e-ISSN 2829-7652
Volume 5, Nomor 1 Tahun 2026
Hlm. 378-401

https://jurnal.astinamandiri.com/index.php/juria

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS

**Ziad Ahmad Yunani**
Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia
ziadahmadyunani00@gmail.com

**Abstrak**

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah membawa perubahan signifikan dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di berbagai organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran dan implementasi Digital Human Resource Management (Digital HRM) dalam meningkatkan efektivitas organisasi di era digital. Penelitian menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan menganalisis artikel-artikel ilmiah yang dipilih melalui proses screening berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Artikel yang direview berfokus pada tema transformasi digital dalam MSDM, *Electronic Human Resource Management* (e-HRM), *Human Resource Analytic*s, pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM, serta pengembangan kompetensi digital karyawan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa transformasi digital telah mengubah peran MSDM dari fungsi administratif menjadi mitra strategis organisasi. Penerapan teknologi digital seperti e-HRM, analitik data, dan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta akurasi dalam berbagai proses MSDM, termasuk rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, dan pengambilan keputusan. Selain itu, pengembangan kompetensi digital, kemampuan adaptasi organisasi, serta dukungan kepemimpinan menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi Digital HRM. Namun demikian, tantangan seperti kesiapan sumber daya manusia, keamanan data, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi masih menjadi perhatian utama yang perlu diatasi.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Digital HRM memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi di era digital. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan inovasi teknologi dengan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan guna memaksimalkan manfaat transformasi digital dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Digital Human Resource Management, Digital HRM, Electronic Human Resource Management (e-HRM), Human Resource Analytics, Transformasi Digital, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kecerdasan Buatan.

***Abstract***

*The rapid advancement of digital technology has significantly transformed Human Resource Management (HRM) practices across organizations. This study aims to examine the role and implementation of Digital Human Resource Management (Digital HRM) in enhancing organizational effectiveness in the digital era. The research employed a Systematic Literature Review (SLR) approach by analyzing relevant scholarly articles selected through a structured screening process based on predefined inclusion and exclusion criteria. The reviewed studies focused on key themes, including digital transformation in HRM, Electronic Human Resource Management (e-HRM), Human Resource Analytics, technology-based HR practices, and the development of digital competencies among employees.*

*The findings reveal that digital transformation has shifted HRM from a primarily administrative function to a strategic organizational partner. The adoption of digital technologies such as e-HRM systems, data analytics, and artificial intelligence has improved*

*the efficiency, accuracy, and effectiveness of HR processes, including recruitment, employee development, performance management, and decision-making. Furthermore, the studies highlight that digital competency development, organizational adaptability, and leadership support are critical factors for the successful implementation of Digital HRM. However, challenges related to technological adaptation, data security, and employee readiness remain significant concerns that organizations must address.*
*This review concludes that Digital HRM plays a vital role in strengthening organizational competitiveness and sustainability in the digital era. Therefore, organizations should integrate technological innovation with continuous human resource development to maximize the benefits of digital transformation and achieve long-term organizational success.*
***Keywords**: Digital Human Resource Management, Digital HRM, Electronic Human Resource Management (e-HRM), Human Resource Analytics, Digital Transformation, Human Resource Management, Artificial Intelligence, Organizational Effectiveness.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan fundamental dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam bidang ekonomi, pendidikan, pemerintahan, hingga pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah menciptakan pola interaksi baru yang lebih cepat, efisien, dan terhubung secara global. Fenomena ini semakin menguat seiring dengan munculnya Revolusi Industri 4.0 yang ditandai oleh integrasi berbagai teknologi cerdas seperti kecerdasan buatan (Artificial Intelligence), Internet of Things (IoT), komputasi awan (cloud computing), robotika, analisis big data, serta sistem siber-fisik (cyber-physical systems) dalam berbagai aktivitas bisnis dan industri (Schwab, 2016). Revolusi Industri 4.0 tidak hanya menghadirkan perubahan pada proses produksi dan operasional perusahaan, tetapi juga mengubah cara organisasi menciptakan nilai, berinteraksi dengan pemangku kepentingan, serta mengelola sumber daya yang dimilikinya.

Transformasi digital yang dipicu oleh Revolusi Industri 4.0 kemudian berkembang ke arah konsep Society 5.0 yang diperkenalkan oleh pemerintah Jepang sebagai model masyarakat masa depan yang berpusat pada manusia (human-centered society). Berbeda dengan Revolusi Industri 4.0 yang lebih menitikberatkan pada kemajuan teknologi, Society 5.0 menempatkan teknologi sebagai instrumen untuk meningkatkan kesejahteraan manusia dan menyelesaikan berbagai persoalan sosial melalui integrasi antara ruang fisik dan ruang digital (Fukuyama, 2018). Dalam konsep ini, teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai sarana untuk menciptakan kehidupan yang lebih inklusif, berkelanjutan, dan berorientasi pada kebutuhan manusia. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk tidak hanya mengadopsi teknologi secara masif, tetapi juga memastikan bahwa pemanfaatan teknologi tersebut mampu memberikan nilai tambah bagi karyawan, pelanggan, dan masyarakat secara luas.

Perubahan lingkungan bisnis yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital telah menciptakan tingkat persaingan yang semakin tinggi dan kompleks. Organisasi saat ini dihadapkan pada tuntutan untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan pasar, perilaku konsumen, serta perkembangan teknologi yang berlangsung secara dinamis. Kemampuan organisasi dalam memanfaatkan teknologi digital menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mempertahankan daya saing dan keberlanjutan bisnis. Menurut (Verhoef et al., 2021), transformasi digital telah menjadi agenda strategis bagi banyak organisasi karena mampu meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat inovasi, serta membuka peluang bisnis baru yang sebelumnya tidak dapat dijangkau melalui model bisnis konvensional. Menurut (Darmawan, 2023), MSDM di era digital ditandai oleh pemanfaatan teknologi informasi sebagai instrumen utama dalam pengelolaan karyawan, mulai dari proses


This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja. Digitalisasi memungkinkan organisasi melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih cepat, akurat, dan terintegrasi sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan transformasi digital organisasi. Meskipun teknologi berkembang dengan sangat pesat, keberhasilan implementasinya tetap bergantung pada kemampuan manusia dalam memahami, mengelola, dan mengoptimalkan teknologi tersebut. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya dituntut untuk berinvestasi pada teknologi, tetapi juga harus mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital, kemampuan adaptasi, kreativitas, dan keterampilan pemecahan masalah yang sesuai dengan kebutuhan era digital. Kondisi ini mendorong terjadinya perubahan paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia, dari pendekatan tradisional yang berorientasi administratif menuju pendekatan strategis yang berfokus pada pengembangan talenta, inovasi, dan penciptaan nilai organisasi (D. Ulrich, 2008).

Lebih lanjut, perkembangan teknologi digital juga telah mengubah karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja secara signifikan. Munculnya sistem kerja jarak jauh (remote working), kerja hibrida (hybrid working), penggunaan platform kolaborasi digital, serta otomatisasi berbagai pekerjaan administratif menunjukkan bahwa organisasi harus mampu menyesuaikan praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan tuntutan era digital. Perubahan tersebut menjadikan transformasi digital bukan lagi sekadar pilihan, melainkan kebutuhan strategis yang harus direspons oleh organisasi agar tetap relevan dan kompetitif di tengah perubahan lingkungan global yang semakin cepat dan tidak menentu. Dengan demikian, kajian mengenai manajemen sumber daya manusia di era digital menjadi semakin penting untuk memahami bagaimana organisasi dapat mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusianya secara efektif dalam menghadapi tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh perkembangan teknologi digital.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai salah satu fungsi strategis organisasi mengalami transformasi yang signifikan akibat digitalisasi. Jika sebelumnya MSDM lebih berfokus pada aktivitas administratif seperti pengelolaan data pegawai, penggajian, dan administrasi kepegawaian, maka saat ini peran MSDM telah berkembang menjadi mitra strategis organisasi yang berkontribusi dalam penciptaan nilai, inovasi, dan keunggulan kompetitif (B. T. Ulrich et al., 2014). Menurut (Bondarouk & Brewster, 2016), digitalisasi telah mengubah paradigma pengelolaan SDM dari pendekatan tradisional menuju pendekatan berbasis teknologi yang memungkinkan proses kerja menjadi lebih cepat, efisien, dan terintegrasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi, mulai dari proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam perkembangannya, MSDM tidak lagi dipandang hanya sebagai fungsi administratif, melainkan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi (D. Ulrich et al., 2010).

