

PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Vanny Nuari Winanda¹, Jhon veri²

^{1,2}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: vannynuariwinanda.vn@gmail.com

Article History

Received: 08-03-2025

Revision: 10-03-2025

Accepted: 11-03-2025

Published: 15-04-2025

Abstract. Digital transformation has had a significant impact on various aspects of organizations, including human resource management (HR). Technological advances, such as artificial intelligence, information and communication technology, big data and cloud computing, have changed the way companies recruit, manage, and develop employees. This study aims to analyze the effect of digital transformation on HR management. Methods: This study is a literature review. For relevant research, articles were collected from the Google Scholar and PubMed databases. Inclusion criteria were free full-text papers, research articles relevant to the topic, and original articles published in the last five years (2020-2025) so that five articles met the eligibility requirements. The results of the study show that digitalization in HR management increases operational efficiency and productivity, accelerates the decision-making process, improves employee skills and job satisfaction. Conclusion: The researcher concluded that digital transformation can support the success of HR management in facing the Industrial era. However, digital transformation also presents challenges, such as the need to improve digital skills for the workforce, data security risks, and resistance to change. Therefore, organizations need to adopt the right strategy in implementing digital technology in order to maximize benefits and overcome existing challenges.

Keywords: Impact, Digital Transformation, Human Resource Management

Abstrak. Transformasi digital telah membawa dampak yang signifikan dalam berbagai aspek organisasi, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Kemajuan teknologi, seperti kecerdasan buatan, teknologi informasi dan komunikasi, big data dan cloud computing, telah merubah cara perusahaan melakukan rekrutmen, mengelola, dan mengembangkan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap manajemen SDM. Metode: Penelitian ini merupakan tinjauan pustaka. Untuk penelitian yang relevan artikel dikumpulkan dari basis data Google Scholar dan PubMed. Kriteria inklusi adalah teks makalah lengkap yang gratis, penelitian artikel relevan dengan topik, dan merupakan artikel asli yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir (2020-2025) sehingga didapatkan lima artikel yang memenuhi persyaratan kelayakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi dalam manajemen SDM meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan skill karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan: Peneliti menyimpulkan bahwa transformasi digital dapat mendukung kesuksesan manajemen SDM dalam menghadapi era Industri. Namun, transformasi digital juga menghadirkan tantangan, seperti perlunya peningkatan keterampilan digital bagi tenaga kerja, risiko keamanan data, serta resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengadopsi strategi yang tepat dalam implementasi teknologi digital agar dapat memaksimalkan manfaat dan mengatasi tantangan yang ada.

Kata Kunci: Dampak, Transformasi Digital, Manajemen Sumber Daya Manusia

How to Cite: Kramadibrata, B. & Aulia, D. (2025). Pengaruh transformasi digital terhadap manajemen sumber daya manusia: systematic literature review. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (2), 4483-4490. [10.54373/ifijeb.v5i2.2850](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i2.2850)

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) saat ini menghadapi tantangan dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik di tengah persaingan global yang ketat (Widosari et al., 2023). Sebuah studi yang dilakukan oleh PT. PLN ULP Amuntai pada tahun 2024 mengungkapkan bahwa praktik SDM perusahaan belum sepenuhnya optimal, dengan tanggung jawab pekerjaan yang sering tidak memenuhi standar yang ditetapkan (Mulyana et al., 2024). Sejalan dengan penelitian oleh Wahyudi pada tahun 2024 di Puskesmas Sinjai Borong menyoroti bahwa perencanaan kebutuhan SDM belum sepenuhnya terealisasi, yang berdampak negatif pada kinerja layanan kesehatan. Hal ini menunjukkan perlunya program pengembangan SDM yang tepat sasaran bagi tenaga kesehatan (Wahyudi, 2024).

Pesatnya kemajuan teknologi digital mengubah cara organisasi mengelola tenaga kerja mereka (Mardiyah et al., 2024). Menurut laporan McKinsey (2021) sekitar 70% perusahaan global telah mengadopsi teknologi digital dalam operasional mereka, digitalisasi manajemen SDM menjadi aspek yang semakin krusial dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi (McKinsey, 2021). Pergeseran ini telah mendefinisikan ulang proses rekrutmen, manajemen kinerja, pelatihan, pengembangan karyawan, dan pola kerja, yang condong ke pengaturan hybrid atau jarak jauh. Selain itu, hal ini telah meningkatkan harapan karyawan mengenai keseimbangan kehidupan kerja, yang memaksa organisasi untuk menyesuaikan strategi manajemen mereka. Pada akhirnya, perubahan ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja dalam manajemen SDM (Kuswati & Setyawan, 2016).

