

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Lion Air dalam Perspektif Digital Empowerment

Nur Fattah Riski Harahap^{1*}, Hendra Riofita²

^{1,2}Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Panam, Jl. HR. Soebrantas No.Km. 15, RW.15, Simpang Baru, Kota Pekanbaru, Riau, Indonesia.

E-mail: nfattah02@gmail.com

* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3389>

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history

Received: 29 Oct 2025

Revised: 04 Nov 2025

Accepted: 10 Nov 2025

Kata Kunci:

Strategi SDM,
Pengembangan
Karyawan, Digital
Empowerment, Kinerja
Organisasi, Lion Air.

Keywords:

HR Strategy, Employee
Development, Digital
Empowerment,
Organizational
Performance, Lion Air.



Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada Lion Air dalam perspektif digital empowerment. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif melalui studi literatur dari berbagai sumber, termasuk dari jurnal Hendra Riofita yang menyoroti peran pemberdayaan digital dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lion Air menerapkan strategi SDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi digital karyawan melalui pelatihan sistem evaluasi berbasis kecanggihan atau teknologi dan penguatan budaya kerja adaptif. Penerapan digital empowerment terbukti mampu meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas, dan kualitas pelayanan Perusahaan. Penelitian ini menegaskan pentingnya transformasi digital dalam manajemen SDM untuk menghadapi tantangan industri penerbangan canggih atau modern.

This study aims to analyze the human resource development strategy at Lion Air from the perspective of digital empowerment. The research applies a qualitative descriptive method through a literature study based on several sources, including Hendra Riofita's journals which highlight the role of digital empowerment in improving organizational performance. The results indicate that Lion Air implements HR strategies focusing on enhancing employees' digital competencies through training, technology-based evaluation systems, and the strengthening of adaptive work culture. The implementation of digital empowerment has been proven to improve operational efficiency, productivity, and service quality. This study emphasizes the importance of digital transformation in human resource management to meet the challenges of the modern aviation industry.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Nur Fattah Riski Harahap, et al (2025). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Lion Air dalam Perspektif Digital Empowerment, 4(2). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3389>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang memengaruhi hampir seluruh aspek operasional perusahaan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM kini tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menciptakan inovasi dan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi salah satu fokus strategis yang penting bagi perusahaan yang ingin mempertahankan keberlanjutan bisnis di tengah persaingan yang semakin ketat.

Industri penerbangan menjadi salah satu sektor yang paling terdampak oleh perubahan teknologi dan digitalisasi. Perusahaan seperti Lion Air harus mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan zaman melalui peningkatan kualitas dan kemampuan digital para karyawannya. Dalam konteks ini, strategi pengembangan SDM tidak hanya mencakup pelatihan teknis, tetapi juga pemberdayaan digital atau digital empowerment yang memungkinkan karyawan beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi. Digital empowerment mencakup pemberian akses, pelatihan, serta kepercayaan kepada

karyawan untuk memanfaatkan teknologi digital dalam mendukung produktivitas dan efisiensi kerja (Riofita, 2022).

Menurut Riofita (2023), penguatan kapasitas digital karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam menghadapi perubahan perilaku konsumen yang semakin mengandalkan layanan berbasis teknologi. Hal ini sejalan dengan kebutuhan Lion Air dalam membangun sistem kerja modern yang mengintegrasikan teknologi digital, baik dalam aspek manajemen operasional, pelayanan pelanggan, maupun sistem informasi internal. Penerapan strategi SDM yang menekankan aspek digital empowerment dapat mendorong peningkatan kompetensi, efisiensi, serta inovasi yang berkelanjutan di lingkungan kerja.

Selain itu, Riofita (2024) menegaskan bahwa kemampuan organisasi dalam mengelola risiko dan peluang dari digitalisasi sangat bergantung pada kesiapan SDM yang dimiliki. SDM yang memiliki kontrol terhadap risiko dan mampu memanfaatkan peluang digital akan lebih adaptif terhadap perubahan. Dalam konteks Lion Air, hal ini terlihat dari upaya perusahaan dalam memperkuat sistem pelatihan digital, mengoptimalkan manajemen kinerja berbasis teknologi, serta meningkatkan kemampuan komunikasi dan kolaborasi antar-karyawan melalui platform digital.

