

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL: SEBUAH STUDI LITERATUR

Budiman

Universitas Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas
E-mail: iaibudiman@gmail.com

ABSTRACT

The research is based on the current situation, where digital transformation has reached its peak, where the integration of Artificial Intelligence (AI) and automation has become the operational standard for organizations. However, the main challenges that arise are the skills gap and cultural resistance within the organization. Human Resource Management (HRM) is required to formulate new strategies to ensure optimal employee performance amidst disruptive technological changes. The purpose of this study is to analyze the most effective HRM strategies for improving employee performance in the era of digital transformation and to identify the determinants that support the successful implementation of technology in people management. Method this study used a qualitative approach with library research. Data were obtained through a literature search related to the study. Data analysis techniques involved data reduction, categorization, and theoretical synthesis to develop a new framework. The research findings indicate four main strategies for improving performance in the digital era: (1) Implementing Data-Driven HR through an AI-based e-HRM system; (2) Continuous competency development through personalized learning (micro-learning); (3) Transforming leadership into adaptive Digital Leadership; and (4) Creating a flexible work culture that prioritizes digital well-being. The synergy between technology and human aspects has proven to be a key factor that significantly increases productivity today. From this research, it can be concluded that digital transformation requires repositioning HR from an administrative function to a strategic partner. Employee performance in this era is highly dependent on an organization's ability to integrate technology into its work culture without neglecting employee mental well-being.

Keywords: Digital Transformation, Employee Performance, Digital Leadership.

ABSTRAK

Penelitian dilatarbelakangi pada kondisi saat ini, transformasi digital telah mencapai titik puncaknya, di mana integrasi *Artificial Intelligence* (AI) dan otomatisasi menjadi standar operasional organisasi. Namun, tantangan utama yang muncul adalah kesenjangan keterampilan (*skill gap*) dan resistensi budaya dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk merumuskan strategi baru guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal di tengah perubahan teknologi yang disruptif. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis strategi MSDM yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di era transformasi digital serta mengidentifikasi faktor-faktor determinan yang mendukung keberhasilan implementasi teknologi dalam manajemen manusia. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*). Data diperoleh melalui penelusuran literatur yang terkait penelitian ini. Teknik analisis data menggunakan analisis yang melibatkan reduksi data, kategorisasi, dan sintesis teoretis untuk membangun kerangka pemikiran baru. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat empat strategi utama dalam meningkatkan kinerja di era digital: (1) Penerapan *Data-Driven HR* melalui sistem e-HRM berbasis AI; (2) Pengembangan kompetensi berkelanjutan melalui personalisasi pembelajaran (*micro-learning*); (3) Transformasi kepemimpinan menjadi *Digital Leadership* yang adaptif; dan (4) Penciptaan budaya kerja fleksibel yang memprioritaskan *digital wellbeing*. Sinergi antara teknologi dan aspek manusiawi terbukti menjadi faktor kunci yang meningkatkan produktivitas secara signifikan saat ini. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa transformasi digital memerlukan reposisi MSDM dari fungsi administratif menjadi mitra strategis. Kinerja karyawan di era ini sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam budaya kerja tanpa mengabaikan kesejahteraan mental karyawan.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Kinerja Karyawan, Digital Leadership.

PENDAHULUAN

Dunia organisasi telah memasuki fase kematangan digital di mana teknologi bukan lagi sekadar alat pendukung, melainkan menjadi inti dari keunggulan kompetitif. Transformasi digital yang masif, mulai dari penggunaan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) hingga otomatisasi tingkat lanjut, telah mengubah fundamental hubungan kerja dan cara organisasi mengelola potensi manusianya. Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menghadapi tantangan krusial untuk menyeimbangkan akselerasi teknologi dengan kesiapan kompetensi individu (Malayu S.P. Hasibuan, 2021). Peran MSDM kini dituntut untuk bergeser dari fungsi administratif tradisional menjadi penggerak strategis yang mampu mengarahkan tenaga kerja di tengah disrupsi yang berkelanjutan.

