



PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI INDONESIA

Sitti Isti Astari, Ferry Gumilar, Pendi Saputra, Adi Sumpena, Ading Rahman Sukmara, Apri Budianto

Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Galuh Ciamis
Correspondence e-mail: sitti.isti92@student.unigal.ac.id

Article History :

Received 10 January 2026

Received in revised form

24 February 2026

Accepted 27 February 2026

Keywords :

transformasi digital,
manajemen sumber daya
manusia,
organisasi,
teknologi digital.

Abstract - Transformasi digital telah mengubah berbagai praktik dalam manajemen sumber daya manusia di organisasi modern. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap fungsi-fungsi utama manajemen sumber daya manusia di organisasi di Indonesia. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menganalisis berbagai sumber ilmiah terkait transformasi digital dan pengelolaan sumber daya manusia. Hasil kajian menunjukkan bahwa transformasi digital memberikan dampak positif terhadap proses rekrutmen, keterlibatan karyawan, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, serta pengambilan keputusan berbasis data. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan teknologi digital secara efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi kerja, kualitas kinerja karyawan, dan daya saing organisasi.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang berlangsung sangat cepat dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam praktik manajemen organisasi. Transformasi digital tidak hanya memengaruhi proses produksi dan layanan bisnis, tetapi juga memberikan dampak besar terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Di Indonesia, perkembangan teknologi informasi, penggunaan internet yang semakin luas, serta meningkatnya adopsi teknologi digital oleh perusahaan telah mendorong perubahan cara organisasi mengelola tenaga kerjanya secara lebih efisien dan strategis.

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) memungkinkan organisasi untuk mengintegrasikan teknologi digital dalam berbagai fungsi pengelolaan tenaga kerja, mulai dari proses rekrutmen, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, hingga pengambilan keputusan berbasis data. Pemanfaatan teknologi digital seperti sistem manajemen sumber daya manusia berbasis cloud, analisis data tenaga kerja, serta penggunaan kecerdasan buatan dalam proses seleksi karyawan telah membuka peluang baru bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam konteks rekrutmen dan akuisisi talenta, transformasi digital telah

mengubah secara signifikan cara organisasi mencari dan merekrut calon karyawan. Perusahaan di Indonesia kini semakin banyak memanfaatkan berbagai platform digital seperti portal pekerjaan daring, media sosial profesional, serta sistem rekrutmen berbasis teknologi untuk menjangkau kandidat yang lebih luas. Teknologi ini tidak hanya mempermudah organisasi dalam menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tetapi juga memungkinkan proses seleksi dilakukan secara lebih cepat dan sistematis melalui pemanfaatan analisis data dan otomatisasi proses seleksi.

Selain itu, transformasi digital juga memberikan pengaruh besar terhadap keterlibatan dan pengalaman karyawan dalam organisasi. Penggunaan berbagai platform komunikasi digital, aplikasi kolaborasi, serta sistem manajemen kinerja berbasis teknologi memungkinkan karyawan untuk berinteraksi secara lebih efektif dengan rekan kerja maupun manajemen. Teknologi digital juga memungkinkan organisasi untuk menyediakan berbagai sarana umpan balik secara real-time yang dapat meningkatkan transparansi dan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan organisasi.

Perubahan lain yang cukup signifikan juga terlihat dalam bidang pembelajaran dan pengembangan karyawan. Digitalisasi memungkinkan organisasi menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan yang lebih fleksibel melalui platform pembelajaran daring. Melalui sistem pembelajaran digital, karyawan dapat mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja sesuai dengan kebutuhan mereka.

Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efektivitas proses pembelajaran, tetapi juga mendorong terciptanya budaya pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi.

Di sisi lain, transformasi digital juga telah mengubah cara organisasi melakukan evaluasi kinerja karyawan. Praktik manajemen kinerja yang sebelumnya mengandalkan evaluasi tahunan kini mulai bergeser menuju sistem evaluasi yang lebih berkelanjutan dengan memanfaatkan teknologi digital. Melalui sistem manajemen kinerja berbasis digital, organisasi dapat memantau kinerja karyawan secara lebih transparan dan memberikan umpan balik secara lebih cepat sehingga proses pengembangan karyawan dapat dilakukan secara lebih efektif.

