modern. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 99–107.
- Wulandari, S., Putri, M. D., & Rahmawati, L. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta adopsi teknologi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2), 522–543. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>