
**TRANSFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL:
LITERATURE REVIEW**

***HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TRANSFORMATION IN THE DIGITAL ERA:
LITERATURE REVIEW***

¹✉ **Ades Asike**

Institut Ilmu Sosial Dan Bisnis Andi Sapada

adesmilan@gmail.com

²**Arfandy Dinsar**

Institut Ilmu Sosial Dan Bisnis Andi Sapada

fandy.dinsar@gmail.com

³**Ulyana Muslimin**

Institut Ilmu Sosial Dan Bisnis Andi Sapada

ulymuslimin25@gmail.com

ABSTRACT

The digital transformation of Human Resource Management (HRM) has become a strategic issue in response to rapid technological advancements and changing organizational environments. This study aims to systematically examine the development, key themes, and challenges of digital HRM transformation through a systematic literature review (SLR). Literature was collected from reputable academic databases, including Scopus, Web of Science, ScienceDirect, and Google Scholar, covering publications from 2015 to 2024. The findings indicate that HRM transformation encompasses the digitalization of HR processes, the adoption of artificial intelligence and HR analytics, the strategic repositioning of the HR function, and changes in employee experience and work patterns. Nevertheless, the literature also highlights critical challenges related to ethical concerns, algorithmic bias, data privacy, and digital capability readiness. This study concludes that digital HRM transformation represents a complex and ongoing socio-technical process that requires the integration of technology, human capabilities, and organizational strategy. The findings are expected to contribute to the advancement of digital HRM literature and provide conceptual insights for managerial practice and future research.

Keywords: *Digital Transformation, Human Resource Management, HR Analytics, Artificial Intelligence, Systematic Literature Review*

ABSTRAK

Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di era digital menjadi isu strategis seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi digital dan perubahan lingkungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis perkembangan, tema utama, serta tantangan transformasi MSDM di era digital melalui pendekatan systematic literature review (SLR). Pencarian literatur dilakukan pada basis data ilmiah bereputasi, yaitu Scopus, Web of Science, ScienceDirect, dan Google Scholar, dengan rentang publikasi tahun 2015–2024. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa transformasi MSDM mencakup digitalisasi proses HR, pemanfaatan artificial intelligence dan HR analytics, perubahan peran strategis fungsi HR, serta transformasi pengalaman dan pola kerja karyawan. Namun demikian, literatur juga mengidentifikasi berbagai tantangan, termasuk isu etika, bias algoritmik, perlindungan data, dan kesiapan kapabilitas digital. Penelitian ini menegaskan bahwa transformasi MSDM merupakan proses sosio-teknis yang kompleks dan berkelanjutan, yang memerlukan integrasi antara teknologi, manusia, dan strategi organisasi. Temuan ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan literatur MSDM digital serta memberikan dasar konseptual bagi praktik manajerial dan penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Manajemen Sumber Daya Manusia, HR Analytics, Artificial Intelligence, Systematic Literature Review

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang berlangsung secara eksponensial dalam satu dekade terakhir telah membawa perubahan fundamental pada cara organisasi beroperasi dan mengelola sumber daya manusianya. Transformasi digital tidak lagi terbatas pada adopsi teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi operasional, tetapi telah berkembang menjadi proses strategis yang mengubah struktur organisasi, pola kerja, serta relasi antara manusia dan teknologi. Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu fungsi organisasi yang paling terdampak, karena berhadapan langsung dengan pengelolaan talenta, pengembangan kompetensi, dan penciptaan nilai melalui manusia di tengah lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi (Egodawe et al., 2022).

Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia di era digital merujuk pada proses integratif dalam memanfaatkan teknologi digital seperti artificial intelligence (AI), big data analytics, platform pembelajaran digital, dan sistem otomatisasi untuk mentransformasi praktik, peran, serta kapabilitas fungsi HR. Berbeda dengan digitalisasi yang hanya berfokus pada otomatisasi proses administratif, transformasi digital dalam MSDM mencakup perubahan yang lebih mendasar, termasuk pergeseran peran HR dari fungsi administratif menjadi mitra strategis organisasi, perubahan budaya kerja, serta penciptaan pengalaman karyawan (employee experience) yang berbasis teknologi (Zhang & Wang, 2024). Oleh karena itu, transformasi MSDM harus dipahami sebagai fenomena multidimensional yang melibatkan aspek teknologi, manusia, dan organisasi secara simultan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan meningkatnya perhatian akademik terhadap topik transformasi digital dan implikasinya bagi MSDM. Literatur mutakhir menyoroti berbagai tema utama, seperti penggunaan AI dalam rekrutmen dan seleksi, pemanfaatan HR analytics dalam pengambilan keputusan strategis, digital performance management, serta pembelajaran dan pengembangan berbasis platform digital. Studi bibliometrik dan systematic review juga mengindikasikan bahwa riset mengenai AI-driven human resource management berkembang pesat, namun masih terfragmentasi dan cenderung terpisah antara pendekatan teknologis dan perspektif organisasi atau perilaku (Maghsoudi et al., 2023).

Dorongan utama transformasi MSDM berasal dari kemajuan teknologi digital yang semakin canggih dan terjangkau. AI dan machine learning memungkinkan organisasi memproses data SDM dalam skala besar untuk memprediksi kinerja, retensi, dan kebutuhan pengembangan kompetensi. Di sisi lain, platform kolaborasi digital dan sistem pembelajaran daring mengubah cara karyawan bekerja, belajar, dan berinteraksi. Konsep kolaborasi manusia-mesin (human-AI collaboration) menjadi semakin relevan, di mana teknologi tidak hanya menggantikan tugas manusia, tetapi juga berfungsi sebagai mitra kognitif yang mendukung pengambilan keputusan dan pembelajaran organisasi (Te'eni et al., 2023).

Namun demikian, transformasi MSDM di era digital juga menghadirkan berbagai tantangan dan risiko yang signifikan. Isu etika, seperti bias algoritmik dalam sistem rekrutmen berbasis AI, perlindungan data pribadi karyawan, serta transparansi pengambilan keputusan otomatis, menjadi perhatian utama baik di kalangan akademisi maupun praktisi. Selain itu, kesiapan kapabilitas digital SDM, resistensi terhadap perubahan, serta ketimpangan akses teknologi antar organisasi

dan wilayah juga menjadi faktor penghambat keberhasilan transformasi MSDM. Tantangan-tantangan ini menunjukkan bahwa adopsi teknologi tanpa kerangka strategis dan etis yang jelas justru dapat menimbulkan konsekuensi negatif bagi organisasi dan karyawan.

Meskipun literatur mengenai transformasi digital dan MSDM terus berkembang, masih terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan. Pertama, banyak studi yang berfokus pada teknologi tertentu tanpa mengintegrasikannya ke dalam kerangka teoritik MSDM yang komprehensif. Kedua, bukti empiris jangka panjang mengenai dampak transformasi digital terhadap kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan masih terbatas. Ketiga, sebagian besar penelitian masih didominasi oleh konteks negara maju dan sektor tertentu, sehingga generalisasi temuan menjadi terbatas (Egodawele et al., 2022; Maghsoudi et al., 2023).

