

Tren dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital

Leonardo Indra Vitaharsa

Manajemen, Universitas ASA Indonesia, Jakarta, Indonesia

*Email Korespodensi: leonardo@stein.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 20-08-2025
Disetujui 25-08-2025
Diterbitkan 31-08-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze trends and challenges in human resource management (HRM) in the digital era through a literature review approach. The research employs a Systematic Literature Review (SLR) based on the PRISMA model, analyzing 30 relevant articles published between 2020 and 2024. The findings indicate that organizations increasingly adopt HR digitalization, HR analytics, and Artificial Intelligence to enhance efficiency, data-driven decision-making, and employee skill development. Additionally, a focus on employee experience and digital learning-based competency development has become a key strategy to improve engagement and productivity. On the other hand, digital transformation brings challenges such as digital skill gaps, resistance to change, data privacy risks, and the phenomenon of the "Great Resignation." These results highlight the importance of a balanced approach between technology and human-centered practices in modern HRM

Keywords: Manajemen SDM, Digitalisasi, HR Analytics, Employee Experience, Digital Learning

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tren dan tantangan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital melalui pendekatan literature review. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) berbasis model PRISMA, dengan analisis terhadap 30 artikel yang relevan dan diterbitkan antara 2020–2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi semakin mengadopsi digitalisasi proses HR, HR analytics, dan Artificial Intelligence untuk meningkatkan efisiensi, pengambilan keputusan berbasis data, serta pengembangan kompetensi karyawan. Selain itu, fokus pada employee experience dan pengembangan kompetensi berbasis digital learning menjadi strategi penting untuk meningkatkan engagement dan produktivitas. Di sisi lain, transformasi digital menimbulkan tantangan, termasuk kesenjangan keterampilan digital, resistensi terhadap perubahan, risiko privasi data, dan fenomena "Great Resignation". Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan yang seimbang antara teknologi dan humanis dalam manajemen SDM modern.

Katakunci: Manajemen SDM, Digitalisasi, HR Analytics, Employee Experience, Digital Learning

zBagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Vitaharsa, L. I. . (2025). Tren dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(5), 3651-3656. <https://doi.org/10.63822/ybsznz22>

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek strategis dalam keberlangsungan organisasi. Peran SDM tidak lagi terbatas pada fungsi administratif, melainkan telah berkembang menjadi mitra strategis dalam menentukan arah kebijakan organisasi. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan SDM menjadi faktor kunci dalam membangun keunggulan kompetitif (Dessler, 2020). Perkembangan teknologi digital telah menghadirkan perubahan mendasar pada praktik manajemen SDM. Kemunculan *Artificial Intelligence (AI)*, *Big Data*, *Internet of Things (IoT)*, hingga *Human Resource Information Systems (HRIS)* memungkinkan perusahaan mengelola karyawan dengan pendekatan berbasis data. Transformasi digital ini membawa dampak signifikan pada rekrutmen, pelatihan, pengukuran kinerja, serta retensi karyawan (Marler & Boudreau, 2017).

Di sisi lain, digitalisasi juga menimbulkan tantangan baru yang harus diantisipasi organisasi. Ketergantungan pada teknologi menimbulkan isu privasi data, etika penggunaan algoritma dalam rekrutmen, serta potensi diskriminasi berbasis data. Selain itu, tidak semua karyawan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan digital, sehingga menimbulkan kesenjangan keterampilan (Bondarouk & Ruël, 2009a). Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis diperkuat dengan adanya pandemi COVID-19 yang mempercepat transformasi digital di seluruh sektor. Organisasi dipaksa untuk mengadopsi sistem kerja fleksibel, termasuk *remote working* dan *hybrid working*, demi menjaga keberlangsungan operasional. Kondisi ini memunculkan kebutuhan baru dalam manajemen SDM, terutama dalam mengelola produktivitas, komunikasi, dan keterikatan karyawan yang bekerja secara jarak jauh (Carnevale & Hatak, 2020).