Memasuki era digital, konsep MSDM mengalami transformasi yang signifikan akibat perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat. Digitalisasi telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia melalui integrasi teknologi digital ke dalam berbagai fungsi MSDM. Menurut Digital Human Resource Management, digitalisasi MSDM merupakan proses transformasi fungsi-fungsi sumber daya manusia melalui pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kualitas pengambilan keputusan organisasi (Bondarouk & Brewster, 2016). Transformasi ini mencakup

penggunaan sistem digital dalam proses rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, komunikasi organisasi, hingga pengembangan kompetensi karyawan.

Perkembangan teknologi seperti Artificial *Intelligence, Big Data Analytics, Cloud Computing, Internet of Things* (IoT), serta *Human Resource Information System* (HRIS) telah mendorong munculnya paradigma baru dalam pengelolaan SDM. Organisasi kini dapat mengotomatisasi berbagai pekerjaan administratif, melakukan analisis prediktif terhadap perilaku karyawan, serta mengembangkan strategi pengelolaan talenta berbasis data yang lebih akurat dan terukur (Marler & Boudreau, 2017). Selain meningkatkan efisiensi operasional, teknologi digital juga memungkinkan organisasi menciptakan pengalaman kerja yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan karyawan.

Menurut (D. L. Stone & Deadrick, 2015), penerapan teknologi digital dalam MSDM memberikan berbagai manfaat seperti percepatan proses rekrutmen, peningkatan kualitas pengambilan keputusan, efisiensi administrasi SDM, serta peningkatan keterlibatan karyawan melalui platform digital. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Bahri & Tambunan, 2025) menunjukkan bahwa transformasi digital telah mendorong reposisi fungsi MSDM dari sekadar pelaksana administrasi menjadi mitra strategis yang berperan dalam mendukung inovasi dan keberlanjutan organisasi.

Di sisi lain, implementasi MSDM digital juga menghadapi berbagai tantangan. Kesenjangan keterampilan digital, resistensi terhadap perubahan organisasi, keamanan data, serta isu etika dalam penggunaan kecerdasan buatan menjadi beberapa hambatan utama dalam proses transformasi digital MSDM (Tambe et al., 2019). Selain itu, tidak semua organisasi memiliki kesiapan infrastruktur dan budaya kerja yang mendukung penerapan teknologi digital secara optimal. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi MSDM digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan strategi organisasi dalam mengelola perubahan.

Dalam konteks organisasi modern, MSDM di era digital tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan kompetensi digital, peningkatan employee experience, pemanfaatan data sebagai dasar pengambilan keputusan, serta penciptaan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Dengan demikian, MSDM digital menjadi salah satu elemen penting dalam mendukung transformasi organisasi dan meningkatkan daya saing di tengah lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan terdigitalisasi (Vrontis et al., 2022).

Transformasi digital dalam MSDM ditandai dengan semakin luasnya pemanfaatan berbagai teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), Big Data Analytics, Cloud Computing, dan Human Resource Information System (HRIS). Artificial Intelligence digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk meningkatkan akurasi dalam identifikasi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Vrontis et al., 2022). Sementara itu, Big Data Analytics memungkinkan organisasi mengolah data karyawan dalam jumlah besar untuk mendukung pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan karier, retensi karyawan, dan peningkatan produktivitas (Marler & Boudreau, 2017). Selain itu, penerapan HRIS dan cloud computing memberikan kemudahan dalam pengelolaan data SDM secara terintegrasi, fleksibel, dan real-time (J. H. Stone et al., 2020).

Perubahan lingkungan kerja global, khususnya setelah pandemi COVID-19, turut mempercepat adopsi teknologi digital dalam praktik MSDM. Berbagai organisasi mulai menerapkan sistem kerja jarak jauh (remote working), kerja hibrida (hybrid working), serta pelatihan berbasis digital untuk menjaga keberlangsungan operasional organisasi (Kniffin et al., 2021). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak lagi menjadi keterampilan tambahan, melainkan kebutuhan utama bagi organisasi dan karyawan dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern (Parry & Battista, 2023) .


This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Meskipun digitalisasi memberikan berbagai manfaat, implementasinya juga menghadapi sejumlah tantangan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital sering kali dihambat oleh rendahnya literasi digital karyawan, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta meningkatnya risiko keamanan dan privasi data (Strohmeier, 2020). Selain itu, penggunaan kecerdasan buatan dalam pengambilan keputusan MSDM juga memunculkan persoalan etika terkait transparansi algoritma dan potensi diskriminasi dalam proses seleksi tenaga kerja (Tambe et al., 2019).

Dalam beberapa tahun terakhir, kajian mengenai MSDM di era digital mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Berbagai penelitian telah membahas implementasi teknologi digital dalam fungsi MSDM, dampaknya terhadap kinerja organisasi, pengembangan kompetensi digital, serta perubahan pola kerja karyawan (Bondarouk & Brewster, 2016; Vrontis et al., 2022). Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut masih tersebar dalam berbagai tema dan pendekatan yang beragam sehingga menghasilkan temuan yang belum terintegrasi secara komprehensif.

Selain itu, terdapat perbedaan hasil penelitian terkait efektivitas digitalisasi MSDM. Sebagian studi menunjukkan bahwa digitalisasi mampu meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pengambilan keputusan organisasi, sementara studi lainnya menemukan bahwa keberhasilan implementasi teknologi sangat bergantung pada kesiapan organisasi, budaya kerja, dan kompetensi digital sumber daya manusia (Marler & Parry, 2016). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan perlunya kajian yang lebih sistematis untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai perkembangan penelitian MSDM di era digital.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu kajian literatur sistematis yang mampu mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai penelitian terdahulu mengenai MSDM di era digital. Melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR), penelitian ini diharapkan dapat memetakan tren penelitian, mengidentifikasi teknologi digital yang dominan digunakan dalam MSDM, mengkaji manfaat dan tantangan implementasinya, serta memberikan rekomendasi bagi pengembangan penelitian dan praktik MSDM di masa mendatang.

Meningkatnya adopsi teknologi digital dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mendorong berkembangnya berbagai penelitian yang mengkaji implementasi teknologi serta dampaknya terhadap efektivitas organisasi. Transformasi digital telah mengubah berbagai fungsi MSDM, mulai dari proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, hingga pengambilan keputusan strategis berbasis data. Pemanfaatan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), Human Resource Information System (HRIS), Big Data Analytics, cloud computing, dan berbagai platform digital lainnya diyakini mampu meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses administrasi, serta menghasilkan keputusan yang lebih akurat dan objektif (Strohmeier, 2020). Selain itu, digitalisasi juga memungkinkan organisasi untuk mengembangkan sistem kerja yang lebih fleksibel, meningkatkan pengalaman karyawan (employee experience), dan memperkuat daya saing organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

Meskipun demikian, hasil penelitian yang tersedia masih menunjukkan temuan yang beragam mengenai efektivitas penerapan digitalisasi dalam MSDM. Sejumlah penelitian melaporkan bahwa penerapan teknologi digital memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan, efisiensi proses bisnis, peningkatan kualitas layanan, serta kemampuan organisasi dalam mengelola talenta secara lebih strategis. Namun, penelitian lainnya menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi teknologi digital sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kesiapan organisasi, budaya kerja, kompetensi digital karyawan, dukungan manajemen, serta ketersediaan infrastruktur teknologi yang memadai. Di samping itu, transformasi digital juga menghadirkan berbagai tantangan, antara lain resistensi terhadap perubahan, kesenjangan keterampilan digital (digital skill gap), keamanan dan privasi data,

serta persoalan etika dalam penggunaan kecerdasan buatan pada pengambilan keputusan MSDM (Tambe et al., 2019).

