



## Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi

Ahmad Gunawan<sup>1\*</sup>, Amelia Sri Rizki<sup>2</sup>, Tabina Farrah Anindya<sup>3</sup>, Assyfa Putri Amalia<sup>4</sup>,  
Winda Fara Setiani<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Program Studi S-1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa,  
Indonesia

[ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id](mailto:ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id)<sup>1\*</sup>, [ameliasr03@mhs.pelitabangsa.ac.id](mailto:ameliasr03@mhs.pelitabangsa.ac.id)<sup>2</sup>,  
[tabinafarrahanindya@gmail.com](mailto:tabinafarrahanindya@gmail.com)<sup>3</sup>, [assyfap30@gmail.com](mailto:assyfap30@gmail.com)<sup>4</sup>, [farawinda00@gmail.com](mailto:farawinda00@gmail.com)<sup>5</sup>

Alamat: Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat  
17530

Korespondensi penulis: [ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id](mailto:ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id)

**Abstract.** *Digitalization in human resource management helps companies modernize HR functions and provides competitive advantages. At the same time, changes in work styles and demand for HR skills are also required. The aim of this research is to introduce the phenomenon of digitalization into the literature, investigate its current main benefits and risks, and analyze the impact of digitalization on the competencies and roles of human resources professionals. This qualitative study includes secondary data describing current levels of digital skills, based on more than 7 responses from six EU member states (Germany, Finland, UK, Portugal, Sweden and Slovakia. Contains analysis). Primary data analysis of HR social media skills collected in five European countries participating in the SHARPEN project is also presented here. This article also discusses recent trends in HR specialist skills. The results obtained indicate that HR professionals tend to be reluctant to adopt these technologies. The results of this survey highlight the importance of digitalization and the increasing need for digital skills for human resources in recent years.*

**Keywords:** *Digital Technology; HR Automation; ICT Competencies; Fourth Industrial Revolution; Human Resource Specialist*

**Abstrak.** Digitalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia membantu perusahaan memodernisasi fungsi SDM dan memberikan keunggulan kompetitif. Saat yang sama, perubahan gaya kerja dan permintaan akan keterampilan SDM juga diperlukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperkenalkan fenomena digitalisasi ke dalam literatur, menyelidiki manfaat dan risiko utama saat ini, dan menganalisis dampak digitalisasi terhadap kompetensi dan peran profesional sumber daya manusia. Studi kualitatif ini mencakup data sekunder yang menggambarkan tingkat keterampilan digital saat ini, berdasarkan tanggapan lebih dari enam negara anggota UE (Jerman, Finlandia, Inggris, Portugal, Swedia, dan Slovakia. Berisi analisis). Analisis data primer keterampilan media sosial SDM yang dikumpulkan di lima negara Eropa yang berpartisipasi dalam proyek SHARPEN juga disajikan di sini. Artikel ini juga membahas tren terkini dalam keterampilan spesialis SDM. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa profesional HR cenderung enggan mengadopsi teknologi tersebut. Hasil survei ini menyoroti urgensi dari digitalisasi dan meningkatnya kebutuhan akan keterampilan digital bagi sumber daya manusia dalam beberapa tahun terakhir.

**Kata Kunci:** Teknologi Digital; Otomasi SDM; Kompetensi TIK; Revolusi Industri Keempat; Spesialis Sumber Daya Manusia.

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu dan seni mengelola individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi agar mereka dapat bekerja sama dengan baik dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Pahira & Rinaldy, 2023). Bayangkan sebuah orkestra di mana setiap musisi memainkan instrumennya dengan sempurna dan menghasilkan harmoni yang memukau. Begitu pula dengan manajemen tenaga kerja, di mana setiap pekerja adalah bagian dari simfoni besar yang disebut perusahaan. Untuk membantu

*Received: November 30, 2024; Revised: Desember 14, 2024; Accepted: Desember 28, 2024; Online Available: Desember 31, 2024*

organisasi atau perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya. Karena sumber daya manusia merupakan faktor penting, organisasi atau perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, menarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam suatu organisasi atau perusahaan dari berbagai sumber yang para penulis rangkum. Dalam era persaingan global saat ini, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam mengembangkan potensi karyawan (Kusuma, 2021). Program pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pemberdayaan individu dirancang agar karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif. Usaha ini bukan hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memberikan ruang bagi pertumbuhan profesional karyawan yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Tujuan akhirnya adalah menciptakan harmoni antara aspirasi individu dan visi besar perusahaan, sehingga keberhasilan bersama dapat tercapai.

