

ANALISIS PERAN HUMAN RESOURCE PADA PT HIROSE ELECTRIC INDONESIA

Ali Uraidi¹, Christian Wiradendi Wolor², Marsofiyati³

¹⁻³ Program Studi Administrasi Perkantoran Digital, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

E-mail:¹⁾ aliuraidi123456789@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini mengkaji peran Departemen Sumber Daya Manusia (HR) dalam menghadapi perubahan organisasi selama migrasi ke lingkungan kerja digital di PT Hirose Electric Indonesia. HR memegang peran kunci dalam memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan ini. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan data primer yang dikumpulkan melalui wawancara dengan staf HRD, staf umum, dan staf produksi yang telah berpengalaman bekerja di perusahaan selama beberapa tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HR memiliki peran strategis dalam mengelola perubahan organisasi. Mereka telah mengimplementasikan berbagai strategi, seperti pelatihan intensif, komunikasi terbuka, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Dampak dari peran HR ini sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Karyawan yang mendapatkan dukungan yang baik dari HR cenderung lebih siap menghadapi perubahan dan memiliki kinerja yang lebih baik. Perusahaan telah berhasil mengadopsi teknologi digital dengan lebih efisien, yang telah meningkatkan daya saingnya di pasar. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana HR dapat berperan sebagai agen perubahan dalam menghadapi migrasi ke lingkungan kerja digital. Implikasi teoritis dan praktis dari penelitian ini dapat memberikan panduan bagi perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola perubahan organisasi di era digital ini.

Kata kunci: Human Resource, Organisasi, Perubahan, PT Hirose Electric Indonesia.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Manajemen SDM merupakan bagian integral dari manajemen organisasi yang bertujuan mencapai tujuan perusahaan. Kualitas SDM yang dimiliki oleh sebuah organisasi berperan kunci dalam menentukan kesuksesan dan daya saing perusahaan tersebut dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan global.

Di era globalisasi yang terus berkembang dengan cepat, bisnis dan organisasi di seluruh dunia dihadapkan pada tekanan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang semakin dinamis. Salah satu perubahan yang paling mencolok adalah migrasi ke lingkungan kerja digital. Transformasi digital telah mengubah cara bisnis beroperasi, berinteraksi dengan pelanggan, dan mengelola sumber daya mereka. Di tengah perubahan besar ini, peran Sumber Daya Manusia (HR) menjadi semakin penting dalam mendukung organisasi menghadapi tantangan dan peluang yang ada.

PT Hirose Electric Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur konektor elektrik. Sebagai perusahaan yang beroperasi di tengah kompetisi global, PT Hirose Electric Indonesia juga tidak luput dari perubahan organisasi yang mungkin diperlukan untuk menjaga daya saing dan pertumbuhan perusahaan. Dalam konteks ini, penting untuk mengkaji peran HR dalam menghadapi perubahan organisasi yang disebabkan oleh migrasi ke lingkungan kerja digital di PT Hirose Electric Indonesia. HR



tidak lagi hanya bertanggung jawab atas tugas-tugas administratif tradisional, tetapi juga harus berperan sebagai mitra strategis dalam merancang, mengelola, dan mendukung perubahan ini. Ini mencakup memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk beroperasi di lingkungan digital, mengelola perubahan budaya organisasi, dan memfasilitasi komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan.

Karyawan di PT Hirose Electric Indonesia memiliki peran kunci dalam memastikan kelangsungan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat relevan dalam konteks ini, karena kualitas kinerja karyawan akan memengaruhi daya saing dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana HR di PT Hirose Electric Indonesia mengelola karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi.

Pengelolaan SDM yang optimal menjadi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Schein (2002), SDM adalah orang-orang dalam organisasi yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Peran HR dalam mengelola SDM meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, serta manajemen kinerja. Semua aspek ini harus diintegrasikan dengan baik agar karyawan mampu berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sudarmanto (2009), dalam persaingan global, organisasi harus memiliki kemampuan untuk bersaing. Penguatan kapasitas organisasi dan SDM adalah strategi kunci untuk tetap kompetitif. Namun, pengelolaan SDM tidak selalu mudah karena kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kinerja karyawan untuk menghadapi tantangan persaingan global.