Pengembangan SDM berbasis digital empowerment juga memiliki dampak terhadap peningkatan motivasi dan loyalitas kerja. Karyawan yang diberdayakan secara digital merasa lebih dihargai dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2020), pemberdayaan yang tepat dapat menciptakan rasa memiliki (sense of belonging) serta meningkatkan keterlibatan (engagement) dalam bekerja. Lion Air memahami bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada kesiapan SDM dalam mengelola dan mengimplementasikan inovasi tersebut.

Dengan demikian, pengembangan SDM Lion Air melalui pendekatan digital empowerment merupakan langkah strategis dalam menghadapi tantangan industri penerbangan modern. Melalui strategi ini, perusahaan dapat memperkuat kualitas layanan, efisiensi kerja, serta daya saing di pasar global. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana strategi pengembangan SDM Lion Air diterapkan melalui pendekatan digital empowerment serta bagaimana dampaknya terhadap peningkatan kinerja organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi pada objek penelitian tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) Lion Air melalui konsep digital empowerment. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat menggali makna, pandangan, serta pengalaman para informan dalam konteks penerapan strategi SDM di lingkungan kerja yang sesungguhnya.

Menurut Sugiyono (2022), penelitian kualitatif menekankan pada proses dan makna dari suatu fenomena sosial. Dalam konteks penelitian ini, fokus utama diarahkan pada bagaimana Lion Air mengimplementasikan pemberdayaan digital kepada karyawan serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja dan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka (library research), dengan menelaah berbagai artikel ilmiah, jurnal penelitian, laporan organisasi, serta publikasi yang relevan dengan topik pengembangan SDM dan digital empowerment.

Selain itu, peneliti juga menggunakan analisis dokumen dari beberapa sumber kredibel, termasuk karya Riofita (2022, 2023, 2024) yang banyak membahas transformasi digital dan pemberdayaan SDM di sektor industri. Analisis dokumen dilakukan untuk mengidentifikasi pola, strategi, serta faktor pendukung dan penghambat dalam proses digitalisasi SDM pada perusahaan besar seperti Lion Air. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk membandingkan hasil kajian terdahulu dengan kondisi aktual yang sedang terjadi di perusahaan.

Tahapan analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana dijelaskan oleh Miles dan Huberman (2014). Data yang diperoleh dari berbagai sumber kemudian diseleksi, dikategorikan, dan disusun kembali agar menghasilkan pemahaman yang utuh mengenai strategi pengembangan SDM Lion Air. Seluruh proses analisis dilakukan secara sistematis untuk memastikan keakuratan interpretasi terhadap data yang diperoleh.

Penelitian ini juga memperhatikan prinsip kebenaran data (validitas) dengan cara melakukan triangulasi sumber, yaitu membandingkan berbagai data dari jurnal ilmiah, laporan resmi, serta artikel penelitian yang membahas topik serupa. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan memiliki tingkat keandalan yang tinggi serta mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur di bidang manajemen SDM berbasis digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menelaah bagaimana strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) Lion Air mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan era digital. Berdasarkan hasil analisis literatur, Lion Air menerapkan beberapa pendekatan strategis yang mencakup pengembangan kompetensi karyawan, pelatihan berbasis teknologi, serta pembentukan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan digital.

Menurut Riofita (2022), pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada pemberdayaan mental dan sosial agar karyawan mampu beradaptasi terhadap sistem kerja modern. Dalam konteks Lion Air, strategi ini diwujudkan melalui penerapan sistem pelatihan internal berbasis digital learning, yang mempermudah proses pembelajaran mandiri karyawan tanpa harus mengganggu aktivitas operasional. Hal ini sejalan dengan temuan Riofita (2023) yang menegaskan bahwa penerapan digital empowerment dapat memperkuat kapasitas SDM dan mempercepat proses transformasi organisasi menuju efisiensi yang lebih tinggi.