Fokus lainnya adalah membangun lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Budaya kerja yang mengutamakan rasa saling menghargai dan keterbukaan terhadap ide baru membantu menciptakan suasana yang produktif dan nyaman. Ketika karyawan merasa dihargai dan terlibat secara emosional, motivasi mereka untuk memberikan hasil terbaik akan meningkat. Selain itu, suasana kerja yang kondusif menjadi landasan bagi berkembangnya kreativitas, yang berdampak positif pada kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai tambah dan tetap relevan di tengah persaingan (Mu'tafi, 2020).

Manajemen SDM juga berperan krusial dalam membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan eksternal (Khuroidah & Maunah, 2022). Respons terhadap perubahan teknologi, regulasi baru, atau dinamika pasar membutuhkan langkah yang cermat agar organisasi tetap tumbuh secara berkelanjutan. Melalui perencanaan yang matang dan pendekatan yang terarah, manajemen SDM memastikan transformasi dapat berjalan lancar tanpa mengorbankan stabilitas operasional atau kesejahteraan karyawan. Inisiatif ini mendukung perusahaan tetap gesit dan relevan dalam menghadapi tantangan masa depan.

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mempertemukan atau memadukan kepentingan perusahaan, karyawan, dan masyarakat untuk mencapai efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kinerja perusahaan. Bagaimana suatu organisasi dapat berhasil

adalah inti dari manajemen sumber daya manusia. Pastikan bahwa aktivitas SDM mendukung upaya perusahaan dalam produktivitas, pelayanan, dan kualitas adalah kunci untuk mencapai kesuksesan. Produksi diukur dari jumlah output (hasil) yang dihasilkan oleh setiap individu. Produktivitas didefinisikan sebagai kemampuan seseorang atau sistem untuk menghasilkan sesuatu (daya produksi) dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Salah satu aspek vital dalam manajemen sumber daya manusia adalah perannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memadukan kepentingan perusahaan, karyawan, dan masyarakat guna menciptakan kinerja yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana aktivitas SDM dirancang untuk mendukung produktivitas, pelayanan, dan kualitas kerja. Produktivitas sendiri diukur dari hasil yang dihasilkan setiap individu, mencerminkan kemampuan mereka dalam memanfaatkan sumber daya secara maksimal.

Di era digitalisasi, peran manajer SDM mengalami transformasi yang signifikan (Amelia et al., 2022). Kemajuan teknologi memengaruhi praktik manajemen, mendorong manajer SDM untuk mengelola karyawan dengan pendekatan yang lebih dinamis. Generasi baru karyawan yang memiliki kebutuhan dan keahlian digital menuntut perubahan dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Selain itu, evaluasi dan monitoring terhadap dampak moral dari penggunaan teknologi digital dalam manajemen, seperti dalam pengelolaan data karyawan juga sangat krusial. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali sejauh mana variabel pekerjaan dan organisasi memengaruhi fungsi SDM di era ini.

Perubahan tersebut juga memengaruhi pengembangan sumber daya manusia dalam konteks global. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara orang bekerja dan berinteraksi, sehingga perusahaan harus menyesuaikan strategi mereka untuk menghadapi tantangan globalisasi. Pelatihan dan pengembangan menjadi kebutuhan mendesak untuk memastikan karyawan memiliki kompetensi yang relevan. Pendidikan dan pelatihan berkontribusi secara langsung pada peningkatan produktivitas kerja serta membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di era digital. Selain itu, perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada penghargaan dan motivasi kerja, karena kedua aspek ini merupakan bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia. Di era globalisasi, perusahaan yang mengakui bahwa sumber daya manusia adalah aset berharga akan lebih siap bersaing dan mencapai tujuan organisasi mereka dengan lebih efektif (Halisa, 2020).