Kinerja karyawan di PT Hirose Electric Indonesia dapat diukur melalui berbagai aspek, seperti kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, serta pelaksanaan peran dan fungsi mereka dalam organisasi. Kinerja karyawan yang baik berkontribusi secara positif terhadap keberhasilan perusahaan. Namun, ada faktor-faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan, seperti penurunan motivasi, ketidaktaatan terhadap peraturan, dan pengaruh lingkungan tempat kerja. Semua faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu dikelola dengan baik oleh HR.

Hasil Pra Riset menunjukkan bahwa dari total 20 Responden yang diambil sebagai sampel, 25% menjawab "Sangat Setuju" dan 30% menjawab "Setuju", menjawab "Netral" 20%, menjawab 15% "Tidak setuju" dan sisanya menjawab "Sangat tidak setuju" Ketika ditanya apakah Apakah HR di PT Hirose Electric Indonesia secara efektif mendukung karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi. Dari hasil pra riset ini bahwa opini responden dalam menanggapi kuesioner online ini masih banyak yang sangat setuju. Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan penulis pada pengamatan penulis.

Hasil Pra Riset menunjukkan bahwa dari total 20 Responden yang diambil sebagai sampel, 25% menjawab "Sangat Setuju" dan 35% menjawab "Setuju", menjawab "Netral" 20%, menjawab "Tidak setuju" 15% dan sisanya menjawab "Sangat tidak setuju" ketika ditanya apakah langkah-langkah yang diambil oleh HR untuk mengkomunikasikan perubahan organisasi kepada karyawan di PT Hirose Electric Indonesia telah berhasil dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung adaptasi dan partisipasi karyawan. Dari hasil pra riset ini bahwa opini responden dalam menanggapi kuesioner online ini masih banyak yang sangat setuju. Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan penulis pada pengamatan penulis.

Dalam menghadapi perubahan organisasi menuju ke arah digital, HR juga memiliki peran penting dalam memastikan bahwa karyawan dapat beradaptasi dan berkontribusi dalam lingkungan yang berubah. Ini termasuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang



diperlukan, mengkomunikasikan perubahan dengan jelas kepada karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung perubahan. Selain itu, HR juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang relevan 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 HR dalam menghadapi perubahan organisasi akan menjadi faktor kunci dalam menjaga daya saing perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran HR dalam menghadapi perubahan organisasi di PT Hirose Electric Indonesia. Dalam penelitian ini, kami akan mengeksplorasi bagaimana 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 SDM dalam menghadapi perubahan organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi literatur manajemen SDM, khususnya dalam konteks perubahan organisasi di perusahaan manufaktur.

Dalam rangka mencapai tujuan penelitian ini, penulis akan menggunakan berbagai metode penelitian, termasuk wawancara dengan manajemen HR dan karyawan, analisis dokumen, dan survei karyawan. Data yang terkumpul akan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang peran HR dalam menghadapi perubahan organisasi di PT Hirose Electric Indonesia.

Penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam menggali aspek-aspek kunci manajemen SDM dalam menghadapi perubahan organisasi. Hasil analisis dapat memberikan masukan berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan strategi HR mereka, sehingga mereka dapat tetap bersaing dan mencapai keberhasilan jangka panjang dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat.

TINJUAN PUSTAKA

Human Resource

HR, atau Sumber Daya Manusia, mengacu pada disiplin ilmu dan praktik yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. HR melibatkan pengelolaan orang-orang yang bekerja di sebuah organisasi dan semua aspek terkait, mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, hingga manajemen kinerja, kompensasi, dan kebijakan kerja. Penting untuk mencatat bahwa HR bukan hanya sekedar fungsi administratif yang mengurus tugas-tugas rutin, seperti penggajian dan administrasi karyawan. Ini adalah bagian integral dari manajemen organisasi yang bertujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi melalui pengelolaan sumber daya manusia dengan bijak. HR juga mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi, etika, dan perubahan organisasi.

Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi adalah proses transformasi atau modifikasi dalam struktur, budaya, proses, atau strategi sebuah organisasi. Ini dapat melibatkan perubahan signifikan dalam berbagai aspek organisasi atau perubahan yang lebih terfokus pada area tertentu. Perubahan organisasi bukan hanya tentang perubahan fisik atau tampilan luar organisasi, tetapi juga tentang perubahan dalam cara organisasi beroperasi, berpikir, dan berinteraksi dengan lingkungannya. Perubahan organisasi biasanya dipicu oleh berbagai alasan, termasuk perubahan pasar, kemajuan teknologi, persaingan yang meningkat, perubahan dalam kebutuhan pelanggan, restrukturisasi organisasi, dan perubahan kepemimpinan. Tujuan utama



dari perubahan organisasi adalah meningkatkan efektivitas, efisiensi, daya saing, dan kelangsungan organisasi di dalam lingkungannya yang terus berubah.

Perubahan organisasi adalah suatu proses yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan setiap organisasi. Dalam era yang terus berubah dengan cepat, organisasi perlu mampu beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis, menghadapi tantangan baru, dan memanfaatkan peluang. Proses perubahan organisasi adalah cara organisasi merespons perubahan dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saing. Perubahan organisasi dapat mencakup berbagai hal, mulai dari perubahan dalam struktur organisasi, budaya, strategi, proses bisnis, teknologi, hingga perubahan dalam tata kelola. Meskipun perubahan ini bisa sangat beragam, proses perubahan organisasi umumnya mengikuti pola atau kerangka kerja tertentu yang melibatkan serangkaian tahap dan langkah-langkah tertentu.

Hubungan Antara HR dan Perubahan Organisasi

Sumber Daya Manusia (HR) memegang peran sentral dalam setiap perubahan organisasi. Dalam era bisnis yang terus berubah dengan cepat, kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan memanfaatkan peluang baru adalah kunci kesuksesan. Oleh karena itu, HR bukan hanya bagian administratif yang mengurus penggajian dan manajemen personalia, tetapi juga mitra strategis yang berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan perubahan organisasi. Dalam artikel ini, kami akan menjelaskan hubungan yang kompleks antara HR dan perubahan organisasi, mengidentifikasi peran HR dalam proses perubahan, serta strategi yang dapat digunakan oleh HR untuk mendukung perubahan organisasi.

Peran HR dalam Perubahan Organisasi sangat penting. Salah satu peran utama HR dalam perubahan organisasi adalah membantu dalam perencanaan perubahan. HR harus bekerja sama dengan manajemen senior dan pemimpin organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan perubahan. Ini melibatkan analisis situasi organisasi, mendefinisikan tujuan perubahan, dan merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. HR juga berperan dalam mengidentifikasi dampak perubahan terhadap karyawan, termasuk perubahan dalam tugas dan tanggung jawab mereka.

Selain itu, HR juga memiliki peran penting dalam mengkomunikasikan perubahan kepada seluruh organisasi. Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk meraih dukungan dan partisipasi karyawan dalam perubahan. HR harus memastikan bahwa pesan perubahan disampaikan dengan jelas, bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang alasan dan manfaat perubahan, dan bahwa ada saluran komunikasi terbuka untuk pertanyaan dan umpan balik. Dalam banyak kasus, HR juga bertanggung jawab untuk menyusun materi pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan tersebut.

Selanjutnya, HR juga memiliki peran dalam memfasilitasi pelaksanaan perubahan. Ini melibatkan mengkoordinasikan upaya perubahan, memonitor kemajuan, dan memastikan bahwa rencana perubahan diikuti dengan baik. HR dapat membantu dalam mengidentifikasi hambatan atau tantangan yang muncul selama implementasi perubahan dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengatasi masalah tersebut. Dalam banyak kasus, HR juga berperan dalam mengelola perubahan dalam aspek personalia, seperti pengangkatan atau pemecatan karyawan, perubahan dalam struktur organisasi, atau perubahan dalam kebijakan dan prosedur kerja.