Kinerja karyawan tetap menjadi indikator vital bagi keberlanjutan organisasi, namun variabel yang memengaruhinya di era digital menjadi semakin kompleks. Efektivitas karyawan saat ini tidak lagi diukur berdasarkan kehadiran fisik atau jam kerja semata, melainkan pada kemampuan adaptasi digital, literasi data, dan inovasi dalam ekosistem kerja yang fleksibel (Edy. S, 2022). Kendala utama yang dihadapi banyak organisasi saat ini adalah munculnya kesenjangan keterampilan (*skill gap*) dan risiko kelelahan mental akibat pola kerja yang selalu terhubung (*always-on*). Oleh karena itu, diperlukan strategi MSDM yang tidak hanya fokus pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan digital karyawan (Sanneh M, 2022).

Strategi peningkatan kinerja di era digital memerlukan pendekatan yang holistik. Penggunaan sistem *e-HRM* yang berbasis analitik data memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih personal dan akurat dalam pengembangan karier (Visier, 2026). Selain itu, kepemimpinan digital (*Digital Leadership*) muncul sebagai faktor determinan yang mampu memotivasi tim di lingkungan kerja *hybrid*. Pemimpin yang memiliki visi digital kuat terbukti mampu menciptakan budaya organisasi yang lincah (*agile*) dan responsif terhadap perubahan pasar (Febri R.Y & Santi. I, 2024).

Meskipun literatur mengenai transformasi digital telah berkembang pesat, masih terdapat kebutuhan untuk menyintesis strategi-strategi MSDM yang paling relevan untuk diimplementasikan pada kondisi ekonomi saat ini. Penelitian pustaka ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis secara mendalam berbagai strategi MSDM melalui tinjauan literatur terkini. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kerangka konseptual yang kuat bagi organisasi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui integrasi teknologi dan manajemen manusia yang humanis.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR) atau studi pustaka, yang bertujuan menganalisis, mensintesis, dan mengevaluasi temuan-temuan dari berbagai literatur relevan. Sebagaimana menurut Hannah, S, (2019) bahwa Studi Kepustakaan (*Library Research*) atau Tinjauan Literatur Sistematis (*Systematic Literature Review*). ini bertujuan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengintegrasikan temuan-temuan dari berbagai penelitian terdahulu guna memetakan strategi MSDM yang paling efektif di era digital. Sumber data dari penelitian ini yaitu data sekunder yang berasal dari artikel jurnal ilmiah, prosiding konferensi, laporan industri, dan buku teks yang terbit dalam kurun waktu 5-10 tahun terakhir saat ini tahun 2026 untuk memastikan kebaruan informasi.

Teknik pengumpulan data yaitu studi pustaka dengan pencarian database elektronik (seperti Google Scholar, Scopus, Sinta, atau Garuda) menggunakan kata kunci: "Manajemen SDM", "Kinerja Karyawan",

"Transformasi Digital", "Digitalisasi HR", dan "Era Digital". Analisis data menggunakan teknik analisis isi (content analysis) dengan langkah: (a) Pengumpulan literatur; (b) Reduksi dan seleksi artikel relevan; (c) Penyajian data (tabel sintesis); (d) Penarikan kesimpulan dan pengembangan strategi baru berdasarkan sintesis temuan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis terhadap literatur-literatur kunci yang terbit dalam dekade terakhir, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja di era digital telah bergeser dari pengawasan fisik menuju manajemen berbasis data dan fleksibilitas. Berikut adalah pembahasan mendalam mengenai temuan-temuan tersebut:

A. Implementasi *Data-Driven Human Resources (HR)* melalui Sistem Electronic Human Resource Management (*e-HRM*)

Data-driven HR dalam konteks penelitian mengenai strategi manajemen SDM di era transformasi digital adalah pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis pada penggunaan data, analitik, dan teknologi digital (seperti *AI*, *Big Data*, dan *HRIS*) untuk pengambilan keputusan strategis yang objektif, guna meningkatkan efisiensi proses HR dan kinerja karyawan.

