JURNAL SOSIAL DAN HUMANIORA **RASI**
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BANDUNG
VOL. 4, NO. 1
April 2023 HAL. 49-65

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM BERWIRAUSAHA DI ERA DIGITALISASI

Nenden Wardah Latifah
kuma.kireina79@gmail.com
Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Winaya Mukti Bandung

(Diterima oleh Dewan Redaksi: 25-03-2023)
(Dipublikasikan oleh Dewan Redaksi: 25-04-2023)

Abstract
Technology is significantly changing the way business is done. One of them is the company's human resource management model. The HR division faces significant challenges in integrating technology into its HR management strategy replacing traditional methods. It is not easy to manage company HR using technology. We will find that there are many problems that need to be resolved. Technology-based changes in human resource management can benefit businesses in various ways if used effectively. An entrepreneur is someone who is self-employed, often taking financial risks to operate and promote their business. Operating a business is not easy, and adding digital elements can add to the workload. However, the digital world has made it easier for budding entrepreneurs to get their name out there. Digital entrepreneurs work alone with additional operations via digital platforms. They rely on Information Technology and digital media tools to find potential customers.
Keywords: HRM, Digital Era, Impact of Digitalization, Challenges, Entrepreneurship

Abstrak
Teknologi secara signifikan mengubah cara bisnis dilakukan. Salah satunya adalah model manajemen sumber daya manusia perusahaan. Divisi SDM menghadapi tantangan yang signifikan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi pengelolaan SDM menggantikan metode tradisional. Tidak mudah mengelola SDM perusahaan menggunakan teknologi. Kita akan menemukan bahwa ada banyak masalah yang perlu diselesaikan. Perubahan berbasis teknologi dalam manajemen sumber daya manusia dapat menguntungkan bisnis dalam berbagai cara jika digunakan secara efektif. Pengusaha adalah seseorang yang wiraswasta, sering mengambil risiko keuangan untuk mengoperasikan dan mempromosikan bisnis mereka. Mengoperasikan bisnis bukanlah hal yang mudah, dan menambahkan elemen digital dapat menambah beban kerja. Namun, dunia digital telah memudahkan pengusaha pemula untuk memperkenalkan nama mereka. Pengusaha digital bekerja sendiri dengan penambahan operasi melalui platform digital. Mereka mengandalkan Teknologi Informasi dan alat media digital untuk menemukan pelanggan potensial.
Kata Kunci: MSDM, Era Digital, Dampak Digitalisasi, Tantangan, Wirausaha

Pendahuluan

Teknologi secara signifikan mengubah cara bisnis dilakukan. Salah satunya adalah model manajemen sumber daya manusia perusahaan. Divisi SDM menghadapi tantangan yang signifikan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi pengelolaan SDM menggantikan metode tradisional. Tidak mudah mengelola SDM perusahaan menggunakan teknologi. Kita akan menemukan bahwa ada banyak masalah yang perlu diselesaikan. Perubahan berbasis teknologi dalam manajemen sumber daya manusia dapat menguntungkan bisnis dalam berbagai cara jika digunakan secara efektif.

Transformasi digital sebagai adaptasi yang terkendali terhadap digitalisasi, tidak hanya untuk menjamin penciptaan nilai yang berkelanjutan bagi organisasi namun menciptakan peluang bagi akademisi dalam manajemen sumber daya manusia juga, salah satu peluang tersebut adalah

transformasi digital (Harjanti, 2004). Untuk pemberdayaan karyawan dan optimalisasi operasi, transformasi digital juga bisa mengganggu manajemen karyawan (Panggabean, 2021).

Sudut pandang studi manajemen sumber daya manusia di era digital ini adalah moderat. Hal ini tidak mendorong untuk menyarankan studi penelitian ini, ide-ide baru atau mencari koneksi baru, tetapi untuk menguji subjek yang ada ketika dalam pengaturan yang berbeda.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital

Dengan ditemukannya informasi baru, kehidupan manusia terus maju dan berkembang studi ilmiah di seluruh dunia yang telah dilakukan dalam upaya untuk memajukan pengetahuan serta menyelesaikan berbagai isu atau masalah yang terus muncul berkembang meskipun globalisasi salah satu kesimpulan penelitian. Teknologi informasi memiliki manfaat tambahan untuk kerugian yang dilakukan.

Ketika datang untuk mengadopsi proyek online seperti perekrutan berbasis kompetensi, pembayaran inventaris, manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil, dan kebebasan sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia telah menjauh dari posisi tradisional dan peringatannya (Dewi et al., 2018). Perubahan menuju posisi yang lebih inventaris dan imajinatif juga tercermin dalam digitalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Makridakis, fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki potensi untuk mengejutkan fungsi tambahan lainnya karena menjadi lebih terkomputerisasi. Manfaat digitalisasi untuk industri manajemen sumber daya manusia meliputi: analitik mendalam dan tingkat kinerja yang lebih tinggi; Peningkatan efisiensi perekrutan, seperti penggantian manual kurikulum Vitae (CV) dan skrining otomatis yang menyelesaikan tugas -tugas ini dalam hitungan detik; Transparansi yang lebih besar dan akses ke kumpulan data yang sebelumnya ditutup; Pemantauan karyawan secara real-time; Otomatisasi tugas transaksional; dan lebih banyak analisis sumber daya manusia yang "meningkatkan" proses perekrutan.

Fungsi yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan juga dipengaruhi oleh digitalisasi. Penggunaan kelas online, metode pembelajaran otomatis, dan bacaan soft copy telah mengubah metode pengajaran berkat teknologi modern (Danuri, 2017). Tujuan mendasar pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh digitalisasi, selain teknik yang digunakan untuk melaksanakan tujuan tersebut. Eksekutif bisnis ditantang oleh pelatihan dan pertumbuhan profesional untuk bergeser dengan dunia digital (Soekarso, 2007). Selain itu, mereka berusaha membangun bakat digital, termasuk keterampilan yang muncul seperti manajemen risiko, kemudahan koneksi, dan kreativitas. Itu akan meningkatkan keberhasilan bisnis (Rofaida et al., 2020).

2. Manajer Sumber Daya Manusia di Era Digital

Singkatnya, manajer sumber daya manusia di era digital harus meningkatkan output dan pendapatan karyawan dengan berhasil mengintegrasikan pekerja digital dengan tugas otomatis, bentuk digital baru, dan struktur organisasi. Manajer SDM harus berfungsi terutama sebagai penurunan posisi strategis (memahami konteks perusahaan dan variabel eksternal diperlukan untuk ini), mengubah advokat, dan membantu teknologi (mengetahui cara mengakses, menganalisis, menilai, dan berbagi informasi dan bagaimana menerapkan teknologi informasi baru). Manajer Sumber Daya Manusia harus mengembangkan kemampuan digital mereka dan meningkatkan bakat digital agar dapat digantikan dalam posisi baru mereka. Perubahan digital mensyaratkan bahwa keterampilan manajer sumber daya manusia sejalan dengannya. Di dunia digital, administrator sumber daya manusia membutuhkan keterampilan seperti pemahaman bisnis, pengalaman sumber daya manusia, manajemen perubahan, dan keahlian teknologi (Adawaty, 2019).

Metode

Metode yang digunakan untuk menulis artikel ini adalah pendekatan kualitatif dan tinjauan pustaka. Data yang dikumpulkan dari berbagai sumber seperti buku manajemen dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan topik artikel ini dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber-sumber data tersebut diperoleh dari beberapa database seperti GARUDA (Garda Rujukan Digital), sciencedirect, researchgate, dan GoogleScholar.

Pembahasan

A. Dampak Digitalisasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia

Banyak perubahan dalam operasi bisnis yang dibawa oleh teknologi. Manajemen SDM atau pola manajemen sumber daya manusia organisasi adalah salah satunya. Divisi SDM menghadapi tantangan yang signifikan ketika mencoba untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi manajemen SDM dibandingkan dengan menggunakan metode tradisional.