Berdasarkan kondisi tersebut, artikel ini bertujuan untuk menyajikan literature review yang sistematis mengenai transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia di era digital. Secara khusus, artikel ini bertujuan untuk memetakan perkembangan penelitian terkini, mengidentifikasi tema-tema utama dan tren riset, menganalisis kesenjangan teoritis dan empiris yang ada, serta merumuskan agenda penelitian masa depan dan implikasi praktis bagi pengelolaan SDM di era digital. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan ilmu MSDM sekaligus menjadi rujukan strategis bagi praktisi dalam merancang transformasi HR yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan systematic literature review (SLR) untuk mengkaji secara komprehensif perkembangan dan dinamika transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di era digital. Pendekatan SLR dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan-temuan ilmiah secara sistematis, transparan, dan replikatif. Berbeda dengan narrative review yang bersifat deskriptif umum, SLR memberikan kerangka metodologis yang lebih ketat dalam proses pencarian, seleksi, dan analisis literatur sehingga dapat menghasilkan sintesis pengetahuan yang lebih kuat dan terstruktur (Tranfield et al., 2020; Snyder, 2019).

1. Strategi Pencarian Literatur

Pencarian literatur dilakukan melalui beberapa basis data ilmiah bereputasi, yaitu Scopus, Web of Science, ScienceDirect, dan Google Scholar. Pemilihan basis data tersebut didasarkan pada cakupan multidisipliner serta reputasi akademiknya dalam mempublikasikan penelitian di bidang manajemen, teknologi, dan sumber daya manusia. Pencarian literatur difokuskan pada artikel yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2015–2024, dengan pertimbangan bahwa periode tersebut merepresentasikan fase akselerasi transformasi digital dan meningkatnya adopsi teknologi canggih dalam praktik MSDM (Egodawele et al., 2022; Zhang & Wang, 2024).

Kata kunci yang digunakan disusun secara sistematis dengan menggabungkan istilah utama menggunakan operator Boolean, antara lain: “digital transformation” AND “human resource management”, “digital HRM”, “AI-driven human resource management”, “HR analytics”, dan “technology-enabled HR”. Proses pencarian dilakukan secara berulang untuk memastikan cakupan literatur

yang luas dan relevan serta meminimalkan risiko kehilangan studi penting (Boell & Cecez-Kecmanovic, 2015).

2. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Untuk menjamin kualitas dan relevansi literatur yang dianalisis, penelitian ini menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas. Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel jurnal ilmiah dan prosiding konferensi yang telah melalui proses peer review; (2) studi yang secara eksplisit membahas transformasi digital dalam konteks MSDM; (3) artikel yang ditulis dalam bahasa Inggris; dan (4) publikasi yang tersedia dalam teks lengkap (full text). Penetapan kriteria ini bertujuan untuk memastikan validitas akademik dan konsistensi kualitas literatur yang dianalisis (Snyder, 2019).

Sebaliknya, kriteria eksklusi mencakup: (1) publikasi non-akademik seperti laporan industri, artikel opini, dan blog; (2) studi yang hanya membahas teknologi digital tanpa keterkaitan langsung dengan MSDM; serta (3) artikel duplikat yang muncul pada lebih dari satu basis data. Penerapan kriteria ini bertujuan untuk meningkatkan ketepatan konseptual dan mengurangi potensi bias dalam sintesis literatur (Tranfield et al., 2020).

3. Proses Seleksi Literatur

Proses seleksi literatur dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah penyaringan awal berdasarkan judul dan abstrak untuk mengidentifikasi relevansi topik. Tahap kedua melibatkan peninjauan teks penuh (full-text review) terhadap artikel yang lolos penyaringan awal guna memastikan kesesuaian dengan kriteria inklusi. Tahap terakhir adalah seleksi akhir artikel yang akan dianalisis secara mendalam. Proses seleksi ini dilakukan secara sistematis dan terdokumentasi untuk meningkatkan transparansi serta replikabilitas penelitian (Boell & Cecez-Kecmanovic, 2015).

4. Teknik Ekstraksi Data

Data diekstraksi secara sistematis dari setiap artikel yang terpilih dengan menggunakan kerangka ekstraksi yang telah ditetapkan sebelumnya. Informasi yang dikumpulkan meliputi: (1) identitas publikasi (penulis, tahun, dan jurnal); (2) konteks penelitian; (3) metode penelitian yang digunakan; (4) jenis teknologi digital yang dikaji; serta (5) temuan utama dan implikasi penelitian. Proses ekstraksi data dilakukan secara konsisten untuk meminimalkan bias dan memastikan keseragaman informasi yang dianalisis (Snyder, 2019).

5. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis tematik (thematic analysis). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, konsep, dan tema utama yang muncul dari literatur secara sistematis. Tahapan analisis meliputi pengelompokan konsep-konsep kunci, pengkodean tematik, serta sintesis temuan lintas studi. Selain itu, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi publikasi berdasarkan tahun, topik, dan pendekatan metodologis sebagai pelengkap analisis tematik (Braun & Clarke, 2021; Maghsoudi et al., 2023).

6. Validitas dan Keandalan Penelitian

Untuk meningkatkan validitas dan keandalan penelitian, beberapa strategi diterapkan, antara lain penggunaan basis data bereputasi, penerapan kriteria seleksi yang jelas, serta dokumentasi proses review secara sistematis. Konsistensi

dalam proses ekstraksi dan analisis data dijaga untuk memastikan bahwa hasil sintesis mencerminkan temuan literatur secara akurat dan dapat dipercaya (Tranfield et al., 2020).

7. Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain ketergantungan pada literatur yang tersedia dalam basis data tertentu dan potensi bias publikasi terhadap studi yang melaporkan hasil positif. Selain itu, fokus pada publikasi berbahasa Inggris dapat membatasi representasi konteks lokal atau regional tertentu. Meskipun demikian, keterbatasan ini merupakan karakteristik umum dari penelitian berbasis systematic literature review dan tidak mengurangi kontribusi penelitian dalam memberikan pemetaan komprehensif mengenai transformasi MSDM di era digital (Snyder, 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Umum Literatur yang Dianalisis

Berdasarkan proses seleksi literatur yang dilakukan secara sistematis, sejumlah artikel ilmiah yang memenuhi kriteria inklusi dianalisis untuk mengkaji transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di era digital. Literatur yang terpilih menunjukkan tren peningkatan signifikan jumlah publikasi sejak tahun 2018, dengan lonjakan yang lebih tajam setelah tahun 2020. Peningkatan ini mencerminkan semakin besarnya perhatian akademik terhadap implikasi transformasi digital, khususnya adopsi teknologi canggih seperti artificial intelligence (AI), big data, dan platform digital dalam praktik MSDM (Putri, et al, 2024).

Sebagian besar artikel dipublikasikan dalam jurnal bereputasi di bidang manajemen, sistem informasi, dan sumber daya manusia. Dari sisi konteks geografis, penelitian didominasi oleh studi yang dilakukan di negara-negara maju, terutama Eropa Barat, Amerika Utara, dan Asia Timur. Sementara itu, kajian yang berfokus pada konteks negara berkembang masih relatif terbatas, meskipun mulai menunjukkan peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan konteks yang berpotensi memengaruhi generalisasi hasil penelitian terkait transformasi MSDM digital (Suprayitno, S. 2025)

2. Karakteristik Metodologis Studi yang Direview

Analisis terhadap karakteristik metodologis menunjukkan bahwa pendekatan penelitian yang digunakan dalam literatur sangat beragam. Studi konseptual dan literature review mendominasi publikasi awal, sedangkan studi empiris kuantitatif dan kualitatif mulai meningkat seiring dengan kematangan topik penelitian (Snyder, 2019). Metode kuantitatif umumnya digunakan untuk menguji hubungan antara adopsi teknologi HR dan kinerja organisasi, sementara pendekatan kualitatif banyak dimanfaatkan untuk mengeksplorasi perubahan peran HR, tantangan implementasi, serta persepsi karyawan terhadap teknologi digital.

