

DIGITALISASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: ANALISIS TANTANGAN DAN PELUANG

Aji Wahyu Rosandi¹, Siti Wadiyah², Lukmanul Hakim³, Dadan Syarif Mutoan⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Syech Yusuf Tangerang

ajiw2068@gmail.com¹, sitiwadiyah27@gmail.com², hakiem121209@gmail.com³,
syarifdadan133@gmail.com⁴

Abstract

Digitalization in human resource management (HRM) has become a significant phenomenon with the advancement of information technology. Digital technologies, such as cloud-based HR management systems, data analytics, and artificial intelligence (AI), have revolutionized how organizations manage employees, recruitment, training, and performance evaluation. However, the implementation of digitalization in HRM also presents several challenges, such as resistance to change, digital skill gaps among the workforce, and data privacy issues. This paper aims to analyze the various challenges organizations face in adopting digital technologies in HRM, as well as the opportunities that can be leveraged to enhance operational efficiency and employee management. The study concludes that while these challenges are substantial, the opportunities to accelerate innovation, increase employee satisfaction, and create a more adaptive work environment are considerable. Therefore, organizations must develop appropriate strategies, including digital skills training and secure data management policies, to maximize the benefits of digitalization in human resource management.

Keywords: *Digitalization, Human Resource Management, Challenges, Opportunities, Technology, Artificial Intelligence, Cloud Computing, Data Analytics.*

Abstrak

Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi fenomena yang signifikan seiring dengan kemajuan teknologi informasi. Teknologi digital, seperti sistem manajemen SDM berbasis cloud, analitik data, dan kecerdasan buatan (AI), telah merevolusi cara organisasi mengelola karyawan, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Meskipun demikian, implementasi digitalisasi dalam SDM juga menghadirkan sejumlah tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, kesenjangan keterampilan digital di kalangan tenaga kerja, dan masalah privasi data. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis berbagai tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengadopsi teknologi digital di bidang SDM, serta peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pengelolaan karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun tantangan tersebut signifikan, peluang untuk mempercepat proses inovasi, meningkatkan kepuasan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif sangat besar. Oleh karena itu, organisasi harus menyusun strategi yang tepat, termasuk pelatihan keterampilan digital dan kebijakan pengelolaan data yang aman, untuk memaksimalkan manfaat digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci : Digitalisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Tantangan, Peluang, Teknologi, Kecerdasan Buatan, Cloud Computing, Analitik Data.

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen vital dalam organisasi karena bertanggung jawab untuk mengelola karyawan sebagai aset utama organisasi. SDM memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki memiliki keterampilan, motivasi, dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan manajemen SDM yang efektif, organisasi dapat merekrut talenta terbaik, meningkatkan produktivitas, menciptakan budaya kerja yang positif, serta memastikan adaptasi terhadap perubahan. Selain itu, SDM berperan penting dalam menjaga kepatuhan hukum dan meningkatkan loyalitas karyawan, yang mendukung keberlanjutan dan kesuksesan organisasi.

Transformasi digital membawa dampak besar pada berbagai aspek organisasi, termasuk Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Efisiensi operasional meningkat melalui otomatisasi tugas-tugas administratif seperti penggajian dan pengelolaan data karyawan, memungkinkan tim SDM fokus pada strategi pengembangan tenaga kerja. Selain itu, penggunaan teknologi analitik dan big data mendukung pengambilan keputusan berbasis data, membantu organisasi memahami tren kinerja karyawan dan merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara lebih akurat. Dalam hal rekrutmen dan seleksi, transformasi digital memperluas akses ke kandidat melalui platform online dan AI-driven tools, sementara wawancara virtual mempermudah proses seleksi. Karyawan juga diuntungkan dengan pengalaman yang lebih fleksibel melalui platform self-service dan e-learning, yang mendukung pengembangan keterampilan secara mandiri. Selain itu, transformasi ini mendorong budaya kerja digital dengan alat kolaborasi yang memungkinkan kerja jarak jauh dan mendukung tim global. Namun, organisasi harus menghadapi tantangan seperti risiko keamanan data dan resistensi terhadap perubahan, yang memerlukan strategi mitigasi khusus. Transformasi digital, meskipun kompleks, memberikan peluang besar bagi organisasi yang siap beradaptasi