Tidak mudah menggunakan teknologi untuk mengelola SDM perusahaan. Anda akan menemukan bahwa ada banyak masalah yang perlu diselesaikan. Dimanfaatkan secara efektif, transformasi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia dapat menawarkan banyak keuntungan bagi bisnis.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting di era digital. Pengelolaan SDM harus terintegrasi dengan kemajuan teknologi agar efektif dan efisien. Salah satu kunci penerapan pengelolaan SDM berbasis digital adalah kolaborasi seluruh pemangku kepentingan (Manajemen, Karyawan). Selain itu, strategi digital untuk pengelolaan SDM membutuhkan dukungan teknologi baik dari internal maupun eksternal perusahaan yang menawarkan layanan platform, selain teknologi yang dikembangkan oleh perusahaan itu sendiri.

Dampak yang terjadi masih kurangnya pengelolaan SDM berbasis digital dan pola pikir pengelolaan SDM yang masih menggunakan gaya lama. Isu utama yang muncul adalah kurangnya inovasi, oleh karena itu transformasi digital untuk manajemen SDM menjadi sangat penting. Minimnya alokasi sumber daya dipengaruhi oleh hal ini, terutama dalam hal pendanaan untuk pengelolaan sumber daya manusia.

Perusahaan harus terus berinovasi dan bertransformasi secara digital dalam hal pengelolaan sumber daya manusia karena pertumbuhan teknologi digital dan pola kerja yang berkembang. Untuk mendukung percepatan tersebut, pengelolaan data pegawai yang terintegrasi harus sederhana, memudahkan analisis dan pengambilan keputusan. terutama ketika sistem pendukung diperlukan untuk memfasilitasi pengambilan keputusan yang cepat selama krisis. Misalnya, akibat pergeseran pola kerja, krisis pandemi Covid-19 memaksa bisnis melakukan transformasi pengelolaan SDM secara digital.

1. Digital Strategi

Strategi digital untuk manajemen SDM harus memungkinkan untuk mengakses fungsi manajemen sumber daya manusia dari mana saja dan kapan saja. Hal ini untuk mendukung pola kerja yang berkembang seperti Work from Home (WFH) dan Work from Anywhere (WFA). Sistem harus siap untuk memenuhi semua persyaratan ini dimanapun dan kapanpun diperlukan.

Platform harus terhubung dengan media sosial agar dapat memaksimalkan fungsi media sosial. Penting untuk dapat mengenali pola perilaku karyawan dan profil karyawan secara menyeluruh agar bisnis dapat melakukan profiling secara menyeluruh. Selain itu, platform harus "Agile" agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan cepat. Platform perlu diintegrasikan dan disesuaikan dengan arsitektur sistem untuk manajemen sumber daya manusia. Hal ini akan memudahkan pengelolaan dan akses SDM berbasis data.

Pengelolaan SDM secara digital harus mampu membangun SDM dalam experiential learning. Modeling strategy untuk pengelolaan SDM secara digital meliputi:

a. Tahap Awal: Assessment terhadap kesiapan perusahaan dalam penerapan digitalisasi pengelolaan SDM, Penyusunan Framework, Penetapan Architecture, Membangun Awareness terhadap seluruh stakeholder, Penyediaan Tools/Platform, Penetapan Crisis Center
b. Tahap Lanjutan: Pre-Implementation, Identifikasi GapAnalysis, Identifikasi solusi Rencana mitigasi, Penyempurnaan Architecture, Integration, Implementation, Manajemen perubahan/Change Management, Continuous Review, Continuous Learning & Growth Mindset, Experiential Learning

Pada ujungnya di era digital ini, manajemen SDM digital sekarang dibutuhkan. Saat ini, perlu untuk mulai mengubah pola lama dan mengikuti perubahan yang semakin tidak terduga.

2. Keuntungan Transformasi Digital MSDM

Banyak bisnis di berbagai sektor saat ini berlomba-lomba menerapkan transformasi digital agar tetap terkini dan terdepan. Lanskap persaingan bisnis telah berubah sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan perubahan sifat masyarakat dalam banyak hal, mengharuskan pelaku industri memanfaatkan teknologi terkini untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Penggunaan teknik mutakhir seperti pembelajaran mesin dan kecerdasan buatan secara bertahap mulai menggantikan tenaga manusia sambil meningkatkan pengalaman pelanggan.

Masyarakat umum percaya bahwa transformasi digital hanya melibatkan penerapan teknologi komputer mutakhir, seperti kecerdasan buatan atau pembelajaran mesin. Transformasi digital, bagaimanapun juga mengacu pada peningkatan kinerja perusahaan yang berkelanjutan, kemudahan kolaborasi karyawan, ekspansi bisnis, dan pengalaman pelanggan yang lebih baik. Namun apakah proses yang semakin digital ini masih memberi ruang bagi manusia, atau sudah saatnya mengutamakan kemanusiaan dan personalisasi?

Transformasi digital ini akan berdampak pada setiap karyawan di perusahaan, mulai dari eksekutif, profesional TI, departemen yang menggunakan perangkat lunak tertentu, hingga pelanggan. Manfaat transformasi digital akan berlaku untuk semua departemen dan peran dalam suatu perusahaan, terlepas dari perbedaannya. Ini adalah enam manfaat pertama:

a. Business Insight yang Lebih Kredibel
   Revolusi digital akan mengubah cara Anda mengoperasikan perusahaan Anda. Anda akan menerima akumulasi data dan tampilan kunci dengan adopsi platform Insight Data, di mana indikator bisnis berada. Data ini dapat digunakan oleh bisnis untuk meningkatkan dan membantu berbagai program, termasuk penciptaan produk, pemasaran, dan dukungan konsumen.
b. Melindungi dan Mengontrol Data
   Di era digital ini, di mana pencurian data menjadi semakin umum, keamanan data sangat penting bagi banyak bisnis. Altogh Beberapa orang mungkin skeptis terhadap komputasi awan, penyedia cloud khas Indonesia, seperti cloud Indonesia, sudah memiliki administrasi yang kuat, perlindungan keamanan yang sangat baik, dan privasi. Akibatnya, komputasi awan sekarang menjadi leher untuk semua jenis perubahan digital.
   Perusahaan tidak perlu lagi khawatir tentang keamanan berkat teknologi kontemporer yang dapat diimplementasikan untuk lingkungan online dan online. Dalam hal terjadi bencana dalam bentuk apa pun, bisnis ini akan dengan mudah melindungi kedua gadget mereka atau data cadangan.
c. Mempermudah Operasional
   Anda tidak sendirian jika bisnis Anda sangat bergantung pada proses atau protokol yang rumit. Salah satu manfaat utama dari perubahan digital adalah kemampuan untuk merampingkan prosedur kerja saat ini dan meningkatkan efisiensinya. Metode kerja baru harus dibangun

dengan tujuan yang ditentukan dalam pikiran. Tanpa tujuan yang ditentukan, teknologi baru akan tampak parah atau dipaksakan, yang mengurangi efektivitasnya.

d. Reinvest
Tujuan utama dari transisi digital adalah untuk terlibat dalam teknologi yang akan memajukan bisnis. Banyak bisnis telah pensiun metode yang sudah ketinggalan zaman sebagai akibat dari tekanan pasar yang intens. Perusahaan Anda akan dapat mendukung tempat kerja kontemporer dengan mengganti sistem yang sudah ketinggalan zaman dengan teknologi berbasis cloud yang fleksibel.
e. Kolaborasi Modern
Teknologi terbaru juga memfasilitasi kerja sama karyawan yang sederhana, menjadikannya elemen penting dari transisi digital yang efektif. Dapat memaksa pekerja untuk bekerja dengan cara ini dan menghilangkan pekerjaan yang menantang yang mungkin mengganggu output. Produktivitas dan efektivitas akan meningkat dengan metode kerja dinamis baru, seperti berbagi file melalui cloud dan pembuatan situs web pribadi.
f. Prioritaskan Produktivitas Platform untuk teknologi berbasis cloud tidak diragukan lagi akan meningkatkan efektivitas bisnis perusahaan. Platform ini juga mengurangi masalah yang dapat mengganggu output sambil mengurangi beban karyawan TI, memungkinkan mereka untuk lebih berkonsentrasi pada proyek dengan tujuan yang lebih tinggi.

B. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital

Banyak perubahan dalam kegiatan bisnis yang dibawa oleh teknologi. Salah satunya adalah model manajemen sumber daya manusia perusahaan. Divisi SDM menghadapi tantangan yang signifikan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi pengelolaan SDM menggantikan metode tradisional.

