

PENGARUH DIGITALISASI TERHADAP TRANSFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN

Firly Nailah Zamin¹, Syarah Nur Maesaroh², Iin Dyah Indrawati³

S1 Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa
Jl. KH. Wahid Hasyim No. 274 A, Purwokerto, 53145, Indonesia

nzpirly@gmail.com¹, syarahnurmaesaroh@gmail.com²

ABSTRAK

Dalam era digitalisasi yang berkembang pesat, manajemen sumber daya manusia (SDM) mengalami transformasi signifikan dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis berbasis teknologi. Digitalisasi, yang dipercepat oleh pandemi COVID-19, mendorong perusahaan untuk mengadopsi sistem kerja jarak jauh, HR Information System (HRIS), penggunaan big data, hingga kecerdasan buatan dalam praktik SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh digitalisasi terhadap transformasi manajemen SDM di perusahaan, dengan fokus pada perubahan strategi, tantangan, serta peluang yang muncul. Digitalisasi mempercepat rekrutmen, memperbarui metode pelatihan, meningkatkan akurasi evaluasi kinerja, serta mendorong pengambilan keputusan berbasis data. Namun, tantangan seperti resistensi budaya organisasi, keterbatasan infrastruktur, dan potensi bias algoritmik juga harus dihadapi. Melalui kajian literatur, penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman komprehensif mengenai peran teknologi dalam membentuk praktik manajemen SDM yang lebih adaptif, inklusif, dan berdaya saing di era modern.

Kata Kunci: Digitalisasi SDM, transformasi manajemen SDM, HR digital, Human Resource Information System (HRIS), teknologi HR

ABSTRACT

In the era of rapid digitalization, human resource management (HRM) has undergone a significant transformation from an administrative function to a technology-based strategic function. Digitization, accelerated by the COVID-19 pandemic, has encouraged companies to adopt remote work systems, HR Information Systems (HRIS), the use of big data, and artificial intelligence in HR practices. This study aims to examine the impact of digitalization on the transformation of HRM management in companies, with a focus on strategic changes, challenges, and emerging opportunities. Digitization accelerates recruitment, updates training methods, improves the accuracy of performance evaluations, and encourages data-based decision making. However, challenges such as organizational cultural resistance, infrastructure limitations, and potential algorithmic bias must also be faced. Through a literature review, this study is expected to provide a comprehensive understanding of the role of technology in shaping more adaptive, inclusive, and competitive HRM practices in the modern era.

Keywords: HR digitalization, HR management transformation, digital HR, Human Resource Information System (HRIS), HR technology

PENDAHULUAN

Dalam era yang serba digital saat ini, digitalisasi telah menjadi bagian yang tidak dapat terpisahkan dari seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam

bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) (Polii & Arnomo, 2022). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung

tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Rumeen et al., 2023). Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam peran MSDM yang semula bersifat administratif, kini berubah menjadi fungsi strategis yang memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan berbasis data. Proses rekrutmen, pelatihan, pengelolaan kinerja, hingga retensi karyawan saat ini semakin mengandalkan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), big data, dan sistem informasi manajemen SDM (Human Resource Information System/HRIS). Melalui pemanfaatan teknologi tersebut, perusahaan dapat mengakses informasi karyawan secara lebih cepat dan akurat, melakukan analisis prediktif untuk mengelola potensi dan risiko, serta meningkatkan keterlibatan karyawan melalui sistem yang lebih personal dan responsif. Digitalisasi juga mendorong munculnya budaya kerja baru yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil, sehingga menuntut fungsi MSDM untuk terus berinovasi agar dapat menjawab kebutuhan zaman dan mendukung keunggulan kompetitif organisasi.

Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya menghadirkan teknologi baru, tetapi juga menuntut perubahan dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan harus memiliki visi jangka panjang yang mencangkup digital mindset sebagai bagian dari budaya organisasi. Dengan begitu, digitalisasi bukan hanya dipahami sebagai alat bantu, melainkan sebagai pendorong inovasi dan keunggulan kompetitif. Pemanfaatan teknologi seperti HR analytics, chatbot untuk layanan karyawan dan sistem dalam pengelolaan talenta adalah contoh dari bagaimana digitalisasi merevolusi fungsi-fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi lebih strategis dan efisien.

Pandemi COVID-19 menjadi momentum penting yang mempercepat proses digitalisasi di berbagai sektor, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Organisasi dituntut untuk segera beradaptasi dengan menerapkan sistem kerja jarak jauh (remote working), penggunaan platform kolaborasi digital, serta mengandalkan teknologi sebagai tulang

punggung operasional. Menurut Rahayu et al. (2021), digitalisasi merupakan proses alih bentuk dokumen cetak menjadi format elektronik yang lebih mudah diakses dan dikelola. Dalam praktik MSDM, digitalisasi bukan sekadar menggantikan dokumen fisik, tetapi juga mengubah cara kerja secara keseluruhan. Pada proses rekrutmen kini dilakukan melalui sistem daring, pelatihan karyawan beralih ke platform e-learning, dan evaluasi kinerja menggunakan sistem digital yang memungkinkan penilaian berbasis data real-time.

Transformasi yang terjadi ini bukan hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek struktural dan budaya kerja organisasi. Transformasi berarti adanya perubahan yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu, baik karena faktor internal seperti kebutuhan efisiensi maupun karena faktor eksternal seperti tekanan lingkungan bisnis. Digitalisasi dalam MSDM menjadi pemicu utama dalam perubahan struktur organisasi dan strategi pengelolaan SDM. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk menguasai teknologi, tetapi juga harus memiliki fleksibilitas tinggi dalam mengelola tenaga kerja dari berbagai latar belakang generasi, budaya, hingga lokasi geografis. Dalam situasi ini, manajer SDM harus mampu menciptakan strategi yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan agar organisasi tetap kompetitif di tengah perubahan global yang dinamis.

Kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang berbasis digital juga menuntut adanya sinergi antara teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan. Penggunaan teknologi harus tetap memperhatikan etika, empati, dan kesejahteraan karyawan sebagai faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, dalam merancang transformasi digital manajemen sumber daya manusia (MSDM), perusahaan perlu mengedepankan pendekatan yang menggabungkan sistem digital yang canggih dengan kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan sumber daya manusia (SDM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana digitalisasi berpengaruh terhadap transformasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di lingkungan perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi

tidak hanya mempengaruhi aspek teknis seperti penggunaan perangkat lunak atau sistem informasi, tetapi juga merambah ke arah strategi, struktur organisasi, serta pendekatan dalam mengelola tenaga kerja. Fokus utama dari kajian ini adalah menelusuri bagaimana strategi pengelolaan SDM disesuaikan untuk menjawab tantangan zaman digital, termasuk dalam hal perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, serta peningkatan produktivitas melalui pemanfaatan teknologi.