Era perkembangan teknologi digital menjadi pemicu perubahan bisnis, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memicu revolusi peradaban dunia, khususnya industri sebagai penggerak perekonomian dunia.(Wahyudi & dkk, 2023)

Transformasi digital membawa dampak besar pada berbagai aspek organisasi, termasuk Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Efisiensi operasional meningkat melalui otomatisasi tugas-tugas administratif seperti penggajian dan pengelolaan data karyawan, memungkinkan tim SDM fokus pada strategi pengembangan tenaga kerja. Selain itu, penggunaan teknologi analitik dan big data mendukung pengambilan keputusan berbasis data, membantu organisasi memahami tren kinerja karyawan dan merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara lebih akurat. Dalam hal rekrutmen dan seleksi, transformasi digital memperluas akses ke kandidat melalui platform online dan AI-driven tools, sementara wawancara virtual mempermudah proses seleksi. Karyawan juga diuntungkan dengan pengalaman yang lebih fleksibel melalui platform self-service dan e-learning, yang mendukung pengembangan keterampilan secara mandiri. Selain itu, transformasi ini mendorong budaya kerja digital dengan alat kolaborasi yang memungkinkan kerja jarak jauh dan mendukung tim global. Namun, organisasi harus menghadapi tantangan seperti risiko keamanan data dan resistensi terhadap perubahan, yang memerlukan strategi mitigasi khusus. Transformasi digital, meskipun kompleks, memberikan peluang besar bagi organisasi yang siap beradaptasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang yang muncul dalam proses digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan semakin berkembangnya teknologi, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan seperti kesenjangan keterampilan digital, resistensi terhadap perubahan, dan risiko keamanan data yang dapat menghambat implementasi digitalisasi. Di sisi lain, digitalisasi juga membuka peluang besar, termasuk otomatisasi proses administratif, peningkatan pengambilan keputusan berbasis data, dan pengembangan pengalaman karyawan yang lebih fleksibel. Analisis ini berfokus pada bagaimana organisasi dapat menghadapi tantangan tersebut secara efektif sambil memaksimalkan manfaat teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi dalam pengelolaan SDM. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam sistem SDM mereka secara berkelanjutan.

Tabel 1
Kompetensi SDM Tradisional Versus Kompetensi SDM Digital

Kompetensi SDM Tradisional	Kompetensi SDM Digital Utama
Manajemen hubungan (konsultasi)	Literasi digital
Praktik etis	Komunikasi digital (media sosial)
Ketajaman bisnis	Analisis data dan teknologi cloud
Pengetahuan ahli SDM	Berurusan dengan kompleksitas (multitasking)
Perencanaan tenaga kerja dan manajemen perubahan	Bekerja dengan cara yang gesit, kreativitas
Manajemen keanekaragaman, kesadaran budaya	Pembelajaran seumur hidup (pengembangan keterampilan)
Berpikir kritis	Pemecahan masalah (solusi digital)

Sumber : (Achmad Pradana et al., 2023)

Hasil tujuh studi penelitian, yang dilakukan sejak 1987 dan melibatkan wawancara sekitar 100.000 responden, disediakan oleh (Ulrich & Dulebohn, 2015) dan menegaskan bahwa kompetensi SDM utama terkait dengan persyaratan lingkungan dan berubah seiring waktu. Studi terbaru (2016) dengan lebih dari 31.000 peserta SDM dari seluruh dunia mengidentifikasi sembilan kompetensi inti baru yang sangat penting untuk pengembangan spesialis SDM di era digital. Domain kompetensi ini meliputi Paradox Navigator, Human Capital Curator, Total Rewards Steward, Aktivist yang Dapat Dipercaya, Juara Budaya dan Perubahan, Positioner Strategis, Manajer Kepatuhan, Desainer dan Interpreter Analytics, Integrator Teknologi dan Media. Salah satu temuan kunci (Ulrich et al., 2015) adalah bahwa profesional SDM dipandang memiliki kompetensi yang kurang dalam Integrator Teknologi dan Media (Achmad Pradana et al., 2023)

Makalah ini bertujuan untuk menganalisis peran digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), serta mengidentifikasi tantangan dan peluang yang muncul dari penerapan teknologi digital dalam pengelolaan SDM di berbagai organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat, digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam cara organisasi mengelola karyawan, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, hingga pengelolaan data karyawan.