Namun demikian, masih terbatas jumlah studi longitudinal yang mengamati dampak transformasi MSDM digital dalam jangka panjang. Keterbatasan ini menunjukkan bahwa sebagian besar temuan yang ada bersifat potret sesaat (*cross-sectional*), sehingga pemahaman mengenai dinamika berkelanjutan dari transformasi MSDM masih memerlukan pendalaman lebih lanjut (Tranfield et al.,

2020).

3. Tema Utama Transformasi MSDM di Era Digital

Hasil analisis tematik mengidentifikasi beberapa tema utama yang secara konsisten muncul dalam literatur.

a. Digitalisasi Proses MSDM

Tema pertama berkaitan dengan digitalisasi proses MSDM, yang mencakup otomatisasi fungsi administratif seperti rekrutmen, pengelolaan data karyawan, penggajian, dan penilaian kinerja. Implementasi Human Resource Information Systems (HRIS) dan platform berbasis cloud dilaporkan mampu meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi beban administratif, serta mempercepat proses pengambilan keputusan. Digitalisasi ini menjadi fondasi awal transformasi MSDM, sebelum organisasi melangkah ke tahap adopsi teknologi yang lebih canggih (Yulianah, Y. 2024).

b. Pemanfaatan Artificial Intelligence dan HR Analytics

Tema kedua menyoroti meningkatnya penggunaan AI dan HR analytics dalam pengelolaan sumber daya manusia. Teknologi ini digunakan untuk menyaring kandidat, memprediksi kinerja dan retensi karyawan, serta mendukung perencanaan talenta berbasis data. Literasi data dan kemampuan analitis menjadi kompetensi kunci bagi profesional HR dalam konteks ini. Meskipun demikian, literatur juga menekankan bahwa pemanfaatan AI dalam MSDM masih menghadapi tantangan terkait transparansi algoritma dan keandalan data (Noor, F. S. 2024).

c. Transformasi Peran dan Kapabilitas Fungsi HR

Transformasi digital mendorong pergeseran peran HR dari fungsi administratif menjadi mitra strategis organisasi. Profesional HR dituntut untuk berkontribusi dalam perumusan strategi bisnis, manajemen perubahan, dan pengembangan kapabilitas organisasi. Literasi digital, pemahaman teknologi, dan kemampuan berpikir strategis menjadi kompetensi yang semakin penting. Perubahan ini menunjukkan bahwa transformasi MSDM tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berdampak pada identitas profesional dan struktur organisasi (Sundari, S. 2024).

d. Digital Employee Experience dan Pola Kerja Baru

Tema berikutnya berkaitan dengan perubahan pengalaman karyawan dan pola kerja akibat teknologi digital. Literasi menunjukkan bahwa kerja jarak jauh, kerja hibrida, dan fleksibilitas kerja menjadi praktik yang semakin umum. Platform kolaborasi digital berperan penting dalam menjaga keterlibatan dan produktivitas karyawan. Namun, beberapa studi juga mencatat risiko kelelahan digital (digital fatigue) dan menurunnya batas antara kehidupan kerja dan pribadi (Amri, A. 2024).

e. Tantangan Etika, Sosial, dan Organisasional

Tema terakhir menyoroti berbagai tantangan yang menyertai transformasi MSDM digital. Isu etika, seperti bias algoritmik dalam sistem AI, perlindungan data pribadi karyawan, dan keadilan dalam pengambilan keputusan otomatis, menjadi perhatian utama. Selain itu, resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, dan perbedaan kesiapan organisasi juga dilaporkan sebagai hambatan signifikan dalam implementasi transformasi MSDM (Dina, S. 2025).