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, mengantisipasi tantangan masa depan, dan memastikan investasi yang dilakukan terhadap sumber daya manusia memberikan dampak positif.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan utama terkait manajemen sumber daya manusia di era digitalisasi. Fokus utamanya adalah apakah terdapat perbedaan signifikan dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia antara era terdahulu dan era saat ini, serta bagaimana pengaruh digitalisasi terhadap sumber daya manusia modern dibandingkan dengan masa sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap peran manajemen sumber daya manusia di era digitalisasi, termasuk mengidentifikasi aspek positif dan negatif dari fenomena tersebut. Beberapa temuan yang berkaitan dengan dampak digitalisasi terhadap peran SDM di masa mendatang juga disajikan untuk memberikan wawasan tentang dinamika perubahan yang terjadi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pembaca mengenai tantangan dan peluang utama yang dihadapi oleh SDM akibat digitalisasi. Penelitian ini juga berkontribusi dalam menjelaskan kelebihan dan kekurangan teknologi dalam pengelolaan SDM, serta bagaimana digitalisasi memengaruhi kompetensi dan keterampilan profesional yang diperlukan untuk menghadapi masa depan. Melalui kajian ini, pembaca dapat mengetahui peran manajemen sumber daya manusia yang terus berkembang di tengah kemajuan teknologi. Maka dari itu, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam mengenai “Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Era Digitalisasi”.

## **2. METODE PENELITIAN**

Studi ini merupakan tinjauan literatur sistematis yang menggunakan metode PRISMA (Pilihan Laporan untuk Tinjauan dan Metaanalisis Sistematis) dan dilakukan secara sistematis dengan mengikuti tahapan atau protokol penelitian yang tepat. Tinjauan sistematis adalah

metode penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi, menemukan, dan menganalisis temuan penelitian sebelumnya yang terkait dan relevan dengan topik penelitian tertentu, penelitian tertentu, atau topik penelitian terbaru. Hasil penelitian yang relevan disajikan secara komprehensif dan seimbang, dan tinjauan sistematis digunakan untuk mensintesis informasi tersebut. Tinjauan literatur sistematis mencakup langkah-langkah berikut: merumuskan pertanyaan penelitian; melakukan pencarian literatur secara sistematis; menyaring dan memilih artikel penelitian yang sesuai; melakukan analisis dengan menggabungkan hasil kualitatif; menerapkan pengendalian kualitas; dan menyusun laporan akhir.

Peran Manajemen Sumber daya manusia pada era digitalisasi Dalam era digitalisasi, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mendorong transformasi digital bisnis. Manajer SDM harus berperan sebagai penentu posisi strategis, agen perubahan, dan pendukung teknologi. Manajer SDM harus memiliki pemahaman tentang konteks bisnis dan faktor eksternal, serta keterampilan untuk mengakses, menganalisis, menilai, dan berbagi informasi menggunakan teknologi informasi baru. Untuk menangani tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh digitalisasi, manajer SDM juga harus memperoleh keterampilan digital dan meningkatkan keterampilan digital mereka.

Menghadapi digitalisasi, manajemen sumber daya manusia sangat krusial. Manajemen sumber daya manusia harus memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital dengan baik. Mereka juga harus memimpin perubahan budaya dan cara berpikir di organisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi. Perusahaan harus memanfaatkan teknologi digital saat menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir.

Dalam proses digitalisasi perusahaan, peran manajemen sumber daya manusia sangat penting. Manajemen sumber daya manusia harus mampu mengidentifikasi kebutuhan teknologi yang diperlukan, merekrut dan mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan digital, dan mengelola perubahan yang terjadi karena digitalisasi. Dengan peran yang kuat dalam manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat memanfaatkan potensi teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan produktivitas.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Perbedaan Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia antara Era Terdahulu dan Era Sekarang**

Perkembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) telah mengalami perubahan signifikan antara era terdahulu dan era sekarang. Pada masa lalu, manajemen SDM lebih terfokus pada aspek administratif yang cenderung manual. Menurut Muktamar et al. (2024), pengelolaan data karyawan, penggajian, dan pengarsipan dilakukan secara tradisional, mengandalkan catatan fisik yang memakan waktu dan tenaga. Proses perekrutan dan seleksi pun umumnya dilakukan dengan cara yang lebih konvensional, melalui wawancara langsung dan tes tertulis yang memerlukan banyak sumber daya. Sumber daya manusia pada masa itu lebih dipandang sebagai alat untuk menjalankan operasi perusahaan tanpa banyak perhatian terhadap pengembangan atau pemberdayaan individu.