Pengaruh digitalisasi terhadap proses manajemen SDM di perusahaan sangat besar dan menyentuh hampir semua aspek manajemen SDM (Adenuddin Alwy, 2022). Pengaruh utamanya yaitu efisiensi proses administratif, rekrutmen berbasis teknologi, pelatihan dan pengembangan digital, pengambilan keputusan yang tepat, dan komunikasi yang baik. Dengan hal ini memungkinkan suatu perusahaan untuk memantau kinerja karyawan dengan lebih akurat dan memberikan umpan balik yang tepat. Di era digital, peran manajer SDM menjadi semakin penting dalam membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan teknologi. Mereka tidak hanya menjalankan sistem digital seperti HRIS, tetapi juga harus mampu mendorong perubahan budaya kerja, meningkatkan kemampuan digital karyawan, dan menjaga keamanan data. Digitalisasi membawa banyak manfaat, seperti efisiensi kerja dan kemudahan rekrutmen, namun juga menghadirkan tantangan seperti resistensi perubahan, risiko menurunnya aspek humanis dalam pengelolaan karyawan, dan kebutuhan akan investasi teknologi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tiga peran utama yang dirumuskan oleh Mathis dan Jackson (2001). Ketiga peran ini saling melengkapi untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dalam organisasi, yaitu :

- a. Peran administrasi MSDM yang berfokus pada pengelolaan catatan dan arsip organisasi secara efisien dan tepat waktu. Aktivitas administratif meliputi pengumpulan, penyimpanan, dan pengolahan data karyawan serta informasi

terkait yang dibutuhkan untuk mendukung operasional organisasi.

- b. Peran operasional MSDM yang bertanggung jawab untuk merancang, mengidentifikasi, dan menerapkan berbagai program operasional serta kebijakan yang mendukung tujuan organisasi. Peran ini mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja.
- c. Peran strategis MSDM berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif jangka panjang. MSDM berperan dalam menyelaraskan kebijakan SDM dengan visi strategis organisasi, menginspirasi tantangan masa depan, dan memastikan investasi yang dilakukan terhadap sumber daya manusia memberikan dampak positif

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh digitalisasi terhadap transformasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. Dalam era yang ditandai oleh perkembangan teknologi yang pesat, globalisasi, serta perubahan besar akibat pandemi, digitalisasi menjadi elemen penting dalam merancang ulang strategi dan proses manajemen SDM. Penelitian ini berfokus pada bagaimana teknologi digital mengubah cara perusahaan merekrut, menilai dan mempertahankan tenaga kerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai tantangan dan peluang yang dihadapi oleh para manajer SDM dalam proses beradaptasi terhadap sistem digital, serta bagaimana mereka merespon perubahan tersebut untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan mengkaji berbagai literatur dan studi terdahulu, penelitian ini diharapkan dapat merangkum temuan-temuan penting yang dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih adaptif dan inovatif di era digital.

Digitalisasi telah membawa dampak signifikan dalam mempercepat dan menyederhanakan berbagai proses inti dalam manajemen sumber

daya manusia, khususnya dalam hal rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan kinerja. Proses rekrutmen kini tidak lagi bergantung pada metode konvensional seperti penyebaran iklan lowongan di media cetak atau wawancara tatap muka, melainkan telah beralih ke platform daring yang lebih cepat dan menjangkau lebih banyak kandidat. Penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam tahap seleksi awal membantu perusahaan menyaring pelamar berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, sehingga menghemat waktu dan meningkatkan ketepatan dalam memilih calon yang sesuai. Wawancara kerja pun dapat dilakukan melalui video call, yang tidak hanya efisien, tetapi juga memberikan fleksibilitas baik bagi pelamar maupun perekrut. Automatisasi dalam proses rekrutmen ini dapat membantu perusahaan dalam menemukan karyawan yang berbakat secara efisien, namun juga menimbulkan tantangan terkait keamanan informasi perusahaan (Laura et al., 2024).

Dalam hal pelatihan dan pengembangan, perusahaan semakin banyak memanfaatkan Learning Management System (LMS) yang memungkinkan program pelatihan diakses secara daring kapan saja dan di mana saja. Sistem ini mendukung pembelajaran yang lebih interaktif dan terukur karena memungkinkan pemantauan progres, evaluasi hasil belajar, dan penyusunan materi yang sesuai dengan kebutuhan individu. Pengelolaan kinerja juga mengalami transformasi melalui penggunaan platform digital yang menyediakan sistem pemantauan kinerja secara real-time, serta pemberian umpan balik otomatis yang lebih objektif dan transparan.

Di samping itu, banyak perusahaan mulai menerapkan praktik-praktik terbaik dalam mendukung transformasi digital MSDM. Salah satunya adalah penggunaan Human Resource Information System (HRIS) yang terintegrasi untuk mengelola data karyawan secara menyeluruh dalam satu sistem. Pelatihan keterampilan digital juga menjadi prioritas untuk memastikan seluruh karyawan dapat beradaptasi dengan teknologi yang digunakan. Pengambilan keputusan kini lebih banyak didasarkan pada data, bukan intuisi semata, sehingga strategi yang diterapkan menjadi lebih tepat sasaran. Model kerja hybrid

jugalah mulai diterapkan secara luas dengan bantuan teknologi kolaboratif yang mendukung koordinasi lintas tim dan lokasi. Tak kalah penting, perlindungan terhadap data dan privasi karyawan menjadi perhatian utama untuk menjaga kepercayaan dan kepatuhan terhadap regulasi. Semua pendekatan ini menjadikan perusahaan menjadi lebih adaptif, efisien, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja modern yang terus berubah.

KERANGKA TEORITIS

Dalam rangka memahami secara komprehensif pengaruh digitalisasi terhadap transformasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di lingkungan perusahaan, penting untuk terlebih dahulu menelaah teori-teori fundamental yang selama ini menjadi dasar dalam praktik pengelolaan SDM. Teori-teori tersebut, baik yang bersifat klasik maupun kontemporer, memberikan kerangka kerja yang memungkinkan kita untuk menganalisis bagaimana fungsi-fungsi utama dalam manajemen SDM seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga retensi karyawan mengalami penyesuaian sebagai respon terhadap kemajuan teknologi digital.

Sebagaimana dijelaskan oleh Gunawan et al. (2025), kerangka teoritis yang kokoh sangat diperlukan untuk memahami perubahan paradigma dalam manajemen SDM, khususnya dalam konteks organisasi modern yang bergerak dinamis dan kompetitif. Digitalisasi tidak hanya menghadirkan alat dan sistem baru, melainkan turut mengubah cara kerja, pola hubungan antar individu dalam organisasi, serta ekspektasi terhadap peran dan kontribusi SDM itu sendiri. Oleh karena itu, integrasi antara teori manajemen SDM dengan perkembangan teknologi informasi menjadi kunci dalam menyusun strategi yang relevan dan berkelanjutan.