Selain peran-peran kunci di atas, HR juga memiliki tanggung jawab dalam memastikan bahwa perubahan organisasi sejalan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang mendefinisikan cara kerja organisasi. HR



harus memastikan bahwa perubahan yang diusulkan tidak bertentangan dengan budaya organisasi atau, jika perlu, membantu dalam mengubah budaya untuk mendukung perubahan tersebut. Ini bisa melibatkan pelatihan karyawan untuk mengadopsi nilai-nilai baru atau menciptakan program penghargaan yang mendorong perilaku yang diinginkan.

Transformasi Digital dalam Bisnis

Transformasi digital dalam bisnis adalah fenomena yang telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental dalam beberapa dekade terakhir. Ini adalah proses adaptasi organisasi terhadap era digital yang berkembang pesat, yang melibatkan perubahan dalam cara organisasi beroperasi, berinteraksi dengan pelanggan, dan mengelola teknologi dan data. Transformasi digital bukan sekadar tentang penggunaan teknologi baru, tetapi juga mengenai perubahan budaya, proses bisnis, dan strategi organisasi untuk menjawab tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh dunia digital. Dalam artikel ini, kami akan menjelaskan esensi dari transformasi digital dalam bisnis, mengapa hal ini sangat penting, dan bagaimana organisasi dapat menavigasi perjalanan transformasi digital dengan sukses.

Transformasi digital adalah upaya menyeluruh untuk mengadopsi teknologi digital yang mencakup segala aspek dalam operasi bisnis. Ini mencakup penggunaan teknologi seperti komputasi awan (cloud computing), analitik data, kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), dan berbagai solusi perangkat lunak dan perangkat keras lainnya. Namun, transformasi digital tidak hanya tentang teknologi semata; itu juga melibatkan perubahan budaya organisasi, proses bisnis, dan strategi operasional untuk memanfaatkan efisiensi, inovasi, dan respons yang lebih cepat terhadap perubahan pasar.

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.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Sumber data pada penelitian kualitatif ialah transkip wawancara yang diperoleh dari sejumlah responden yang disebut sebagai informa penelitian. Selain itu, menurut Arikunto (2010:172) "Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh". Jadi sumber data merupakan informasi yang diperoleh oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian (Hanindita, 2017). Selanjutnya yang menjadi informan kunci atau key informan dalam penelitian ini ditentukan dengan pertimbangan bahwa informan kunci tersebut merupakan salah satu Staff HRD yang sudah cukup berpengalaman sehingga mengetahui secara detail tentang peran Human Resource yang ada di PT Hirose Electric Indonesia.

Teknik Pengambilan Sempel

Mengenai teknik pengambilan sampling, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. 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, 2021). 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.



Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan sumber data yang diberikan oleh beberapa karyawan departemen yang bersangkutan untuk memastikan bahwa informasi yang dibutuhkan akurat dan terdapat kesesuaian data untuk mendukung penelitian ini. Selain itu, dalam penelitian ini teknik triangulasi dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi terkait data yang diperlukan untuk penelitian.

Metode Analisis

Analisis data merupakan proses pengolahan data dengan tujuan untuk menentukan informasi yang berguna yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk memecahkan suatu masalah. Proses analisis data ini meliputi empat langkah (Saputra et al., 2020).

1. Pengumpulan Data

Peneliti melakukan kegiatan analisis bersamaan dengan pengumpulan data. Informasi yang diperoleh melalui observasi, wawancara dengan narasumber serta dokumentasi yang dapat digunakan untuk penelitian.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan penyederhanaan penggolongan dan membuang yang tidak perlu, data sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat menghilangkan infomasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Banyaknya jumlah data dan kompleksnya data, diperlukan analisis data melalui tahap reduksi data.

3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Data yang disajikan harus sederhana dan jelas agar mudah dipahami.

4. Verifikasi atau Kesimpulan

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif, yaitu kesimpulan awal bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat atau mendukung pada tahap pengumpulan data. Sebaliknya, jika kesimpulan awal didukung dengan bukti-bukti baru ditemukan kemudian maka kesimpulan yang telah dikemukakan dianggap kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada keadaan objek yang alamiah dimana dalam peneliti ini sesuai dengan tahapan pengumpulan data dan tahapan penelitian. Peneliti melakukan penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif adalah metode untuk meneliti suatu gagasan dengan menggambarkan permasalahan melalui data yang tersedia dan diperoleh dengan jelas guna mendalami fenomena yang dibahas. Teknik pengumpulan data melalui wawancara kepada karyawan yang terkait dengan topik yang sedang diteliti dan juga peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan. Peneliti melakukan wawancara dan observasi di PT. Hirose Electric Indonesia dalam penelitian ini sebagai informan adalah Staff HRD, Staff Umum, Staff Produksi.