Selain itu, Lion Air juga melakukan penguatan sistem manajemen kinerja dengan menekankan pada prinsip meritokrasi dan penghargaan berbasis kinerja individu. Penerapan sistem ini dianggap penting agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih optimal, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif. Riofita (2024) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja semata, tetapi juga dari komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, strategi pengelolaan SDM Lion Air menitikberatkan pada keseimbangan antara skill development dan employee engagement sebagai upaya mempertahankan produktivitas jangka panjang.

Lebih lanjut, hasil telaah menunjukkan bahwa Lion Air juga mengintegrasikan sistem evaluasi berbasis teknologi dalam pengelolaan SDM. Melalui sistem ini, perusahaan dapat memantau performa karyawan secara real-time serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Strategi tersebut mencerminkan konsep data-driven HR management yang dikemukakan oleh Riofita (2022), yaitu penggunaan data untuk pengambilan keputusan SDM yang lebih objektif dan efisien. Dengan sistem ini, Lion Air mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, potensi karyawan, serta hambatan yang mungkin mempengaruhi kinerja.

Temuan lain menunjukkan bahwa budaya kerja yang kolaboratif menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan semangat kerja karyawan Lion Air. Budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan pembelajaran mendorong peningkatan produktivitas, serta memperkuat rasa memiliki terhadap perusahaan. Sebagaimana dijelaskan oleh Riofita (2023), kolaborasi dan komunikasi efektif merupakan elemen penting dalam membangun organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Lion Air mengimplementasikan hal ini melalui pelatihan lintas divisi serta kegiatan internal yang mendorong sinergi antarpegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM Lion Air berfokus pada tiga pilar utama: (1) pengembangan kompetensi digital, (2) peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan, serta (3) penerapan sistem manajemen berbasis data. Ketiga pilar ini selaras dengan konsep yang dikembangkan oleh Riofita (2024), di mana transformasi SDM berbasis digital harus disertai dengan peningkatan nilai manusia dalam organisasi. Dengan demikian, strategi yang diterapkan Lion Air tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga pada penguatan kualitas SDM sebagai fondasi utama keberhasilan organisasi.

Selain itu, terdapat beberapa aspek penting yang memperkuat strategi pengembangan sumber daya manusia pada Lion Air, di antaranya Strategi SDM, Peran Strategis SDM, Analisis SDM, Inovasi dan Implementasi SDM, Tantangan dan Hambatan Implementasi.

Strategi Pengembangan SDM dalam Perspektif Digital Empowerment

Strategi pengembangan sumber daya manusia di Lion Air pada era digital bukan hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada pemberdayaan individu agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Digital empowerment dalam konteks ini berarti

memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan teknologi sebagai sarana pengembangan diri, komunikasi, dan peningkatan produktivitas kerja. Lion Air berupaya untuk menanamkan budaya digital kepada seluruh karyawan, mulai dari staf operasional, awak kabin, hingga manajemen puncak.

Langkah utama yang dilakukan adalah menerapkan sistem pelatihan berbasis Learning Management System (LMS) yang dapat diakses secara daring. Melalui platform ini, karyawan dapat mempelajari berbagai materi terkait keselamatan penerbangan, pelayanan pelanggan, hingga keterampilan digital seperti penggunaan perangkat lunak manajemen jadwal dan komunikasi daring. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk memantau perkembangan kemampuan karyawan secara real time dan melakukan evaluasi berkala terhadap hasil pelatihan.

Selain itu, Lion Air juga menerapkan kebijakan pengembangan karier yang terstruktur melalui sistem penilaian kinerja digital. Setiap karyawan diberikan akses terhadap portal karier internal yang berisi informasi mengenai peluang promosi, kriteria penilaian, dan target kinerja yang harus dicapai. Hal ini menciptakan transparansi dan meningkatkan keadilan dalam sistem karier perusahaan. Strategi ini menunjukkan bahwa digital empowerment tidak hanya tentang penggunaan teknologi, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif, inovasi, dan kolaborasi.