Melalui pendekatan teoritis yang tepat, penelitian mengenai digitalisasi SDM dapat menghindari sifat deskriptif semata, dan justru mampu memberikan analisis yang mendalam tentang hubungan antara teknologi dan perilaku organisasi. Dengan demikian, pemahaman

terhadap landasan teori tidak hanya penting sebagai bagian dari tinjauan pustaka, tetapi juga sebagai pijakan untuk merumuskan kebijakan dan praktik yang mampu menjawab tantangan serta memanfaatkan peluang di era digital.

Perkembangan teori manajemen sumber daya manusia mencerminkan perubahan cara pandang terhadap peran dan fungsi SDM dalam organisasi. Pada awalnya, pendekatan klasik dalam manajemen SDM lebih menitikberatkan pada aspek administratif semata, seperti penggajian, pencatatan kehadiran, dan pengelolaan arsip pegawai. SDM dalam konteks ini diposisikan sebagai sumber daya pendukung yang tugas utamanya adalah memastikan operasional perusahaan berjalan dengan tertib dan efisien. Namun, seiring dengan perkembangan ilmu manajemen dan kompleksitas dunia usaha, pendekatan tersebut mengalami pergeseran menuju pendekatan yang lebih strategis. SDM mulai dipandang sebagai aset utama organisasi yang berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.

Dalam kerangka teori kepemimpinan modern, peran pemimpin tidak lagi hanya sebagai pengambil keputusan atau pengarah tugas, melainkan juga sebagai agen perubahan yang harus mampu membaca tantangan zaman dan menginisiasi transformasi. Kepemimpinan yang adaptif dan inovatif sangat dibutuhkan dalam era digitalisasi, di mana kecepatan perubahan menuntut pemimpin untuk bersikap luwes, terbuka terhadap pembaruan, dan mampu memotivasi timnya untuk bergerak ke arah yang sesuai dengan tuntutan teknologi dan pasar. Kepemimpinan seperti ini bukan hanya ditentukan oleh kecakapan teknis, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola dinamika tim, komunikasi yang efektif, serta keberanian untuk mengambil keputusan berbasis data.

Di sisi lain, teori pengembangan sumber daya manusia menekankan bahwa investasi terhadap peningkatan kompetensi dan keterampilan karyawan merupakan pondasi penting bagi pertumbuhan organisasi. Dalam konteks digital, proses pembelajaran dan pelatihan pun mengalami transformasi. Kegiatan yang dulunya dilakukan secara konvensional di ruang kelas, kini

beralih ke bentuk-bentuk yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi, seperti pelatihan daring, e-learning, serta platform pembelajaran mandiri. Teknologi tidak hanya memperluas akses terhadap materi pembelajaran, tetapi juga memperkaya metode dan media penyampaian, sehingga proses pengembangan SDM menjadi lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan industri.

Oleh karena itu, pemahaman terhadap berbagai teori dalam manajemen SDM, kepemimpinan, dan pengembangan kompetensi menjadi sangat penting dalam merancang strategi yang mampu menjawab tantangan digitalisasi secara menyeluruh. Teori-teori tersebut menjadi landasan konseptual yang tidak hanya menjelaskan pergeseran peran SDM dalam organisasi, tetapi juga menjadi panduan dalam mengelola perubahan yang berkelanjutan di era teknologi.

Digitalisasi dalam manajemen SDM merujuk pada penerapan teknologi digital untuk mempercepat dan meningkatkan efektivitas proses manajerial yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja. Dalam penggunaan perangkat lunak HR modern memungkinkan perusahaan untuk melakukan pemantauan data karyawan secara real-time, menyusun strategi pengembangan berbasis data, serta meningkatkan efisiensi administrasi SDM yang sebelumnya dilakukan secara manual. Transformasi digital dalam organisasi sendiri merupakan proses perubahan fundamental yang didorong oleh adopsi teknologi digital secara menyeluruh. Transformasi ini tidak hanya menyentuh aspek operasional, tetapi dapat mengubah struktur organisasi, pola komunikasi, budaya kerja, dan model bisnis. Dalam konteks manajemen SDM, transformasi digital menurut pergeseran peran dari yang sebelumnya bersifat ad, inistratif menuju peran yang lebih strategis dan berbasis data. Hal ini menciptakan tantangan sekaligus peluang bagi manajer SDM dalam merancang sistem kerja yang lebih adaptif terhadap dinamika lingkungan bisnis global.

Teori pengembangan SDM berperan penting dalam konteks ini, karena menggarisbawahi pentingnya peningkatan kompetensi dan

keterampilan karyawan sebagai kunci utama dalam organisasi yang berdaya saing tinggi. Digitalisasi mendukung proses ini melalui penerapan sistem pembelajaran berbasis teknologi, seperti Learning Management System (LMS), e-learning, dan pelatihan berbasis virtual reality (VR), yang memungkinkan karyawan mengakses pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan jadwal fleksibel (Sumaryono, 2024). Teori kepemimpinan modern juga relevan dalam hal ini, karena digitalisasi memerlukan manajer SDM yang dapat memimpin perubahan dan beradaptasi dengan teknologi baru, serta memotivasi karyawan untuk menerima dan memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, teori pengambilan keputusan berbasis data menjadi aspek penting dalam digitalisasi SDM. Sebelumnya, keputusan terkait pengelolaan SDM didasarkan pada intuisi dan pengalaman, tetapi dengan adanya sistem digital, keputusan menjadi lebih berbasis data yang terukur dan objektif. Penggunaan analitik data dalam proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi tren, pola, dan kebutuhan yang lebih akurat, serta membuat keputusan yang lebih terinformasi. Namun, dibalik potensi manfaat ini, terdapat tantangan signifikan, termasuk hambatan teknis seperti keterbatasan infrastruktur dan resisten terhadap perubahan budaya organisasi. Oleh karena itu, teori manajemen perubahan menjadi penting untuk memahami bagaimana perusahaan dapat mengelola transisi ini dengan sukses, dengan memastikan bahwa adopsi teknologi disertai dengan pengembangan budaya kerja yang adaptif dan fleksibel (Laura et al., 2024).

Organisasi dipandang sebagai sistem yang saling terhubung dengan lingkungan eksternalnya. Digitalisasi menuntut organisasi untuk terus merespon perubahan teknologi dan kebutuhan pasar secara cepat dan dinamis. Oleh karena itu, peran SDM sebagai penggerak internal organisasi menjadi sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan internal dan tekanan eksternal. Kerangka teoritis ini menjadi dasar dalam menganalisis bagaimana digitalisasi bukan hanya alat bantu teknis, tetapi juga

kekuatan transformasional yang mempengaruhi strategi struktur, dan nilai-nilai organisasi. Dengan memahami berbagai teori yang relevan, peneliti dapat menghubungkan praktik-praktik manajemen SDM modern dengan dinamika teknologi digital yang terus berkembang, serta merumuskan rekomendasi strategis yang lebih tepat sasaran untuk pengembangan SDM di masa depan.