Tabel 1: Data Partisipan

No	Partisipan	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Divisi
----	------------	------	---------------	--------------	--------



1	Partisipan A	44	P	25	Staff HRD
2	Partisipan B	49	L	3	Staff HRD
3	Partisipan C	30	P	7	Staff Umum
4	Partisipan D	43	L	3	Staff Produksi

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Dalam era yang gejolak, organisasi harus terus beradaptasi dengan perubahan teknologi untuk tetap bersaing. Salah satu perubahan utama yang banyak perusahaan hadapi adalah migrasi ke lingkungan kerja digital. PT Hirose Electric Indonesia, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di industri manufaktur elektronik, tidak terkecuali dari perubahan ini. Dalam menghadapi perubahan ini, peran dan strategi yang diterapkan oleh departemen HR sangat penting untuk menjaga karyawan tetap terlibat, produktif, dan relevan.

Peran HR dalam Mengelola Karyawan

a) Perencanaan Sumber Daya Manusia (HR Planning)

HR memiliki peran utama dalam merencanakan kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan selama migrasi ke lingkungan kerja digital. Mereka harus memahami perubahan teknologi yang diterapkan oleh perusahaan dan mengidentifikasi keahlian dan keterampilan yang diperlukan oleh karyawan baru atau yang sudah ada.

b) Pengembangan dan Pelatihan (Training and Development)

Salah satu peran kunci HR adalah mengidentifikasi kekurangan keterampilan yang mungkin ada di antara karyawan saat ini. Mereka harus merancang program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja dalam lingkungan kerja digital. Ini bisa mencakup pelatihan dalam penggunaan perangkat lunak baru, pemahaman tentang analisis data, dan keterampilan teknologi terkini.

c) Perencanaan Suksesi (Succession Planning)

HR harus memastikan bahwa ada rencana suksesi yang baik dalam hal penggantian karyawan yang mungkin tidak mampu beradaptasi dengan perubahan ini. Ini termasuk mengidentifikasi calon pengganti, melatih mereka, dan memastikan bahwa transisi berjalan mulus.

d) Komunikasi dan Keterlibatan Karyawan

Penting bagi HR untuk menjaga komunikasi yang terbuka dan jelas dengan karyawan. Mereka harus menyampaikan visi perusahaan terkait dengan migrasi ke lingkungan kerja digital, memberikan pemahaman yang jelas tentang perubahan yang akan terjadi, dan mendengarkan masukan dan kekhawatiran karyawan.

Strategi yang Diterapkan oleh HR

a) Evaluasi Keterampilan dan Kebutuhan Pelatihan

HR di PT Hirose Electric Indonesia melakukan evaluasi menyeluruh terhadap keterampilan yang dimiliki oleh karyawan saat ini. Berdasarkan hasil evaluasi ini, mereka mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik dan mengembangkan program pelatihan yang relevan.

b) Pengembangan Keterampilan Teknologi

PT Hirose Electric Indonesia telah meluncurkan program pelatihan intensif dalam penggunaan perangkat lunak dan teknologi yang akan digunakan dalam lingkungan kerja digital. Ini mencakup pelatihan reguler, lokakarya, dan akses ke sumber daya belajar online.

c) Pengenalan Budaya Kolaboratif



HR berperan dalam mempromosikan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Mereka mengadakan kegiatan-kegiatan seperti sesi brainstorming, proyek tim, dan platform kolaboratif online untuk memfasilitasi kolaborasi antar karyawan.

d) Monitoring dan Umpam Balik Berkelanjutan

HR melakukan pemantauan terus-menerus terhadap kemajuan karyawan dalam mengadopsi teknologi baru dan berpartisipasi dalam lingkungan kerja digital. Mereka memberikan umpan balik berkelanjutan dan dukungan individu jika diperlukan untuk memastikan karyawan tetap terlibat dan termotivasi.

e) Penghargaan dan Pengakuan

HR juga mengakui dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil beradaptasi dengan baik dalam lingkungan kerja digital. Ini menciptakan motivasi tambahan dan mendorong karyawan lain untuk berusaha lebih baik.