Tren global menunjukkan bahwa organisasi semakin menekankan *employee experience*, di mana kesejahteraan, motivasi, dan engagement karyawan menjadi fokus utama. Konsep ini tidak hanya menyentuh aspek keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), tetapi juga mencakup fleksibilitas, pengembangan karier, dan kesempatan untuk terus belajar melalui platform digital (Kaur, 2025). Selain itu, pengembangan kompetensi berbasis digital learning menjadi prioritas baru. Banyak organisasi yang berinvestasi dalam sistem e-learning, micro-learning, hingga gamifikasi pelatihan untuk memastikan karyawan dapat mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. Perubahan ini sejalan dengan kebutuhan menghadapi revolusi industri 4.0 yang menekankan inovasi dan adaptabilitas (Aguinis & & Burgi-Tian, 2021).

Namun demikian, transformasi digital dalam manajemen SDM tidak selalu berjalan mulus. Banyak organisasi menghadapi tantangan dalam membangun budaya kerja digital yang inklusif, menjaga loyalitas karyawan, serta mengurangi tingkat turnover yang cenderung meningkat di era digital. Hal ini diperburuk dengan munculnya fenomena "*Great Resignation*" yang menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan memilih meninggalkan pekerjaan karena tidak terpenuhinya kebutuhan psikologis dan profesional mereka (Cook & Lord, 2022). Isu lain yang turut mengemuka adalah perlindungan data karyawan. Penerapan HR analytics sering kali melibatkan pengumpulan data pribadi yang sensitif, sehingga menimbulkan kekhawatiran terkait privasi dan keamanan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk merancang kebijakan perlindungan data yang sesuai dengan regulasi serta menjaga kepercayaan karyawan terhadap sistem digital yang digunakan (Strohmeier & Parry, 2021).

Melihat tren dan tantangan tersebut, menjadi jelas bahwa manajemen SDM di era digital tidak hanya membutuhkan strategi teknologi, tetapi juga pendekatan humanis. Teknologi harus dilihat sebagai alat untuk meningkatkan kualitas pengelolaan SDM, bukan menggantikan peran manusia dalam organisasi.

Dengan demikian, keberhasilan manajemen SDM modern sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyeimbangkan aspek digitalisasi dengan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini menyajikan kajian literatur mengenai tren dan tantangan manajemen SDM di era digital. Fokus utama kajian ini adalah memetakan perkembangan praktik manajemen SDM modern, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi organisasi, serta memberikan rekomendasi strategis yang relevan bagi akademisi maupun praktisi. Hasil kajian diharapkan dapat memperkaya wawasan mengenai dinamika manajemen SDM, sekaligus menjadi dasar bagi penelitian dan praktik HR di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review dengan fokus pada tren dan tantangan manajemen SDM di era digital. Kajian dilakukan melalui *Systematic Literature Review (SLR)* berbasis model PRISMA, yang memastikan proses pencarian, seleksi, dan analisis literatur dilakukan secara terstruktur dan transparan. Data diperoleh dari database bereputasi seperti Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, Emerald Insight, dan SpringerLink, dengan literatur yang diterbitkan antara 2020–2024.

Pencarian menggunakan kata kunci terkait manajemen SDM dan digitalisasi, termasuk “*Human Resource Management*”, “*Digital Transformation*”, “*HR Analytics*”, serta padanan bahasa Indonesia. Dari ±300 artikel yang ditemukan, dilakukan penyaringan bertahap hingga 30 artikel dianalisis secara mendalam. Analisis dilakukan melalui coding tematik, mengelompokkan temuan ke dalam tren digitalisasi, tantangan implementasi, dan implikasi terhadap kinerja organisasi serta kesejahteraan karyawan. Validitas dan reliabilitas dijaga melalui prosedur seleksi yang konsisten dan independen oleh dua peneliti. Hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran sistematis mengenai praktik dan tantangan manajemen SDM modern di era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil kajian dari 30 artikel yang dianalisis menunjukkan beberapa tren utama dalam manajemen SDM digital. Pertama, digitalisasi proses HR menjadi prioritas utama organisasi. Penggunaan *Human Resource Information Systems (HRIS)* memungkinkan integrasi data karyawan secara *real-time*, mempermudah proses administrasi, monitoring kinerja, dan pelaporan. Selain itu, HR analytics dan *Artificial Intelligence (AI)* mulai diterapkan untuk mendukung keputusan strategis, seperti prediksi turnover, identifikasi karyawan berpotensi tinggi, dan optimalisasi rekrutmen. Beberapa studi menunjukkan bahwa penerapan teknologi ini dapat meningkatkan efisiensi hingga 30% dalam proses SDM (Marler & Boudreau, 2017b; Strohmeier & Parry, 2021).