Selain perbedaan temuan tersebut, penelitian mengenai MSDM digital juga masih berkembang dalam berbagai fokus kajian yang relatif terfragmentasi. Beberapa penelitian berfokus pada *Electronic Human Resource Management* (e-HRM), sementara penelitian lainnya menitikberatkan pada Human Resource Analytics, Artificial Intelligence dalam MSDM, digital leadership, employee experience, digital competencies, maupun transformasi organisasi berbasis teknologi. Keragaman fokus tersebut menunjukkan bahwa kajian MSDM digital merupakan bidang penelitian yang terus berkembang dan semakin kompleks. Namun demikian, kondisi tersebut juga menyebabkan belum terbentuknya pemahaman yang komprehensif mengenai arah perkembangan penelitian, tema-tema dominan yang dikaji, teknologi yang paling banyak digunakan, serta tantangan yang paling sering dihadapi organisasi dalam implementasi MSDM digital (Bondarouk & Brewster, 2016).

Berdasarkan penelusuran literatur yang dilakukan, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung berfokus pada pembahasan aspek-aspek spesifik dari digitalisasi MSDM tanpa mengintegrasikan berbagai temuan tersebut ke dalam suatu kerangka pemahaman yang menyeluruh. Akibatnya, masih terdapat kesenjangan literatur (literature gap) berupa terbatasnya studi yang secara sistematis memetakan perkembangan penelitian MSDM di era digital, baik dari perspektif konseptual, teknologi yang digunakan, manfaat yang dihasilkan, maupun tantangan implementasinya. Padahal, pemetaan literatur yang komprehensif sangat diperlukan untuk memberikan gambaran mengenai perkembangan pengetahuan dalam bidang MSDM digital sekaligus mengidentifikasi peluang penelitian yang masih terbuka untuk dikembangkan pada masa mendatang.

Selain itu, perkembangan teknologi digital yang berlangsung sangat cepat menyebabkan munculnya berbagai inovasi baru dalam praktik MSDM yang belum sepenuhnya terakomodasi dalam penelitian sebelumnya. Fenomena seperti penggunaan AI dalam proses rekrutmen, pemanfaatan predictive analytics untuk pengelolaan talenta, penerapan sistem kerja hibrida, serta meningkatnya kebutuhan kompetensi digital menjadi isu-isu kontemporer yang memerlukan perhatian lebih lanjut dalam kajian akademik. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan yang mampu mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai hasil penelitian secara sistematis sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang lebih utuh mengenai kondisi terkini penelitian MSDM di era digital.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menjawab kebutuhan akan pemetaan literatur yang sistematis dan komprehensif mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di era digital melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu mengidentifikasi tren perkembangan penelitian, memetakan fokus kajian yang dominan, mengkaji berbagai teknologi yang digunakan dalam praktik MSDM, serta mengidentifikasi manfaat dan tantangan implementasi digitalisasi MSDM. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian MSDM digital, tetapi juga menjadi referensi bagi praktisi dan organisasi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan lingkungan bisnis modern.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta evaluasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam perspektif modern, MSDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai fungsi administratif yang mengelola urusan kepegawaian, melainkan sebagai fungsi strategis yang berperan dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi melalui pengelolaan modal manusia (human capital). Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, kompleks, dan kompetitif mendorong


This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

organisasi untuk menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan mendasar dalam praktik MSDM. Munculnya Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan integrasi teknologi digital seperti *Artificial Intelligence* (AI), *Internet of Things* (IoT), *Big Data Analytics*, *cloud computing*, dan sistem siber-fisik telah mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas bisnis maupun mengelola sumber daya manusia. Perubahan tersebut kemudian diperkuat oleh konsep Society 5.0 yang menempatkan manusia sebagai pusat inovasi dengan memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas kerja (Fukuyama, 2018). Dalam konteks ini, organisasi dituntut untuk mampu mengintegrasikan teknologi digital ke dalam berbagai fungsi MSDM agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang berlangsung secara cepat dan berkelanjutan.

Transformasi digital telah menggeser paradigma MSDM dari pendekatan tradisional menuju pendekatan digital yang lebih fleksibel, berbasis data, dan berorientasi strategis. Menurut (Marler & Parry, 2016), perkembangan electronic human resource management (e-HRM) memungkinkan organisasi mengelola berbagai aktivitas MSDM secara lebih efektif melalui pemanfaatan teknologi informasi. Implementasi e-HRM tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi sumber daya manusia, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat, akurat, dan berbasis bukti. Dengan demikian, teknologi tidak lagi berfungsi sebagai alat pendukung semata, melainkan menjadi bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Perubahan tersebut turut mengubah peran praktisi MSDM dalam organisasi. Jika sebelumnya fungsi MSDM lebih banyak berkutat pada administrasi kepegawaian, maka di era digital MSDM dituntut menjadi mitra strategis yang mampu mendukung transformasi organisasi. (D. L. Stone & Deadrick, 2015) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi menuntut organisasi untuk mengembangkan praktik MSDM yang lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Peran MSDM kini mencakup pengelolaan talenta digital, pengembangan kompetensi masa depan, peningkatan employee experience, serta pemanfaatan data untuk mendukung perencanaan strategis organisasi.

Menurut (Darmawan, 2023), MSDM di era digital ditandai oleh pemanfaatan teknologi informasi sebagai instrumen utama dalam berbagai fungsi pengelolaan karyawan, mulai dari proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, hingga pengelolaan karier. Digitalisasi memungkinkan organisasi melakukan otomatisasi berbagai pekerjaan administratif yang sebelumnya membutuhkan waktu dan biaya yang besar. Selain itu, integrasi sistem digital juga memungkinkan pengelolaan data karyawan secara real-time sehingga memudahkan organisasi dalam melakukan monitoring, evaluasi, dan pengambilan keputusan strategis.

Perkembangan Artificial Intelligence (AI), Big Data Analytics, Human Resource Information System (HRIS), cloud computing, serta berbagai platform digital lainnya telah menciptakan model pengelolaan SDM yang lebih cerdas dan terintegrasi. Pemanfaatan AI dalam proses rekrutmen memungkinkan organisasi melakukan penyaringan kandidat secara otomatis berdasarkan kompetensi dan kriteria yang telah ditentukan. Big Data Analytics membantu organisasi mengidentifikasi pola perilaku karyawan, memprediksi kebutuhan tenaga kerja, serta mengembangkan strategi retensi yang lebih efektif. Sementara itu, HRIS memungkinkan integrasi berbagai data kepegawaian ke dalam satu sistem yang dapat diakses secara cepat dan akurat. Dengan adanya teknologi tersebut, fungsi MSDM berkembang menjadi pusat informasi strategis yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Transformasi digital juga berdampak pada perubahan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Karyawan tidak lagi hanya dituntut memiliki keterampilan teknis sesuai bidang pekerjaannya, tetapi juga harus memiliki kompetensi digital yang memadai untuk beradaptasi

dengan perkembangan teknologi. (Hecklau, 2016) menegaskan bahwa Industry 4.0 menuntut organisasi untuk mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang berorientasi pada peningkatan keterampilan digital, pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*), serta pengembangan budaya inovasi. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi digital menjadi salah satu prioritas utama dalam MSDM modern.