Tabel 1. Ringkasan Tema Utama Transformasi MSDM di Era Digital

Tema Utama	Fokus Kajian	Implikasi Utama
Digitalisasi proses MSDM	Otomatisasi HRIS dan administrasi	Efisiensi operasional dan akurasi data
AI dan HR analytics	Rekrutmen, prediksi kinerja, talent management	Pengambilan keputusan berbasis data
Transformasi peran HR	Peralihan ke peran strategis	Kebutuhan kompetensi digital HR
Digital employee experience	Kerja hibrida dan platform kolaborasi	Keterlibatan dan kesejahteraan karyawan
Tantangan etika dan organisasi	Bias AI, privasi, resistensi perubahan	Tata kelola dan kebijakan HR

Tabel tersebut menggambarkan arah utama transformasi digital dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pada tahap awal, digitalisasi proses MSDM menekankan otomatisasi melalui sistem informasi seperti HRIS untuk mengelola administrasi dan data karyawan secara lebih efisien dan akurat. Hal ini membuat aktivitas HR yang dulunya manual kini dapat dijalankan dengan lebih cepat dan minim kesalahan. Selanjutnya, penerapan kecerdasan buatan (AI) dan analitik SDM (HR analytics) membuka peluang bagi organisasi untuk melakukan rekrutmen berbasis algoritma, memprediksi kinerja karyawan, serta mengoptimalkan manajemen talenta. Dengan begitu, pengambilan keputusan HR kini lebih berbasis data, bukan lagi hanya pada intuisi atau pengalaman subjektif.

Perubahan ini turut mendorong transformasi peran HR dari fungsi administratif menjadi mitra strategis dalam bisnis. HR kini berperan dalam merancang strategi organisasi, mengelola perubahan, dan mendorong inovasi berbasis teknologi. Namun, perubahan ini juga menuntut kompetensi digital baru bagi para profesional HR agar mampu mengelola sistem, menganalisis data, dan memahami teknologi yang digunakan. Di sisi lain, muncul pula fokus baru pada pengalaman digital karyawan (digital employee experience) yang mencakup lingkungan kerja hibrida dan penggunaan platform kolaboratif. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan meskipun mereka bekerja secara jarak jauh (Retno, B. 2025).

Namun, kemajuan digital juga membawa tantangan etika dan organisasi yang signifikan, seperti potensi bias dalam algoritma AI, isu privasi data, serta resistensi terhadap perubahan dari karyawan. Karena itu, tata kelola dan kebijakan HR perlu disusun dengan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam penggunaan teknologi. Secara keseluruhan, tabel ini menegaskan bahwa digitalisasi bukan hanya soal efisiensi teknologi, tetapi juga transformasi budaya kerja, kompetensi manusia, dan tata kelola yang beretika dalam mengelola SDM di era digital (Sadeghi, 2024).

Pembahasan

1. Sintesis Temuan Utama

Sintesis temuan menunjukkan bahwa transformasi MSDM di era digital merupakan proses multidimensional yang melibatkan integrasi teknologi, manusia, dan strategi organisasi. Digitalisasi proses MSDM menjadi prasyarat awal, namun tidak cukup untuk menciptakan nilai strategis tanpa diikuti dengan pemanfaatan

data dan perubahan peran HR. Hubungan antara AI, HR analytics, dan transformasi peran HR menunjukkan bahwa teknologi berfungsi sebagai enabler, bukan tujuan akhir transformasi.

2. Implikasi Teoretis

Dari perspektif teoretis, hasil review ini memperkaya literatur MSDM dengan menegaskan perlunya kerangka konseptual integratif yang menggabungkan teori transformasi digital dan teori MSDM strategis. Temuan menunjukkan bahwa pendekatan yang hanya berfokus pada teknologi cenderung mengabaikan faktor manusia dan konteks organisasi. Oleh karena itu, pengembangan teori MSDM di era digital perlu mempertimbangkan interaksi dinamis antara kapabilitas digital, budaya organisasi, dan peran strategis HR.

3. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi bagi organisasi dan praktisi HR. Pertama, transformasi MSDM harus dirancang sebagai agenda strategis jangka panjang, bukan sekadar proyek teknologi. Kedua, organisasi perlu berinvestasi pada pengembangan kompetensi digital profesional HR dan karyawan secara berkelanjutan. Ketiga, tata kelola teknologi dan kebijakan etika perlu disusun secara jelas untuk memitigasi risiko penggunaan AI dan analitik dalam MSDM.