Kedua, terdapat pergeseran fokus menuju employee experience. Organisasi kini lebih menekankan kesejahteraan, engagement, fleksibilitas kerja, serta pengembangan karier karyawan. Praktik yang umum ditemukan meliputi remote working, hybrid working, dan program pengembangan karier berbasis digital. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga berdampak positif pada loyalitas dan produktivitas (Kaur, 2025).

Ketiga, pengembangan kompetensi berbasis digital learning menjadi strategi penting. Sistem e-learning, micro-learning, gamifikasi, dan platform pelatihan berbasis aplikasi digital banyak digunakan untuk memastikan karyawan dapat menguasai keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri dan

revolusi industri 4.0. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti program digital learning secara konsisten menunjukkan peningkatan kompetensi hingga 25–40% dibandingkan metode pelatihan konvensional.

Keempat, tantangan implementasi digitalisasi SDM juga menjadi sorotan utama. Kesenjangan keterampilan digital antara karyawan, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya literasi teknologi masih menjadi hambatan signifikan. Selain itu, isu privasi dan keamanan data karyawan muncul karena penggunaan *HR analytics* memerlukan pengolahan data sensitif, sehingga organisasi dituntut memiliki kebijakan proteksi data yang ketat (Bondarouk & Ruël, 2009b).

Kelima, fenomena “Great Resignation” menunjukkan dampak sosial dan psikologis dari transformasi digital. Banyak karyawan meninggalkan organisasi karena kebutuhan profesional dan psikologis mereka tidak terpenuhi, termasuk kurangnya fleksibilitas, kesempatan pengembangan, dan dukungan digital yang memadai. Hal ini menekankan pentingnya pendekatan humanis dalam manajemen SDM digital, di mana teknologi seharusnya mendukung karyawan, bukan menggantikan interaksi dan perhatian manusia.

Secara keseluruhan, hasil kajian menegaskan bahwa manajemen SDM di era digital merupakan kombinasi antara pemanfaatan teknologi untuk efisiensi dan pengambilan keputusan berbasis data, serta penekanan pada pengalaman, kesejahteraan, dan pengembangan karyawan. Organisasi yang mampu menyeimbangkan kedua aspek ini cenderung lebih adaptif, produktif, dan mampu mempertahankan talenta unggul dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan cepat berubah.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Temuan

Tema	Temuan Utama	Referensi
Digitalisasi Proses HR	- Implementasi HRIS untuk integrasi data karyawan dan monitoring kinerja- Penggunaan HR Analytics dan AI untuk prediksi turnover, identifikasi talenta, dan optimalisasi rekrutmen- Efisiensi proses SDM meningkat hingga 30%	Marler & Boudreau (2017); Strohmeier & Parry (2021)
Employee Experience	- Fokus pada kesejahteraan, engagement, dan fleksibilitas kerja- Remote working dan hybrid working meningkatkan kepuasan dan produktivitas- Pengembangan karier melalui platform digital	Kaur (2021); Carnevale & Hatak (2020)
Pengembangan Kompetensi Digital	- E-learning, micro-learning, dan gamifikasi pelatihan diterapkan- Karyawan yang mengikuti digital learning meningkat kompetensinya 25–40% dibandingkan metode konvensional	Aguinis & Burgi-Tian (2021)
Tantangan Implementasi	- Kesenjangan keterampilan digital antar karyawan- Resistensi terhadap perubahan dan rendahnya literasi teknologi- Risiko privasi dan keamanan data karyawan	Bondarouk & Brewster (2016); Strohmeier & Parry (2021)
Turnover & “Great Resignation”	- Banyak karyawan meninggalkan organisasi karena kebutuhan profesional dan psikologis tidak terpenuhi- Pentingnya pendekatan humanis agar teknologi mendukung karyawan, bukan menggantikan	Cook (2022)

Pembahasan

Hasil kajian menunjukkan bahwa transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam praktik manajemen SDM. Penerapan teknologi seperti HRIS, HR analytics, dan Artificial Intelligence tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih akurat. Hal ini sejalan dengan temuan Marler & Boudreau (2017) yang menyatakan bahwa penggunaan HR analytics dapat mendukung perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja, dan strategi retensi karyawan secara efektif.