Tidak mudah mengelola SDM perusahaan menggunakan teknologi. Ada banyak masalah yang memerlukan penyelesaian, seperti yang akan Anda temukan. Perubahan berbasis teknologi dalam manajemen sumber daya manusia dapat menguntungkan bisnis dalam berbagai cara jika digunakan secara efektif.

1. Tantangan Perusahaan Dalam Melakukan Transformasi Digital

Anda harus secara proaktif menyiapkan rencana jika terjadi kesalahan saat menyiapkan elemen yang diperlukan untuk transformasi digital. Misalnya, menerapkan transformasi digital dapat menjadi tantangan karena semua unit bisnis harus berpartisipasi; oleh karena itu, rencana anggaran yang menyeluruh diperlukan untuk memaksimalkan laba atas investasi (ROI). Oleh karena itu, kesulitan-kesulitan berikut yang mungkin timbul harus dipertimbangkan:

a. Prioritas yang tidak selaras.
Semua anggota staf harus mengetahui tujuan proyek sebelum perusahaan memulai transformasi digitalnya. Karyawan atau pemangku kepentingan mungkin menjadi tidak senang jika prioritasnya tidak benar sejak awal, dan akibatnya sebagian anggaran mungkin berkurang. Faktanya, survei Mulesoft menemukan bahwa 69% pemimpin bisnis dan pakar TI di sebuah perusahaan tidak setuju tentang apa yang dapat dicapai melalui transformasi digital.
b. Budaya Organisasi. Dalam transformasi digital, budaya bisa menjadi anugerah atau kutukan. Keengganan karyawan untuk mengadopsi teknologi baru dapat dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang tidak sehat atau tidak efektif. Jika ini terjadi, infrastrukturteknologi yang terpasang mungkin bukan pilihan terbaik.
c. Infrastruktur yang sudah ada. Ketika vendor berhenti memproduksi sistem atau infrastruktur TI lama, mereka dapat menjadi batu dalam proses transformasi digital. Banyak bisnis terus menggunakan sistem usang ini karena khawatir akan potensi kerugian finansial dan kerumitan

peralihan. Namun, mengingat tingkat pencurian data dan biaya pemeliharaan yang tinggi saat ini, jelas lebih mahal untuk tetap menggunakan sistem usang ini.

Meskipun membutuhkan waktu bagi karyawan untuk menyesuaikan diri, migrasi data ke sistem baru sangat penting saat menerapkan transformasi digital. Pengelolaan dan keamanan data perusahaan akan mendapat manfaat yang signifikan dari ini.

Apakah bisnis Anda mengalami transformasi digital sebagai akibat dari permintaan pasar atau modernisasi, penting untuk melakukannya untuk memaksimalkan ROI Anda. Ini adalah faktor penting untuk perkembangan perusahaan saat ini, mulai dari mendapatkan banyak wawasan bisnis melalui data hingga sekadar meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Tantangan Manajemen SDM di Era Digital

Anda harus menyadari bahwa ada beberapa kendala yang harus diatasi dalam dunia SDM berkaitan dengan penggunaan teknologi. Di antara kesulitan tersebut adalah:

a. Proses Mempekerjakan Karyawan Berbakat Tinggi.

SDM bertanggung jawab atas tugas penting untuk merekrut karyawan baru. Untuk menggantikan tenaga kerja senior yang mendekati usia pensiun, harus ada karyawan baru. HR tidak hanya mencari pengganti karyawan senior, tetapi juga memastikan bahwa talenta yang baru direkrut memiliki kredensial yang diperlukan.

Di era digital, sangat sulit menemukan karyawan berbakat. Ada banyak sekali pekerja yang tersedia. Kebutuhan akan personel dalam organisasi juga meningkat dari waktu ke waktu. Rekrutmen karyawan akibatnya menjadi menantang. Selain itu, HR harus mencari pekerja di tingkat manajerial.

b. Penatausahaan Sumber Daya Manusia Milik Perusahaan.

Rekrutmen pemberi kerja bukan satu-satunya aspek. Mengelola atau mengatur karyawan di dalam perusahaan juga menghadirkan kesulitan. HR bertanggung jawab untuk menjaga karyawan yang sangat berbakat pada staf untuk mencegah mereka pergi ke organisasi lain. Di sisi lain, SDM juga memiliki tanggung jawab untuk membantu karyawan mengembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia perusahaan yang sangat terampil merupakan aset penting. Selain itu, kehadiran mereka dapat membantu perusahaan mengisi posisi-posisi strategis. Jika SDM mampu melibatkan dan mempraktikkan manajemen SDM yang baik, mereka juga dapat terus eksis.

c. Keamanan data perusahaan.

Banyak informasi bisnis penting disimpan di departemen SDM. Salah satu contohnya adalah informasi pribadi yang idealnya hanya tersedia untuk individu terpilih. Ada kemungkinan bahwa informasi ini dapat dengan mudah ditransfer ke orang yang ceroboh jika staf SDM tidak mengetahui betapa pentingnya keamanan data perusahaan.

Penerapan standar keamanan data perusahaan harus dipahami oleh SDM untuk mengatasi masalah ini. Agar bisnis dapat mencegah kejahatan dunia maya, SDM harus menyadari bahwa data sensitif harus dilindungi dengan baik. Cybercrime saat ini juga bisa berasal dari mana saja.

d. Peningkatan soft skill.

SDM dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas yang tidak hanya bersifat administratif. Sebagai entitas yang bertanggung jawab atas pengelolaan SDM, SDM harus memenuhi kewajibannya. Oleh karena itu, profesional HR perlu mengembangkan lebih dari sekedar keterampilan teknis mereka. Namun, kehadiran soft skill juga penting untuk membantu mereka menjalankan tanggung jawab dan perannya.

Lalu, soft skill apa saja yang perlu dimiliki oleh para profesional HR? Ada sejumlah keterampilan penting yang memerlukan perhatian, termasuk kapasitas negosiasi, kapasitas interaksi interpersonal, kapasitas kreativitas, kapasitas fleksibilitas, dan kapasitas ketajaman

bisnis. Dengan cara ini, SDM dapat bekerja sama dengan eksekutif bisnis untuk mengembangkan budaya tempat kerja yang positif.

e. Sistem Penilaian Kuantitatif.

Last but not least, SDM membutuhkan struktur data yang akan membantu bisnis mencapai tujuannya. Perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawan secara kuantitatif dengan bantuan struktur data yang terorganisir dengan baik.

Ketika sebuah bisnis, misalnya, ingin merekrut talenta terbaik dan meningkatkan produktivitas. SDM harus menilai kebijakan berdasarkan informasi yang tersedia. Apakah perusahaan berdiri untuk mendapatkan keuntungan atau kerugian dari kebijakan ini?

3. Kompetensi SDM Baru di Era Digital

Untuk mengembangkan dan mengolah sumber daya yang ada secara kompetitif dan mengejar ketinggalan dengan negara lain di tingkat lokal, regional, dan internasional, semakin banyak penekanan ditempatkan pada kebutuhan akan tenaga kerja terampil. Karena tuntutan perkembangan globalisasi yang terus mengalir dengan cepat tanpa batas yang jelas, kebutuhan ini dirasa semakin mendesak.

Globalisasi berdampak pada hilangnya berbagai jenis pekerjaan, yang juga berarti semakin banyak sumber daya manusia yang perlu terserap dalam angkatan kerja. Untuk sampai pada pemahaman yang adil dan elegan tentang masalah sumber daya manusia dan ketenagakerjaan, pertanyaannya harus didaur ulang dari awal. Karena banyaknya jenis pekerjaan yang telah tergantikan oleh teknologi di era globalisasi, sumber daya manusia saat ini harus fokus pada pengembangan tidak hanya hard skill tetapi juga soft skill, entrepreneurship skill, dan juga digital skill. Membangun kemampuan bersaing dan bersaing dalam diri sumber daya manusia diawali dengan membuat visi dan misi tujuan individu yang harus dicapai (Albarsyah, 2021).

Menurut banyak sumber, kompetitor harus memiliki hard skill tertentu sebagai persyaratan minimum. Meskipun ini benar ketika kompetisi hanya ada di tingkat lokal dan operasional, ketika datang ke kompetisi tingkat keterampilan manajemen, persyaratan penguasaan dan keterampilan diri bergeser untuk mencakup lebih dari sekadar kemampuan untuk mengatur dan menawarkan arahan dan pemahaman. Namun, gaya hidup dan kepribadian juga menjadi contoh bagi orang-orang di sekitar kita, yang berarti memiliki sikap dan perilaku pribadi yang bertanggung jawab terhadap diri sendiri dan lingkungan telah menjadi cara hidup.