Dalam makalah ini, akan dibahas bagaimana teknologi digital dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam manajemen SDM, serta dampaknya terhadap pengalaman karyawan dan pengambilan keputusan. Selain itu, penulis juga akan menggali tantangan yang

dihadapi oleh organisasi dalam menerapkan digitalisasi, seperti masalah keamanan data, ketergantungan pada teknologi, dan tantangan dalam mengembangkan keterampilan SDM yang relevan.

Melalui analisis ini, makalah ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran tentang peluang yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi dalam menghadapi era digital, serta strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan potensi digitalisasi dalam manajemen SDM

II. METODE PENELITIAN

Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis bagaimana digitalisasi memengaruhi manajemen sumber daya manusia (SDM), serta mengidentifikasi tantangan dan peluang yang muncul akibat penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak transformasi digital terhadap berbagai aspek manajemen SDM, seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta manajemen karyawan. Selain itu, penelitian ini juga akan menilai bagaimana organisasi dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mengelola talenta, serta bagaimana mereka dapat mengatasi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, masalah privasi data, dan kurangnya keterampilan digital di kalangan tenaga kerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data dilakukan secara studi literatur. Sebagai bahan studi literatur, penulis menganalisis segala bentuk informasi yang tersedia sesuai dengan topik penelitian, seperti pada artikel, buku, dan jurnal ilmiah. Penulis mengidentifikasi menggunakan kata kunci yang relevan seperti “tantangan dan peluang Digitalisasi”; “manajemen sumber daya manusia”; “dampak Digitalisasi pada sumber daya manusia” kemudian menelusuri sumber-sumber berdasarkan kata kunci yang diperoleh yakni melalui perpustakaan digital atau di penerbit jurnal

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi mahasiswa terhadap manajemen sumber daya manusia di era digital berkembang pesat. Mahasiswa di perguruan tinggi memiliki persepsi yang jelas dan positif tentang manajemen sumber daya manusia di era digital karena lebih mengandalkan media sosial, teknologi seluler dan cloud, serta Aplikasi SDM. Persepsi pengelolaan sumber daya

manusia yang lebih efektif, efisien, produktif, dan gesit yang mungkin terkendala oleh kurangnya strategi organisasi dan manajemen perubahan, resistensi karyawan, dan budaya organisasi yang belum melakukan pergeseran digital. Manajer SDM abadke-21 di era digital dianggap oleh sarjana manajemen sumber daya manusia lebih kompeten dalam analitik SDM dan literasi teknologi dalam menghadapi otomatisasi yang lebih besar, khususnya, namun tidak secara eksklusif, di bidang rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja, dan manajemen bakat. (Sakinah et al., 2024)

Definisi Digitalisasi dalam SDM

merujuk pada proses penerapan teknologi digital dalam berbagai aspek pengelolaan SDM, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi. Digitalisasi ini mencakup penggunaan perangkat lunak, platform berbasis teknologi, sistem otomatisasi, serta analitik data untuk mendukung berbagai fungsi SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, manajemen karir, dan administrasi karyawan. Secara lebih rinci, digitalisasi dalam SDM mencakup beberapa aspek berikut:

1. **Rekrutmen dan Seleksi:** Penggunaan platform daring, alat penilaian berbasis kecerdasan buatan (AI), serta sistem manajemen pelamar untuk meningkatkan kecepatan dan akurasi dalam proses rekrutmen. Ini juga mencakup penggunaan media sosial dan alat digital lainnya untuk mencari talenta secara lebih luas dan efisien.
2. **Pelatihan dan Pengembangan:** Pemanfaatan teknologi e-learning, webinar, dan platform pelatihan berbasis digital untuk menyediakan materi pembelajaran yang lebih fleksibel, terjangkau, dan dapat diakses oleh karyawan kapan saja dan di mana saja.
3. **Penilaian Kinerja:** Penggunaan perangkat lunak dan sistem berbasis cloud untuk memantau kinerja karyawan secara real-time, menyediakan feedback yang lebih terstruktur, serta mempermudah proses evaluasi berbasis data.
4. **Manajemen Karyawan:** Digitalisasi memungkinkan perusahaan untuk lebih mudah mengelola data karyawan, seperti absensi, gaji, cuti, dan tunjangan, melalui sistem manajemen SDM berbasis teknologi yang lebih terintegrasi.
5. **Keterlibatan dan Pengalaman Karyawan:** Teknologi digital digunakan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan melalui aplikasi umpan balik, survei kepuasan, serta platform komunikasi internal yang mendukung kolaborasi jarak jauh dan hubungan kerja yang lebih transparan.