Perbedaan mencolok terjadi seiring dengan kemajuan teknologi di era digital. Pada era sekarang, teknologi digital telah merubah cara manajer SDM bekerja. Proses administrasi yang dulu memakan waktu kini bisa dilakukan dengan lebih cepat dan efisien berkat penggunaan perangkat lunak manajemen SDM dan aplikasi berbasis cloud. Data karyawan dan informasi lainnya dapat diakses dalam hitungan detik, tanpa memerlukan pengolahan manual yang rumit. Transformasi digital ini turut memperkenalkan sistem otomatisasi yang sangat membantu. Selain itu, teknologi juga mempercepat proses perekrutan yang memudahkan perusahaan untuk menjangkau kandidat secara global melalui platform online (Susanto et al., 2024). Era sekarang juga membawa perubahan dalam cara perusahaan memandang SDM. Pada masa lalu, banyak organisasi yang hanya fokus pada upah dan jam kerja sebagai elemen utama dalam hubungan kerja. Karyawan dilihat sebagai tenaga kerja yang menjalankan tugas sesuai dengan peran yang ditentukan oleh atasan. Di sisi lain, pada era digital ini, SDM dipandang lebih berkelanjutan. Perusahaan semakin menyadari bahwa pengembangan keterampilan dan potensi karyawan merupakan investasi jangka panjang yang dapat membawa organisasi lebih maju. Oleh karena itu, manajer SDM sekarang lebih fokus pada pemberdayaan karyawan, menawarkan pelatihan berkelanjutan, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karier.

Perubahan juga terjadi pada budaya kerja di dalam perusahaan. Pada masa lalu, komunikasi dalam organisasi cenderung bersifat satu arah, dengan atasan yang mengarahkan dan karyawan yang mengikuti. Menurut Firdaus & Kuswinarno (2024), pengambilan keputusan dilakukan oleh pimpinan tanpa melibatkan banyak karyawan dalam proses tersebut. Kini, digitalisasi membawa pendekatan yang lebih inklusif. Penggunaan platform komunikasi digital memungkinkan karyawan untuk lebih terlibat dalam diskusi, berbagi ide, dan

memberikan umpan balik. Budaya perusahaan yang inklusif ini mendorong keterbukaan dan kolaborasi yang lebih baik antar tim, serta memfasilitasi pertukaran pengetahuan yang lebih efektif.

Salah satu perbedaan terbesar yang terlihat adalah pada cara manajer SDM memonitor dan mengelola kinerja karyawan (Mardiyah et al., 2024). Di masa lalu, penilaian kinerja dilakukan secara tahunan dan sering kali berdasarkan pada pengamatan subjektif. Sistem evaluasi ini kurang memberikan gambaran yang akurat tentang kinerja individu. Namun, dengan adanya alat digital, manajer SDM sekarang bisa melakukan penilaian secara lebih objektif, berbasis data, dan lebih sering. Penggunaan perangkat lunak untuk manajemen kinerja mempermudah perusahaan untuk memantau progres karyawan secara *real-time*, memberikan umpan balik yang lebih cepat, dan membantu dalam menetapkan tujuan yang lebih jelas yang membantu menciptakan budaya perbaikan yang berkelanjutan.

Namun, meskipun transformasi digital memberikan banyak kemudahan, tantangan juga muncul. Pada masa lalu, sistem yang lebih sederhana membuat manajemen SDM lebih mudah dikelola meski terbatas dalam kapasitas. Kini, dengan hadirnya teknologi yang canggih, manajer SDM harus beradaptasi dengan sistem yang lebih kompleks. Penerapan teknologi baru memerlukan pelatihan dan waktu untuk penyesuaian, baik untuk tim SDM maupun untuk karyawan secara keseluruhan. Selain itu, peran manajer SDM semakin meluas, mencakup pengelolaan budaya organisasi, keterlibatan karyawan, serta pengembangan kompetensi yang lebih terintegrasi dengan tujuan bisnis perusahaan (Rizal & Rony, 2024).