Selain itu, pemanfaatan analisis data dalam manajemen sumber daya manusia juga semakin berkembang seiring dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital dalam organisasi. Dengan menggunakan berbagai perangkat analitik tenaga kerja, organisasi dapat mengolah data karyawan untuk memahami berbagai pola perilaku tenaga kerja, memprediksi tingkat pergantian karyawan, serta merencanakan kebutuhan tenaga kerja di masa depan secara lebih akurat. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengambil keputusan strategis yang lebih tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Meskipun transformasi digital memberikan berbagai peluang bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja, implementasi teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia juga menghadirkan berbagai tantangan.

Organisasi perlu menyesuaikan strategi pengelolaan tenaga kerja dengan perkembangan teknologi serta memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan digital yang memadai untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh transformasi digital terhadap praktik manajemen sumber daya manusia menjadi penting untuk memahami bagaimana organisasi di Indonesia dapat memanfaatkan teknologi digital secara optimal dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2. METODE DAN OBJEK PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk mengkaji berbagai konsep dan temuan penelitian terkait transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana perkembangan teknologi digital memengaruhi berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber literatur seperti jurnal ilmiah, buku akademik, laporan penelitian, serta publikasi ilmiah lainnya yang relevan dengan topik transformasi digital dan manajemen sumber daya manusia. Literatur yang dianalisis mencakup berbagai kajian mengenai digitalisasi proses rekrutmen, pengelolaan kinerja karyawan, sistem pembelajaran digital, serta penggunaan analisis data dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia.

Proses analisis dilakukan dengan mengidentifikasi berbagai konsep utama yang berkaitan dengan transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia, kemudian mengkaji hubungan antara perkembangan teknologi digital dengan perubahan praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran transformasi digital dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di organisasi, khususnya dalam konteks Indonesia..

3. HASIL DAN ANALISIS

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa transformasi digital telah memberikan pengaruh yang luas terhadap berbagai fungsi dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) di organisasi modern. Perubahan ini tidak hanya terjadi pada aspek teknis pengelolaan karyawan, tetapi juga memengaruhi cara organisasi merancang strategi pengelolaan tenaga kerja secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi di Indonesia, transformasi digital mulai diterapkan melalui penggunaan berbagai sistem manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi yang memungkinkan proses administrasi, pengambilan keputusan, serta pengelolaan kinerja karyawan dilakukan secara lebih efektif, efisien, dan terintegrasi. Integrasi teknologi digital dalam fungsi MSDM juga mendorong organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif.

Salah satu perubahan yang paling nyata dalam praktik MSDM akibat transformasi

digital terlihat pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Pada masa sebelumnya, proses rekrutmen umumnya dilakukan melalui metode konvensional seperti pengumuman lowongan kerja di media cetak atau melalui jaringan internal perusahaan. Namun, dengan berkembangnya teknologi digital, organisasi kini dapat memanfaatkan berbagai platform daring seperti portal lowongan kerja, media sosial profesional, serta sistem rekrutmen elektronik (e-recruitment) untuk menjangkau calon kandidat dari berbagai wilayah secara lebih luas. Penggunaan teknologi ini tidak hanya mempercepat proses pencarian kandidat, tetapi juga meningkatkan kemungkinan organisasi untuk menemukan talenta yang lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain memperluas jangkauan kandidat, sistem rekrutmen berbasis digital juga memungkinkan perusahaan untuk melakukan proses seleksi secara lebih sistematis dan objektif. Berbagai teknologi seperti kecerdasan buatan (artificial intelligence), analisis data kandidat, serta sistem pelacakan pelamar (applicant tracking system) memungkinkan organisasi untuk menyaring ribuan lamaran kerja secara lebih cepat dan akurat. Teknologi ini membantu perusahaan mengidentifikasi kandidat yang memiliki kualifikasi terbaik berdasarkan berbagai indikator seperti pengalaman kerja, keterampilan, serta kesesuaian dengan budaya organisasi. Dengan demikian, proses pengambilan keputusan dalam perekrutan menjadi lebih berbasis data dan mengurangi potensi bias dalam proses seleksi.