Sebanyak 2 juta pekerja baru diproduksi setiap tahun oleh berbagai sumber, dan mereka biasanya tidak memiliki pengalaman dan masih memiliki pandangan idealis yang tinggi. belum lagi banyak karyawan yang dirumahkan. Perselisihan perburuhan yang belum terselesaikan adalah faktor dalam hal ini. Masih ada beberapa pekerjaan rumah yang harus diselesaikan karena institusi pendidikan dan fasilitas pelatihan masih belum sepenuhnya diarahkan untuk memahami kerja dalam arti sebenarnya.

Secara statistik, hal ini dapat diatasi dengan bersaing dengan negara-negara Singapura, Malaysia, dan Thailand. Lantas, apakah tenaga kerja tidak mampu bersaing di tingkat regional dan global? Tidak ada informasi yang menentukan apakah sumber daya tersebut digunakan di sektor yang diakui secara formal atau tidak resmi. Terbukti dengan revolusi industri 4.0, sejumlah sumber daya telah beralih ke keterampilan digital karena tuntutan pekerjaan. Bahkan dalam situasi pandemi Covid-19 yang belum diketahui tanggal akhirnya, pertumbuhan wirausaha baru (entrepreneur) mendorong pertumbuhan dan persaingan sumber daya tingkat lokal berfluktuasi.

Masih ada pekerjaan yang harus dilakukan mengenai tantangan transformasi sumber daya manusia. Yang jelas, perubahan digitalisasi kerja membawa perubahan dan kecepatan yang harus dilawan dengan menyiapkan sumber daya manusia secara pribadi dan memiliki apresiasi yang kuat terhadap kemauan setiap orang. Hal ini berimplikasi bahwa faktor lain yang berkontribusi dalam

mengukur kematangan sumber daya manusia antara lain keterampilan, pemahaman, keterbukaan, dan kematangan. Oleh karena itu, ini juga mempengaruhi seberapa bahagia tenaga kerja.

Menurut temuan INDEF 2020, pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi akan semakin ramai dan beragam di masa depan seiring kemajuan informasi dan globalisasi, dengan kisaran 28,2%, dibandingkan sektor lain seperti jasa 14,8%, teknisi 14, 2%, kemudian bergeser ke faktor pemasaran 9,1%, layanan soft skill 9,1%, kewirausahaan 5,2%, dan keamanan kerja 2,5%.

Gambar 1. Data pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi menurut INDEF 2020

Pemahaman tentang sumber daya manusia telah berubah sebagai hasilnya. Karena di era disrupsi teknologi ini, pemahaman juga terpengaruh secara langsung mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia. Pengembangan ekosistem digital ketenagakerjaan, transformasi Badan Diklat, Link and Match, pembinaan talenta muda, dan perluasan pasar internasional (Albarsyah, 2021).

4. Perubahan Peran MSDM

SDM merupakan aset utama dalam mencapai keberhasilan usaha, karena mereka penggerak utama (prime mover) yang menjalankan semua kegiatan usaha. Mereka harus memiliki kompetensi dan engagement yang tinggi terhadap perusahaan, serta mampu bekerja secara agile and collaborative. Perkembangan teknologi digital dan perubahan dinamika pasar yang sangat cepat, menuntut pelaksanaan transformasi SDM dan budaya kerjanya. Para karyawan perlu ditingkatkan kompetensi teknis dan softskills serta budaya kerjanya secara berarti.

Pekerjaan dapat dibagi menjadi dua kategori: pekerjaan rutin dan berulang, dan pekerjaan kreatif atau proyek. Pengembangan kompetensi SDM mungkin kurang efektif dalam lingkungan kerja yang rutin dan berulang, sedangkan lingkungan kerja yang mendukung dan inovatif akan mengarah pada pengembangan kompetensi yang berkelanjutan karena Anda terus-menerus dihadapkan pada situasi baru yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan baru.

Teknologi digital berkembang dengan cepat, dan lingkungan bisnis juga berubah dengan cepat. Hal ini membutuhkan perubahan yang signifikan dalam kemampuan teknis dan soft skill sumber daya manusia. Demikian pula, sikap harus berubah, antara lain, agar karyawan dapat bekerja secara mandiri, berkolaborasi dalam proyek, dan menjaga kepatuhan perusahaan terhadap undang-undang yang berlaku. Pelanggan harus dilayani jauh lebih baik karena mereka harus memiliki pengalaman positif. Pemahaman yang lebih dalam tentang rantai nilai bisnis dan teknologi digital pendukung diperlukan untuk peningkatan kompetensi. Sebagai gambaran, proses produksi di Industri 4.0 telah mengalami perubahan total. Di tempat kerja, Industri 4.0 menggunakan mesin

otomatis dan berinteraksi satu sama lain, sangat mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja manusia. Robot pada akhirnya akan menggantikan pekerja manusia yang melakukan kerja lapangan rutin; manusia hanya akan dibutuhkan untuk tugas-tugas rumit atau artistik yang sulit diselesaikan robot. Selain itu, pekerjaan analis telah digantikan oleh banyak teknologi baru seperti pembelajaran mesin dan kecerdasan buatan. Untuk bertahan hidup di tempat kerja di mana manusia dan robot hidup berdampingan, profesional SDM perlu melatih ulang atau memperoleh keterampilan baru. Setiap orang harus meningkatkan keterampilan teknis dan lunak mereka yang berkaitan dengan persyaratan bisnis digital jika ingin dapat beradaptasi dengan lingkungan masa depan.

Inti dari transformasi digital adalah pelayanan pelanggan yang menyenangkan, pelaksanaan *Excellent Operation* dan pembuatan model bisnis yang sesuai dengan kondisi pelangan. Dari sinilah pengembangan kompetensi teknis diturunkan, mulai dari *Product & Service development, Digital Marketing and Sales, Operation & Production, Distribution, Customer Relation Management (CRM)*, hingga kegiatan *Business Support seperti Procurement, Human Capital Management (HCM), Finance, Legal & Regulatory and administration.* Seluruh kegiatan ini telah tersedia teknologi digital sebagai pendukung kerja-nya, sehingga lebih efektif dan efisien. Teknologi infrastruktur yang digunakan mencakup *Wireless Network, Internet of Things (IoT), Devices dan Cloud Computing*. Demikian pula terdapat aplikasi teknologi yang digunakan dalam mendukung usaha, antara lain adalah *Big Data atau Data Analytics, Machines Learning, Artificial Intelligent, Augmented Reality/Virtual Reality, Blockhain, 3D printing, Robot dan Drone*. Dalam skala yang lebih luas terdapat sejumlah aplikasi bisnis yang perlu dipahami *seperti e-Commerce, Fintech, Insurtech, Digital Healthcare, Industry 4.0 dan Smart-city*.

Untuk memastikan organisasi memiliki talenta yang senantiasa siap menghadapi perkembangan teknologi dan bisnis berbasis digital, pengelola kompetensi SDM harus merancang pengembangan kompetensi yang sejalan dengan perencanaan strategis perusahaan. Saat ini, ada kesenjangan bakat global dalam bisnis digital. Perusahaan FAMGA (Facebook, Apple, Microsoft, Google, Amazon) dan perusahaan IT besar lainnya adalah pemilik talenta terbaik. Sebagai contoh, tenaga ahli di bidang analitik data dibutuhkan oleh berbagai bisnis untuk mengolah data pelanggan dan aktivitas operasional lainnya agar mampu menganalisis kebutuhan pelanggan secara tepat dan mengelola operasional bisnis secara efektif. Jaringan yang andal diperlukan untuk semua aktivitas agar data dapat ditransmisikan secara real time dari jutaan perangkat, dikumpulkan dan diproses dalam komputasi awan, lalu diproses oleh data. Akibatnya, perkembangan teknologi 5G akan secara signifikan mengubah cara bisnis dan aktivitas sehari-hari.