Penelitian oleh Bajraliu (2023) menunjukkan bahwa adopsi transformasi digital dalam manajemen SDM dapat meningkatkan produktivitas hingga 30% (Bajraliu & Qorraj, 2023). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh PwC (2023) menemukan bahwa perusahaan yang menggunakan teknologi digital dalam SDM mengalami peningkatan retensi karyawan sebesar 25% dan peningkatan kepuasan kerja sebesar 40% (PwC, 2023). Pentingnya keterampilan digital terus meningkat seiring dengan terus berkembangnya teknologi. Di tempat kerja saat ini, kemampuan seperti literasi teknologi, analisis data, dan kemahiran dalam menggunakan perangkat digital menjadi hal yang penting. Untuk membekali karyawan menghadapi tantangan zaman modern, organisasi harus menerapkan program pelatihan yang komprehensif (Aprillianti et al., 2025). Selain itu, perekrutan dan manajemen SDM harus beralih ke pendekatan berbasis kompetensi untuk meningkatkan efektivitas keseluruhan dalam

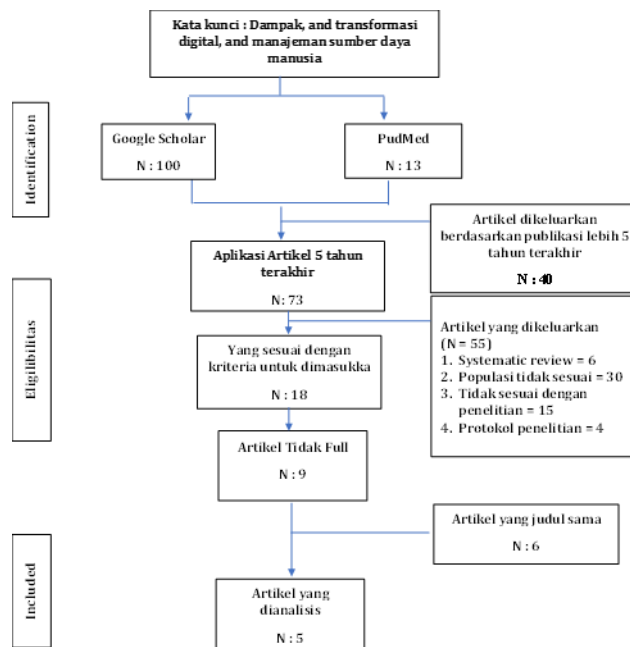
manajemen sumber daya manusia. Perubahan dalam budaya organisasi memainkan peran penting dalam mendorong transformasi digital yang sukses. Untuk berkembang menjadi lebih baik, organisasi perlu menumbuhkan budaya yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan (Kuswati & Setyawan, 2016). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zahra (2025) menyatakan bahwa transformasi digital memberikan pengaruh yang besar pada manajemen sumber daya manusia (SDM) (Aprillianti et al., 2025).

Pergeseran budaya ini memerlukan pendefinisian ulang nilai-nilai perusahaan dan evolusi dalam cara anggota tim berinteraksi satu sama lain. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam perjalanan ini, berfungsi sebagai fasilitator untuk memandu dan mendukung transformasi digital. Hal ini membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga berdampak positif pada kesejahteraan tenaga kerja (Mardiyah et al., 2024). Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak transformasi digital terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM) menggunakan metode *systematic literature review* (SLR). Studi ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang manfaat dan tantangan yang dihadapi organisasi selama proses transformasi digital SDM, yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing di pasar yang dinamis.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *Systematic Literature Review*, menggunakan pencarian database elektronik melalui *Google Scholar* dan *PubMed*. Artikel-artikel yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan mengikuti protocol PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis*) untuk pelaporan artikel temuan.