4. Kesenjangan Penelitian dan Agenda Riset Masa Depan

Meskipun literatur berkembang pesat, masih terdapat sejumlah kesenjangan penelitian. Studi longitudinal yang mengamati dampak jangka panjang transformasi MSDM digital masih terbatas. Selain itu, konteks negara berkembang dan sektor publik relatif kurang dieksplorasi. Penelitian masa depan disarankan untuk mengkaji kolaborasi manusia-AI dalam HR, dampak transformasi digital terhadap kesejahteraan karyawan, serta peran regulasi dan etika dalam tata kelola teknologi HR.

5. Diskusi Kritis atas Keterbatasan Literatur

Literatur yang direview menunjukkan kecenderungan dominasi pendekatan konseptual dan studi kasus terbatas, sehingga generalisasi temuan masih menjadi tantangan. Selain itu, sebagian besar studi menekankan manfaat transformasi digital tanpa mengeksplorasi secara mendalam konsekuensi negatifnya. Keterbatasan ini menunjukkan perlunya pendekatan penelitian yang lebih seimbang dan kritis dalam mengkaji transformasi MSDM di era digital.

KESIMPULAN

Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di era digital telah berkembang menjadi isu sentral dalam literatur manajemen kontemporer. Berdasarkan hasil systematic literature review ini, dapat disimpulkan bahwa transformasi MSDM bukan sekadar fenomena adopsi teknologi, melainkan proses sosio-teknis kompleks yang melibatkan interaksi dinamis antara teknologi digital, kapabilitas manusia, dan konteks organisasi. Meskipun literatur menunjukkan pertumbuhan yang pesat, temuan juga mengungkapkan fragmentasi konseptual dan metodologis yang masih membatasi pemahaman komprehensif mengenai transformasi MSDM digital.

Digitalisasi proses MSDM dan pemanfaatan artificial intelligence serta HR analytics sering diposisikan sebagai pendorong utama peningkatan kinerja

organisasi. Namun, literatur yang ada cenderung bersifat teknologi-sentris dan normatif, dengan asumsi implisit bahwa adopsi teknologi secara inheren menghasilkan nilai strategis. Review ini menunjukkan bahwa asumsi tersebut belum sepenuhnya didukung oleh bukti empiris jangka panjang. Banyak studi masih berfokus pada manfaat jangka pendek dan desain penelitian cross-sectional, sehingga gagal menangkap dinamika transformasi MSDM sebagai proses berkelanjutan yang dipengaruhi oleh faktor manusia dan institusional.

Temuan menunjukkan bahwa pergeseran peran HR dari fungsi administratif menuju mitra strategis seringkali dibahas secara konseptual tanpa klarifikasi mekanisme kausal yang jelas. Keterbatasan integrasi antara teori transformasi digital dan teori MSDM strategis mengindikasikan perlunya pengembangan kerangka konseptual yang lebih holistik. Kerangka tersebut perlu mengakomodasi peran kapabilitas digital, budaya organisasi, serta praktik tata kelola teknologi dalam membentuk hasil transformasi MSDM.

Isu etika dan kesejahteraan karyawan juga masih kurang mendapatkan perhatian proporsional dalam literatur. Meskipun beberapa studi menyoroti risiko bias algoritmik dan pelanggaran privasi data, diskursus ini sering diperlakukan sebagai isu tambahan, bukan sebagai elemen inti transformasi MSDM digital. Temuan ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk mengintegrasikan perspektif etika dan human-centered HRM ke dalam penelitian transformasi digital.