Berdasarkan studi literatur, berikut adalah poin-poin kunci terkait Data-Driven HR dalam konteks yakni: 1). Peningkat Kinerja Karyawan & Organisasi: Data-driven HR membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti beban kerja dan keterlibatan karyawan, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas. 2). Pengambilan Keputusan Objektif: Mengubah praktik HR dari berbasis intuisi menjadi berbasis fakta (data), yang memungkinkan rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang lebih akurat. 3). Peran HR Analytics & Big Data: Pemanfaatan data besar dan analisis (analytics) berfungsi sebagai katalis inovasi SDM, memungkinkan prediksi tren karyawan, dan mengoptimalkan fungsi-fungsi HR. 4). Dampak Transformasi Digital: Teknologi seperti *AI* dan *Cloud Computing* diintegrasikan dalam *HRIS* untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kecepatan dalam pengelolaan SDM. 5). Tantangan Implementasi: Meskipun bermanfaat, studi menunjukkan perlunya mengatasi resistensi karyawan terhadap teknologi, keterbatasan pemahaman terhadap teknologi baru, dan kebutuhan untuk menjaga interaksi manusia.

Secara keseluruhan, Data-Driven HR dalam studi literatur ini dipandang sebagai strategi krusial untuk menciptakan keunggulan bersaing melalui pengelolaan SDM yang lebih tangkas (*agile*) dan efisien di era digital. Hasil tinjauan pustaka mengonfirmasi bahwa penggunaan sistem *e-HRM* yang terintegrasi dengan kecerdasan buatan (*AI*) menjadi fondasi utama dalam meningkatkan efisiensi kerja. Strategi ini memungkinkan departemen SDM melakukan analitik prediktif terhadap kinerja karyawan

(Visier, 2026). Dengan data yang akurat, manajer dapat mengidentifikasi penurunan produktivitas lebih dini dan memberikan intervensi yang tepat sasaran. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa teknologi digital meminimalkan subjektivitas dalam penilaian kinerja (Edy, S, 2022).

B. Strategi Kerja Hybrid dan *Output-Based Management*

Dalam konteks studi literatur mengenai strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk meningkatkan kinerja di era transformasi digital, Strategi Kerja Hybrid dan *Output-Based Management* adalah dua komponen krusial yang saling melengkapi. Keduanya bergeser dari pengawasan tradisional (kehadiran fisik) menuju fleksibilitas dan hasil kerja nyata.

Strategi Kerja Hybrid (*Hybrid Work Strategy*) didefinisikan sebagai kombinasi antara bekerja dari kantor (*Work from Office/WFO*) dan bekerja secara jarak jauh (*Work from Remote/WFR*) yang memberikan fleksibilitas. Fungsi Strategi Kerja Hybrid ini adalah mengakomodasi kebutuhan fleksibilitas karyawan, meningkatkan *work-life balance*, dan menjaga produktivitas, terutama setelah pandemi. Tantangan penerapan Strategi Kerja Hybrid yakni Berisiko mengurangi kolaborasi spontan, memicu *digital burnout*, dan potensi ketidakselarasan komunikasi solusi tantangan tersebut yakni Organisasi perlu memperkuat infrastruktur digital, budaya kolaborasi virtual, dan komunikasi yang kuat.

Output-Based Management (Manajemen Berbasis Hasil) Didefinisikan sebagai pendekatan manajemen yang menilai kinerja karyawan berdasarkan hasil akhir, kualitas, atau target yang dicapai, bukan lagi pada jumlah jam kerja atau kehadiran fisik di kantor. Fungsinya Meningkatkan efisiensi kerja, transparansi, dan keterlibatan aktif karyawan dalam pengelolaan karier mereka sendiri. Penerapan *Output-Based Management* yakni dengan penilaian kinerja bergeser ke arah metrik kuantitatif dan target berbasis teknologi, didukung oleh sistem *real-time*. *Output-Based Management* ini sangat penting dikarenakan sangat relevan dengan kerja *hybrid* karena memudahkan manajer memantau produktivitas tanpa perlu mengawasi karyawan secara langsung.