Selain kompetensi digital, organisasi juga dituntut untuk mengembangkan praktik MSDM berbasis pengetahuan (*knowledge-based human resource management*). (Kianto et al., 2017) menjelaskan bahwa pengelolaan pengetahuan yang efektif mampu meningkatkan modal intelektual organisasi dan mendorong terciptanya inovasi yang berkelanjutan. Dalam era ekonomi berbasis pengetahuan, kemampuan organisasi dalam mengelola, menyimpan, dan mendistribusikan pengetahuan menjadi faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, teknologi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat operasional, tetapi juga sebagai sarana untuk mengembangkan kapasitas pembelajaran dan inovasi organisasi.

Salah satu fungsi MSDM yang mengalami transformasi paling signifikan adalah proses rekrutmen dan seleksi. Organisasi saat ini memanfaatkan berbagai platform digital, media sosial profesional, sistem Applicant Tracking System (ATS), hingga teknologi AI untuk menjaring dan menyaring kandidat secara lebih efektif. Penelitian (Aziz et al., 2017) menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sejalan dengan itu, (Rozalinda, 2016) menekankan bahwa proses rekrutmen harus mampu menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga mampu memahami nilai dan budaya organisasi. Dengan demikian, digitalisasi proses rekrutmen tidak hanya bertujuan meningkatkan efisiensi, tetapi juga memastikan kesesuaian antara karakteristik kandidat dengan kebutuhan organisasi.

Di samping itu, perkembangan MSDM digital juga mendorong organisasi untuk memperkuat employer branding sebagai strategi dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Employer branding menjadi semakin penting karena persaingan dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas semakin ketat. Penelitian menunjukkan bahwa employer branding yang kuat dapat meningkatkan employee engagement, loyalitas, dan retensi karyawan. Organisasi yang mampu membangun citra positif sebagai tempat kerja yang mendukung pengembangan karier, kesejahteraan, dan keseimbangan kehidupan kerja akan lebih mudah menarik talenta yang berkualitas dan mempertahankan karyawan potensial dalam jangka panjang.

Meskipun transformasi digital memberikan berbagai manfaat seperti peningkatan efisiensi, produktivitas, kualitas pengambilan keputusan, serta inovasi organisasi, implementasinya juga menghadirkan berbagai tantangan. Tantangan tersebut meliputi kesenjangan keterampilan digital, resistensi terhadap perubahan, keamanan dan privasi data, serta perubahan budaya kerja yang terjadi akibat digitalisasi. (D. L. Stone & Deadrick, 2015) mengemukakan bahwa organisasi harus mampu mengelola berbagai perubahan tersebut melalui strategi pengembangan sumber daya manusia yang adaptif dan berkelanjutan. Dengan kata lain, keberhasilan implementasi MSDM digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kesiapan organisasi dan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital.

Berdasarkan berbagai kajian tersebut dapat dipahami bahwa MSDM di era digital merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan nilai strategis organisasi. Transformasi ini tidak hanya mengubah cara organisasi mengelola karyawan, tetapi juga mengubah peran MSDM menjadi penggerak utama inovasi, pembelajaran organisasi, dan keunggulan kompetitif di tengah dinamika lingkungan bisnis global yang semakin terdigitalisasi.


This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai penelitian yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di era digital. Metode SLR dipilih karena mampu memberikan gambaran yang sistematis, transparan, dan komprehensif mengenai perkembangan penelitian pada suatu bidang tertentu melalui proses penelusuran, seleksi, dan analisis literatur yang terstruktur (Kitchenham & Charters, 2007).

Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya memetakan tren kajian, teknologi yang digunakan dalam MSDM digital, manfaat yang diperoleh organisasi, serta tantangan yang muncul dalam implementasinya. Penelitian ini mengadopsi pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) untuk memastikan proses identifikasi, penyaringan, dan seleksi literatur dilakukan secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Page, 2021). Pencarian literatur dilakukan pada bulan Mei 2026 melalui beberapa basis data ilmiah yang memiliki reputasi internasional dan nasional, yaitu google scholar.

Penelusuran artikel menggunakan kombinasi kata kunci berikut:

a. Human Resource Management in Digital Era
b. Digital Human Resource Management
c. Digital HRM

*Operator Boolean* (AND, OR) digunakan untuk memperluas maupun mempersempit hasil pencarian sehingga memperoleh artikel yang relevan dengan tujuan penelitian. Untuk menjaga kualitas literatur yang dianalisis, penelitian ini menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut:

**Kriteria Inklusi**

1. Artikel dipublikasikan pada periode 2021-2025.
2. Artikel membahas Manajemen Sumber Daya Manusia di era digital.
3. Artikel dipublikasikan dalam jurnal ilmiah bereputasi.
4. Artikel berbahasa Indonesia atau Inggris.

**Kriteria Eksklusi**

1. Artikel yang tidak membahas MSDM secara spesifik.
2. Artikel berupa editorial, book review, proceeding, atau laporan nonilmiah.
3. Artikel duplikat yang ditemukan pada lebih dari satu database.
4. Artikel yang tidak dapat diakses secara penuh.

Proses seleksi artikel dilakukan berdasarkan tahapan PRISMA yang meliputi:

***Identification***

Pada tahap ini seluruh artikel yang diperoleh dari database dikumpulkan berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan.

***Screening***

Artikel yang terduplikasi dihapus. Selanjutnya dilakukan pemeriksaan judul dan abstrak untuk menilai kesesuaian dengan fokus penelitian.

***Eligibility***

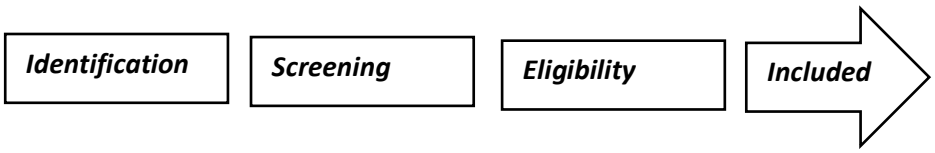
Artikel yang lolos tahap screening dibaca secara penuh (full-text review) untuk memastikan relevansi dengan tema MSDM digital.

***Included***

Artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi dan tidak termasuk dalam kriteria eksklusi ditetapkan sebagai sampel penelitian dan dianalisis lebih lanjut.

Volume 5, Nomor 2, 2026
DOI: https://doi.org/10.55903/juria.v5i2.410

Proses tersebut dapat disajikan dalam Diagram PRISMA sebagai berikut:




**Gambar Diagram Prisma**

Data yang diperoleh dari artikel terpilih dianalisis menggunakan analisis tematik (*thematic analysis*). Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi pola, tema, dan kecenderungan yang muncul dari berbagai penelitian terkait MSDM digital.

**Analisa data**

1. Membaca dan memahami seluruh artikel terpilih.
2. Melakukan ekstraksi data yang meliputi:
    - Penulis dan tahun publikasi.
    - Negara penelitian.
    - Metode penelitian.
    - Fokus kajian.
    - Teknologi digital yang digunakan.
    - Temuan utama penelitian.
3. Mengelompokkan hasil penelitian ke dalam tema-tema utama.
4. Melakukan sintesis dan interpretasi terhadap temuan yang diperoleh.

Berdasarkan proses analisis tersebut, penelitian mengelompokkan literatur ke dalam beberapa tema utama, yaitu:

a) Transformasi Digital dalam MSDM.
b) Digital Recruitment and Selection.
c) Human Resource Information System (HRIS).
d) Artificial Intelligence dalam MSDM.
e) Employer Branding dan Employee Engagement.
f) Tantangan dan Peluang MSDM Digital.