C. Apa dan Mengapa Wirausaha Digital?

Pengusaha adalah seseorang yang wiraswasta, sering mengambil risiko keuangan untuk mengoperasikan dan mempromosikan bisnis mereka. Mengoperasikan bisnis bukanlah hal yang mudah, dan menambahkan elemen digital dapat menambah beban kerja. Namun, dunia digital telah memudahkan pengusaha pemula untuk memperkenalkan nama mereka (Nambisan, 2017; Chaffey et al., 2019).

Pengusaha digital bekerja sendiri dengan penambahan operasi melalui platform digital. Mereka mengandalkan Teknologi Informasi dan alat media digital untuk menemukan pelanggan potensial. Alat-alat ini telah memberikan kesempatan kepada pengusaha digital untuk mempromosikan bisnis mereka di luar komunitas lokal mereka (Nambisan, 2017; Trongtorsak et al., 2021). Ini menghemat uang yang harus mereka keluarkan untuk ruang kantor fisik dan menggantinya dengan bagian depan toko online yang lebih terjangkau.

Kewirausahaan digital (digital entrepreneurship) terdiri dari menciptakan bisnis di Internet, menjual layanan atau produk secara online, tanpa perlu berinvestasi di ruang fisik (Allen, 2019; Huđek et al., 2019). Beberapa contoh bisnis digital adalah kursus online, e-commerce, blog, saluran YouTube, dan solusi teknologi pada umumnya. Keuntungan utama dari model bisnis ini tidak

memelukan investasi banyak uang untuk memulai, dibandingkan dengan pasar offline. Selain itu, format ini memungkinkan wirausahawan untuk bekerja dari mana pun dan kapan pun mau, dengan fleksibilitas yang lebih besar dalam rutinitas sehari-hari.

Sepanjang tahun 2021, Google Trends mencatat peningkatan signifikan dalam penelusuran seperti "cara memulai bisnis online". Berikut adalah beberapa alasan utama kewirausahaan digital sedang meningkat (Allen, 2019; Huđek et al., 2019; Samara & Terzian, 2021):

a) Peningkatan peluang,
b) Pasar yang belum ditaklukkan,
c) Akses mudah ke konsumen,
d) Menilai kembali makna pekerjaan dan kehidupan, dan
e) Fleksibilitas kerja jarak jauh.

D. Prospek Wirausaha Digital

Antara Maret dan September 2020, sebanyak 163.735 bisnis di Amerika Serikat ditandai "ditutup". Sekitar 98.000 dari bisnis ini dianggap tutup permanen, meninggalkan celah besar di banyak pasar ekonomi. Sementara beberapa pengusaha digital dapat memanfaatkan celah pasar ini, banyak juga pasar yang belum ditaklukkan—terutama yang terkait dengan transformasi digital (Huđek et al., 2019; Samara & Terzian, 2021). Bagi banyak wirausahawan baru, periode inovasi ini mencakup aktivitas yang sangat relevan seperti membuat aplikasi perangkat lunak sebagai layanan untuk mendukung pekerjaan jarak jauh, menyediakan kelas olahraga virtual saat pusat kebugaran tutup, atau menawarkan layanan pengiriman tanpa kontak untuk bahan makanan atau makanan.

1. Keterampilan Wirausaha Digital

Ranah digital dibanjiri oleh orang-orang yang mencoba menjual sesuatu di tengah banjir media. Salah satu cara terbaik untuk mendapatkan klien baru adalah dengan memamerkan klien yang sudah ada. Selain itu, ulasan dan testimoni pelanggan membantu mengatasi masalah apa pun termasuk ketika ada orang ingin melihat bukti kualitas produk (Chaffey et al., 2019; Huđek et al., 2019; Trongtorsak et al., 2021).

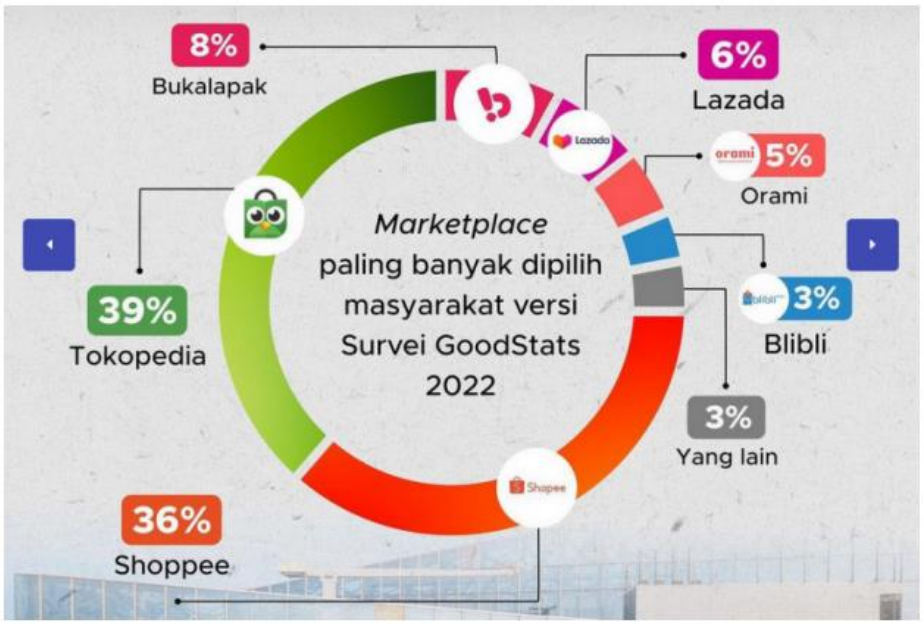
Pengusaha digital harus menemukan cara untuk menjadi lebih baik dan berbeda dari merek pesaing. Dengan menempatkan diri Anda pada posisi pelanggan dan memikirkan kebutuhan mereka, Anda dapat membuat konten yang lebih sesuai dengan keinginan mereka. Cara lain untuk menonjol adalah menawarkan sesuatu yang tidak biasa, menargetkan ceruk tertentu, dan mengundang umpan balik pelanggan. Ketika Anda berusaha lebih keras untuk terhubung dengan audiens Anda, bisnis Anda akan mendapatkan penggemar sejati.

Untuk mengikuti dunia digital yang terus berkembang, Anda perlu mempertahankan kehadiran di berbagai platform media sosial. Namun, berada dibanyak platform berbeda sekaligus pun mungkin tidak realistis atau tidak membantu. Lakukan riset dan lihat di mana basis klien Anda menghabiskan waktu online (Huđek et al., 2019; Muafi et al., 2021). Misalnya, jika Anda membuat kaus olahraga untuk perguruan tinggi, maka kelompok demografi potensial berusia 18–24 tahun. Untuk grup itu, Tik Tok, Instagram, atau Snapchat mungkin merupakan platform terbaik untuk memfokuskan upaya periklanan Anda. Berdasarkan data dari "We Are Social", diketahui bahwa platform media sosial yang paling banyak digunakan orang Indonesia pada tahun 2022 adalah aplikasi WhatsApp sebanyak 80 persen disusul oleh aplikasi Instagram, Facebook, TikTok, dan Telegram.

Gambar 2. Daftar negara pengguna tiktok terbanyak hingga 2022

Menurut data yang dihimpun Statista (2022), Indonesia merupakan negara dengan pengguna TikTok terbesar kedua di dunia. Jumlah penggunanya mencapai 99,07 juta pada April 2022, satu peringkat di bawah Amerika Serikat yang memiliki 136,42 juta pengguna. 166 Manajemen SDM di Era Transformasi Digital.

Negara dengan pengguna TikTok terbesar lainnya adalah Brasil dengan 73,58 juta pengguna. Diikuti Meksiko 50,52 juta, Vietnam 45,82 juta, Filipina 40,36 juta, Thailand 38,38 juta, Turki 28,68 juta, serta Pakistan 24,05 juta pengguna.