Pencarian Artikel dilakukan pada bulan Februari 2025. Menggunakan beberapa kata kunci untuk mendapatkan artikel yang relevan dalam ulasan ini, yang terdiri, dampak and transformasi digital, and manajemen sumber daya manusia. Semua artikel yang memenuhi Kriteria inklusi dalam penelitian ini antara lain: (1) Artikel full text tidak berbayar; Publikasi 5 tahun terakhir (2020-2025) (2) Penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia (3) isi artikel relevan dengan topik, (4) Original artikel dimasukkan dalam inklusi penelitian. Jika memenuhi syarat Kriteria eksklusi dalam penelitian ini antara lain: (1) tidak sesuai tema penelitian (2) Penelitian *sytematic review* (3) penelitian, maka akan di eksklusi dari penelitian. Penjelasan lengkap akan digambarkan dalam alur PRISMA pada bagan 1.



Bagan 1. Gambar PRISMA

HASIL DAN DISKUSI

Dari artikel yang dipilih sesuai dengan *prosedur preferred reporting items for systematic reviews and meta-analysis* (PRISMA) terdapat 5 artikel yang dikategorikan baik. Perkembangan transformasi digital memberikan dampak pada manajemen sumber daya manusia. Menurut Wahyudi (2023) Perkembangan teknologi telah menjadi membawa perubahan pada paradigma manajemen sumber daya manusia (SDM), dimana para manajer SDM dihadapkan pada tuntutan untuk memperbaharui peran mereka dalam mengelola karyawan dimana mereka dituntut untuk memiliki keterampilan digital (Wahyudi et al., 2023). Penelitian ini menekankan bahwa digitalisasi dalam manajemen SDM meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan skill karyawan dan kepuasan kerja karyawan (Aprillianti et al., 2025; Bajraliu & Qorraj, 2023; Innayah et al., 2021; Laura et al., 2024; Wahyudi et al., 2023)

Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas

Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), dimana mengubah pendekatan tradisional menjadi lebih modern dan berbasis digital, seperti mengenai data pribadi, informasi pekerjaan, absensi, penggajian, evaluasi kinerja, dan pelatihan dapat terintegrasi. sehingga pengelolaan data dapat berlangsung dengan cepat dan menjadi efisien (Kuswati & Setyawan, 2016). Menurut jurnal pertama pada penelitian yang dilakukan oleh Laura (2024) menunjukkan bahwa transformasi teknologi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil terutama

di divisi evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia. Kemampuan yang baik dalam mengoperasikan program komputer dapat meningkatkan produktivitas kerja hingga mencapai 87,9%. Penggunaan keterampilan teknologi informasi memberikan kemudahan pada para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien (Laura et al., 2024). Dalam jurnal kedua yang ditulis oleh Wahyudi (2023), dijelaskan bahwa teknologi digital, khususnya dalam bidang komunikasi, memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kinerja pegawai. Dengan adanya teknologi komunikasi seperti email, konferensi video, dan aplikasi perpesanan instan. Pegawai dapat berkomunikasi dengan lebih efisien dan efektif tanpa terhalang oleh jarak dan waktu. Hal ini berkontribusi pada terciptanya kolaborasi tim yang lebih baik, pertukaran informasi yang cepat, dan pengambilan keputusan yang lebih akurat. Selain itu, teknologi ini juga memudahkan akses terhadap informasi dan sumber daya yang diperlukan, seperti mencari data, berbagi dokumen, dan mengakses sistem perusahaan secara real-time. Dengan demikian, semua ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai (Wahyudi et al., 2023).

Dalam jurnal ketiga menurut penelitian aprillianti (2025) perkembangan teknologi komunikasi meningkatkan kinerja pegawai didalam suatu perusahaan. Penggunaan email, aplikasi pesan instan dan telekonferensi memudahkan komunikasi yang efektif dan efisien, menghilangkan hambatan jarak dan waktu, pertukaran informasi yang cepat, sehingga meningkatkan produktivitas kinerja pegawai (Aprillianti et al., 2025). Jurnal ke empat menyampaikan pengaruh teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) telah meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional secara signifikan. Salah satu keuntungan utamanya adalah proses rekrutmen yang lebih efisien; teknologi memfasilitasi pemilihan dan evaluasi kandidat yang lebih cepat dan akurat (Innayah et al., 2021). Berkat kemajuan teknologi banyak proses manufaktur kini diotomatisasi, menyederhanakan tugas dan meminimalkan risiko kesalahan sehingga pekerjaan menjadi jauh lebih efisien dan produktif (Bajraliu & Qorraj, 2023).