Untuk meningkatkan validitas kajian, proses seleksi artikel dilakukan secara sistematis berdasarkan pedoman PRISMA dan kriteria inklusi-eksklusi yang telah ditetapkan. Selain itu, sintesis data dilakukan dengan membandingkan berbagai hasil penelitian sehingga diperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di era digital.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kriteria Inklusi

**Tabel 1.1**
**Artikel kriteria Inklusi**

| No | Penulis & Tahun | Judul Artikel | Alasan Inklusi |
|---|---|---|---|
| 1 | Samudra, Vebriansyah & Winarno (2025) | *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis terhadap Fokus Studi* | Membahas MSDM di era digital, transformasi digital, AI, HR Analytics, dan menggunakan metode SLR. |
| 2 | Marler & Parry (2016) | *Human Resource Management, Strategic Involvement* | Fokus pada implementasi e-HRM dalam organisasi. |

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | *and e-HRM Technology* | |
| 3 | Kabul (2024) | *Penggunaan Teknologi HRM untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas MSDM* | Membahas penggunaan teknologi HRM dalam pengelolaan SDM digital. |
| 4 | Dian Sudiantini et al. (2023) | *Penggunaan Teknologi pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Dalam Era Digital Sekarang* | Fokus pada digitalisasi praktik MSDM. |
| 5 | Angga Wahyudi et al. (2023) | *Dampak Transformasi Era Digital terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia* | Membahas transformasi digital dan pengembangan keterampilan digital SDM. |
| 6 | Wahyudi et al. 2023 | *Dampak Transformasi Era Digital terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia* | Artikel secara langsung membahas dampak transformasi digital terhadap praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya terkait perubahan peran SDM, pengembangan keterampilan digital, adaptasi organisasi terhadap teknologi, serta strategi pengelolaan tenaga kerja di era digital. Topik tersebut sesuai dengan kata kunci penelitian yaitu *Human Resource Management in Digital Era*, *Digital Human Resource Management*, dan *Digital Transformation and Human Resource Management*. Selain itu, artikel merupakan publikasi ilmiah yang terbit dalam rentang tahun yang ditetapkan dan relevan dengan tujuan penelitian SLR. |

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2026

**Eksklusi**

**Tabel 1.2**
**Artikel Kriteria Eksklusi**

| No | Penulis & Tahun | Judul Artikel | Alasan Eksklusi |
|---|---|---|---|
| 1 | Muhammad Amhas (2018) | *Pengaruh Kualitas SDM, Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Pelanggan* | Membahas kualitas SDM umum, tidak fokus pada Digital HRM. |
| 2 | Fahmiah et al. (2015) | *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan* | Fokus pada MSDM pendidikan, bukan transformasi digital. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 3 | Patimah (2015) | *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Kepala MIN* | Rekrutmen konvensional, tidak membahas teknologi digital. |
| 4 | Claudia Irene Pangow (2016) | *Studi Deskriptif Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan* | Membahas rekrutmen tradisional tanpa Digital HRM. |
| 5 | Benny (2005) | *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi* | Di luar rentang tahun penelitian dan tidak membahas digitalisasi SDM. |
| | Agoes Hari Edy Wibowo, Iwan Sugianto, Lati Sari Dewi, Siti Amirah Makarim, Agus Sopian, Risman Barkah (2025) | Human Resource Management In The Digital Era: Community Empowerment Program For MSMEs In Tasikmalaya | Artikel berfokus pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat (community empowerment program) untuk UMKM di Tasikmalaya, bukan pada kajian empiris, konseptual, atau tinjauan literatur mengenai Digital Human Resource Management (Digital HRM). Meskipun memuat istilah *Human Resource Management in the Digital Era*, substansi penelitian tidak membahas implementasi e-HRM, HR Analytics, Artificial Intelligence dalam HRM, maupun transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, artikel termasuk kategori pengabdian masyarakat sehingga tidak memenuhi kriteria inklusi penelitian SLR yang hanya mencakup artikel penelitian ilmiah yang relevan dengan topik Digital HRM. |

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

**Scening Inklusi**

Berikut adalah tabel screening artikel (*Eligibility Screening*):

**Tabel 1.3**
**Scening Kriteria Inklusi**

| No | Penulis & Tahun | Judul Artikel | Relevansi Topik | Kesesuaian Kata Kunci | Tahun Publikasi | Keputusan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Samudra, Vebriansyah & Winarno (2025) | *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis terhadap Fokus Studi* | ✓ | ✓ | ✓ | Included |
| 2 | Marler & Parry (2016) | *Human Resource Management,* | ✓ | ✓ | ✓ | Included |


This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Strategic Involvement and e-HRM Technology* | | | | |
| 3 | Kabul (2024) | *Penggunaan Teknologi HRM untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas MSDM* | ✓ | ✓ | ✓ | Included |
| 4 | Dian Sudiantini et al. (2023) | *Penggunaan Teknologi pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Dalam Era Digital Sekarang* | ✓ | ✓ | ✓ | Included |
| 5 | Angga Wahyudi et al. (2023) | *Dampak Transformasi Era Digital terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia* | ✓ | ✓ | ✓ | Included |
| 6 | Wahyudi et al. (2023) | *Dampak Transformasi Era Digital terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia* | ✓ | ✓ | ✓ | Excluded (Duplikat) |

Sumber: Diolah Oleh peneliti, 2026

Proses screening artikel dilakukan berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Pertama, relevansi topik, yaitu artikel harus membahas Digital Human Resource Management (Digital HRM), Electronic Human Resource Management (e-HRM), Human Resource Analytics, Artificial Intelligence dalam Human Resource Management, atau transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kedua, kesesuaian kata kunci, di mana artikel yang dipilih harus memiliki keterkaitan dengan kata kunci pencarian penelitian, seperti Human Resource Management in Digital Era, Digital Human Resource Management, Digital HRM, Electronic Human Resource Management, e-HRM, Human Resource Analytics, Artificial Intelligence in Human Resource Management, Digital Transformation and Human Resource Management, dan Digital Workforce Management. Ketiga, tahun publikasi, yaitu artikel harus berada dalam rentang waktu yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Selanjutnya, setiap artikel dievaluasi untuk menentukan keputusan akhir berupa included apabila memenuhi seluruh kriteria inklusi atau excluded apabila tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil screening, diperoleh sebanyak 6 artikel yang teridentifikasi melalui proses pencarian literatur. Setelah dilakukan pemeriksaan terhadap duplikasi data, ditemukan

1 artikel duplikat sehingga dieliminasi dari proses seleksi. Dengan demikian, jumlah artikel yang tersisa setelah penghapusan duplikat adalah 5 artikel. Seluruh artikel yang tersisa memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan dan dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Oleh karena itu, jumlah artikel yang memenuhi kriteria inklusi adalah 5 artikel, sedangkan 1 artikel dieksklusi karena merupakan data duplikat. Pada tahap akhir, sebanyak 5 artikel digunakan sebagai sumber utama dalam proses tinjauan literatur sistematis (*Systematic Literature Review*) sesuai dengan prosedur PRISMA pada tahap screening dan eligibility.