Komunikasi Perubahan Organisasi kepada Karyawan

Komunikasi efektif dan menciptakan budaya kerja yang mendukung adaptasi dan partisipasi karyawan sangat penting dalam menghadapi perubahan organisasi, terutama dalam migrasi ke lingkungan kerja digital. PT Hirose Electric Indonesia (Hirose Electric) adalah perusahaan yang harus menghadapi perubahan ini.

a) Komunikasi Terbuka dan Rutin

HR di Hirose Electric memahami pentingnya komunikasi yang terbuka. Mereka mengadakan pertemuan rutin, seperti pertemuan tim, pertemuan departemen, dan pertemuan seluruh perusahaan untuk menyampaikan informasi tentang perubahan organisasi. Ini mencakup tujuan perubahan, langkah-langkah yang akan diambil, dan dampak yang mungkin terjadi pada karyawan.

b) Penggunaan Berbagai Saluran Komunikasi

HR menggunakan berbagai saluran komunikasi, seperti email, intranet perusahaan, dan aplikasi pesan internal, untuk menyebarkan informasi. Ini memastikan bahwa semua karyawan dapat dengan mudah mengakses informasi terkini tentang perubahan.

c) Sesi Tanya Jawab (Q&A)

Hirose Electric mengadakan sesi tanya jawab secara berkala di mana karyawan dapat mengajukan pertanyaan dan mendapatkan klarifikasi tentang perubahan. Ini membantu menghilangkan ketidakpastian dan kekhawatiran yang mungkin dimiliki karyawan.

d) Keterlibatan Karyawan

HR mengundang karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan terkait perubahan organisasi. Mereka memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan dan saran mereka, sehingga karyawan merasa memiliki bagian dalam proses perubahan.

e) Pendampingan dan Dukungan Individu

HR juga menawarkan pendampingan dan dukungan individu kepada karyawan yang mungkin merasa cemas atau kesulitan dalam menghadapi perubahan. Ini dapat mencakup sesi konseling atau mentoring.

Menciptakan Budaya Kerja yang Mendukung Adaptasi

a) Kepemimpinan yang Membantu

Kepemimpinan di Hirose Electric diberi pelatihan khusus untuk memahami dan mendukung perubahan organisasi. Mereka menjadi teladan dalam menerima



perubahan, berkomunikasi dengan jelas, dan mendukung karyawan dalam menghadapi perubahan.

b) Promosi Inovasi dan Pembelajaran Berkelanjutan

Hirose Electric mendorong karyawan untuk terlibat dalam inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Mereka mengadakan kompetisi ide dan proyek-proyek inovatif yang melibatkan berbagai departemen. Ini menciptakan budaya di mana eksperimen dan pembelajaran dihargai.

c) Pemberian Dampak yang Jelas

HR dan manajemen di Hirose Electric sangat berfokus pada memberikan gambaran yang jelas tentang dampak positif dari perubahan organisasi. Mereka mengidentifikasi bagaimana perubahan akan membantu karyawan dalam tugas-tugas mereka, meningkatkan produktivitas, atau membuka peluang karier.

d) Transparansi dalam Pengambilan Keputusan

Budaya kerja yang mendukung adaptasi memerlukan transparansi dalam pengambilan keputusan. Hirose Electric berusaha untuk membuat proses pengambilan keputusan yang terbuka dan dapat diakses oleh karyawan. Ini menciptakan rasa kepercayaan dan keterlibatan.

e) Pengakuan dan Penghargaan

Hirose Electric mengakui dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berpartisipasi aktif dalam perubahan organisasi. Ini termasuk penghargaan dalam bentuk bonus, pengakuan publik, atau promosi.