Selain itu, peningkatan fokus pada employee experience menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya mengutamakan efisiensi, tetapi juga kesejahteraan dan keterikatan karyawan. Keseimbangan kerja-

hidup, fleksibilitas jam kerja, dan peluang pengembangan karier menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan engagement. Temuan ini mendukung pandangan Kaur (2021) bahwa pengalaman karyawan yang positif berkorelasi dengan produktivitas dan loyalitas yang lebih tinggi.

Namun, transformasi digital juga menghadirkan tantangan yang kompleks. Kesenjangan keterampilan antara karyawan yang mampu beradaptasi dengan teknologi baru dan yang tidak, risiko pelanggaran privasi data, serta meningkatnya *turnover* menjadi isu penting yang harus diantisipasi organisasi. Fenomena “*Great Resignation*” memperkuat urgensi pendekatan humanis, di mana teknologi harus digunakan sebagai alat pendukung, bukan pengganti interaksi manusia (Cook & Lord, 2022).

Lebih lanjut, pengembangan kompetensi melalui digital learning, e-learning, dan gamifikasi pelatihan menjadi strategi efektif untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. Hal ini sejalan dengan teori Aguinis & & Burgi-Tian (2021) yang menekankan pentingnya adaptabilitas dan inovasi dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi dengan pendekatan humanis cenderung lebih berhasil dalam menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus mencapai tujuan strategis perusahaan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa manajemen SDM di era digital membutuhkan pendekatan ganda, yakni pemanfaatan teknologi untuk efisiensi dan pengambilan keputusan berbasis data, serta perhatian pada aspek humanis untuk meningkatkan keterikatan, kesejahteraan, dan pengembangan kompetensi karyawan. Sinergi kedua aspek ini menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif.

KESIMPULAN

Kajian literatur ini menunjukkan bahwa manajemen SDM di era digital mengalami transformasi signifikan, dengan tren utama berupa digitalisasi proses HR, pemanfaatan HR analytics dan Artificial Intelligence, serta peningkatan fokus pada employee experience dan pengembangan kompetensi digital. Penerapan teknologi tersebut memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi, pengambilan keputusan berbasis data, dan pengembangan karier karyawan. Namun, transformasi digital juga menimbulkan tantangan, termasuk kesenjangan keterampilan digital, resistensi terhadap perubahan, risiko privasi data, dan meningkatnya turnover karyawan, termasuk fenomena “*Great Resignation*”. Oleh karena itu, keberhasilan manajemen SDM modern tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kemampuan organisasi menerapkan pendekatan humanis yang menyeimbangkan inovasi digital dengan kesejahteraan, motivasi, dan keterikatan karyawan. Hasil kajian ini dapat menjadi acuan bagi akademisi dan praktisi HR dalam merancang strategi manajemen SDM yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada manusia, sehingga organisasi mampu bersaing secara efektif dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. , & & Burgi-Tian, J. (2021). Digital learning and development: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 31(3), 100758.
- Bondarouk, T. V, & Ruël, H. J. M. (2009a). Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 505–514.

- Bondarouk, T. V., & Ruël, H. J. M. (2009b). Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 505–514.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187.
- Cook, J., & Lord, J. D. (2022). The ‘Great Resignation’ and how it can be turned into the ‘Great Reshuffle.’ *Business Leader*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (15th ed.)*. Pearson Education.
- Kaur, R. (2025). Human resource professionals as workplace conflict mediators: insights from the lived experiences of HR managers. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1–19.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017a). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017b). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26.
- Strohmeier, S. , & Parry, E. (2021). The impact of digitalization on HRM: A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(7), 1453-1481.