**Scening Eksklusi**

Berikut adalah tabel screening artikel (*Eligibility Screening*):

**Tabel 1.4**
**Scening kriteria Eksklusi**

| No | Penulis & Tahun | Judul Artikel | Relevansi Topik | Kesesuaian Kata Kunci | Tahun Publikasi | Keputusan | Alasan Eksklusi |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Muhammad Amhas (2018) | *Pengaruh Kualitas SDM, Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Pelanggan* | ✗ | ✗ | ✓ | Excluded | Artikel membahas kualitas SDM, kualitas pelayanan, dan kepuasan pelanggan secara umum tanpa mengkaji Digital HRM, e-HRM, HR Analytics, maupun transformasi digital dalam MSDM. |
| 2 | Fahmiah et al. (2015) | *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan* | ✗ | ✗ | ✗ | Excluded | Fokus penelitian berada pada peran MSDM dalam lembaga pendidikan dan tidak membahas digitalisasi atau transformasi digital dalam |


This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | pengelolaan SDM. Selain itu, artikel berada di luar rentang tahun penelitian. |
| 3 | Patimah (2015) | *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Kepala MIN* | ✗ | ✗ | ✗ | Excluded | Penelitian berfokus pada proses rekrutmen dan seleksi konvensional di lingkungan pendidikan tanpa membahas teknologi digital, e-HRM, atau transformasi digital SDM. |
| 4 | Claudia Irene Pangow (2016) | *Studi Deskriptif Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan* | ✗ | ✗ | ✗ | Excluded | Artikel membahas proses rekrutmen dan seleksi tradisional serta tidak mengkaji penggunaan teknologi digital dalam praktik MSDM. |
| 5 | Benny (2005) | *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi* | ✗ | ✗ | ✗ | Excluded | Artikel membahas MSDM di perguruan tinggi secara umum, tidak relevan dengan Digital |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | HRM, serta berada di luar rentang tahun penelitian yang ditetapkan. |
| 6 | Agoes Hari Edy Wibowo, Iwan Sugianto, Lati Sari Dewi, Siti Amirah Makarim, Agus Sopian, Risman Barkah (2025) | *Human Resource Management In The Digital Era: Community Empowerment Program For MSMEs In Tasikmalaya* | ✗ | △ | ✓ | Excluded | Artikel merupakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (community service) yang berfokus pada pemberdayaan UMKM. Meskipun memuat istilah *Human Resource Management in the Digital Era*, substansinya tidak membahas Digital HRM, e-HRM, HR Analytics, Artificial Intelligence dalam HRM, maupun transformasi digital SDM sehingga tidak sesuai dengan tujuan SLR. |

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Pada tahap screening eksklusi, setiap artikel dievaluasi berdasarkan kesesuaian topik, kata kunci, dan rentang tahun publikasi yang telah ditetapkan dalam penelitian. Dalam proses ini, simbol (✓) digunakan untuk menunjukkan bahwa artikel memenuhi kriteria yang


This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

ditetapkan, simbol (✗) menunjukkan bahwa artikel tidak memenuhi kriteria, sedangkan simbol (△) menunjukkan bahwa artikel hanya sebagian memenuhi kriteria, misalnya memiliki kesesuaian pada judul atau kata kunci tetapi tidak pada substansi penelitian. Evaluasi dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa hanya artikel yang benar-benar relevan dengan tema Digital Human Resource Management (Digital HRM) yang dipertahankan dalam proses review.

Berdasarkan hasil screening eksklusi, terdapat 6 artikel yang dievaluasi lebih lanjut. Dari jumlah tersebut, sebanyak 5 artikel dinyatakan tidak relevan dengan topik Digital HRM karena hanya membahas manajemen sumber daya manusia secara umum tanpa mengkaji aspek digitalisasi, e-HRM, Human Resource *Analytics*, atau *Artificial Intelligence* dalam *Human Resource Management*. Selain itu, sebanyak 4 artikel berada di luar rentang tahun publikasi yang telah ditetapkan sehingga tidak memenuhi kriteria temporal penelitian. Sebanyak 5 artikel juga tidak membahas transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang merupakan fokus utama penelitian ini. Sementara itu, terdapat 1 artikel yang termasuk dalam kategori pengabdian kepada masyarakat (*community service*) sehingga tidak memenuhi kriteria inklusi yang *mensyaratkan* artikel penelitian ilmiah. Dengan demikian, seluruh 6 artikel tersebut dinyatakan dieksklusi dari proses review. Hasil screening eksklusi ini selanjutnya digunakan pada tahap eligibility dalam kerangka PRISMA untuk menunjukkan alasan objektif pengeluaran artikel dan memastikan bahwa artikel yang dianalisis benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan proses seleksi literatur menggunakan metode PRISMA, diperoleh sejumlah artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi penelitian. Artikel-artikel tersebut berasal dari berbagai negara dan dipublikasikan pada rentang tahun 2021-2025. Mayoritas penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada implementasi teknologi digital dalam fungsi-fungsi MSDM, pengembangan kompetensi digital, serta dampak transformasi digital terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelusuran menunjukkan bahwa minat penelitian mengenai MSDM di era digital mengalami peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi, kebutuhan organisasi terhadap transformasi digital, serta perubahan pola kerja pascapandemi COVID-19 yang mendorong percepatan adopsi teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Secara umum, tema-tema penelitian yang paling dominan meliputi digital human resource management, electronic human resource management (e-HRM), human resource analytics, artificial intelligence dalam MSDM, digital competencies, employer branding, dan employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa fokus kajian MSDM telah bergeser dari aspek administratif menuju pengelolaan sumber daya manusia yang lebih strategis dan berbasis teknologi.

Salah satu temuan utama dalam kajian literatur ini adalah terjadinya transformasi peran MSDM dari fungsi administratif menuju fungsi strategis organisasi. Perkembangan teknologi digital telah memungkinkan berbagai aktivitas MSDM dilakukan secara otomatis, terintegrasi, dan berbasis data.

Literatur menunjukkan bahwa penerapan digitalisasi dalam MSDM memberikan kemudahan dalam pengelolaan data karyawan, proses komunikasi internal, manajemen kinerja, hingga pengembangan karier. Teknologi digital memungkinkan organisasi mengurangi pekerjaan administratif yang bersifat repetitif sehingga praktisi MSDM dapat lebih fokus pada aktivitas strategis seperti pengelolaan talenta, pengembangan kompetensi, dan perencanaan sumber daya manusia.

Temuan ini sejalan dengan konsep Digital Human Resource Management yang menempatkan teknologi sebagai instrumen utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, transformasi digital tidak hanya mengubah alat kerja yang digunakan oleh departemen MSDM, tetapi juga mengubah paradigma dan peran MSDM dalam organisasi.

**Transformasi Digital sebagai Paradigma Baru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasil Systematic Literature Review (SLR) menunjukkan bahwa transformasi digital telah menjadi salah satu faktor utama yang mengubah paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di berbagai sektor organisasi. Perkembangan teknologi informasi, internet, kecerdasan buatan (Artificial Intelligence), komputasi awan (cloud computing), serta analisis data (data analytics) telah mendorong organisasi untuk melakukan perubahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Jika sebelumnya MSDM lebih berorientasi pada fungsi administratif seperti pengarsipan data karyawan, penggajian, dan pengelolaan dokumen, maka pada era digital fungsi tersebut berkembang menjadi fungsi strategis yang berorientasi pada penciptaan nilai organisasi. Digitalisasi memungkinkan pengelolaan SDM dilakukan secara lebih cepat, terintegrasi, dan berbasis data sehingga organisasi dapat merespons perubahan lingkungan bisnis dengan lebih adaptif.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Samudra et al., 2025) yang menunjukkan bahwa transformasi digital telah memengaruhi hampir seluruh aspek MSDM, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja karyawan. Organisasi tidak lagi hanya mengandalkan pendekatan konvensional dalam mengelola SDM, tetapi mulai memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas proses kerja. Dalam konteks ini, teknologi tidak hanya dipandang sebagai alat bantu administratif, melainkan sebagai instrumen strategis yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Kehadiran teknologi digital memungkinkan organisasi memperoleh informasi secara real-time, mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dengan lebih akurat, serta merancang strategi pengembangan SDM berdasarkan data yang objektif.

