



STRATEGI MENGATASI KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG TEKNOLOGI INFORMASI SUATU PERUSAHAAN

Ricky Widyanto¹ Muhammad Irwan Padli Nasution²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam
Negeri Sumatera Utara Medan

rickywidyanto@gmail.com¹ irwannst@uinsu.ac.id²

Abstrak

Kini, ketika teknologi informasi memainkan peran penting dalam operasional bisnis, perusahaan sering kali kesulitan mengatasi kekurangan talenta di departemen informasi mereka. Artikel ini menjelaskan berbagai strategi yang dapat digunakan perusahaan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Saya telah mengumpulkan beberapa artikel untuk meninjau dan menganalisis praktik terbaik manajemen talenta di departemen TI. Penelitian kami menunjukkan bahwa strategi yang efektif untuk mengatasi kekurangan staf intelijen memerlukan berbagai pendekatan. Hal ini termasuk meningkatkan program pelatihan in-house kami, bermitra dengan universitas dan lembaga pendidikan, melakukan outsourcing beberapa pekerjaan TI, dan membangun jaringan profesional yang kuat. Kami juga mementingkan penciptaan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan karyawan kami dan mendukung pertumbuhan dan perkembangan mereka. Meningkatkan kesadaran perusahaan terhadap isu keberagaman dan inklusi dapat membantu menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang beragam.

Kata Kunci : Strategi, IT, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

In an era where information technology plays an important role in business operations, companies often experience difficulties in overcoming the shortage of human resources in the information sector. This article discusses various strategies that businesses can take to overcome this problem. I have collected several articles to review and analyze human resource management best practices in the information technology sector. Our research results show that effective strategies for overcoming human resource shortages in the information sector include a variety



of approaches. This includes improving internal training programs, partnerships with universities and educational institutions, outsourcing some IT work, and developing a strong professional network. We also emphasize the importance of listening to employees' needs and creating a work environment that supports their growth and development and increasing corporate awareness of diversity and inclusion issues can help attract and retain a diverse workforce.

Keywords: Strategy, IT, Human Resources Management

Pendahuluan

Di era transformasi digital yang pesat, peran teknologi informasi (TI) menjadi semakin penting bagi kesuksesan bisnis. Teknologi informasi membentuk dasar dari hampir setiap aspek operasi, inovasi, dan strategi perusahaan. Namun, banyak perusahaan saat ini menghadapi tantangan besar dalam mengatasi kekurangan talenta teknologi informasi. Situasi ini memberikan tekanan besar pada perusahaan untuk mengembangkan strategi yang efektif untuk mengatasi masalah ini.

Kekurangan talenta TI dapat menyebabkan penurunan produktivitas, penundaan proyek, dan bahkan kesenjangan keamanan. Selain itu, persaingan yang ketat di pasar kerja TI meningkatkan biaya perekrutan dan mempertahankan talenta TI yang berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi komunitas bisnis untuk mengidentifikasi dan menerapkan strategi yang tepat untuk mengatasi masalah kekurangan talenta TI.

Dalam konteks tersebut, artikel ini membahas berbagai strategi yang dapat digunakan perusahaan untuk mengatasi tantangan tersebut. Kami akan mempertimbangkan pendekatan seperti meningkatkan program pelatihan internal, berkolaborasi dengan lembaga pendidikan, melakukan outsourcing beberapa tugas TI, dan membangun jaringan profesional yang kuat. Selain itu, untuk mempertahankan talenta terbaik, kami akan membahas pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan.

Dengan berfokus pada strategi yang efektif, dunia bisnis dapat mengatasi kekurangan talenta teknologi informasi namun tetap kompetitif dan berkembang di era digital. Artikel ini memberikan wawasan tentang berbagai strategi yang dapat



membantu perusahaan mengatasi tantangan penting ini dan memastikan kesuksesan bisnis yang berkelanjutan.

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan pustaka. Artinya, kami mengumpulkan informasi dari sumber seperti literatur dari berbagai karya ilmiah. Setelah mengumpulkan data, langkah selanjutnya adalah membaca dan menganalisis data penelitian yang dikumpulkan untuk menemukan bukti yang mendukung teori, hipotesis, atau gagasan lain yang relevan. Informasi dikumpulkan dari berbagai artikel jurnal dan artikel yang khusus berkaitan dengan pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini. Metode penelitian data menggunakan Google Scholar dengan kata kunci “strategi, IT, dan manajemen sumber daya manusia”.

Hasil dan Pembahasan

Data lebih detail kami kumpulkan dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber seperti jurnal dan karya ilmiah lainnya. Analisis informasi yang digunakan bagian dalam analisis ini adalah pembahasan kualitatif yang merangkum akal keling informasi, pembahasan informasi, dan penerbangan kesimpulan.

Judul Artikel	Hasil Riview
Transformasi SDM Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi 4.0 di Sektor Kepelabuhan	Tuntutan Revolusi Industri 4.0 memerlukan tenaga kerja yang lebih inovatif dan mampu beradaptasi lebih mudah dengan lingkungan kerja, dengan kemampuan mencerminkan kecanggihan teknologi dan literasi data berdasarkan kecepatan perkembangan teknologi. Tuntutan revolusi 4.0 mengharuskan dilaksanakannya program upskilling atau pelatihan ulang bagi pekerja atau lulusan berdasarkan kebutuhan industri saat ini.



Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi dan Produktivitas Perusahaan	Pemanfaatan teknologi bukti bagian dalam suatu perhimpunan harus didukung oleh mula hasil individu yang handal. Oleh karena itu, menjelang memperhebat keefisienan perusahaan Anda, Anda bisa mencengkau keefisienan dan inspirasi pakai menyerahkan kemahiran untuk orang upahan Anda melintas rimba pelatihan. Kemahiran bagian dalam teknologi bukti diperlukan menjelang menerapkannya depan setiap muslihat atau tata penciptaan dan memperhebat ketangkasan ketentuan manajemen.
Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Meningkatkan kekuatan orang upahan menyusuri tertib masukan pusat produk orang pakai menerima pendidikan tertib masukan dan peluasan teknologi masukan. Untuk memperkuat buah kemampuan terhadap kekuatan orang upahan, kita perlu memperbaiki sistem rekrutmen berdasarkan kompetensi yang disesuaikan dengan pengetahuan dan pelatihan, serta keterampilan yang disesuaikan secara linier dengan kebutuhan yang ada. Pelatihan rutin juga diperlukan kepada meramalkan bentuk teknologi. Untuk mempergiat konsekuensi lingkungan peranan terhadap daya karyawan, para manajer harus secara konsisten menjaga kedisiplinan dalam mengenakan seragam kerja dan secara konsisten menjaga standar sapaan dan



	kesopanan yang baik melalui telepon.
Anlisis Metode 360 Derajat Untuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia	Dari buah pemeriksaan bisa disimpulkan bahwa sistem 360 pangkat bisa digunakan kepada mengerjakan ikhtiar opini kekuatan pegawai. Cara ini juga praktis perusahaan menyentuh nasihat ujung temuan yang lebih obyektif.
Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review	Pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang bersifat organisasi atau terorganisir. Pengembangan sumber daya manusia biasanya mengacu pada upaya manusia, biasanya untuk meningkatkan keterampilan intelektual atau emosional pekerja yang diperlukan untuk kemajuan. Ada dua metode pelatihan staf: pelatihan informal dan pelatihan formal.
Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Sistem Pengembangan Fundamental Agile	Berdasarkan temuan penelitian, kemampuan kerangka ADT dalam membangun fitur menghadirkan tantangan dalam membangun fitur tim dalam pendekatan dasar yang tangkas. Fungsi kerangka ini adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia sebesar 15%. Untuk meningkatkan apa yang dapat Anda pelajari, seperti dasar-dasar tangkas. Padahal, jika ADT membantu meningkatkan kualitas pendidikan, maka seluruh proyek TI bisa diselesaikan secara internal oleh mahasiswa, mulai dari membangun ekosistem ADT dari hulu hingga hilir. Perusahaan kini menerapkan



	metode kerja dasar Agile untuk setiap proyek. Pendekatan ini meningkatkan karakteristik siswa dan memungkinkan mereka menyelesaikan proyek apa pun dengan cepat dan akurat.
--	---

Tabel 1. hasil riview

Hasil artikel ini dipilih berdasarkan konsistensinya dengan klaim makalah penelitian ini. Semua hubungan dengan deskripsi artikel dalam penelitian ini tercantum di bawah ini. Tanda-tanda pertama bahwa perlunya Revolusi 4.0 untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia memerlukan penerapan program upskilling atau reskilling bagi pekerja atau lulusan berdasarkan kebutuhan industri saat ini. Kedua, memberikan keterampilan kepada karyawan melalui pelatihan. Ketiga, kami memberikan pelatihan sistem pengembangan informasi dan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai dengan menggunakan sistem informasi sumber daya manusia. Keempat, teknik 360 martabat bisa digunakan menjelang mengamalkan alat pengiraan daya orang upahan yang mewujudkan maksiat esa modul peraturan data tata usaha benih hasil pribadi. Pendekatan kelima adalah kenaikan nilai benih hasil pribadi menjelajahi pelatihan informal dan formal. Dan komentar terakhir mengacu pada dasar-dasar Agile, dimana ADT berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Mahasiswa dapat menyelesaikan seluruh proyek TI secara internal, dimulai dengan membangun ekosistem ADT dari hulu hingga hilir.

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan kualitas SDM memerlukan pelaksanaan pelatihan melalui program upskilling dan reskilling di bidang digital dan IT untuk meningkatkan kualitas SDM. Pada titik ini, hentikan kemampuan membidik Anda.



Daftar Pustaka

- Indrayani, H. (2012). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi, dan Produktivitas Perusahaan. *Jurnal El-Riyasah* , 55-56. Lasmaya, I. M. (2016).
- Lasmana, S. M. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen* , 48.
- Pratama, H. A., & Iryanti, H. D. (2020). Transformasi SDM Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi 4.0 di Sektor Kepelabuhan. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja* , 79.
- Susanto, R., & Andriana, A. D. (2019). Analisis Metode 360 Derajat Untuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Majalah Ilmiah Unikom* , 23.
- Rahardja, U. (2022). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Sistem Pengembangan Fundamental Agile. *ADI Bisnis Interdisiplin Jurnal* , 67.