Mempercepat Proses Pengambilan Keputusan

Penerapan transformasi digital dalam sistem manajemen sumber daya manusia memungkinkan manajemen untuk membuat keputusan yang lebih tepat berdasarkan data dan analisis. Dengan memanfaatkan informasi yang mudah diakses dan akurat, para pemimpin dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan mereka, sehingga menghasilkan manajemen SDM yang lebih efektif (Widosari et al., 2023). Dalam jurnal ketiga penelitian yang dilakukan oleh aprillianti (2025) menyatakan bahwa transformasi digital sangat penting untuk meningkatkan pengambilan keputusan yang tepat dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan memanfaatkan teknologi seperti big data, kecerdasan buatan (AI),

dan analitik, organisasi dapat mengumpulkan, memproses, dan menganalisis data karyawan secara real-time, sehingga memudahkan keputusan berdasarkan bukti (Aprillianti et al., 2025). Sistem digital ini menyederhanakan perekrutan, evaluasi kinerja, dan pengembangan keterampilan, sehingga memungkinkan manajer SDM untuk membuat pilihan yang lebih cepat, lebih objektif, dan strategis. Selain itu, digitalisasi mendorong transparansi yang lebih besar dalam manajemen karyawan, mengurangi bias dalam evaluasi, dan meningkatkan efisiensi dalam perencanaan tenaga kerja (Wahyudi, 2024). Hasilnya, transformasi digital tidak hanya mempercepat proses pengambilan keputusan, tetapi juga memastikan bahwa keputusan tersebut lebih tepat dan selaras dengan tujuan organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Innaya (2021) menyatakan pentingnya transformasi teknologi dan analisis data dalam manajemen SDM terhadap pengambilan keputusan tidak dapat disangkal. Pergeseran ini tidak hanya mengubah proses pengambilan keputusan tetapi juga meningkatkan kualitas keputusan tersebut, menjadikannya lebih terinformasi dan objektif (Inayah et al., 2021).

Meningkatkan Skill Karyawan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) harus melakukan adaptasi dengan baik terhadap transformasi teknologi yang terjadi. Transformasi teknologi mengakibatkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka secara fleksibel, sambil tetap memenuhi tanggung jawab pekerjaan utama mereka untuk dapat siap menghadapi tantangan yang akan dihadapi (Rohida, 2018). Dalam jurnal ke Lima menurut penelitian yang dilakukan oleh Bajraliu (2023) Transformasi digital telah memaksa manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan pengembangan karyawan melalui pelatihan digital dan manajemen kinerja yang adaptif. Perusahaan berfokus pada peningkatan keterampilan tenaga kerja mereka untuk memastikan bahwa karyawan kompeten dan diperlengkapi dengan baik untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang dihadirkan oleh revolusi digital (Bajraliu & Qorraj, 2023). Mengelola kompetensi sumber daya manusia (SDM) secara efektif, khususnya bagi generasi milenial, memerlukan strategi yang sesuai dan responsif terhadap karakteristik kerja mereka yang berbeda. Studi ini menekankan pentingnya pendekatan yang disesuaikan untuk membuka potensi penuh mereka, dengan memanfaatkan sifat unik mereka secara cermat, organisasi dapat membuka jalan bagi peningkatan produktivitas dan keterlibatan. Selain itu, penting untuk menawarkan peluang pembelajaran baru dan pengaturan kerja yang fleksibel. Elemen-elemen ini tidak hanya mendorong pertumbuhan berkelanjutan bagi generasi milenial tetapi juga mendorong perkembangan mereka secara keseluruhan (Dadang et al., 2024). Transformasi digital dirasakan oleh Karyawan secara langsung berbagai manfaat, termasuk pengaturan jadwal kerja yang fleksibel, akses mudah ke informasi pribadi dan administrasi

personalia, pengelolaan gaji yang lebih transparan dan efisien, serta program pelatihan dan pengembangan karier yang terstruktur dengan baik (Smith et al., 2021). Digitalisasi manajemen SDM tidak hanya meningkatkan kemudahan dalam berbagai aspek pekerjaan, tetapi juga menciptakan peluang yang lebih besar bagi karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka (Wahyudi, 2024).