6. **Analitik SDM:** Penggunaan big data dan analitik untuk mengidentifikasi pola dan tren dalam manajemen SDM, seperti tingkat retensi karyawan, kebutuhan pelatihan, serta proyeksi tenaga kerja, yang dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan strategis.

Secara keseluruhan, digitalisasi dalam SDM bertujuan untuk menggantikan proses manual yang memakan waktu dengan solusi berbasis teknologi yang lebih cepat, akurat, dan efektif, sekaligus meningkatkan pengalaman dan produktivitas karyawan serta mendukung tujuan organisasi. Salah satu teori yang digunakan dalam digitalisasi SDM ini adalah teori *Lewin's Change Management Model*, yang terdiri dari tiga tahap utama: **Unfreeze** Mengidentifikasi kebutuhan untuk perubahan dan mempersiapkan organisasi untuk menerima teknologi baru. **Change** Implementasi alat digital baru dalam berbagai proses SDM. **Refreeze** Menetapkan teknologi sebagai bagian dari rutinitas organisasi untuk memastikan keberlanjutan. (Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. 2015)

Teori ini menganggap teknologi sebagai pendorong utama dalam efisiensi dan efektivitas manajemen SDM. Teknologi, seperti perangkat lunak HRIS (*Human Resource Information System*), *cloud computing*, dan otomatisasi, dapat mengubah cara HR menjalankan fungsi-fungsinya. Dengan teknologi yang tepat, manajer SDM dapat mengelola data karyawan secara lebih baik, melakukan analisis kinerja, serta mempercepat proses rekrutmen dan pengembangan.

Tantangan Digitalisasi dalam Manajemen SDM

1. Perubahan Budaya Kerja

Kehadiran teknologi dan digitalisasi telah mengubah cara sumber daya manusia dalam melakukan tugas-tugas rutinnnya. Dengan teknologi seluruh proses dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi lebih efektif. Seperti proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan pengembangan dan peramalan akan kebutuhan tenaga kerja dimasa yang akan datang . Perubahan budaya kerja diperlukan untuk transformasi proses digitalisasi. Bagian sebagian sumber daya manusia yang telah terbiasa dengan sistem kerja yang tradisional dan manual tentunya akan sulit serta perlu waktu yang lebih lama untuk bisa beradaptasi pada pekerjaan berbasis aplikasi digital.(Malihah & Normala, 2024) Kondisi ini sangat memerlukan dukungan penuh dari pihak manajemen organisasi

melalui proses sosialisasi atau pelatihan. Adanya perubahan dalam budaya kerja sedikit banak pasti akan berdampak terhadap stres kerja karyawan terutama pada awal permulaan transformasi dari manual ke teknologi dan selama proses adaptasi. Sebuah organisasi harus memiliki strategi untuk mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki pemimpin dalam organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan memiliki hubungan secara emosional dengan pimpinan dan organisasi.

2. Kesenjangan Keterampilan (*Skill Gap*)

Kecanggihan teknologi telah menciptakan kondisi dengan sistem otomatisasi, yang menimbulkan kecemasan dan berdampak besar pada produktivitas dan pasar ketenagakerjaan. Penggunaan alat digital dan aplikasi tentunya akan memberikan pengalaman baru bagi karyawan sehingga mereka akan selalu berusaha untuk belajar dan memahami penggunaan aplikasi berbasis digital dalam melakukan pekerjaan. (Malihah & Normala, 2024)