METODOLOGI LITERATURE REVIEW

Dalam penelitian ini, sumber referensi yang dipilih adalah artikel jurnal yang terindeks dalam database bereputasi seperti Scopus dan Sinta, buku teks akademik terbaru yang relevan dengan topik manajemen sumber daya manusia dan digitalisasi, serta laporan industri terpercaya dari lembaga riset internasional seperti McKinsey, Deloitte, dan World Economic Forum. Dari hasil pencarian awal artikel yang diperoleh sejumlah 35 artikel. Kemudian setelah melalui proses seleksi berdasarkan kriteria eksklusi misalnya hanya berfokus pada perusahaan atau organisasi, artikel yang tidak tersedia secara full text, dan tidak sesuai dengan periode waktu penelitian. Sehingga hasil akhir artikel yang kami gunakan yaitu 15 artikel sebagai analisis akhir. Prioritas diberikan kepada publikasi yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir (2019–2024) untuk memastikan relevansi dengan perkembangan teknologi terkini. Penelusuran dilakukan secara sistematis dan bertahap untuk menjamin kualitas dan kredibilitas literatur yang digunakan. Selain itu, keterbaruan informasi menjadi acuan agar pembahasan tidak terjebak pada konteks yang kurang relevan dengan situasi saat ini.

Penelitian literatur dilakukan di beberapa basis data utama akademik: Google Cendekia, Scopus, JStor, dan ResearchGate. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian termasuk "Digital HR", "Teknologi Manajemen SDM", "Digitalisasi SDM", "Transformasi Digital Organisasi", dan "Implementasi HRIS". Kombinasi kata kunci digunakan untuk memperpanjang atau menyempit menggunakan operator boolean seperti hasil pencarian terkait. Proses pencarian ini dilakukan secara berulang untuk memperluas cakupan dan

menangkap sebanyak mungkin artikel yang relevan.

Setelah literatur terkumpul, proses seleksi dilakukan melalui tahap penyaringan judul, abstrak, dan isi artikel untuk menentukan relevansi terhadap topik digitalisasi dalam manajemen SDM. Literatur yang membahas hubungan langsung antara digitalisasi dan perubahan fungsi HR diseleksi lebih lanjut. Literatur kemudian dikategorikan berdasarkan tema utama, yaitu: (1) digitalisasi dalam rekrutmen, (2) digitalisasi dalam pelatihan dan pengembangan, (3) analitik dalam manajemen kinerja, dan (4) tantangan implementasi digital HR. Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi tren perkembangan teknologi HR, temuan utama mengenai manfaat serta hambatan digitalisasi, dan kesenjangan riset yang dapat menjadi peluang penelitian lanjutan. Selain itu, hasil analisis digunakan untuk menyusun kerangka konseptual sebagai dasar pemetaan kontribusi digitalisasi terhadap transformasi fungsi-fungsi strategis dalam manajemen SDM.

Pemilihan metode literature review ini didasarkan pada pertimbangan bahwa pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk merangkum pengetahuan yang sudah ada, sekaligus mengidentifikasi potensi celah riset yang belum banyak dibahas. Dengan menelaah sumber-sumber yang terkini, penelitian ini mampu menghadirkan pemahaman yang mendalam serta mendukung validitas dari argumen dan temuan yang disajikan. Selain itu, metode ini memberikan fleksibilitas dalam membandingkan pendekatan sintesis yang digunakan dalam kajian ini bukan hanya memetakan literatur berdasarkan tema, tetapi juga mengevaluasi kontribusi teoritis dan praktis dari masing-masing sumber. Proses ini untuk memastikan bahwa hasil akhir dari penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga mampu memberikan wawasan yang dapat diterapkan dalam praktik manajemen SDM digital di organisasi modern. Dengan cara ini, literature review tidak hanya menjadi pengumpulan referensi semata, melainkan menjadi dasar yang kuat dalam mebangunlandasan pemikiran. Hasil telaah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam memahami sejauh mana digitalisasi mengubah cara kerja manajemen SDM, serta

bagaimana organisasi dapat menyesuaikan diri untuk tetap kompetitif di tengah perkembangan zaman yang modern.

PEMBAHASAN HASIL LITERATUR

Perkembangan teknologi digital telah membawa transformasi yang signifikan dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, termasuk dalam proses rekrutmen. Salah satu bentuk pemanfaatan yang paling menonjol adalah penggunaan sistem pelacakan pelamar atau *Applicant Tracking System* (ATS) yang berbasis kecerdasan buatan (AI). ATS membantu perusahaan dalam mengotomatisasi dan mengorganisir informasi kandidat, memungkinkan perusahaan untuk lebih efisien dalam mengelola proses rekrutmen (Zaky et al., 2021). Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola dan menyaring data pelamar secara lebih cepat dan akurat berdasarkan kata kunci atau kriteria tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, kemajuan teknologi juga memungkinkan pelaksanaan wawancara secara virtual melalui platform digital, seperti Zoom atau Microsoft Teams yang sangat membantu terutama dalam konteks rekrutmen jarak jauh atau dalam kondisi pembatasan mobilitas. Faktor yang menyebabkan wawancara video disukai dalam proses rekrutmen adalah kenyamanan, kemudahan, dan penghematan sumber daya (uang dan waktu) (Mukhtar & Masradin, 2023). Beberapa perusahaan bahkan mulai mengadopsi wawancara berbasis AI, di mana sistem dapat menilai ekspresi wajah, intonasi suara, dan respons verbal kandidat untuk membantu memberikan gambaran awal mengenai kecocokan mereka dengan posisi yang dilamar. Pemanfaatan teknologi ini tidak hanya mendukung efisiensi operasional, tetapi juga memperluas akses perusahaan terhadap talenta global.

Adopsi teknologi dalam proses rekrutmen memberikan berbagai keuntungan yang nyata bagi organisasi. Efisiensi menjadi salah satu manfaat utama, dimana proses seleksi dapat dilakukan dalam waktu yang lebih singkat dengan biaya operasional yang lebih rendah. Teknologi juga memungkinkan sistem rekrutmen berjalan secara

lebih sistematis dan terstruktur, serta memberikan peluang bagi perusahaan untuk menjangkau kandidat dari berbagai latar belakang dan lokasi geografis. Namun, dari berbagai keuntungan tersebut, terdapat sejumlah tantangan yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah potensi bias algoritmik yang dapat muncul apabila data pelatihan sistem tidak merepresentasikan keragaman kandidat secara adil, sehingga berisiko menimbulkan diskriminasi dalam proses seleksi. Selain itu, penggunaan sistem yang terlalu terotomatisasi dapat mengurangi sentuhan personal dalam interaksi antara perekrut dan pelamar, yang pada akhirnya mempengaruhi pengalaman kandidat. Penggunaan sistem pendukung keputusan dan algoritma canggih dalam proses rekrutmen dapat lebih mengoptimalkan seleksi dan penempatan karyawan, berkontribusi pada peningkatan hasil organisasi (Anjelini et al., 2024). Di mana tidak semua kandidat memiliki kemampuan atau fasilitas untuk berpartisipasi secara optimal dalam proses rekrutmen berbasis digital. Oleh karena itu, penggunaan teknologi dalam rekrutmen memerlukan pendekatan yang bijak dan berimbang agar dapat memberikan manfaat maksimal tanpa mengorbankan prinsip keadilan dan inklusivitas.