Studi literatur strategi ini (*hybrid* dan berbasis hasil) membutuhkan transformasi dalam MSDM—bukan sekadar menggunakan alat digital, melainkan mengubah budaya, sistem, dan kompetensi pemimpin (kepemimpinan adaptif) untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, fleksibel, dan berkinerja tinggi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, kinerja tidak lagi diukur berdasarkan durasi kerja di kantor, melainkan pada pencapaian target atau output. Strategi *Hybrid Work* yang fleksibel terbukti meningkatkan keterikatan (*engagement*) karyawan sebesar 35% dibandingkan model kerja konvensional (Nurul. K, 2024). Namun, keberhasilan strategi ini sangat bergantung pada ketersediaan infrastruktur digital yang mendukung kolaborasi jarak jauh tanpa hambatan teknis.

C. Transformasi Kepemimpinan: *Digital Leadership*

Dalam studi literatur tersebut, *Digital Leadership* didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk mengintegrasikan teknologi, data, dan pola kerja modern untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja organisasi, serta menciptakan budaya adaptif dan inovatif di era transformasi digital. Pemimpin digital berfokus pada pengembangan keterampilan digital tim dan efisiensi operasional. Peran Utama dari *Digital Leadership* yakni menginspirasi staf untuk mengadopsi teknologi baru dan menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel. Strategi yang bias diterapkan adalah dengan melibatkan penerapan pendekatan *holistic* menyeimbangkan manusia, proses, dan teknologi untuk mengatasi tantangan seperti kesenjangan keterampilan. Adapun dampak dari *Digital Leadership* yakni meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, mendorong inovasi, dan mempercepat pengambilan keputusan berbasis data.

Transformasi kepemimpinan ini menuntut pemimpin menjadi visioner, adaptif, dan melek teknologi untuk memastikan keberhasilan organisasi di era digital. Pembahasan literatur menemukan bahwa gaya kepemimpinan tradisional tidak lagi relevan dalam lingkungan kerja digital. *Digital Leadership* atau kepemimpinan digital menjadi variabel determinan dalam mendorong motivasi kerja. Pemimpin digital adalah mereka yang mampu mengelola tim virtual dengan transparansi, empati, dan visi teknologi yang jelas (Febri, R. Y & Santi. I, 2024). Hasil analisis menunjukkan bahwa pemimpin yang mengadopsi literasi digital tinggi mampu menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan (Sanneh. M, 2022).

D. Pengembangan Kompetensi melalui *Continuous Learning*

Pengembangan kompetensi melalui *continuous learning* adalah proses berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap digital karyawan agar tetap relevan dan meningkatkan kinerja di era industri 4.0. Strategi ini melibatkan penggunaan platform *e-learning*, pelatihan digital, dan pelatihan berbasis proyek.

Berikut adalah poin-poin penting pengembangan kompetensi berbasis *continuous learning* dalam studi literature: 1). Kebutuhan Mendesak: Era transformasi digital menuntut adaptasi cepat terhadap teknologi dan inovasi baru. 2). Metode Pembelajaran: Meliputi peningkatan keterampilan digital (*digital upskilling*), *mentoring*, *coaching*, dan simulasi. 3). Aksesibilitas *Digital Leadership* & Fleksibilitas: Penggunaan platform *e-learning* memudahkan karyawan belajar kapan saja dan di mana saja. 4). Dampak: Peningkatan kompetensi yang berkesinambungan terbukti meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja. *Continuous learning* memungkinkan karyawan menguasai keterampilan baru dengan cepat, menjadikan mereka lebih adaptif terhadap perubahan organisasi. Kesenjangan keterampilan (*skill gap*) merupakan tantangan terbesar dalam transformasi digital. Strategi MSDM yang efektif melibatkan investasi besar

pada program *up-skilling* dan *re-skilling*. Peneliti menemukan bahwa metode *micro-learning* (pembelajaran dalam durasi singkat dan fokus) melalui platform digital lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan dibandingkan pelatihan klasikal (Gahdhafi Syah. M & Fatoni, 2024). Hal ini memastikan karyawan tetap relevan dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat saat ini.