Berdasarkan penelitian yang diuraikan, satu kesimpulan yang jelas muncul: era digital menghadirkan tantangan yang signifikan bagi manajemen SDM. Saat organisasi menavigasi laju perubahan yang cepat, integrasi teknologi menjadi penting, yang membutuhkan keterampilan adaptif dan pengembangan budaya organisasi yang responsif terhadap kemajuan teknologi.

KESIMPULAN

Perubahan era digital telah membawa transformasi signifikan dalam manajemen sumber daya manusia. Tema-tema utama yang muncul dari diskusi ini meliputi pentingnya keterampilan digital, integrasi teknologi, kebutuhan untuk beradaptasi dengan budaya organisasi yang terus berkembang, dan peran strategis SDM dalam menavigasi kompleksitas dan peluang yang dihadirkan oleh kemajuan digital. Lebih jauh lagi, pergeseran menuju transformasi digital dalam SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas operasional tetapi juga mempercepat proses pengambilan keputusan dan meningkatkan keterampilan karyawan serta kepuasan kerja.

REKOMENDASI

Kedepannya peneliti dapat mengeksplorasi pendekatan holistik dalam pengembangan SDM yang menggabungkan keterampilan teknologi dengan soft skills, serta menganalisis bagaimana organisasi dapat mengimplementasikan program pengembangan yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan, hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pemahaman dan praktik manajemen SDM di era digital sehingga dapat menghadapi tantangan yang akan dihadapi. Selain itu Manajemen sumber daya manusia perlu meningkatkan literasi digital dan mengembangkan strategi untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi. Pelatihan yang berkelanjutan dalam penggunaan teknologi di bidang manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih *fleksibel* dan *responsif*.

REFERENSI

- Aprillianti, D. Z., Wulandar, Y. P., Mahfud, & Bangun, S. O. (2025). Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas MSDM di Era Industri 4.0. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4, 194–203.
- Bajraliu, A., & Qorraj, G. (2023). Digital Transformation's Impact on Sustainable Hr Management: Comparative Study of Work-Life Balance and Skill Development in Public Versus Private Sectors of a Developing Country. *Public Policy and Administration*, 22(3), 358–369. <https://doi.org/10.5755/j01.ppa.22.3.35071>
- Dadang, A. M., Munir, S., & Rinaldi, F. (2024). Peningkatan Produktivitas Karyawan: Peluang Dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Society 5.0. *Edunomika*, 8(2), 1–9.
- Innayah, D., Pasha, S. R., Alifia, N. N., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2021). *Dampak Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. 439–445.
- Kuswati, R., & Setyawan, A. A. (2016). Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Teknologi dan Reposisi*, 10(1), 109.
- Laura, K., Lee, F. V., Pranoto, E., Gunawan, K., Lim, K., Fransisca, C., & Christine, N. (2024). Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(2), 31–34. <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi%0AE-ISSN>
- 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.
- Mckinsey. (2021). *The State of Digital Transformation in Global Businesses*. Mckinsey & company.
- Mulyana, S., Sugianor, & M. Husaini. (2024). Manajemen sumber daya manusia pada pt. pln (persero) ulp amuntai kabupaten hulu sungai utara. *Jurnal MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 177–185.
- PwC. (2023). *The Role of Digital Technology in Enhancing Employee Retention and Satisfaction*.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusi. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 6(2).
- Smith, J., Petrovic, P., Rose, M., DeSouz, C., Muller, L., Nowak, B., & Martinez, J. (2021). Placeholder Text: A Study. *Journal of Citation Styles*, 3.
- Wahyudi, A., Muhammad, B., Assyamiri, T., & Alu, W. Al. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111. <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi%0AE-ISSN>
- Wahyudi, E. (2024). *Analisis pengembangan sumber daya manusia (sdm) dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas sinjai borong*.
- Widosari, G. S. A., Rahmanie, W. N., & Dasmadi. (2023). Pengaruh Era Digital Pada Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Cahaya Mandalika (JCM)*, 3(2), 1166–1171.