

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berikut ini adalah beberapa kesimpulan dari penelitian yang dilakukan berdasarkan hasil wawancara mengenai peran *Human Resource* (HR) di era digital di PT Hirose Electric Indonesia:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran *human resource* (HR) dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di PT Hirose Electric Indonesia telah berjalan secara sistematis dan adaptif terhadap perkembangan digital. Penerapan sistem *Human Resource Information System* (HRIS) dan *human resource management* (e-HRM) terbukti mempermudah proses administrasi seperti absensi, rekrutmen, dan evaluasi kinerja secara efisien dan transparan. Selain itu, penggunaan sistem berbasis data dan digitalisasi telah meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan dan mempercepat proses pelayanan kepegawaian secara menyeluruh, meskipun tetap membutuhkan koordinasi intensif lintas departemen.
2. Terdapat sejumlah tantangan dalam proses interaksi dan komunikasi internal di dalam Departemen *human resource* (HR), khususnya dalam menyampaikan dan mengimplementasikan kebijakan ke unit-unit kerja. Beberapa kendala seperti kurangnya literasi digital, kesenjangan komunikasi antarbagian, dan resistensi terhadap perubahan teknologi menjadi hambatan yang dihadapi dalam

transformasi digital. PT Hirose Electric Indonesia mengantisipasi tantangan ini dengan memperbanyak forum komunikasi lintas divisi, mengembangkan pelatihan soft skill, dan meningkatkan peran supervisor dalam menjembatani penyampaian kebijakan sumber daya manusia (SDM).

3. Strategi peningkatan keterampilan karyawan di PT Hirose dilakukan melalui pelatihan berbasis kebutuhan, evaluasi terstruktur, serta integrasi antara pelatihan internal dan eksternal. Selain itu, program pengembangan kompetensi didukung oleh sistem rotasi jabatan dan coaching oleh atasan langsung. Evaluasi pelatihan dilakukan secara bertahap melalui pendekatan Kirkpatrick untuk mengukur efektivitas hingga pada dampak terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *human resource* (HR) tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga pada pengembangan kapabilitas dan kesiapan adaptif karyawan terhadap perubahan industri.
4. Peran teknologi sangat signifikan dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era digital. PT Hirose Electric Indonesia memanfaatkan teknologi informasi tidak hanya dalam administrasi, tetapi juga dalam proses analisis sumber daya manusia (SDM) berbasis data (HR analytics). Teknologi ini dimanfaatkan untuk memantau produktivitas, tren kehadiran, efektivitas pelatihan, hingga perilaku kerja. Transformasi digital yang dilakukan *human resource* (HR) menjadikan manajemen sumber daya manusia (SDM) lebih akuntabel, terukur, dan proaktif dalam menyesuaikan diri terhadap dinamika industri manufaktur modern.

5. *Human Resource* (HR) juga berperan sebagai mediator dalam penyelesaian konflik antara karyawan dan manajemen. Penanganan konflik dilakukan secara sistematis dengan prosedur tertulis dan bersifat rahasia, serta menggunakan pendekatan dialog terbuka dan pelibatan langsung pihak-pihak terkait. PT Hirose Electric Indonesia menerapkan sistem pelaporan digital dan forum penyampaian aspirasi untuk menjamin transparansi serta mendorong penyelesaian masalah secara damai dan objektif.
6. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) oleh *human resource* (HR) PT Hirose Electric Indonesia di era digital telah menunjukkan efektivitas dalam meningkatkan efisiensi kerja, keterlibatan karyawan, serta kualitas pengambilan keputusan. Namun demikian, perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi berkala terhadap program digitalisasi sumber daya manusia (SDM), kesiapan infrastruktur pendukung, serta penguatan budaya organisasi agar transformasi digital yang dijalankan dapat berlangsung secara berkelanjutan dan inklusif.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks transformasi digital organisasi. Penemuan bahwa departemen *human resource* (HR) mampu beradaptasi melalui pemanfaatan teknologi—seperti penggunaan sistem informasi sumber daya manusia (SDM), e-learning, dan digital feedback