Transformasi digital juga memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Teknologi digital memungkinkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif melalui penggunaan berbagai platform komunikasi digital seperti aplikasi kolaborasi tim, sistem manajemen proyek, serta platform komunikasi internal perusahaan. Melalui teknologi tersebut, karyawan dapat berinteraksi dengan rekan kerja maupun manajemen secara lebih mudah dan cepat tanpa terhambat oleh batasan ruang dan waktu. Hal ini menjadi semakin relevan terutama setelah meningkatnya praktik kerja fleksibel dan kerja jarak jauh yang semakin banyak diterapkan oleh organisasi di Indonesia.

Selain itu, teknologi digital juga memungkinkan organisasi untuk membangun sistem umpan balik yang lebih transparan dan berkelanjutan. Dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang berbasis digital, karyawan dapat memberikan maupun menerima umpan balik secara real-time terkait kinerja mereka. Mekanisme ini memungkinkan manajer untuk memberikan arahan yang lebih cepat kepada karyawan serta membantu karyawan memahami area yang perlu ditingkatkan dalam pekerjaan mereka. Dengan adanya komunikasi yang lebih terbuka dan umpan balik yang berkelanjutan, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih partisipatif dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Di bidang pembelajaran dan pengembangan karyawan, transformasi

digital juga telah menciptakan perubahan yang sangat signifikan. Sebelumnya, program pelatihan karyawan biasanya dilakukan secara tatap muka melalui kegiatan pelatihan formal yang memerlukan waktu dan biaya yang cukup besar. Namun, dengan adanya teknologi digital, organisasi kini dapat memanfaatkan berbagai platform pembelajaran daring seperti e-learning, webinar, kelas virtual, serta modul pembelajaran mikro (microlearning). Platform pembelajaran digital ini memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja sesuai dengan kebutuhan mereka.

Pendekatan pembelajaran digital juga memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi organisasi dalam merancang program pengembangan karyawan. Perusahaan dapat menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan kompetensi yang diperlukan oleh karyawan di berbagai posisi pekerjaan. Selain itu, teknologi digital juga memungkinkan organisasi untuk memantau perkembangan pembelajaran karyawan secara lebih sistematis melalui sistem manajemen pembelajaran (learning management system). Dengan demikian, organisasi dapat mengevaluasi efektivitas program pelatihan serta memastikan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia memberikan hasil yang optimal.

Transformasi digital juga berdampak pada perubahan sistem manajemen kinerja karyawan. Dalam pendekatan manajemen kinerja tradisional, evaluasi kinerja karyawan umumnya dilakukan secara periodik, misalnya melalui penilaian tahunan. Namun, dengan

adanya sistem manajemen kinerja berbasis digital, organisasi dapat memantau kinerja karyawan secara lebih berkelanjutan melalui berbagai indikator yang dapat diakses secara real-time. Sistem ini memungkinkan manajer untuk menetapkan target kerja yang lebih jelas, memantau pencapaian karyawan secara berkala, serta memberikan umpan balik yang lebih cepat untuk mendukung peningkatan kinerja.

Selain itu, penggunaan teknologi digital dalam manajemen kinerja juga memungkinkan perusahaan untuk mengintegrasikan berbagai data kinerja karyawan dalam satu sistem yang terpusat. Data tersebut dapat mencakup berbagai aspek seperti produktivitas kerja, pencapaian target, tingkat kehadiran, serta kontribusi karyawan terhadap proyek tertentu. Dengan memanfaatkan data tersebut, organisasi dapat melakukan evaluasi kinerja secara lebih objektif serta merancang program pengembangan karyawan yang lebih tepat sasaran.

Perkembangan transformasi digital juga mendorong meningkatnya penggunaan analisis data dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia. Melalui penggunaan teknologi analitik tenaga kerja (people analytics), organisasi dapat mengolah berbagai data karyawan untuk mengidentifikasi pola-pola tertentu yang dapat membantu perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan tenaga kerja. Misalnya, analisis data dapat digunakan untuk memprediksi tingkat pergantian karyawan, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, serta merencanakan kebutuhan tenaga kerja di masa depan.