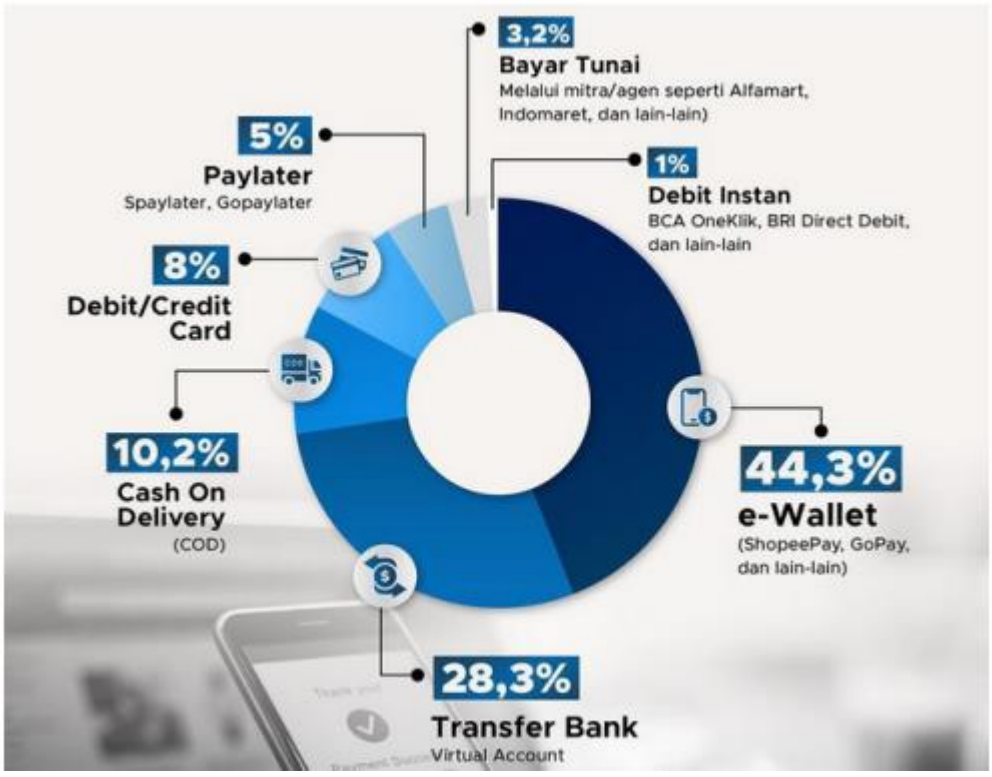
Gambar 3. Daftar media sosial yang paling banyak digunakan di Indonesia 2022

Saat ini, kebanyakan aktivitas bisa dilakukan secara online, salah satunya berbelanja. Belanja secara online biasanya dilakukan melalui marketplace dan e-commerce. Tentunya, marketplace dan e-commerce merupakan hal yang berbeda. Marketplace merupakan platform perantara atau penghubung antara pembeli dan penjual menggunakan internet (Chaffey et al., 2019).

Ada beberapa marketplace yang terkenal di kalangan masyarakat Indonesia, di antaranya adalah Tokopedia, Shopee, Lazada, hingga Bukalapak. Indonesia merupakan market e-commerce terbesar di Asia Tenggara, maka tidak heran banyak raksasa-raksasa marketplace yang bertarung memikat hati para Nugroho B. Sukamdani - Wirausaha Digital 167 user. Melihat hasil survei GoodStats tahun 2021, mayoritas responden memilih Tokopedia untuk berbelanja secara online di marketplace. Diikuti Shopee, Bukalapak, dan Lazada. Hasil ini juga sejalan dengan data yang dirilis situ agregator e-commerce, iPrice, di mana Tokopedia dan Shopee silih berganti menjadi marketplace dengan jumlah visitor web terbanyak di Indonesia. Ketika menggunakan marketplace, metode pembayaran yang paling banyak digunakan adalah e-wallet seperti shopeepay, gopay, dan lainnya yaitu sebanyak 44.3%.

Gambar 4 menunjukkan metode pembayaran yang sering digunakan selain e-wallet adalah transfer bank (virtual account) yaitu sebanyak 28.3%. COD atau cash on delivery juga menjadi metode yang cukup banyak digunakan dengan persentase 10.2% Sementara itu, bayar tunai dan debit instan menjadi metode pembayaran paling jarang digunakan dengan persentase rendah masing-masing 3,2% dan 1%.

Masyarakat cenderung memilih metode pembayaran yang praktis. E-wallet dan transfer bank bisa dilakukan dalam satu genggaman lewat smartphone tanpa perlu ke ATM atau minimarket. Sebagian besar responden (67,5%) mengaku baru menggunakan marketplace dalam kurun waktu tidak lebih dari 5 tahun. Mayoritas budget bulanan yang dialokasikan juga cukup minim yakni kurang dari Rp300.000 (49,3%). Begitu pun dengan intensitas belanja, 71,4% responden menyatakan berbelanja kurang dari 5 kali per bulannya. 168 Manajemen SDM di Era Transformasi Digital



Gambar 4. Metode pembayaran paling sering digunakan saat belanja di Marketplace

2. Peningkatan Peluang

Untuk calon pengusaha digital, ada lebih banyak peluang untuk memulai bisnis daripada sebelumnya. Peluang termasuk memiliki akses mudah ke teknologi yang relatif murah, seperti menggunakan laptop untuk meluncurkan aplikasi untuk bisnis kecil (Nambisan, 2017; Huđek et al., 2019; Muafi et al., 2021; Samara & Terzian, 2021). Pembatasan modal juga lebih sedikit saat memperoleh pendanaan—seperti akses yang lebih mudah ke pinjaman usaha kecil, crowdfunding, dan investor malaikat yang bersemangat—karena investor dan pemberi pinjaman ingin mendorong pendirian bisnis baru yang mungkin sebelumnya tidak dapat memenuhi syarat untuk pinjaman di bawah pedoman yang lebih ketat. Ini secara teoritis akan mengambil tempat Nugroho B. Sukamdani - Wirausaha Digital 169 ekonomi dari bisnis yang hilang setelah COVID-19. Pemilik bisnis baru juga akan menghadapi lebih sedikit persaingan karena penutupan bisnis terkait pandemi.

Peluang bagi wirausahawan untuk mengontrol pendapatan mereka sendiri—daripada hanya mengandalkan pendapatan tetap dari pemberi kerja—juga memainkan peran utama dalam dorongan mereka untuk menjalankan bisnis online mereka sendiri. Mari kita hadapi itu - siapa yang tidak ingin menjadi bos bagi diri mereka sendiri?

3. Akses Mudah ke Konsumen

Menurut survei yang dilakukan oleh Departemen Riset Statista pada Februari 2021, 46% responden mengatakan bahwa mereka menghabiskan lima hingga enam jam setiap hari di ponsel pintar mereka. Data ini berarti bahwa konsumen secara teoretis tidak hanya tersedia bagi pemasar untuk sebagian besar hari ini, tetapi pemasar juga ada di kantong konsumen. Dengan kata lain, pelanggan lebih mudah dijangkau daripada sebelumnya, terutama bagi pengusaha digital cerdas yang dapat menggunakan media sosial dan platform mobile-commerce (m-commerce) untuk keuntungan mereka.

Terlebih lagi, penjualan e-commerce terus meningkat, mendorong lebih banyak pengusaha untuk menjual barang dan jasa mereka secara online. Dari April hingga Juni 2021 saja, penjualan e-commerce secara keseluruhan di AS mencapai $222,5 miliar, yang merupakan peningkatan sebesar 3,3% dari kuartal pertama tahun 2021. Dan di masa mendatang, penjualan m-commerce (perdagangan seluler) sendiri diperkirakan mencapai lebih dari $432 miliar, naik dari $148 miliar pada tahun 2018.

4. Fleksibilitas Kerja Jarak Jauh

Meningkatnya fleksibilitas kerja jarak jauh selama pandemi menjadi batu loncatan bagi banyak orang menuju kewirausahaan digital. Beberapa orang mungkin menemukan bahwa lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja dari rumah memungkinkan mereka meluangkan lebih banyak waktu untuk mengembangkan rencana bisnis. Selain itu, banyak orang yang dapat bekerja dari rumah untuk pertama kalinya dengan cepat menyadari bahwa ini adalah cara kerja yang mereka sukai (Nambisan, 2017; Muafi et al., 2021; Samara & Terzian, 2021).

Menurut survei dari Morning Consult, 81% karyawan di AS mengatakan bahwa mereka senang bekerja dari jarak jauh, 74% pekerja jarak jauh mengatakan bahwa mereka lebih produktif, dan lebih dari 3 dari 4 orang dewasa lebih suka melamar pekerjaan yang menawarkan opsi kerja jarak jauh. Selain itu, dalam survei Mei 2021 terhadap 1.000 orang dewasa AS, 39% mengatakan mereka akan mempertimbangkan untuk berhenti jika majikan mereka tidak fleksibel terkait pekerjaan jarak jauh. Saat melihat responden milenial dan Gen Z, angka tersebut adalah 49%.