Di era digital ini, tantangan terbesar adalah perubahan budaya yang harus terjadi seiring dengan perubahan teknologi. Di masa lalu, resistensi terhadap perubahan cenderung rendah karena inovasi yang terbatas, namun di era sekarang, transformasi digital menghadapi hambatan dari karyawan yang kesulitan beradaptasi dengan teknologi baru. Tidak semua karyawan memiliki keterampilan digital yang memadai, dan banyak yang merasa terancam dengan perubahan cara kerja. Kunci sukses di era digital ini adalah memastikan bahwa perubahan dalam manajemen SDM dapat diimbangi dengan peningkatan keterampilan dan budaya yang selaras dengan kemajuan teknologi (Iqbal et al., 2024).

### **Pengaruh Digitalisasi terhadap Sumber Daya Manusia di Era Sekarang Dibandingkan dengan Era Terdahulu**

Digitalisasi telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia dibandingkan dengan era sebelumnya. Sebelum adanya digitalisasi, proses manajemen SDM seringkali bergantung pada sistem manual yang memakan waktu dan rentan terhadap kesalahan. Penggunaan dokumen fisik dan pengarsipan manual menjadi tantangan besar dalam mengelola

data karyawan yang terus berkembang. Namun, dengan hadirnya teknologi, proses-proses ini menjadi lebih efisien dan mudah diakses. Aplikasi berbasis *cloud* dan sistem manajemen SDM digital mempermudah informasi karyawan disimpan dengan lebih terstruktur menghilangkan banyak hambatan yang ada pada sistem tradisional (Wahyudi et al., 2023).

Di era terdahulu, proses rekrutmen dan seleksi karyawan memerlukan waktu yang lama dan melibatkan berbagai tahapan yang memakan banyak sumber daya. Di sisi lain, digitalisasi telah menyederhanakan seluruh proses tersebut. Kini, proses seleksi bisa dilakukan secara online dengan bantuan platform rekrutmen digital yang mempermudah perusahaan untuk menjangkau lebih banyak kandidat, menghemat waktu, dan mempercepat proses perekrutan (Pradana et al., 2023). Teknologi berbasis AI bahkan dapat digunakan untuk memfilter dan menilai kandidat secara otomatis berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, yang mempercepat proses dan meningkatkan akurasi dalam memilih kandidat yang tepat.

Salah satu perubahan yang paling drastis adalah cara organisasi mengelola data karyawan (Faeni et al., 2023). Sebelumnya, semua informasi karyawan, seperti riwayat pekerjaan, kualifikasi, dan gaji, dicatat dalam arsip fisik atau *spreadsheet* yang bisa saja hilang atau rusak. Sekarang, sistem manajemen SDM berbasis *cloud* dapat menyimpan data secara aman dan terorganisir. Tidak hanya itu, data ini dapat dianalisis secara lebih mendalam untuk merumuskan kebijakan SDM yang lebih baik. Penggunaan analitik dalam manajemen SDM membantu organisasi memahami tren karyawan, kebutuhan pelatihan, dan perencanaan suksesi dengan lebih akurat.

Di era digital, komunikasi antara manajer SDM dan karyawan juga telah mengalami perubahan yang besar. Sebelumnya, komunikasi terbatas pada pertemuan tatap muka atau melalui surat menyurat. Sekarang, dengan adanya email, pesan instan, dan alat kolaborasi digital, komunikasi dapat dilakukan lebih cepat dan lebih efisien. Hal ini mempermudah manajer SDM untuk berinteraksi dengan karyawan, memberikan umpan balik secara cepat, dan menangani masalah yang muncul dengan lebih responsif. Karyawan pun merasa lebih terhubung dan dapat mengakses informasi terkait pekerjaan mereka kapan saja.

Sistem evaluasi kinerja juga telah mengalami transformasi yang besar. Pada masa lalu, evaluasi kinerja dilakukan secara periodik, biasanya setahun sekali, dengan menggunakan metode yang terkadang subjektif dan tidak konsisten. Kini, teknologi mempermudah evaluasi kinerja dilakukan secara berkelanjutan melalui platform digital yang memungkinkan pemberian umpan balik secara langsung dan lebih objektif. Karyawan bisa mendapatkan penilaian yang lebih transparan dan terukur, yang mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Rintangan utama meliputi resistensi dari karyawan untuk beradaptasi dengan



perubahan teknologi. Meskipun manfaat digitalisasi sangat besar, tidak semua karyawan siap untuk beralih dari metode tradisional ke digital. Beberapa karyawan berpotensi merasa cemas atau bingung dengan sistem baru yang harus mereka pelajari. Di sinilah urgensi peran manajer SDM dalam memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan (Alwy, 2022).