Perubahan paradigma tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital bukan sekadar proses adopsi teknologi, melainkan proses perubahan organisasi secara menyeluruh yang melibatkan budaya kerja, struktur organisasi, kompetensi karyawan, serta pola kepemimpinan. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital dalam MSDM sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi dengan strategi pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

**Implementasi Electronic Human Resource Management (e-HRM)**

Salah satu temuan utama dalam kajian ini adalah meningkatnya penggunaan Electronic Human Resource Management (e-HRM) sebagai bentuk implementasi digitalisasi dalam MSDM. Marler dan Parry (2016) menjelaskan bahwa e-HRM merupakan penggunaan teknologi berbasis web dan sistem informasi untuk mendukung pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM secara elektronik. Penerapan e-HRM memungkinkan organisasi melakukan berbagai aktivitas pengelolaan SDM secara lebih efisien dibandingkan metode konvensional yang mengandalkan dokumen fisik dan proses manual.

Melalui e-HRM, organisasi dapat mengelola data karyawan secara terintegrasi dalam satu sistem yang mudah diakses oleh berbagai pihak yang berkepentingan. Sistem ini memungkinkan proses administrasi SDM seperti rekrutmen, pengelolaan absensi, evaluasi kinerja, pelatihan, hingga pengembangan karier dilakukan secara otomatis dan terdokumentasi dengan baik. Selain meningkatkan efisiensi operasional, e-HRM juga berkontribusi terhadap peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Lebih lanjut, implementasi e-HRM telah mengubah peran departemen SDM dari sekadar pelaksana administrasi menjadi mitra strategis organisasi. Dengan tersedianya data yang lengkap dan terintegrasi, manajer SDM dapat melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja,


This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

memprediksi tren kinerja karyawan, serta menyusun kebijakan yang lebih tepat sasaran. Hal ini menunjukkan bahwa e-HRM tidak hanya memberikan manfaat pada aspek operasional, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pengambilan keputusan strategis dalam organisasi.

**Peran Teknologi HRM dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi**

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management Technology*) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi. Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia melalui otomatisasi berbagai proses administrasi dan operasional yang sebelumnya dilakukan secara manual. Transformasi tersebut memungkinkan organisasi mengoptimalkan penggunaan sumber daya, mempercepat proses kerja, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan.

(Kabul, 2024) menjelaskan bahwa penerapan teknologi HRM memungkinkan organisasi melakukan otomatisasi pada berbagai aktivitas pengelolaan sumber daya manusia, seperti pencatatan kehadiran, pengelolaan data kepegawaian, administrasi cuti, penggajian, hingga evaluasi kinerja karyawan. Otomatisasi tersebut tidak hanya mengurangi beban kerja administratif yang selama ini menyita waktu dan sumber daya, tetapi juga mampu meminimalkan terjadinya kesalahan manusia (human error) dalam proses pengelolaan data. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan akurasi informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Lebih lanjut, teknologi HRM memberikan berbagai manfaat strategis bagi organisasi. Melalui pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia (Human Resource Information System), organisasi dapat mengintegrasikan seluruh data karyawan ke dalam satu platform yang terpusat sehingga memudahkan proses monitoring dan evaluasi. Ketersediaan data secara real-time memungkinkan manajemen memperoleh informasi yang lebih akurat mengenai kondisi tenaga kerja, tingkat produktivitas, kebutuhan pelatihan, hingga potensi risiko turnover karyawan. Kondisi ini mendukung terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat, objektif, dan berbasis data (data-driven decision making).

Selain meningkatkan efisiensi administrasi, teknologi HRM juga berperan dalam meningkatkan kualitas layanan kepada karyawan. Berbagai platform digital memungkinkan karyawan mengakses informasi terkait hak dan kewajibannya secara mandiri melalui sistem employee self-service. Fasilitas tersebut mencakup akses terhadap data kehadiran, pengajuan cuti, informasi remunerasi, hasil evaluasi kinerja, hingga program pengembangan kompetensi. Kemudahan akses informasi tersebut dapat meningkatkan kepuasan dan pengalaman karyawan (employee experience) karena berbagai kebutuhan administratif dapat dipenuhi secara lebih cepat dan transparan.

Dalam perspektif organisasi, pemanfaatan teknologi HRM juga memberikan dampak terhadap peningkatan produktivitas kerja. Berkurangnya pekerjaan administratif yang bersifat rutin memungkinkan praktisi MSDM untuk lebih fokus pada aktivitas strategis, seperti pengembangan talenta, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penguatan budaya organisasi, serta pengembangan kompetensi karyawan. Dengan demikian, fungsi MSDM tidak lagi hanya berorientasi pada pengelolaan administrasi, tetapi berkembang menjadi mitra strategis yang berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi HRM menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif di era digital. Organisasi yang berhasil mengadopsi teknologi HRM secara efektif cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan bisnis, respons yang lebih cepat terhadap kebutuhan pasar, serta produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang masih mengandalkan sistem konvensional. Teknologi HRM memungkinkan

organisasi mengelola sumber daya manusia secara lebih fleksibel dan responsif sehingga mampu mendukung keberlanjutan organisasi dalam menghadapi dinamika persaingan global yang semakin kompleks.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa digitalisasi MSDM bukan hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi sebagai alat bantu operasional, melainkan merupakan bagian dari strategi transformasi organisasi yang berorientasi pada peningkatan efektivitas, efisiensi, dan daya saing jangka panjang. Oleh karena itu, investasi dalam teknologi HRM perlu disertai dengan pengembangan kompetensi digital karyawan, kesiapan budaya organisasi, serta dukungan manajemen agar manfaat teknologi dapat dioptimalkan secara berkelanjutan.Pengembangan Kompetensi Digital sebagai Faktor Kunci Keberhasilan

**Pengembangan Kompetensi Digital sebagai Faktor Kunci Keberhasilan**

Transformasi digital dalam MSDM tidak akan berjalan optimal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital yang memadai. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan implementasi Digital HRM. (Wahyudi, 2023) menegaskan bahwa perkembangan teknologi yang sangat cepat menuntut organisasi untuk terus meningkatkan kemampuan digital karyawannya agar mampu mengikuti perubahan yang terjadi.

Kompetensi digital tidak hanya mencakup kemampuan menggunakan perangkat teknologi, tetapi juga meliputi kemampuan berpikir kritis, analisis data, pemecahan masalah berbasis teknologi, serta kemampuan beradaptasi terhadap inovasi digital. Dalam konteks organisasi modern, keterampilan digital menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari karena hampir seluruh aktivitas kerja telah terintegrasi dengan teknologi informasi.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang berorientasi pada peningkatan literasi digital karyawan. Investasi pada pengembangan kompetensi digital akan memberikan manfaat jangka panjang karena mampu meningkatkan produktivitas kerja, mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan, serta memperkuat daya saing organisasi. Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

**Tantangan dan Peluang Digital Human Resource Management**

Meskipun Digital Human Resource Management menawarkan berbagai manfaat, implementasinya juga menghadapi sejumlah tantangan. Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan yang muncul dari individu maupun organisasi. Tidak semua karyawan memiliki tingkat kesiapan yang sama dalam menghadapi perubahan teknologi sehingga diperlukan strategi manajemen perubahan yang efektif untuk mengurangi hambatan tersebut. Selain itu, isu keamanan data dan privasi informasi karyawan menjadi perhatian penting karena meningkatnya penggunaan sistem digital menyebabkan risiko kebocoran data menjadi semakin besar.

Di sisi lain, transformasi digital juga membuka berbagai peluang bagi organisasi. Pemanfaatan Human Resource Analytics memungkinkan organisasi melakukan pengambilan keputusan berbasis data (data-driven decision making) sehingga kebijakan SDM dapat dirancang secara lebih objektif dan akurat. Selain itu, penggunaan Artificial Intelligence dalam proses rekrutmen, seleksi, dan manajemen talenta dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta mengurangi bias dalam proses pengelolaan SDM.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa Digital Human Resource Management telah berkembang menjadi pendekatan strategis yang mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi. Implementasi teknologi digital, e-HRM, Human Resource Analytics, dan pengembangan kompetensi digital memberikan kontribusi positif terhadap pengelolaan sumber daya manusia di era digital. Namun, keberhasilan


This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

implementasi Digital HRM memerlukan dukungan budaya organisasi yang adaptif, kepemimpinan yang visioner, serta kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan teknologi yang terus berkembang. Dengan demikian, organisasi perlu menyeimbangkan investasi pada teknologi dengan investasi pada pengembangan manusia agar transformasi digital dapat menghasilkan manfaat yang optimal dan berkelanjutan.