3. Resistensi terhadap Perubahan

Implementasi digitalisasi dalam manajemen SDM seringkali menghadapi berbagai bentuk resistensi dari karyawan dan pemangku kepentingan lainnya dalam organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi resistensi terhadap perubahan dalam konteks digitalisasi SDM. Salah satu alasan utama resistensi terhadap digitalisasi adalah ketakutan karyawan bahwa otomatisasi dan penggunaan teknologi akan mengurangi jumlah pekerjaan manusia. Proses yang sebelumnya memerlukan tenaga kerja manusia, seperti pengelolaan data atau penilaian kinerja manual, sekarang bisa diambil alih oleh perangkat lunak dan kecerdasan buatan (AI). (Laudon, K. C., & Laudon, J. P. 2019)

Hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakpastian dan kecemasan di kalangan karyawan, yang khawatir akan kehilangan pekerjaan mereka. Untuk mengatasi kekhawatiran ini, penting bagi perusahaan untuk melakukan komunikasi yang jelas tentang bagaimana digitalisasi dapat memperbaiki proses kerja dan membantu karyawan menjadi lebih produktif, alih-alih menggantikan pekerjaan mereka. Program pelatihan ulang atau reskilling juga sangat penting, agar karyawan dapat beradaptasi dengan keterampilan baru yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang lebih digital.

4. Keamanan Data dan Privasi

Salah satu tantangan utama dalam digitalisasi SDM adalah masalah keamanan data dan privasi. Seiring dengan meningkatnya penggunaan teknologi dalam pengelolaan data karyawan, termasuk dalam sistem HRIS dan platform pelatihan online, ada potensi risiko terkait dengan perlindungan data pribadi dan sensitif yang dimiliki oleh organisasi dan karyawan. Digitalisasi memerlukan pengelolaan data dalam jumlah besar yang disimpan dan diproses melalui sistem berbasis cloud atau perangkat lunak pihak ketiga. Hal ini menimbulkan potensi kebocoran data atau serangan siber yang dapat merusak reputasi organisasi dan menyebabkan kerugian finansial.

Organisasi perlu mengimplementasikan protokol keamanan yang kuat, seperti enkripsi data, autentikasi multi-faktor, dan penggunaan sistem keamanan berbasis AI untuk mendeteksi ancaman secara dini. Peningkatan kesadaran keamanan siber bagi karyawan melalui pelatihan keamanan juga sangat penting. (Westerman, G., et al 2014)

Peluang Digitalisasi dalam Manajemen SDM

1. Efisiensi Operasional

Digitalisasi memungkinkan otomatisasi berbagai tugas administratif yang sebelumnya memakan waktu dan tenaga, seperti pengelolaan penggajian, administrasi cuti, dan rekrutmen. Dengan menggunakan perangkat lunak berbasis *cloud* dan sistem HRIS (*Human Resource Information System*), organisasi dapat meminimalkan kesalahan manusia dan meningkatkan efisiensi dalam mengelola data karyawan dan prosedur administratif. Sistem penggajian otomatis yang menghitung gaji, pajak, dan tunjangan secara *real-time*, atau alat rekrutmen berbasis AI yang menilai kandidat secara otomatis berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

2. Pengambilan Keputusan Berbasis Data

Dengan digitalisasi, data karyawan dapat dikumpulkan dan dianalisis untuk mendapatkan wawasan lebih dalam mengenai kinerja individu dan tim. Analitik data memungkinkan HR untuk mengidentifikasi pola dalam kinerja karyawan, tingkat kepuasan, serta area yang memerlukan perhatian atau pengembangan lebih lanjut. Menggunakan *software* analitik untuk melihat tren kinerja tim atau individu sepanjang waktu, serta

mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan atau ketidakberhasilan. (Haines, V. Y., & St-Onge, S. 2015).

3. **Peningkatan Pengalaman Karyawan**

Digitalisasi memungkinkan karyawan untuk mengakses dan mengelola informasi mereka sendiri melalui *portal self-service*. Ini mencakup hal-hal seperti mengajukan cuti, memperbarui data pribadi, memantau gaji, dan mengakses pelatihan atau informasi terkait pekerjaan lainnya. Sistem berbasis *web* yang memungkinkan karyawan untuk mengakses rekam jejak pekerjaan mereka, melacak waktu kerja, atau bahkan mengajukan klaim pengeluaran tanpa perlu melibatkan HR secara langsung. (Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. 2016)