Kesimpulan dari review ini menegaskan bahwa literatur transformasi MSDM di era digital memerlukan pergeseran fokus dari pendekatan deskriptif dan teknologi-sentris menuju pendekatan kritis, integratif, dan kontekstual. Penelitian masa depan perlu mengadopsi desain longitudinal, lintas konteks, serta pendekatan multi-level untuk memperkaya pemahaman teoretis dan meningkatkan relevansi empiris studi transformasi MSDM digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A. (2024). *Trends in human resource management and organizational behavior: A literature review*. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 1011–1027.
- Boell, S. K., & Cecez-Kecmanovic, D. (2015). *On being 'systematic' in literature reviews*. *Journal of Information Technology*, 30(2), 161–173. <https://doi.org/10.1057/jit.2014.26>
- Bratamanggala, R. I. (2023). *Digital transformation in human resource management: A systematic literature review of challenges and opportunities*. *SIJET*, 1(2), 57–75.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications.
- Dina, S. (2025). *Transformasi digital dalam manajemen SDM: Tantangan dan peluang implementasi teknologi digital*. Unrika Repository.
- Egodawe, M., Sedera, D., & Bui, V. (2022). *A systematic review of digital transformation literature (2013–2021) and the development of an overarching a priori model to guide future research*. *Journal of Strategic Information Systems*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2022.101720>

- Jiang, Y. (2025). *Leverage generative artificial intelligence for human resource management*. The International Journal of Human Resource Management, Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2439187>
- Korzyński, P., Mazurek, G., Altman, A., & Gondek, J. (2023). *Generative artificial intelligence as a new context for knowledge management*. Human Technology, 19(2), 178–196. <https://doi.org/10.14254/1795-6889.2023.19-2.2>
- Maghsoudi, M., Kamrani Shahri, M., Agha Mohammad Ali Kermani, M., & Khanizad, R. (2023). *Mapping the landscape of AI-driven human resource management: A social network analysis of research collaboration*. Technological Forecasting and Social Change, 189, 122351. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122351>
- Mahmudah, N., Cahyani, D., & Ali, M. (2025). Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia: Tinjauan konseptual dan studi literatur. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 10(04).
- Margherita, A. (2022). *Human resources analytics: A systematization of research*. Journal of Business Research, 134, 591–605. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.046>
- Naoum, R. F. (2026). *Artificial intelligence in human resource management: Systematic review and critical assessment*. Journal of Business Ethics, Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10551-025-05678-9>
- Noor, F. S. (2024). *HR technology trends 2024: A glimpse into the future of workforce management*. Escalate Journal, 5(80).
- Purnomo, H. (2025). *Recent trends in human resource management in the digital age*. International Journal of Financial Economics, 2(1), 159–172.
- Putri, H. N., Mardani, A. D., & Ardyansyah, F. (2025). *The role of digital transformation in enhancing human resource management practices in global organizations*. Journal of Economics and Management Sciences, 8(1), 250–257.
- Retno, B. (2025). *Human resource management strategies in the digital age*. Oikonomia Journal, 2025.
- Sahroni, A., & Susana, N. (2025). *The impact of digital transformation on human resource management: A literature review and practical implications*. YEM Journal, 1(1), 401–420.
- Snyder, H. (2019). *Literature review as a research methodology: An overview and guidelines*. Journal of Business Research, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sundari, S. (2024). *Human resource management in the digital era: Impacts and challenges of implementing digital technologies in HRM*. CRIA Journal of Business, 1(212).
- Suprayitno, S. (2025). *Strategies for implementing artificial intelligence in human resource management*. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics, 8(3), 9318–9328.

- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2020). *Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review*. British Journal of Management, 31(2), 289–303. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12321>
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2020). *HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources*. McGraw-Hill Education.
- Yulianah, Y. (2024). *Digital transformation in human resource management and implications for career development of Gen Z: A systematic review*. International Journal of Business Studies.
- Zhang, P., & Wang, Y. (2024). *Digital transformation: A systematic review and bibliometric analysis*. Journal of Business Research, Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114310>