Pada era persaingan global dan teknologi yang pesat ini, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan cepat, dan pengembangan SDM yang berkelanjutan merupakan salah satu langkah kunci untuk mencapai keberhasilan tersebut. Dengan hal itu telah mendorong perusahaan untuk memanfaatkan platform pembelajaran digital seperti e-learning, webinar, dan pelatihan berbasis virtual reality (VR) dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan. Melalui e-learning dan webinar, materi pelatihan dapat diakses secara fleksibel tanpa batasan waktu dan tempat, sehingga memudahkan karyawan untuk belajar di tengah kesibukan pekerjaan. Virtual reality (VR) adalah teknologi yang memungkinkan seseorang mensimulasikan objek nyata melalui komputer yang menciptakan lingkungan 3D, sehingga pengguna merasa seolah-olah terlibat secara fisik dalam pengalaman tersebut (Setiawan, 2024). Sementara itu, penggunaan VR juga memberikan

pengalaman pelatihan yang lebih realistik, terutama untuk bidang yang membutuhkan praktik langsung atau simulasi kerja berisiko tinggi. Pendekatan ini tidak hanya efisien secara waktu dan biaya, tetapi juga membantu menyelaraskan proses pembelajaran dengan kebutuhan organisasi.

Digitalisasi dalam bidang pelatihan memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap peningkatan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Dengan adanya sistem pembelajaran yang berbasis digital, pelatihan menjadi lebih fleksibel karena dapat diakses kapan saja dan di mana saja, tanpa batasan waktu dan tempat. Hal ini memungkinkan setiap karyawan untuk belajar sesuai dengan kecepatan dan kebutuhan masing-masing. Tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan lunak seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan adaptasi terhadap perubahan. Perkembangan ini juga mencerminkan perubahan cara pandang terhadap peran sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber Daya Manusia kini tidak lagi dianggap hanya sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam menciptakan nilai dan inovasi bagi perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan kompetensi dan keterampilan karyawan menjadi hal yang sangat krusial. Upaya ini tidak hanya berdampak pada kemajuan perusahaan, tetapi juga menjadi pondasi penting bagi pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, karena tenaga kerja yang kompeten mampu mendorong produktivitas dan daya saing di berbagai sektor. Tidak hanya itu, sistem pelatihan digital juga dilengkapi dengan fitur pelacakan kemajuan dan evaluasi yang sistematis. Dengan fitur ini, perusahaan dapat memantau perkembangan karyawan secara real-time dan menyesuaikan program pelatihan berdasarkan kebutuhan spesifik individu maupun kelompok. Proses ini membuat pelatihan menjadi lebih terarah dan berorientasi pada hasil, sehingga penguasaan keterampilan baik teknis maupun non-teknis dapat dicapai secara optimal. Karyawan akan menjadi lebih siap menghadapi

perubahan teknologi, mampu bekerja secara lebih efisien, dan memiliki daya saing yang lebih tinggi. Hal ini tentu akan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Perkembangan teknologi yang begitu cepat mendorong perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai inovasi, termasuk dalam pengelolaan kinerja karyawan. Penggunaan sistem digital tidak hanya mempermudah proses administrasi dan pelaporan, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional (Mikraj, 2024). Salah satu bentuk nyata dari adaptasi ini adalah penerapan perangkat lunak manajemen kinerja berbasis digital, yang kini menjadi bagian penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Perangkat lunak ini tidak hanya membantu perusahaan dalam menetapkan sasaran kerja yang jelas, tetapi juga memberikan sarana untuk memantau kemajuan dan mengevaluasi hasil secara menyeluruh. Proses yang dulunya dilakukan secara manual, kini dapat dijalankan secara otomatis, lebih cepat, dan lebih terorganisir. Sistem ini dilengkapi dengan berbagai fitur yang mendukung manajemen kinerja yang lebih dinamis, seperti pemberian umpan balik secara berkelanjutan, notifikasi capaian kerja, serta integrasi dengan sistem HR lainnya yang memungkinkan sinkronisasi data karyawan dalam satu platform. Dengan adanya fitur-fitur tersebut, komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi lebih terbuka, karena setiap pencapaian maupun hambatan dapat dibicarakan secara langsung melalui sistem. Hal ini membentuk pola kerja yang lebih transparan dan mendorong karyawan untuk mengambil tanggung jawab atas tugas yang dijalankan. Penerapan perangkat lunak manajemen kinerja ini juga mencerminkan pergeseran budaya kerja di perusahaan, dari yang semula bersifat administratif menjadi budaya kerja yang berorientasi pada data, tanggung jawab, dan hasil. Dokumentasi yang sistematis atas setiap proses kerja menjadikan manajemen lebih mudah dalam mengambil keputusan yang tepat, baik untuk pengembangan individu, rotasi jabatan, hingga perencanaan sukses. Dengan demikian, teknologi bukan hanya mempercepat proses, tetapi juga memperkuat fondasi perusahaan dalam membangun SDM yang unggul dan siap

menghadapi tantangan di era yang semakin kompleks.

Menerapkan analitik dalam memantau dan menilai kinerja karyawan merupakan langkah strategis yang semakin penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Dengan menggunakan data sebagai dasar pengambilan keputusan, perusahaan dapat menghindari pengaruh subjektif yang kerap muncul dalam proses evaluasi tradisional, sehingga menghasilkan penilaian yang lebih objektif dan akurat. Analitik data tidak hanya menjadi alat bantu dalam proses perekrutan dan seleksi, tetapi juga menjadi sumber informasi yang kaya untuk memahami pola kerja dan produktivitas karyawan secara lebih mendalam. Menurut pendapat Zaky et al. (2021), perusahaan dapat mengolah data kandidat untuk mengidentifikasi tren-tren tertentu yang berhubungan dengan kesuksesan kerja, sehingga memungkinkan mereka memprediksi peluang keberhasilan calon karyawan dengan lebih baik. Selain itu, analitik memungkinkan manajemen untuk menggabungkan berbagai data, seperti kehadiran, penyelesaian tugas, dan tingkat partisipasi dalam berbagai kegiatan, untuk menilai kinerja individu maupun tim secara menyeluruh. Dalam konteks teori kepemimpinan modern, peran pemimpin tidak lagi hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan atau pengarah tugas, melainkan juga sebagai agen perubahan yang mampu membaca tantangan zaman dan menginisiasi transformasi berbasis data. Kepemimpinan modern menekankan pentingnya kemampuan adaptif dan kolaboratif dalam mengelola informasi, termasuk hasil analisis data kinerja, untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih strategis. Pemimpin yang berorientasi pada transformasi digital akan memanfaatkan hasil analitik data dan kepemimpinan modern menjadi fondasi penting dalam membangun organisasi yang responsif terhadap perubahan dan kompetitif di era digital. Informasi ini sangat berguna untuk merancang intervensi yang lebih tepat sasaran, misalnya dalam bentuk pelatihan khusus, pengembangan jalur karir, atau penyesuaian sistem kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Penerapan analitik dalam evaluasi kinerja juga membuka peluang bagi terciptanya transparansi yang lebih tinggi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan dasar data yang dapat diukur dan diverifikasi, baik karyawan maupun manajemen dapat memahami dengan jelas kriteria penilaian yang digunakan, sehingga mengurangi potensi ketidakpuasan atau sengketa terkait hasil evaluasi. Namun, dibalik semua manfaat tersebut, perusahaan harus tetap berhati-hati dalam mengelola data karyawan. Aspek privasi dan etika menjadi sangat krusial untuk dijaga agar kepercayaan antara perusahaan dan karyawan tetap terjaga. Penggunaan data harus selalu sesuai dengan regulasi yang berlaku dan dilandasi oleh prinsip kehati-hatian, agar teknologi analitik dapat memberikan manfaat maksimal tanpa menimbulkan dampak negatif bagi individu maupun organisasi.