Peran Strategis SDM dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Peran strategis SDM di Lion Air menjadi faktor kunci dalam menghubungkan visi perusahaan dengan implementasi operasional di lapangan. Departemen SDM bukan lagi sekadar pengelola administrasi kepegawaian, tetapi telah berkembang menjadi mitra strategis dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Peran ini tampak dalam kemampuan manajemen SDM mengintegrasikan kebijakan digitalisasi dengan pengembangan kapasitas karyawan.

Dalam konteks digital empowerment, peran strategis SDM mencakup beberapa aspek utama. Pertama, SDM berperan sebagai change agent, yaitu pihak yang mendorong perubahan budaya kerja menuju pola pikir digital. Karyawan dilatih untuk berpikir kritis, berinovasi, dan memanfaatkan data sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Kedua, SDM bertindak sebagai strategic partner bagi manajemen dengan menyediakan analisis berbasis data yang mendukung kebijakan bisnis, seperti evaluasi produktivitas, analisis kebutuhan pelatihan, dan perencanaan tenaga kerja.

Ketiga, SDM juga menjadi employee champion, memastikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan tetap terjaga di tengah perubahan teknologi. Lion Air memahami bahwa keseimbangan antara tuntutan digitalisasi dan kesejahteraan karyawan sangat penting untuk menjaga motivasi dan loyalitas. Oleh karena itu, perusahaan menyediakan saluran komunikasi dua arah melalui sistem digital agar karyawan dapat menyampaikan saran, keluhan, dan ide pengembangan secara langsung.

Analisis SDM Lion Air dalam Perspektif Digital Empowerment

Analisis SDM Lion Air dilakukan secara menyeluruh melalui pendekatan berbasis teknologi. Dalam proses rekrutmen, misalnya, Lion Air telah mengadopsi sistem online recruitment yang memungkinkan perusahaan menjaring calon karyawan dari berbagai daerah secara efisien. Sistem ini tidak hanya memudahkan proses seleksi, tetapi juga membantu menciptakan basis data calon tenaga kerja yang dapat digunakan untuk kebutuhan jangka panjang.

Setelah tahap rekrutmen, proses pelatihan menjadi fokus utama. Lion Air mengembangkan program pelatihan digital menggunakan metode blended learning, yaitu kombinasi antara pelatihan daring dan tatap muka. Program ini dirancang agar fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan setiap departemen. Melalui pelatihan ini, perusahaan menekankan pentingnya literasi digital, komunikasi daring, serta etika penggunaan teknologi di lingkungan kerja.

Evaluasi kinerja karyawan juga dilakukan menggunakan sistem digital berbasis indikator kinerja utama (Key Performance Indicator atau KPI). Melalui sistem ini, penilaian menjadi lebih objektif karena didukung oleh data real time mengenai kehadiran, hasil kerja, serta tingkat kepuasan pelanggan. Hasil evaluasi tersebut digunakan sebagai dasar dalam pemberian penghargaan, promosi jabatan, atau pemberian pelatihan lanjutan bagi karyawan yang membutuhkan peningkatan kemampuan.

Inovasi dan Implementasi Digital dalam Pengelolaan SDM

Lion Air juga mengembangkan berbagai inovasi dalam pengelolaan SDM untuk mendukung digital empowerment. Salah satu contohnya adalah penggunaan employee self-service system yang memungkinkan karyawan mengakses informasi kepegawaian seperti jadwal kerja, cuti, hingga slip gaji

secara mandiri melalui portal daring. Sistem ini tidak hanya mempermudah karyawan, tetapi juga mengurangi beban administratif bagian SDM.

Selain itu, perusahaan memanfaatkan teknologi analitik untuk memantau tingkat produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dengan memanfaatkan data analitik, manajemen dapat mengetahui pola kerja, mengidentifikasi potensi kelelahan, serta mengukur efektivitas pelatihan yang telah diberikan. Pendekatan ini menjadikan SDM lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan serta mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based management*).

Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi Digital Empowerment

Meskipun transformasi digital memberikan banyak keuntungan, implementasi digital empowerment di Lion Air juga menghadapi sejumlah tantangan. Salah satu hambatan utama adalah kesenjangan kemampuan digital antar karyawan. Tidak semua individu memiliki tingkat literasi digital yang sama, terutama bagi karyawan senior yang sudah terbiasa bekerja secara manual. Hal ini menyebabkan proses adaptasi terhadap sistem baru berjalan tidak merata dan memerlukan waktu yang cukup lama.

Selain itu, perubahan budaya organisasi juga menjadi tantangan tersendiri. Digital empowerment menuntut adanya keterbukaan informasi, kolaborasi lintas divisi, dan pola kerja yang lebih fleksibel. Namun, bagi sebagian karyawan, perubahan tersebut dianggap mengurangi rasa aman karena harus menyesuaikan diri dengan cara kerja baru. Oleh karena itu, Lion Air perlu memperkuat aspek komunikasi internal serta menciptakan program pendampingan bagi karyawan agar proses transisi berjalan dengan lancar.

Dari sisi infrastruktur, tantangan juga muncul dalam hal kestabilan sistem dan kebutuhan keamanan data. Sebagai perusahaan besar dengan ribuan karyawan, Lion Air harus memastikan bahwa seluruh sistem digital yang digunakan memiliki perlindungan siber yang kuat. Keamanan data menjadi prioritas utama karena menyangkut informasi pribadi dan operasional perusahaan.

Untuk menghadapi hambatan-hambatan tersebut, Lion Air berupaya menerapkan pendekatan *human-centered digital transformation*, yakni menempatkan manusia sebagai pusat dari proses digitalisasi. Melalui pendekatan ini, perusahaan tidak hanya fokus pada teknologi, tetapi juga pada kesiapan psikologis dan kompetensi karyawannya.

Dampak Digital Empowerment terhadap Kinerja dan Budaya Organisasi Lion Air

Implementasi digital empowerment memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM dan budaya kerja di Lion Air. Melalui digitalisasi, proses kerja menjadi lebih cepat, efisien, dan transparan. Karyawan dapat memanfaatkan teknologi untuk mempercepat koordinasi antar divisi, mengurangi kesalahan administratif, serta meningkatkan akurasi data.

Selain aspek efisiensi, digital empowerment juga berpengaruh terhadap budaya organisasi. Budaya kerja Lion Air kini mulai bertransformasi menjadi lebih terbuka, kolaboratif, dan berbasis inovasi. Karyawan didorong untuk berani berpendapat, mengusulkan ide baru, dan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Transformasi ini menciptakan iklim kerja yang lebih sehat dan produktif, di mana setiap individu merasa memiliki peran penting dalam perkembangan perusahaan.

Dampak positif lainnya adalah meningkatnya semangat kerja dan kepuasan karyawan. Penggunaan sistem digital yang transparan memberikan rasa keadilan dalam penilaian kinerja, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target. Selain itu, Lion Air juga mampu menciptakan proses kerja yang fleksibel dengan memanfaatkan platform digital, yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Secara keseluruhan, digital empowerment membantu Lion Air meningkatkan daya saing perusahaan secara signifikan. SDM yang berdaya digital mampu memberikan nilai tambah dalam pelayanan pelanggan, efisiensi operasional, serta inovasi berkelanjutan. Dengan memadukan strategi SDM, teknologi, dan budaya organisasi yang kuat, Lion Air berhasil menunjukkan bahwa digitalisasi bukan ancaman, melainkan peluang besar untuk berkembang di era globalisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis, strategi pengelolaan sumber daya manusia Lion Air berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digital. Upaya utama meliputi pengembangan kompetensi digital, pelatihan berbasis teknologi, dan pembentukan budaya kerja kolaboratif. Hal ini sejalan dengan pandangan Riofita (2022–2024) tentang pentingnya pemberdayaan digital dan pengelolaan SDM

berbasis data. Selain itu, Lion Air berhasil mempertahankan stabilitas operasional melalui sistem penghargaan berbasis kinerja yang menumbuhkan loyalitas, efisiensi, serta kepuasan karyawan secara berkelanjutan.