Pelatihan teknologi menjadi salah satu aspek penting agar semua karyawan bisa beradaptasi dan menggunakan alat digital secara efektif. Meskipun ada tantangan dalam adopsi teknologi, digitalisasi juga memberikan peluang besar dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas manajemen SDM. Teknologi mempermudah proses administratif serta memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang lebih baik. Pelatihan berbasis *e-learning*, misalnya, memudahkan karyawan untuk mengakses kursus dan pelatihan agar bisa meningkatkan keterampilan secara mandiri dan mengikuti perkembangan industri yang cepat. Sebagai hasilnya, karyawan menjadi lebih terampil dalam dunia kerja yang terus berubah.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada era digitalisasi menghadirkan tantangan dan peluang baru bagi organisasi dalam mengelola tenaga kerja mereka. Melalui kemajuan teknologi yang pesat, seperti kecerdasan buatan (AI), big data, dan otomatisasi, peran manajemen SDM semakin kompleks namun juga lebih efisien. Digitalisasi memudahkan perusahaan untuk memanfaatkan data secara lebih optimal dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Sistem berbasis cloud dan perangkat lunak manajemen SDM mempermudah akses informasi dan meningkatkan transparansi dalam pengelolaan data karyawan, yang pada gilirannya dapat mempercepat pengambilan keputusan strategis. Namun, digitalisasi juga membawa tantangan terkait dengan pengelolaan keterampilan dan budaya organisasi. Perusahaan harus menyesuaikan strategi pelatihan untuk mengembangkan keterampilan digital karyawan agar mereka dapat bersaing di pasar yang semakin berorientasi teknologi.

Selain itu, perubahan dalam cara kerja, seperti penerapan kerja jarak jauh dan fleksibilitas waktu, memerlukan pendekatan manajerial yang lebih adaptif. Organisasi harus dapat membangun budaya yang inklusif, berbasis kolaborasi, dan menjaga keterlibatan karyawan meskipun adanya pergeseran menuju digitalisasi. Ke depannya, manajemen SDM harus semakin fokus pada pemberdayaan teknologi tanpa mengesampingkan elemen manusia dalam organisasi. Meskipun otomatisasi dapat menggantikan beberapa tugas rutin, peran manusia dalam kreativitas, inovasi, dan pengambilan keputusan tetap sangat penting. Oleh karena itu, pengelolaan SDM pada era digitalisasi harus mengedepankan keseimbangan antara

teknologi dan aspek manusiawi, serta memastikan bahwa organisasi siap beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terus berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwy, M. A. (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>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Faeni, D. P., Jumawan, Yohanas, A. A., Adelia, D., Santika, E., Cahyaningsih, N. P., Rahmadiani, R., & Afiyah, N. N. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(3), 196–206. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2467>
- Firdaus, M. A. A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11), 1–19.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Iqbal, Z. N., Sari, U. H., & Siregar, F. H. (2024). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 01(03), 68–73.
- Khuroidah, A., & Maunah, B. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) Pada Lembaga Pendidikan Islam (LPI). *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 4(2), 156–167. <https://doi.org/10.15642/japi.2022.4.2.156-167>
- Kusuma, F. K. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Berbasis Kompetensi Di Era Digital. *Media Bina Ilmiah*, 15(10), 5579–5590.
- Mardiyah, Rohmatika, N. A., Fayruziyah, N. S., & Syahrani, Z. (2024). Transformasi digital manajemen sumber daya manusia: konsep, fungsi, tantangan dan solusi. *Jurnal Inovasi Keuangan Dan Manajemen*, 5(4), 169–190.
- Mu`tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of International*

*Multidisciplinary Research*, 2(1), 181–190.

- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(09), 1806–1817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.583>
- Rizal, F., & Rony, Z. T. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 403–408. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1851>
- Susanto, E., Yudanta, I. B. K. D., Suparsana, I. M., Ugiantara, M. B., Herawan, I. G. A. M. A., & Widana, I. G. (2024). Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Syntax Idea*, 6(2), 673–680.
- Wahyudi, A., Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Aluf, W. Al, Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111.