5. Pahami 5 Hal Sebelum Membuka Bisnis Sendiri

Sangat mudah untuk melihat mengapa begitu banyak pengusaha baru yang keluar sendiri meskipun iklim ekonomi yang bermasalah di masa pandemi—tetapi penting untuk diketahui bahwa memulai bisnis online Anda sendiri bukannya tanpa risiko, terlepas dari seberapa kuat ceruk pasar Anda mungkin sekarang. Setidaknya ada lima poin penting yang harus dipahami seorang pengusaha pemula yang berpikir untuk memulai bisnis sendiri, yaitu:

(1) Memahami permintaan konsumen.
(2) Menangani pembangunan atau investasi yang gagal.
(3) Memiliki akses ke teknologi dan alat yang tepat.
(4) Belajar menjadi seorang pemimpin.
(5) Bersiaplah untuk risiko keuangan

a. Memahami permintaan konsumen

Lakukan riset untuk memastikan permintaan konsumen ada untuk produk atau layanan Anda sebelum menjelajah sendiri. Selain itu, perhatikan setiap startup atau pesaing online yang menjual produk serupa atau memberikan layanan serupa. Ini tidak hanya membantu Anda mempersempit siapa pesaing utama Anda, tetapi juga akan memandu Anda dalam upaya menciptakan produk atau layanan unik yang menonjol dari yang lain.

b. Mengumpulkan dana

Seringkali, pengusaha harus menggunakan dana pribadi (disebut sebagai bootstrap) untuk memulai startup mereka, meskipun dibayangi oleh kegagalan usaha yang menakutkan. Pada kondisi yang bersamaan, penting bagi pengusaha baru untuk maju dengan tujuan mengakses dana dari sumber lain segera, seperti dari pinjaman usaha kecil, investor pendukung, atau crowdfunding.

c. Menangani investasi yang gagal

Menjalankan bisnis dan mengambil risiko berjalan beriringan, tetapi pengusaha seringkali harus membuat keputusan berisiko yang dapat mempengaruhi kesuksesan bisnis mereka secara drastis. Hal ini terutama terjadi ketika rekayasa lanjutan atau pengembangan diperlukan untuk membuat produk atau memberikan layanan. Sebagai pengusaha, Anda akan menanggung semua risiko jika pengembangan atau investasi tertentu gagal. Terkadang hal ini sulit dihindari, tetapi mengetahui potensi risiko yang mungkin ada di depan dapat membantu Anda membuat rencana cadangan atau dana darurat jika ada yang tidak beres.

d. Memiliki akses ke teknologi dan alat yang tepat

Memiliki teknologi tepat yang dapat membedakan bisnis Anda dari pesaing. Sebagai pengusaha digital, Anda harus memiliki sumber daya yang relevan untuk memasuki pasar online, belajar bagaimana menonjol dari pesaing, dan menjalankan bisnis secara profesional. Sumber daya ini mencakup teknologi seperti alat pemasaran digital, alat otomasi, alat pemantauan dan analitik data, dan alat manajemen dokumen.

e. Belajar menjadi seorang pemimpin

Menjadi pengusaha digital mungkin tidak sekadar menjadi bos bagi diri sendiri namun untuk berkembang menjadi pemimpin bisnis. Sehingga Anda perlu membangun tim karyawan (termasuk pekerja lepas atau kontraktor) atau berkolaborasi dengan mitra atau investor untuk melanjutkan rencana Anda dan mencapai tujuan Anda.

E. Cara Memulai Wirausaha Digital

Sekarang setelah Anda mengetahui beberapa risiko yang terlibat dalam memulai bisnis online Anda sendiri, inilah saatnya untuk mulai mempersiapkan peluncuran yang sukses. Di bawah ini, kami akan merinci beberapa hal yang dapat Anda lakukan untuk meminimalkan hambatan dan memaksimalkan penjualan sejak awal.

1. Beradaptasi dengan Model Bisnis Baru

Model bisnis terus berubah, terutama karena dunia terus beradaptasi dengan transformasi digital akibat pandemi. Pengusaha digital baru harus tetap waspada agar tetap fleksibel, mudah beradaptasi, dan unik di lautan pesaing online. Karena e-commerce (termasuk m-commerce) terus mendominasi, Nugroho B. Sukamdani - Wirausaha Digital 173 pengusaha harus mencari cara cerdas untuk menjangkau audiens mereka di ruang hampa yaitu internet. Mereka dapat menjelajahi

saluran baru untuk berjualan secara online, seperti menampilkan produk di platform e-commerce media sosial atau memanfaatkan influencer atau duta merek untuk memperkenalkan nama mereka.

Beradaptasi dengan model bisnis baru juga bisa berarti mengutak-atik penawaran produk awal atau memperkenalkan lini produk baru untuk mengikuti tren atau permintaan konsumen. Namun, penting untuk benar-benar memahami apa yang dilakukan bisnis Anda dan tidak menyimpang terlalu jauh dari tujuan Anda sebelum mengganti penawaran saat ini atau menambahkan yang baru. Ingat, tujuan bisnis digital adalah untuk melayani ceruk dan melayaninya dengan baik—bukan untuk menjadi segalanya bagi semua orang.

2. Jangan Takut dengan Teknologi Baru

Pengusaha digital memiliki akses ke lebih banyak teknologi dan alat daripada sebelumnya, jadi mengapa tidak menggunakannya untuk keuntungan Anda? Teknologi tidak hanya akan membantu menjalankan bisnis online dengan lebih efisien dan menghemat waktu Anda yang berharga, tetapi juga membantu Anda memanfaatkan wawasan dan tren pelanggan utama. Beberapa teknologi yang harus diadopsi oleh pengusaha digital baru sejak hari pertama meliputi: teknologi yang berfokus pada cloud, alat pemasaran digital, alat pemantauan data bisnis online, perangkat lunak manajemen hubungan pelanggan, dan alat otomatisasi.

3. Fokus pada Pemasaran Digital

Dalam hal membangun bisnis online yang sukses, rencana itu sering kali tidak berhasil. Di seluruh dataran digital internet, konsumen terus-menerus dibanjiri dengan kampanye pemasaran digital dari pesaing Anda. Pemasaran yang mereka temui dapat mencakup halaman produk yang dioptimalkan mesin pencari (SEO), kampanye iklan berbayar di Google, blog kaya kata kunci yang menjawab pertanyaan umum pelanggan, atau melibatkan posting media sosial di platform seperti Instagram atau TikTok. Untuk berhasil dalam lanskap itu, maka memerlukan membuat rencana pemasaran digital komprehensif yang berpusat di sekitar audiens target (Allen, 2019; Huđek et al., 2019; Trongtorsak et al., 2021).

Di luar sekadar meluncurkan situs web e-niaga yang menampilkan produk atau layanan Anda, pastikan untuk mengoptimalkan halaman produk Anda dengan kata kunci yang dicari secara aktif oleh pelanggan Anda di web. Untuk lebih memperkuat strategi pemasaran digital Anda, cobalah menulis blog yang informatif dan kaya kata kunci yang menjawab pertanyaan paling mendesak pelanggan Anda terkait produk atau layanan Anda. Selain itu, pertahankan kehadiran di platform media sosial yang paling sering digunakan audiens target Anda, jalankan iklan yang menarik di platform tersebut, dan jangan takut untuk bermitra dengan influencer media sosial atau duta merek untuk membantu memperkenalkan merek Anda (Nambisan, 2017; Huđek, et al., 2019).

4. Manfaatkan Pasar yang Ada

Sebagai pengusaha digital, situs web e-commerce Anda tidak harus menjadi satu-satunya tempat Anda menjual produk. Faktanya, memanfaatkan pasar yang ada—seperti Amazon, eBay, Walmart, dan Etsy—adalah salah satu cara termudah untuk mengembangkan basis pelanggan dan meningkatkan penjualan. Beberapa pasar ini dibangun untuk merampingkan inisiatif pemasaran, penjualan, dan pemenuhan Anda dengan dasbor intuitif, antarmuka pengguna, dan alat.