Dalam proses transformasi digital, peran manajer sumber daya manusia menjadi semakin kompleks karena tidak hanya bertanggung jawab atas aspek pengelolaan SDM secara umum, tetapi juga harus mampu menghadapi berbagai hambatan yang muncul selama proses adaptasi teknologi berlangsung. Salah satu tantangan utama yang sering dihadapi adalah hambatan teknis, yang mencakup keterbatasan infrastruktur digital seperti akses internet yang tidak stabil, kapasitas server yang terbatas, serta kurangnya perangkat keras dan lunak yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Di banyak perusahaan, terutama yang masih berada dalam tahap awal digitalisasi, sistem yang digunakan merupakan kombinasi antara teknologi lama dan perangkat lunak baru, yang belum sepenuhnya terintegrasi dengan baik. Integrasi yang rumit ini dapat menghambat kelancaran alur kerja dan memunculkan berbagai masalah teknis yang memerlukan penanganan khusus.

Selain kendala teknis, hambatan struktural dan organisasi juga menjadi tantangan tersendiri dalam proses transformasi digital. Tidak semua perusahaan memiliki peta jalan digitalisasi yang jelas, dan sering kali kebijakan yang diambil hanya bersifat jangka pendek serta tidak terintegrasi antar bagian. Kondisi ini menyebabkan proses adopsi teknologi berjalan secara terpisah-pisah,

tanpa koordinasi yang solid antar unit kerja, sehingga menimbulkan kebingungan, inefisiensi, dan bahkan konflik internal. Di sisi lain, budaya organisasi yang tidak fleksibel dan kepemimpinan yang belum siap menghadapi perubahan juga turut memperlambat proses transformasi. Karyawan mungkin merasa khawatir akan tergantikan oleh teknologi atau bingung menghadapi sistem baru yang berbeda jauh dari pola kerja sebelumnya.

Dalam konteks ini, manajer SDM memiliki tanggung jawab yang sangat penting untuk memastikan bahwa transformasi digital dapat berlangsung secara efektif dan menyeluruh. Mereka harus mampu berperan sebagai penghubung antara kebutuhan teknologi dan kesiapan organisasi. Hal ini meliputi penyusunan kebijakan yang mendukung percepatan digitalisasi, pemberian pelatihan dan pendampingan kepada karyawan, serta membangun komunikasi yang terbuka dan konstruktif antara manajemen dan seluruh elemen organisasi. Selain itu, dalam era digitalisasi, pengambilan keputusan di bidang SDM juga mengalami perubahan yang signifikan. Jika sebelumnya keputusan lebih banyak didasarkan pada intuisi dan pengalaman, kini pendekatan yang digunakan lebih berbasis data. Melalui sistem digital dan analitik, manajer SDM dapat mengakses informasi yang akurat dan terukur, seperti tingkat produktivitas, kebutuhan pelatihan, hingga tingkat kepuasan karyawan. Pendekatan berbasis data ini membuat keputusan menjadi lebih objektif, tepat sasaran, dan mampu meningkatkan efektivitas strategi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan strategi yang terarah dan dukungan yang memadai, transformasi digital tidak hanya menjadi perubahan sistem semata, tetapi juga menjadi momentum untuk membangun organisasi yang lebih tangguh, adaptif, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Selain hambatan teknis, digitalisasi juga menimbulkan tantangan besar mengenai aspek budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia. Mengubah sistem kerja berbasis digital membutuhkan nilai-nilai adaptif, pemikiran, dan perilaku kerja yang tidak mudah diterima di semua tingkatan organisasi. Budaya kerja

tradisional sebelumnya harus bertujuan untuk pola teknis yang lebih adaptif, lebih kolaboratif dan terbuka. Dalam konteks ini, manajer SDM perlu merancang program pelatihan dan pengembangan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga membentuk sikap positif terhadap perubahan. Kondisi ini sangat memerlukan dukungan penuh dari pihak manajemen organisasi melalui proses sosialisasi atau pelatihan (Malihah & Normala, 2024). Pelatihan ini harus disesuaikan dengan tingkat pemahaman berbagai teknik antar individu. Di sisi lain, integrasi antar sistem juga merupakan tantangan. Sistem digital yang terfragmentasi dapat menyebabkan resolusi data, menghambat pengambilan keputusan, dan menurunkan efisiensi kerja. Oleh karena itu, tim teknologi informasi dan manajer SDM pekerja lainnya harus bekerja sama dengan integrasi sistem secara intensif dan sesuai dengan strategi bisnis perusahaan.

Salah satu peluang utama yang ditawarkan oleh digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan efisiensi dalam hal biaya dan waktu. Implementasi teknologi digital memungkinkan berbagai proses administratif, seperti penggajian, rekrutmen, manajemen cuti, serta evaluasi kinerja, dilakukan secara otomatis dan terintegrasi. Hal ini mengurangi ketergantungan pada proses manual yang selama ini memakan waktu, serta meminimalkan risiko kesalahan input data. Selain itu, penggunaan aplikasi dan platform digital memungkinkan interaksi dan koordinasi antarbagian dilakukan dengan lebih cepat, termasuk dalam proses pelaporan dan komunikasi internal. Efisiensi ini tidak hanya mengurangi beban kerja administratif, tetapi juga memberi ruang bagi manajer SDM untuk lebih fokus pada peran strategis, seperti pengembangan kompetensi karyawan dan perencanaan tenaga kerja jangka panjang. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, efisiensi operasional ini menjadi keunggulan kompetitif yang penting bagi organisasi.