IV. **KESIMPULAN**

Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) membawa tantangan dan peluang yang signifikan bagi organisasi. Tantangan yang dihadapi antara lain resistensi terhadap perubahan, seperti kekhawatiran karyawan akan kehilangan pekerjaan akibat otomatisasi dan budaya organisasi yang belum mendukung digitalisasi. Selain itu, keamanan data dan privasi menjadi isu penting, mengingat banyaknya data pribadi yang dikelola melalui sistem digital yang membutuhkan perlindungan lebih. Namun, digitalisasi juga menawarkan peluang besar untuk organisasi, seperti efisiensi operasional melalui otomatisasi tugas administratif yang memungkinkan HR untuk fokus pada strategi dan pengembangan karyawan. Selain itu, pengambilan keputusan berbasis data memanfaatkan analitik dan teknologi prediktif untuk membuat keputusan yang lebih cerdas dan terinformasi. Peningkatan pengalaman karyawan dengan akses ke portal *self-service* dan pembelajaran *online* yang fleksibel, serta aksesibilitas global yang mendukung tenaga kerja jarak jauh dan lintas negara, merupakan peluang yang memungkinkan organisasi untuk lebih adaptif dan inklusif dalam menghadapi tuntutan pasar global.

Untuk dapat memanfaatkan potensi penuh dari digitalisasi dalam manajemen SDM, pendekatan strategis sangat penting. Organisasi perlu menyusun rencana jangka panjang yang mencakup adopsi teknologi secara berkelanjutan, serta pengelolaan perubahan yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan, mulai dari manajemen senior hingga karyawan. Keterlibatan kepemimpinan yang kuat dalam mendukung transformasi digital sangat diperlukan untuk mengatasi resistensi dan mengarahkan organisasi ke tujuan yang lebih

efektif. Pendekatan strategis ini juga mencakup investasi dalam pelatihan untuk mengembangkan keterampilan digital karyawan, serta penguatan kebijakan keamanan data yang memastikan perlindungan terhadap informasi pribadi dan sensitif.

Digitalisasi dalam manajemen SDM diharapkan dapat terus berkembang, dengan pemanfaatan teknologi terbaru seperti kecerdasan buatan (AI) dan *machine learning* untuk memprediksi dan menganalisis kebutuhan SDM secara lebih presisi. Diharapkan juga akan ada lebih banyak platform berbasis AI yang mendukung pengambilan keputusan otomatis dan personalisasi pengalaman karyawan, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karier. Digitalisasi diharapkan juga semakin meningkatkan kolaborasi global antara karyawan yang tersebar di berbagai belahan dunia, tanpa mengurangi aspek *human touch* yang tetap penting dalam interaksi antara organisasi dan karyawan.

Dengan demikian, meskipun tantangan yang ada cukup besar, masa depan digitalisasi dalam manajemen SDM sangat menjanjikan, dan dapat membawa perubahan positif bagi efisiensi organisasi, pengembangan karyawan, serta kemampuan untuk bersaing di pasar global yang semakin terhubung secara digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Pradana, R., Pitaloka, D., Laduni Rukmana, I., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(09), 1806–1817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.583>
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). *The search for global competence: From international HR to talent management*. *Journal of World Business*, 51(1), 103-114
- Haines, V. Y., & St-Onge, S. (2015). *The impact of information technology on human resource management practices*. *Human Resource Management Review*, 25(2), 160-172.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2019). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. Pearson Education
- Malihah, L., & Normala, S. (2024). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 505–512.
- Sakinah, R., Kuswinarno, M., & Madura, U. T. (2024). *DAMPAK KECERDASAN BUATAN TERHADAP DIGITALISASI DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA : PELUANG*

DAN DAMPAK KECERDASAN BUATAN TERHADAP DIGITALISASI DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA : PELUANG DAN. 2(9)

- Tone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). *The influence of technology on the future of human resource management*. In D. R. McLean (Ed.), *Organization development and change* (pp. 105-128). Cengage Learning.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). *Are we there yet? What's next for HR?* *Human Resource Management Review*, 25(3), 191-205.
- Wahyudi, A., & dkk. (2023). Keterampilan yang Dimiliki oleh Tenaga Kerja dengan Tuntutan Teknologi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* , 1(4), 99–111.
- Westerman, G., Bonnet, D., Ferraris, P., & Figueiredo, P. (2014). *The Digital Advantage: How Digital Leaders Outperform their Peers in Every Industry*. MIT Sloan Management Review.