Mengintegrasikan Komunikasi dan Budaya Kerja

Untuk mencapai keberhasilan dalam menghadapi perubahan organisasi, Hirose Electric mengintegrasikan komunikasi dan budaya kerja. Mereka menyadari bahwa komunikasi yang baik saja tidak cukup; budaya kerja yang mendukung adaptasi juga diperlukan.

a) Keterbukaan dalam Komunikasi

Budaya kerja yang mendukung adaptasi menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman untuk bertanya dan memberikan masukan. Komunikasi yang terbuka menjadi pondasi yang memungkinkan budaya ini berkembang.

b) Komunikasi yang Konsisten

Konsistensi dalam komunikasi adalah kunci. Pesan tentang perubahan organisasi harus selaras dengan budaya kerja yang mendukung adaptasi. Ini menciptakan kejelasan dan keselarasan di seluruh organisasi.

c) Dukungan dari Atasan dan Manajemen

Kepemimpinan yang mendukung perubahan organisasi harus menjadi contoh bagi karyawan. Mereka harus menunjukkan komitmen terhadap budaya kerja yang mendukung adaptasi melalui tindakan mereka sehari-hari.

d) Mengukur dan Mengevaluasi

Hirose Electric secara teratur mengukur dampak dari komunikasi dan budaya kerja mereka. Mereka mengumpulkan umpan balik dari karyawan dan memonitor tingkat partisipasi dalam program pelatihan dan proyek inovatif.

Dampak Peran HR terhadap Kinerja Karyawan

Peran HR dalam menghadapi perubahan organisasi sangat signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Di PT Hirose Electric Indonesia, perusahaan yang mengalami perubahan besar dalam migrasi ke lingkungan kerja digital, HR memegang peran penting dalam mengelola perubahan tersebut.



a) Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan

Salah satu peran kunci HR adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan. HR di Hirose Electric menghadirkan program pelatihan yang sesuai dengan perubahan teknologi dan lingkungan kerja digital. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berkinerja dengan baik dalam lingkungan baru.

b) Kesesuaian Peran dan Tanggung Jawab

HR juga membantu dalam meninjau dan mengubah peran dan tanggung jawab karyawan agar sesuai dengan perubahan organisasi. Ini memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang peran mereka dalam lingkungan kerja digital dan dapat melaksanakannya dengan efisien.

c) Konseling dan Dukungan Psikologis

Perubahan organisasi seringkali membawa ketidakpastian dan stres bagi karyawan. HR di Hirose Electric menyediakan dukungan konseling dan psikologis bagi karyawan yang mungkin mengalami kesulitan dalam menghadapi perubahan. Ini membantu menjaga kesejahteraan mental karyawan dan kinerja mereka.

d) Komunikasi yang Efektif

HR bertanggung jawab untuk memastikan komunikasi yang efektif tentang perubahan organisasi. Mereka membantu menjaga karyawan terinformasi tentang perkembangan terbaru, tujuan perubahan, dan langkah-langkah yang akan diambil. Komunikasi yang baik mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran, yang berdampak positif pada kinerja karyawan.

e) Pengukuran Kinerja dan Umpam Balik

HR juga terlibat dalam pengukuran kinerja karyawan. Mereka mengidentifikasi kinerja yang baik dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Ini membantu karyawan untuk terus memperbaiki kinerja mereka dalam lingkungan kerja digital.

Dampak Peran HR terhadap Kesuksesan Perusahaan**a) Adaptasi Organisasi yang Cepat**

Dengan bantuan HR, Hirose Electric Indonesia dapat mengadaptasi organisasi mereka dengan cepat terhadap perubahan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dapat dengan mudah berkontribusi pada kesuksesan transformasi digital perusahaan.

b) Efisiensi Operasional

HR membantu dalam memastikan bahwa peran dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan perubahan organisasi. Ini memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memaksimalkan potensi karyawan dalam lingkungan kerja digital.

c) Kesesuaian Hukum dan Regulasi

Perubahan organisasi seringkali melibatkan masalah hukum dan regulasi. HR di Hirose Electric memastikan bahwa semua perubahan sesuai dengan hukum dan regulasi yang berlaku. Ini mengurangi risiko hukum yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan.