Sebagai bonus, pasar konsumen yang lebih besar seperti Amazon memiliki banyak sekali pelanggan setia yang secara teratur mengunjungi situs mereka untuk membeli barang. Terlebih lagi, banyak dari pembeli ini bahkan tidak repot mencari produk di mesin pencari seperti Google. Faktanya, per Maret 2020, ditemukan bahwa 63% pembeli online pergi ke Amazon untuk mulai mencari produk.

5. Lakukan Investasi yang Cerdas

Melakukan investasi yang cerdas di muka adalah kunci untuk memastikan bisnis Anda di masa depan dari kemerosotan ekonomi yang tidak terduga. Untungnya, dorongan untuk semua hal

digital telah meninggalkan banyak peluang bagi wirausahawan baru untuk menghindari pengeluaran yang mahal dan melakukan investasi yang lebih baik.

Misalnya, karena pekerjaan jarak jauh terus mendapatkan pijakan dalam ekonomi kita, pemilik usaha kecil memiliki akses ke kumpulan bakat yang lebih besar dan lebih beragam— terutama pekerja lepas dan kontraktor non-gaji. Akibatnya, bisnis tidak perlu berinvestasi dalam sewa kantor atau peralatan yang mahal untuk karyawan jarak jauh.

Dengan meledaknya e-commerce, pengusaha baru juga dapat mengalihkan perhatian dan investasi mereka ke saluran pemasaran digital, daripada hanya berfokus pada upaya pemasaran tradisional yang mungkin tidak menghasilkan ROI yang positif. Dengan strategi pemasaran digital seperti email, PPC, dan kampanye pemasaran konten, pemilik usaha kecil dapat lebih akurat melacak perilaku pelanggan dan poin kontak serta menyesuaikannya—menghemat biaya pemasaran utama dalam jangka panjang.

Penutup

Kita semua perlu menyadari teknologi utama yang mendukung infrastruktur perusahaan kita, apakah kita besar, menengah, kecil, atau pemula. Ini termasuk DNA (Perangkat, Jaringan, Aplikasi) dan Platform Bisnis (Komputasi Awan) yang diperlukan. Misalnya, aplikasi yang digunakan untuk penjualan online memiliki proses untuk menerima pesanan, memproduksi barang, melacak pengiriman, menyediakan layanan pelanggan, dan memproses pembayaran yang semuanya harus dilakukan secara digital. Kita perlu mengetahui persyaratan teknologi dan prosedur operasional untuk kegiatan ini.

Kita harus terus belajar untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan kita di tempat kerja jika kita ingin siap menghadapi tuntutan masa depan. Sementara industri 4.0 akan berdampak pada tenaga kerja rutin, itu juga akan menciptakan sejumlah peluang kerja baru yang saat ini tidak tersedia di bidang ini. Jika kita mumpuni dalam kompetensi digital, kita bisa menciptakan lapangan kerja baru ini. Kompetensi digital akan memungkinkan kita menggunakan teknologi untuk kepentingan umat manusia, memungkinkan kita untuk memutuskan apakah kita akan dihancurkan oleh kemajuan teknologi atau muncul sebagai orang yang menciptakan lapangan kerja baru!

Menurut jajak pendapat Washington Post-Schar School, hampir 1 dari 3 pekerja AS di bawah usia 40 tahun telah mempertimbangkan untuk mengubah pekerjaan atau bidang pekerjaan mereka sejak awal pandemi. Bagi mereka yang menganggur akibat pandemi, Pew Research Center melaporkan bahwa 66% serius mempertimbangkan untuk mengubah pekerjaan atau bidang pekerjaan mereka. Pandemi COVID -19 telah mengubah cara orang berpikir tentang apa yang penting atau berarti bagi mereka, baik dalam hidup maupun dalam karier mereka. Bagi sebagian orang, ini adalah jalan langsung untuk menjadi pengusaha digital.

Kewirausahaan digital bisa menjadi alternatif yang baik bagi mereka yang ingin membuka bisnis sendiri, namun tidak memiliki banyak uang untuk diinvestasikan di awal. Selain pengurangan biaya, pasar memiliki potensi besar untuk menghasilkan pendapatan karena perubahan kebiasaan membeli, dan masih relatif baru; oleh karena itu, masih banyak segmen yang masih belum tereksplorasi sepenuhnya. Perlu dicatat bahwa meskipun dapat diakses, kewirausahaan digital membutuhkan banyak dedikasi dan studi, terutama di awal bisnis, hingga mendapatkan daya tarik dari konsumen dan menjadi referensi dalam subjek tersebut.

Merencanakan dan mempelajari pasar tempat Anda akan beroperasi, dapat menghilangkan jebakan tertentu di sepanjang jalan, seperti investasi, betapapun kecilnya, yang dilakukan dengan buruk. Perlu diingat bahwa, baik dalam hal kewirausahaan digital atau dalam jenis bisnis lainnya, komitmen waktu Anda juga merupakan investasi yang penting. Kesuksesan wirausaha sering kali mencakup kerja sama dengan orang lain. Selalu terbuka untuk mendengarkan ide atau umpan balik baru dari mereka yang membantu Anda dalam perjalanan Anda, dan tetap berkomitmen untuk

membantu karyawan Anda tumbuh dan berkembang (Muafi et al., 2021; Trongtorsak, et al., 2021). Penting juga untuk menjaga rantai komunikasi yang transparan dengan semua pihak yang terlibat dengan bisnis Anda.

Daftar Pustaka

Adiawaty, S. (2019). *Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Indusri 4.0*. 22(2), 6.

Kompetensi SDM Di Era Digital. (2023, Februari 27). Retrieved from: https://www.topbusiness.id/53944/kompetensi-sdm-di-era-digital.html

Allen, J. P. (2019). *Digital Entrepreneurship. 1st Edition*. London, England: Routledge.

Chaffey, D., Hemphill, T. and Edmundson-Bird, D. (2019). *Digital Business ePub eBook. 7th ed.* London, England: Pearson Education.

Danuri, M. (2017). *Perkembangan Dan Transformasi Teknologi Digital*. 8.

Dewi, D. P., Junaedi, E., & Anggraeni, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 202.

Harjanti, S. (2004). *Menciptakan Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(1), 16.

Huđek, I., Širec, K. and Tominc, P. (2019) *Digital skills in enterprises according to the European digital entrepreneurship sub-indices: Cross-country empirical evidence, Management Journal of Contemporary Management Issues*. 24(2), pp. 107–119. doi: 10.30924/ mjcmi.24.2.8.

Muafi, M. et al. (2021). *Digital entrepreneurship in Indonesia: A human capital perspective, Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 8(3), pp. 351–359.

Nambisan, S. (2017). *Digital entrepreneurship: Toward a digital technology perspective of entrepreneurship, Entrepreneurship theory and practice*. 41(6), pp. 1029–1055. doi: 10.1111/etap.12254.

Nugroho B, Sukamdani. (2023). *Manajemen SDM di Era Transformasi Digital - Wirausaha Digital.* Yogyakarta: Istana Agency.

Memahami Dan Mengelola Transformasi Digital [Preprint]. Open Science Framework. (2021). Retrived from: https://osf.io/s36wq

Rofaida, R., Suryana, Asti Nur Aryanti, & Yoga Perdana. (2020). *Strategi Inovasi pada Industri Kreatif Digital: Upaya Memperoleh Keunggulan Bersaing pada Era Revolusi Industri 4.0. Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 8(3), 402–414. Retrived from: https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1909

Samara, G. and Terzian, J. (2021). *Challenges and opportunities for digital entrepreneurship in developing countries, in Digital Entrepreneurship.* Cham: Springer International Publishing, pp. 283–302.

Soekarso, S. (2007). *Manajemen: Paradigma Baru dalam Menghadapi Perubahan*. The Winners, 8(2), 184. Retrived from: https:// doi.org/10.21512

Trongtorsak, S., Saraubon, K. and Nilsook, P. (2021). *Collaborative experiential learning process for enhancing digital entrepreneurship, Higher education studies*. 11(1), p. 137. doi: 10.5539/hesv11n1p137/twv8i2.739

Trongtorsak, S., Saraubon, K. and Nilsook, P. *Collaborative experiential learning process for enhancing digital entrepreneurship,* Higher education studies, 11(1), p. 137. doi: 10.5539/hes.v11n1p137. 2021

Yossi, Hendriati. (2023). *Manajemen SDM di Era Transformasi Digital.* Yogyakarta: Istana Agency.