system—mendukung teori *strategic human resource management* yang menekankan pentingnya integrasi antara strategi sumber daya manusia (SDM) dan strategi organisasi. Selain itu, pendekatan digital dalam pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengelolaan konflik memperkuat relevansi teori *resource-based view*, di mana kemampuan teknologi informasi dan pengembangan karyawan menjadi keunggulan kompetitif organisasi. Penelitian ini juga berkontribusi dalam pemahaman tentang peran *human resource (HR)* sebagai fasilitator perubahan organisasi di era digital, selaras dengan pendekatan *human capital development* dalam teori organisasi modern.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan wawasan dan rekomendasi nyata bagi pelaku industri, khususnya manajer dan praktisi *human resource (HR)* di perusahaan manufaktur yang sedang atau akan bertransformasi ke arah digital. PT Hirose Electric Indonesia dapat menjadikan hasil temuan ini sebagai landasan untuk memperkuat sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berbasis teknologi, misalnya dengan mengembangkan *Human Resource Information System (HRIS)* yang lebih terintegrasi, menyusun program pelatihan digital yang berbasis kebutuhan kompetensi aktual, dan memperluas penggunaan data karyawan untuk perencanaan karier. Selain itu, perusahaan lain dapat mengambil pembelajaran dari strategi *human resource (HR)* PT Hirose Electric Indonesia dalam membangun komunikasi efektif, menyelesaikan konflik secara profesional, serta menjaga keseimbangan antara efisiensi digital dan pendekatan

humanistik. Implikasi ini mendorong transformasi fungsi *human resource (HR)* dari administratif menjadi peran strategis dalam mendukung produktivitas dan keberlanjutan organisasi di era digital.

C. Keterbatasan Penelitian

a. Ruang lingkup terbatas pada satu perusahaan

Penelitian ini hanya dilakukan di PT Hirose Electric Indonesia, sehingga hasil temuan belum dapat digeneralisasi untuk perusahaan lain yang memiliki jenis industri, skala, atau tingkat digitalisasi yang berbeda.

b. Pendekatan kualitatif yang bersifat subjektif

Data dikumpulkan melalui wawancara kualitatif, sehingga sangat bergantung pada pengalaman dan persepsi individu partisipan. Hal ini dapat menimbulkan bias dan keterbatasan dalam mengukur objektivitas hasil.

c. Tidak melibatkan variabel eksternal yang relevan

Penelitian ini belum secara mendalam menganalisis faktor-faktor lain yang memengaruhi peran *human resource (HR)* di era digital, seperti kesiapan teknologi, budaya organisasi digital, serta dukungan dari manajemen puncak.

a. Keterbatasan data dari perspektif eksternal

Penelitian hanya mengambil sudut pandang dari pihak internal perusahaan. Belum melibatkan pandangan pihak eksternal seperti vendor teknologi *human resource (HR)*, lembaga pelatihan, atau konsultan sumber daya

manusia (SDM) yang mungkin memiliki pengaruh dalam proses digitalisasi *human resource (HR)*.

b. Keterbatasan waktu penelitian

Proses pengumpulan dan analisis data dilakukan dalam kurun waktu yang relatif singkat, sehingga pembahasan dan eksplorasi terhadap fenomena digitalisasi *human resource (HR)* belum dapat dilakukan secara mendalam dan menyeluruh.

D. Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian, disarankan agar studi selanjutnya melibatkan beberapa organisasi dari berbagai sektor industri. Hal ini bertujuan agar temuan tidak hanya mencerminkan kondisi spesifik satu perusahaan, tetapi juga dapat menggambarkan pola yang lebih luas dan memungkinkan perbandingan antarorganisasi. Penggunaan metode campuran (mixed methods) yang menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif juga dapat memperkuat validitas dan reliabilitas data. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami narasi dan konteks, serta memperoleh gambaran statistik yang lebih mendalam. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti budaya digital dan dukungan manajemen, yang berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan transformasi teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kelemahan dalam penelitian ini terletak pada fokus yang terbatas pada satu perusahaan, sehingga memasukkan

variabel-variabel ini akan membantu memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif bagi organisasi dalam menghadapi tantangan di era digital.

2. Lebih lanjut, penelitian dapat diperkaya dengan melibatkan perspektif eksternal, seperti vendor sistem *human resource* (HR) atau konsultan manajemen sumber daya manusia (SDM), untuk memberikan sudut pandang tambahan mengenai efektivitas implementasi teknologi dari luar perusahaan. Ini akan membantu mengidentifikasi kesenjangan atau peluang perbaikan yang mungkin tidak terlihat dari perspektif internal saja. Terakhir, penelitian jangka panjang menjadi penting untuk memahami bagaimana peran *human resource* (HR) berkembang seiring waktu dalam konteks digitalisasi. Studi longitudinal akan memberikan gambaran yang lebih akurat terkait perubahan perilaku organisasi, adopsi teknologi, dan hasil yang dihasilkan dalam jangka menengah hingga panjang.