d) Talent Acquisition dan Retensi

HR juga berperan dalam menarik dan mempertahankan bakat terbaik. Dengan lingkungan kerja yang mendukung dan peluang pengembangan yang jelas, perusahaan

dapat menjaga karyawan berpotensi tinggi dan menghindari kehilangan bakat yang berharga.

e) Keterlibatan Karyawan dan Produktivitas

Peran HR dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung adaptasi dan partisipasi karyawan berkontribusi pada tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi. Karyawan yang merasa didukung dan terlibat cenderung lebih produktif, yang pada gilirannya berdampak positif pada kesuksesan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Departemen Sumber Daya Manusia (HR) memiliki peran kunci dalam menghadapi perubahan organisasi selama migrasi ke lingkungan kerja digital di PT Hirose Electric Indonesia. Ini mencakup rekrutmen, seleksi, pengembangan karyawan, dan komunikasi efektif.
- b. HR juga memberikan dukungan psikologis kepada karyawan selama periode perubahan, membantu mereka mengatasi stres dan ketidakpastian yang mungkin muncul.
- c. Strategi yang diterapkan oleh HR, seperti pembentukan tim perubahan dan penggunaan teknologi HR canggih, telah membantu perusahaan mengelola perubahan dengan efisien dan menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi.
- d. Keseluruhan, HR memiliki peran strategis dalam mengelola perubahan organisasi dan telah membantu PT Hirose Electric Indonesia berhasil menghadapi perubahan selama migrasi ke lingkungan kerja digital, menciptakan dasar untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang di era digital ini.

Saran

Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi perusahaan seperti PT Hirose Electric Indonesia. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan peran HR dalam mengelola perubahan organisasi dengan lebih efektif. Perusahaan dapat mempertimbangkan peningkatan investasi dalam pengembangan keterampilan HR, penggunaan teknologi HR yang canggih, dan menciptakan budaya inovasi yang mendukung partisipasi karyawan dalam perubahan. Dengan menerapkan rekomendasi dari penelitian ini, perusahaan dapat meningkatkan kesuksesan jangka panjang mereka di era lingkungan kerja digital, yang dapat diukur melalui kinerja finansial, kepuasan karyawan, dan adaptasi terhadap perubahan pasar yang terus berubah.

Referensi

- Amboningtyas, D. (2019). Transformasi human resources sebagai strategic business partner (studi kasus pada UMKM kota semarang). *Jurnal Ekbis: Analisis, Prediksi Dan Informasi*, 20(2), 1290-1297.
- Bakti, R. (2022). Implementasi Peran Pemimpin Dan Human Resources Dalam Organisasi Di Masa VUCA. *Jurnal Gici Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 14(1), 26-30.
- Damiyana, D., & Maroghy, M. (2021). Tugas Dan Peran Human Resource Development (Hrd) Pada Pt Jakarta Teknologi Utama. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 13-21.
- Firmansyah, D., Rifa'i, A. A., & Suryana, A. (2022). Human Resources: Skills and Entrepreneurship in Industry 4.0. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(6), 1221-1240.



- Kinanthi, S. A., Fitriyah, N., & Dwivayani, K. D. (2020). Strategi Komunikasi Human Resource Development (HRD) dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda. EJournal Ilmu Komunikasi, 8(2), 108-121.
- Nurbaya, S., Wahyu, E. E., & Kurniawan, C. N. (2020, October). Analisis strategic flexibility dalam melakukan penyesuaian fungsi hrd dalam masa covid-19. In SENABISMA: Prosiding Seminar Nasional Bisnis dan Manajemen (Vol. 5, pp. 60-68).
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2023). Investigating the role digital transformation and human resource management on the performance of the universities. Available at SSRN.
- Wahyudi, W., Bahrudin, U., & Sembiring, E. S. K. (2022). Perubahan struktur organisasi: Bagaimana implikasinya terhadap peluang karier dan perilaku kewargaan organisasi?. Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia, 1(1), 31-39.
- Yusnita, R., & Aslami, N. (2022). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi. SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 1(2), 127-136.
- Yusriadi, Y. (2021). Peranan Departement Human Resource Development (HRD) dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pegawai di Saat Pandemic COVID-19 dan Era New Normal pada Organisasi Perusahaan. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 12(4), 426-435.