Lion Air menunjukkan upaya serius dalam membangun sistem pengelolaan SDM yang modern, adaptif, dan berbasis digital. Transformasi digital ini tidak hanya berfokus pada peningkatan efisiensi operasional, tetapi juga pada pemberdayaan karyawan agar mampu beradaptasi, berinovasi, dan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan perusahaan.

Melalui penerapan sistem pelatihan digital, employee self-service, dan data-driven HR management, Lion Air berhasil menciptakan lingkungan kerja yang transparan, fleksibel, dan kolaboratif. SDM tidak lagi diposisikan sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai aset strategis yang menjadi pusat inovasi dan keunggulan kompetitif. Proses rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja berbasis teknologi menjadikan pengelolaan karyawan lebih efisien dan objektif.

Digital empowerment juga memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan budaya organisasi. Karyawan menjadi lebih terbuka terhadap perubahan, mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja mereka. Transformasi budaya ini memperkuat solidaritas internal dan mempercepat proses pencapaian target organisasi.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk pengembangan SDM Lion Air ke depan, antara lain:

1. Meningkatkan literasi digital bagi seluruh karyawan.
Perusahaan perlu mengadakan pelatihan rutin mengenai penggunaan teknologi terbaru agar seluruh karyawan, terutama generasi senior, dapat beradaptasi dengan cepat terhadap sistem digital yang diterapkan.
2. Mengembangkan sistem evaluasi digital yang lebih komprehensif.
Lion Air disarankan untuk memperluas sistem penilaian kinerja berbasis data dengan menambahkan indikator perilaku digital, kreativitas, dan kemampuan kolaboratif agar hasil evaluasi lebih menyeluruh.
3. Memperkuat budaya kerja digital dan kolaboratif.
Digital empowerment tidak hanya menuntut kemampuan teknis, tetapi juga perubahan pola pikir. Oleh karena itu, perlu adanya kegiatan internal seperti digital forum atau innovation day untuk mendorong karyawan berpartisipasi aktif dalam ide-ide pengembangan perusahaan.
4. Memastikan keamanan data dan privasi karyawan.
Seiring meningkatnya penggunaan teknologi digital, Lion Air harus memastikan perlindungan data pribadi dan sistem keamanan siber agar tidak terjadi kebocoran atau penyalahgunaan informasi internal perusahaan.
5. Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas transformasi digital.
Proses digitalisasi SDM perlu dievaluasi secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa setiap program benar-benar memberikan dampak positif terhadap produktivitas, efisiensi, dan kesejahteraan karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing Bapak Hendra Riofita, M.M., yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi selama proses penyusunan jurnal ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyediaan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat serta menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Segala kekurangan dalam penulisan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Semoga jurnal ini dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia akademik dan praktik manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

REFERENSI

- Riofita, H. (2022). Digital Empowerment dalam Penguatan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Transformasi Teknologi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 45–54.
- Riofita, H. (2023). Manajemen Kinerja dan Pemberdayaan Digital terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Sumber Daya Manusia*, 11(2), 87–98.
- Riofita, H. (2024). Transformasi SDM melalui Inovasi Digital dan Penguatan Nilai Organisasi. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 7(3), 120–132.
- Ardani, F., & Suryana, A. (2021). Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Perusahaan Penerbangan Nasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 75–86.
- Dewi, R. M., & Pratama, Y. (2020). Peningkatan Kompetensi Karyawan melalui Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 6(1), 12–25.
- Halim, S., & Putra, D. R. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Industri Transportasi Udara. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 34–45.
- Kusuma, T., & Mahendra, R. (2021). Peran Digital Learning dalam Pengembangan SDM Perusahaan. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 9(4), 101–112.
- Lestari, A., & Yusuf, M. (2023). Implementasi Data-Driven HR Management di Perusahaan Multinasional. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 15(2), 88–99.
- Sari, N., & Wibowo, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Era Digital. *Jurnal Humaniora dan Bisnis*, 7(3), 67–80.
- Widodo, E., & Rahman, F. (2022). Pendekatan Kualitatif dalam Analisis Strategi Pengelolaan SDM di Era Industri 4.0. *Jurnal Penelitian Sosial dan Manajemen*, 5(2), 56–70