Penggunaan analitik tenaga kerja juga

memberikan manfaat yang besar dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan manajerial. Dengan memanfaatkan data yang tersedia secara sistematis, organisasi dapat mengurangi ketergantungan pada intuisi semata dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, keputusan yang diambil dapat didasarkan pada informasi yang lebih akurat dan komprehensif mengenai kondisi tenaga kerja dalam organisasi. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Namun demikian, implementasi transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia juga menghadirkan berbagai tantangan bagi organisasi. Salah satu tantangan utama adalah kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan teknologi. Tidak semua karyawan memiliki tingkat literasi digital yang sama, sehingga organisasi perlu menyediakan program pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kemampuan digital tenaga kerja. Selain itu, organisasi juga perlu memastikan bahwa penggunaan teknologi digital dalam pengelolaan tenaga kerja tetap memperhatikan aspek etika, privasi data, serta keamanan informasi.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa transformasi digital telah membawa perubahan yang signifikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Integrasi teknologi digital dalam berbagai fungsi MSDM tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional organisasi, tetapi juga memberikan peluang bagi

perusahaan untuk mengembangkan strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih inovatif dan adaptif. Dengan memanfaatkan teknologi digital secara optimal, organisasi di Indonesia dapat meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia serta memperkuat daya saing mereka dalam menghadapi dinamika persaingan global yang semakin kompleks..

4. KESIMPULAN

Transformasi digital telah memberikan dampak yang signifikan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi. Perkembangan teknologi digital mendorong perubahan dalam cara organisasi mengelola tenaga kerja, mulai dari proses rekrutmen, pengembangan kompetensi karyawan, manajemen kinerja, hingga proses pengambilan keputusan yang semakin berbasis pada data. Pemanfaatan berbagai teknologi digital seperti sistem manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi, platform pembelajaran daring, serta analisis data tenaga kerja memungkinkan organisasi untuk menjalankan fungsi pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif, efisien, dan terintegrasi.

Dalam konteks organisasi di Indonesia, penerapan transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Teknologi digital memungkinkan perusahaan mempercepat proses administrasi sumber daya manusia, memperluas jangkauan rekrutmen talenta, serta menciptakan sistem komunikasi dan kolaborasi yang lebih terbuka antara karyawan dan manajemen. Selain itu, digitalisasi juga

mendukung terciptanya sistem pembelajaran yang lebih fleksibel sehingga karyawan dapat meningkatkan kompetensi mereka secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Namun demikian, keberhasilan penerapan transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi semata, tetapi juga memerlukan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan literasi digital yang memadai agar mampu memanfaatkan teknologi secara optimal dalam menjalankan pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan inovatif agar dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

Oleh karena itu, organisasi perlu merumuskan kebijakan dan strategi yang mampu mengintegrasikan teknologi digital secara efektif dalam berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengembangan sistem pengelolaan sumber daya manusia berbasis teknologi, peningkatan kompetensi digital tenaga kerja, serta penerapan pendekatan pengambilan keputusan yang lebih berbasis data. Dengan memanfaatkan transformasi digital secara optimal, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas tenaga kerja, tetapi juga mampu memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis di era digital yang

semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Ausat, A. M. A., & Peirisal, T. (2021). The role of digital transformation in improving organizational performance. *Journal of Business and Management Studies*, 3(2), 45–52.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Gadzali, S. (2023). Organizational performance and human resource management in the digital era. *International Journal of Business and Management Research*, 5(1), 12–20.
- Mosca, M. (2020). Digitalization of HRM: A review of the literature. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 1–15.
- Osmundsen, K., Iden, J., & Bygstad, B. (2018). Digital transformation: Drivers, success factors, and implications. *Journal of Information Systems*, 27(1), 1–16.
- Piccinini, E., Gregory, R., & Kolbe, L. (2015). Changes in the producer-consumer relationship through digital transformation. *Business & Information Systems Engineering*, 57(3), 163–174.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Schmid, B., & Pscherer, C. (2021). Digital transformation and its impact on human resource management. *Journal of Digital Business*, 4(1), 34–41.