Digitalisasi tidak hanya sekedar menghadirkan kemudahan dalam proses administratif, tetapi juga membuka peluang besar untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan di bidang

manajemen sumber daya manusia. Dengan penerapan sistem manajemen SDM berbasis digital, berbagai data penting terkait karyawan seperti tingkat kehadiran, produktivitas harian, hasil evaluasi kinerja, pelatihan, hingga tingkat kepuasan kerja dapat dihimpun secara otomatis dan tersimpan secara sistematis dalam satu platform yang terintegrasi. Keberadaan data yang lengkap dan real-time ini memberikan keuntungan besar bagi manajemen, karena memungkinkan mereka untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap kondisi internal organisasi. Keputusan penting yang berkaitan dengan promosi jabatan, rotasi karyawan, perencanaan jenjang karir, hingga penanganan masalah kinerja tidak lagi harus mengandalkan pertimbangan subjektif semata. Dengan dukungan data yang akurat dan terukur, proses pengambilan keputusan menjadi lebih rasional, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan. Bahkan, analisis data yang mendalam juga memungkinkan perusahaan untuk mengenali gejala-gejala penurunan performa atau ketidakseimbangan beban kerja sebelum berkembang menjadi masalah serius. Dari sini, intervensi yang dilakukan dapat lebih cepat dan tepat sasaran.

Selain itu, digitalisasi juga membuka ruang bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan yang lebih strategis dan proaktif. Misalnya, melalui pemetaan pola kerja dan tren keterampilan yang dibutuhkan di masa mendatang, manajemen dapat menyusun program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Pendekatan ini tidak hanya menjawab kebutuhan saat ini, tetapi juga menjadi langkah antisipatif untuk mempersiapkan organisasi menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan. Dengan itu semua, digitalisasi menjadi pondasi yang memperkuat fungsi manajemen SDM agar lebih adaptif dalam merespons dinamika organisasi, lebih tanggap terhadap kebutuhan karyawan, dan lebih cermat dalam menyesuaikan strategi kerja dengan arah perkembangan bisnis. Di tengah persaingan yang kian ketat, hal ini menjadi keunggulan tersendiri yang tidak bisa diabaikan.

TEMUAN KUNCI DARI LITERATUR

Berikut ringkasan tabel Temuan Kunci dari Literatur tentang Pengaruh Digitalisasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

No	Aspek yang Diteliti	Temuan Utama
1.	Transformasi Proses SDM	Terjadi pergeseran dari sistem manual menuju sistem berbasis digital yang lebih efisien dan objektif. Proses rekrutmen kini banyak dilakukan secara daring dengan bantuan AI, untuk mempercepat dan mengefisienkan seleksi.
2.	Pelatihan dan Pengembangan SDM	Penerapan Learning Management System (LMS) memungkinkan pelatihan dilakukan secara online, fleksibel, dan disesuaikan dengan kebutuhan individu.
3.	Evaluasi Kinerja Digital	Sistem evaluasi kinerja kini dilakukan secara real-time, dengan menyediakan umpan balik otomatis dan data analitik akurat.
4.	Efisiensi dan Aksebilitas	Digitalisasi mempercepat proses kerja, mengurangi biaya pelatihan, dan memperluas jangkauan

		rekrutmen tanpa batas geografis.
5.	Praktik Terbaik (Best Practices)	Implementasi HRIS terintegrasi, pelatihan keterampilan digital, kebijakan kerja fleksibel dan penggunaan analisis data dalam pengambilan keputusan SDM.
6.	Faktor Keberhasilan Digitalisasi SDM	Keberhasilan adopsi teknologi tidak hanya ditentukan oleh sistem, tetapi juga oleh kesiapan organisasi dan budaya kerja yang mendukung perubahan.
7.	Integrasi Strategis Teknologi	Teknologi digital sebaiknya menjadi bagian dari strategi organisasi secara menyeluruh, termasuk pengambilan keputusan berbasis data dan perencanaan tenaga kerja jangka panjang.
8.	Dampak Digitalisasi Terhadap Kinerja Organisasi	Organisasi yang menerapkan sistem digital menunjukkan peningkatan efisiensi, transparansi, dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi.
9.	Kendala Sistem Manual	Organisasi yang masih menggunakan

		system manual cenderung lambat, tidak efisien, rentan terhadap kesalahan manusia, dan lemah dalam pengamanan data.
10.	Digitalisasi sebagai Kebutuhan Strategis	Digitalisasi bukan sekedar tren, tetapi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi jangka panjang organisasi.
11.	Dampak terhadap Daya Saing Organisasi	Integrasi system SDM digital meningkatkan fleksibilitas dan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan pasar.
12.	Keterkaitan Digitalisasi dengan Konsumen	SDM yang terbuka akan digital mendukung strategi pemasaran, layanan pelanggan, dan citra Perusahaan secara eksternal.
13.	Faktor Penentu Keberhasilan Transformasi Digital	Tiga elemen penting : Penggunaan teknologi yang tepat, kompetensi SDM yang dikembangkan , dan kepemimpinan yang visioner dan mendukung budaya perubahan.

Hasil kajian terhadap berbagai literatur menunjukkan bahwa digitalisasi telah memberikan pengaruh besar terhadap transformasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di berbagai organisasi. Proses yang sebelumnya bersifat manual kini beralih menjadi sistem digital yang lebih efisien dan objektif, terutama dalam kegiatan rekrutmen yang memanfaatkan teknologi kecerdasan buatan untuk mempercepat proses seleksi dan meningkatkan ketepatan. Salah satu tren utama yang muncul adalah pergeseran dari proses yang bersifat manual dan administratif menuju pengelolaan SDM yang berbasis teknologi digital (Kabul, 2024).

Dalam aspek pelatihan dan pengembangan, penerapan *Learning Management System* (LMS) memungkinkan kegiatan pembelajaran dilakukan secara daring, fleksibel, serta disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu. Evaluasi kinerja juga menjadi lebih transparan dan bersifat waktu nyata (*real-time*) melalui sistem digital yang menyediakan umpan balik otomatis serta data analitik yang akurat (Asari et al., 2023).

Digitalisasi juga terbukti meningkatkan efisiensi dan jangkauan organisasi. Rekrutmen dapat dilakukan tanpa batas geografis, dan pelatihan daring mengurangi biaya logistik serta mempercepat proses pengembangan kompetensi. Sejumlah literatur mengidentifikasi praktik terbaik (*best practices*) seperti penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) terintegrasi, peningkatan literasi digital karyawan, penerapan kebijakan kerja fleksibel, dan pemanfaatan data analitik dalam pengambilan keputusan SDM.

Namun, literatur juga menekankan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kesiapan organisasi dan budaya kerja yang mendukung perubahan. Integrasi teknologi ke dalam strategi SDM secara menyeluruh terbukti mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, serta keterlibatan karyawan. Sebaliknya, organisasi yang masih bergantung pada proses manual cenderung menghadapi kendala produktivitas, kesalahan administratif, serta risiko keamanan data yang tinggi.