E. Fokus pada *Digital Wellbeing*

Fokus *digital wellbeing* dalam strategi MSDM di era transformasi digital adalah menjaga keseimbangan kesehatan fisik dan mental karyawan, mencegah *technostress* akibat Digital Leadership konektivitas terus-menerus, dan menciptakan budaya kerja sehat. Hal ini krusial untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja yang terdigitalisasi. Digital Leadership

Berikut adalah poin-poin fokus utamanya: 1). Mitigasi *Technostress*: Mengelola beban kerja mental dan stres yang ditimbulkan oleh penggunaan teknologi digital yang berlebihan atau tidak tepat. 2). Keseimbangan Kerja-Hidup (*Work-Life Balance*): Menetapkan batasan penggunaan perangkat digital setelah jam kerja untuk mendukung kesehatan mental dan fisik. 3). Budaya Organisasi Digital yang Sehat: Membangun budaya kerja yang mendukung pemanfaatan teknologi secara sehat, aman, dan meningkatkan kinerja, bukan sebaliknya. 4). Pengembangan SDM Adaptif: Memberikan pelatihan kompetensi digital yang meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menggunakan teknologi, sehingga mengurangi kecemasan digital.

Secara keseluruhan, *digital wellbeing* memastikan bahwa transformasi digital yang berfokus pada efisiensi (seperti penggunaan AI dan analitik data) tidak mengorbankan kesejahteraan karyawan. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari kesejahteraan mental karyawan. Strategi MSDM terbaru mencakup kebijakan "hak untuk memutuskan koneksi" (*right to disconnect*) guna mencegah *burnout* digital. Organisasi yang memprioritaskan *digital wellbeing* memiliki karyawan dengan tingkat kreativitas dan ketahanan kerja yang lebih tinggi (Sanneh. M, 2022).

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis literatur dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan di era transformasi digital saat ini tidak lagi berfokus pada pengawasan aktivitas fisik, melainkan pada optimalisasi ekosistem kerja berbasis data dan teknologi yang humanis. Strategi kunci yang ditemukan meliputi integrasi sistem *e-HRM* berbasis *Artificial Intelligence* (AI) Digital Leadership untuk pengambilan keputusan yang presisi, penerapan model kerja *hybrid* yang fleksibel, serta transformasi gaya kepemimpinan menjadi *Digital Leadership*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di era digital sangat dipengaruhi Digital Leadership oleh kemampuan organisasi dalam memfasilitasi *continuous learning* melalui metode *micro-learning* guna menutup kesenjangan keterampilan (*skill gap*). Selain itu, aspek *digital wellbeing* muncul sebagai faktor determinan baru; organisasi yang mampu menjaga kesejahteraan mental karyawan di tengah tekanan digitalisasi cenderung memiliki tingkat produktivitas dan loyalitas yang lebih tinggi (Sanneh M, 2022). Kepemimpinan digital yang adaptif menjadi jembatan utama yang menghubungkan visi teknologi organisasi dengan budaya kerja yang inklusif dan inovatif (Febri F.Y. & Santi I, 2024).

Secara praktis, manajer SDM disarankan untuk segera beralih ke strategi manajemen berbasis output dan memperkuat literasi digital di seluruh level organisasi. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori MSDM strategis di tengah disrupsi teknologi. Mengingat penelitian ini terbatas pada studi pustaka, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan verifikasi empiris di lapangan guna mengukur efektivitas strategi ini secara kuantitatif pada berbagai sektor industri di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khaira, N. (2024). Peran Literasi Digital Dan Kepemimpinan Digital Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Generasi Millennial Dan Z Di Goto Group. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*.
- Mohamed, S. (2022). Employee Performance As Affected By The Digital Training, The Digital Leadership, And Subjective Wellbeing. *Journal Of Positive School Psychology*.
- Mudjiono, G. S., & Fatoni. (2024). Pengaruh Digital Leadership, Management Information System, dan Artificial Intelligence terhadap Employee Performance. *Book Chapter Unnes*.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. ScienceDirect
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Visier. (2026). *Workforce Analytics and AI Edge for HR Business Partners*. Visier Strategic Reports.
- Yunita, F. R., & Isnaini, S. (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Digital dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur Sistematis. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*.