**Implikasi Teoretis dan Praktis**

Secara teoretis, hasil kajian ini menunjukkan bahwa perkembangan MSDM di era digital semakin mengarah pada pendekatan berbasis teknologi dan data. Temuan ini memperkuat konsep Digital Human Resource Management yang menempatkan teknologi sebagai faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Secara praktis, organisasi perlu mengembangkan strategi transformasi digital yang tidak hanya berfokus pada investasi teknologi, tetapi juga pada peningkatan kompetensi digital karyawan, pengembangan budaya inovasi, serta penguatan keamanan data. Dengan demikian, implementasi MSDM digital dapat memberikan manfaat yang optimal bagi organisasi dan seluruh pemangku kepentingan.

**Tabel 1.5**
**Temuan Utama**

| Tema | Temuan Utama |
|---|---|
| Transformasi MSDM | Peran MSDM bergeser dari administratif menjadi strategis |
| HRIS | Meningkatkan efisiensi administrasi dan integrasi data |
| Artificial Intelligence | Mempercepat rekrutmen dan mendukung keputusan berbasis data |
| Big Data Analytics | Mendukung HR Analytics dan prediksi SDM |
| Employer Branding | Meningkatkan employee engagement dan retensi |
| Tantangan | Kompetensi digital, resistensi perubahan, keamanan data, dan etika AI |

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) terhadap artikel-artikel yang memenuhi kriteria inklusi, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital telah membawa perubahan mendasar dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Digitalisasi tidak lagi sekadar berfungsi sebagai alat pendukung administrasi, tetapi telah berkembang menjadi instrumen strategis yang membantu organisasi meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pengambilan keputusan. Implementasi teknologi seperti Electronic Human Resource Management (e-HRM), Human Resource Analytics, dan berbagai sistem berbasis digital memungkinkan organisasi mengelola sumber daya manusia secara lebih terintegrasi, cepat, dan berbasis data.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa penerapan Digital Human Resource Management (Digital HRM) memberikan dampak positif terhadap berbagai fungsi MSDM,

termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, serta pengelolaan talenta. Penggunaan teknologi digital mampu mengurangi beban administratif, meningkatkan akurasi pengelolaan data, serta mempercepat proses kerja organisasi. Selain itu, transformasi digital mendorong perubahan peran fungsi SDM dari aktivitas administratif menuju peran yang lebih strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Namun demikian, keberhasilan implementasi Digital HRM tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dalam mengadopsi dan memanfaatkan teknologi tersebut. Kompetensi digital, budaya organisasi yang adaptif, serta kepemimpinan yang visioner menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan transformasi digital. Oleh karena itu, organisasi perlu memandang transformasi digital sebagai proses yang melibatkan integrasi antara teknologi, manusia, dan strategi organisasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, Digital HRM dapat menjadi salah satu pilar utama dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi di era digital.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan. Bagi organisasi, disarankan untuk terus meningkatkan investasi dalam teknologi Digital HRM, seperti e-HRM, Human Resource Analytics, dan sistem manajemen SDM berbasis digital guna meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi juga perlu memperkuat program pelatihan dan pengembangan kompetensi digital bagi karyawan agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat.

Bagi praktisi MSDM, penting untuk mengintegrasikan pendekatan berbasis data dalam proses pengambilan keputusan sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih akurat dan objektif. Selain itu, perhatian terhadap aspek keamanan data, privasi karyawan, serta manajemen perubahan organisasi perlu ditingkatkan agar implementasi teknologi digital tidak menimbulkan dampak negatif bagi organisasi maupun karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian mengenai Digital Human Resource Management masih memiliki peluang yang luas untuk dikembangkan. Penelitian mendatang dapat mengeksplorasi pengaruh Artificial Intelligence (AI), machine learning, big data analytics, dan teknologi digital lainnya terhadap efektivitas fungsi MSDM. Selain itu, diperlukan lebih banyak penelitian empiris yang mengkaji dampak jangka panjang transformasi digital terhadap produktivitas, keterlibatan karyawan (employee engagement), retensi karyawan, dan kinerja organisasi. Dengan demikian, kajian mengenai Digital HRM akan semakin komprehensif dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun praktik manajemen sumber daya manusia di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(2), 246–253. https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246

Bahri, M. I., & Tambunan, A. A. (2025). Transformation of human resource management in the era of regional decentralization and digital revolution. *Jurnal Manajemen Rekayasa Dan Inovasi Bisnis*, *3*(2), 92–117.

Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the Future of HRM and Technology Research. *The International Journal of Human Resource Management*.

Darmawan, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Fukuyama, M. (2018). Society 5.0: Aiming for a new human-centered society. *Japan Spotlight*, *27*(5), 47–50.

Hecklau, F. (2016). Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0. *Procedia CIRP*.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Kabul, E. R. (2024). *Penggunaan Teknologi HRM untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-Based Human Resource Management Practices, Intellectual Capital and Innovation. *Journal of Business Research*.

Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., & Choi, V. K. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, *76*(1), 63.

Leiwakabessy, D. R., Hasim, D., Wahid, A. I., & Rijal, R. (2026). Strategi Pengembangan Human Capital Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Wapoga Mutiara Industries Biak Numfor. *Jurnal Ekonomi Utama, 5*(1), 126-138.

Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An Evidence-Based Review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*.

Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human Resource Management, Strategic Involvement and e-HRM Technology. *International Journal of Human Resource Management*.

Page, M. J. (2021). The PRISMA 2020 Statement: An Updated Guideline for Reporting Systematic Reviews. *BMJ*.

Parry, E., & Battista, V. (2023). The impact of emerging technologies on work: a review of the evidence and implications for the human resource function. *Emerald Open Research*, *1*(4).

Rozalinda, R. (2016). Konsep manajemen sumber daya manusia: Implementasi pada industri Perbankan Syariah. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, *1*(1), 107–124.

Samudra, D. I., Vebriansyah, D. A., & Winarno, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis terhadap Fokus Studi. *Jurnal Niara*.

Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.

Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). Challenges and Opportunities Affecting the Future of Human Resource Management. *Human Resource Management Review*.

Stone, J. H., Frigault, M. J., Serling-Boyd, N. J., Fernandes, A. D., Harvey, L., Foulkes, A. S., Horick, N. K., Healy, B. C., Shah, R., & Bensaci, A. M. (2020). Efficacy of tocilizumab in patients hospitalized with Covid-19. *New England Journal of Medicine*, *383*(24), 2333–2344.

Strohmeier, S. (2020). Digital Human Resource Management: A Conceptual Clarification. *German Journal of Human Resource Management*.

Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward. *California Management Review*.

Ulrich, B. T., Lavandero, R., Woods, D., & Early, S. (2014). Critical care nurse work environments 2013: a status report. *Critical Care Nurse*, *34*(4), 64–79.

Ulrich, D. (2008). *HR competencies: Mastery at the intersection of people and business*. Society for Human Resource Management.

Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2010). *HR competencies: mastery at the intersection of people and business*. SAGE Publications Sage India: New Delhi, India.

Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, *122*, 889–901.

Vrontis, D., Christofi, M., & Pereira, V. (2022). Artificial Intelligence, Robotics, Advanced Technologies and Human Resource Management. *The International Journal of Human Resource Management*.

Wahyudi, A. (2023). Dampak Transformasi Era Digital terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.