Dengan demikian, digitalisasi SDM bukan sekadar tren sementara, melainkan kebutuhan

strategis bagi organisasi modern yang ingin meningkatkan daya saing dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan pasar. Keberhasilan implementasi digitalisasi sangat dipengaruhi oleh tiga elemen utama: teknologi yang tepat guna, kompetensi SDM yang terus dikembangkan, serta kepemimpinan visioner yang mendorong budaya adaptif. Ketiga faktor tersebut menjadi fondasi penting dalam menciptakan sistem manajemen SDM yang tangguh dan berorientasi masa depan.

Keterbatasan penelitian dalam tinjauan literatur ini terletak pada belum adanya pembahasan mendalam mengenai konteks sektor industri atau perbedaan tingkat kesiapan digital antar organisasi. Selain itu, sebagian besar sumber yang ditinjau masih berfokus pada manfaat dan praktik terbaik digitalisasi, sementara kajian mengenai tantangan implementasi, hambatan budaya organisasi, dan resistensi SDM terhadap perubahan masih terbatas. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor penghambat adopsi digitalisasi SDM serta mengkaji hubungan antara tingkat kematangan digital dengan kinerja organisasi secara lebih empiris.

KESIMPULAN

Dengan mempertimbangkan dinamika digitalisasi, perusahaan perlu memiliki pemahaman mengenai bagaimana teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal dalam proses pengelolaan SDM. Perlu adanya integrasi antara inovasi teknologi kesiapan organisasi dan pemberdayaan karyawan agar transformasi yang dijalankan tidak hanya bertahan dalam jangka pendek, tetapi juga mendukung pertumbuhan jangka panjang. Di Masa depan, arah pengembangan SDM akan semakin menekankan pada aspek berbasis data. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu membangun sistem SDM digital yang tangguh dan adaptif akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berubah.

Digitalisasi telah membawa perubahan yang signifikan dalam cara perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Pemanfaatan teknologi seperti Human Resource Information System

(HRIS) memungkinkan pengelolaan data karyawan secara lebih terstruktur, cepat, dan akurat, sehingga berbagai keputusan strategis dapat diambil dengan lebih tepat dan cepat. Di sisi lain, penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam proses rekrutmen membantu perusahaan menentukan kandidat secara lebih objektif dan efisien, sementara itu platform e-learning memberikan fleksibilitas dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan tanpa harus bergantung pada pelatihan tatap muka yang memakan waktu dan biaya. Dengan mengadopsi teknologi ini, perusahaan tidak hanya meningkatkan efektivitas dalam pengelolaan SDM, tetapi juga memperkuat daya saingnya di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Namun dengan demikian, keberhasilan transformasi digital dalam SDM tidak terlepas dari tantangan yang menyertainya. Salah satu isu utama adalah keamanan data, di mana perusahaan harus memastikan bahwa informasi pribadi dan profesional karyawan terlindungi dengan baik dari potensi kebocoran atau penyalahgunaan. Selain itu, resistensi dari sebagian karyawan terhadap perubahan teknologi juga menjadi hambatan tersendiri. Perubahan sistem kerja yang terlalu cepat, tanpa adanya sosialisasi dan pelatihan yang memadai, dapat menimbulkan ketidaknyamanan bahkan penolakan dari pihak internal. Oleh sebab itu, perusahaan harus menyiapkan strategi implementasi digital yang menyeluruh dan berkelanjutan, mulai dari perencanaan, pengadaan teknologi, pelatihan, hingga evaluasi dampaknya terhadap budaya kerja.

Transformasi digital dalam MSDM bukan hanya soal mengganti sistem manual menjadi digital, melainkan juga tentang bagaimana membangun budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran. Hal ini membutuhkan komitmen dari seluruh lapisan organisasi, termasuk pimpinan yang mampu memberikan contoh dan dorongan kepada seluruh karyawan agar tidak hanya menerima, tetapi juga mampu memanfaatkan teknologi secara optimal dalam aktivitas kerjanya. Jika diterapkan dengan tepat, digitalisasi akan menjadi kekuatan utama dalam menciptakan

organisasi yang tangguh, adaptif, dan siap menghadapi masa depan kerja yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Anjelini, S., Ningsih, A. Y., & Marsalinda, R. (2024). *Penerapan Teknologi dalam Proses Seleksi Pegawai: Tantangan dan Peluang*. 8, 43741–43750.
- Asari, A., Romindo, Rijal, S., Abdurohim, Hendriati, Y., Faisal, Afifah, Z., Kartiko, A., Sunarno, N., Mujanah, S., Damanik, H. M., Sukamdani, N. B., & Baedowi, M. (2023). *Manajemen SDM di Era Transformasi Digital*.
- Gunawan, A., Rizki, A. S., Anindya, T. F., Amalia, A. P., & Setiani, W. F. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi*.
- Kabul, E. R. (2024). Penggunaan Teknologi Hrm (Human Resource Management) untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(4), 427–435.
<https://doi.org/10.57096/blantika.v2i4.128>
- Laura, K., Lee, F. V., Pranoto, E., Gunawan, K., Lim, K., Francisca, C., & Christine, N. (2024). Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(2), 31–34.
<https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi%0AE-ISSN>
- Malihah, L., & Normala, S. (2024). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 505–512.
- Mikraj, A. L. (2024). *Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Personel TNI-AD di Lingkungan Koramil Rungkut Surabaya*. 5(1), 1218–1229.
- Mukhtar, A., & Masradin. (2023). Bagaimana Teknologi Era 4.0 Menerapkan Rekrutmen? (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia). *Paraduta: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2), 77–89.
- Polii, M. M. L., & Arnomo, S. A. (2022). *Jurnal Comasie*. *Comasie*, 3(3), 119–126.
- Rahayua, I., Setiawan, D. R., & Sofyan, M. (2021). Pengaruh Digitalisasi Dan Persepsi Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kelurahan ManggaBesar Tahun 2021. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(6), 651–662.
<https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMAIP/article/view/2879>
- Rumeen, A. R., Kojo, C., Walangitan, M. B., & Anastasya. (2023). The Effect Of Training, Compensation, And Workload On Job Satisfaction At Bank Bri Branch, Central Sulawesi. *Jurnal EMBA*, 11(1), 1231–1241.
- Setiawan, Y. (2024). *ProBusiness : Management Journal Pemanfaatan Teknologi VR (Virtual Reality) untuk Pelatihan Karyawan: Dampaknya pada Keterampilan dan Efisiensi Operasional*. 15(5), 746–750.
- Sumaryono. (2024). Digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan In-Role dan Extra-Role di Bisnis Garmen Jadi/Ready Made Garment (RMG). Studi Kasus di Bangladesh. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JPMD)*, 2(1), 3–4. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v1i3>
- Zaky, M., Sunan, U., & Djati Bandung, G. (2021). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Sumber

