



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 7458-7472

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Identifikasi Dampak Perkembangan Artificial Intelligence (AI) Dan Analisa Peran Baru Sdm Menuju Era Disrupsi 5.0

Wanty Eka Jayanti^{1✉}, Nur Afifah², Mustaruddin³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura

Email: B3081231009@student.untan.ac.id^{1✉}

Abstrak

Digitalisasi dan otomatisasi telah mengubah praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) secara signifikan. Penelitian ini mengeksplorasi dampak teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), analitik SDM, dan platform sumber terbuka terhadap peran profesional SDM. Melalui tinjauan literatur sistematis, penelitian ini mengidentifikasi pergeseran peran profesional SDM dari tugas administratif menuju peran yang lebih strategis, seperti analisis data, perencanaan tenaga kerja, dan pengembangan talenta. Namun, pergeseran ini juga menuntut profesional SDM untuk mengembangkan keterampilan baru yang selaras dengan era digital. Penelitian ini juga mengungkap dampak digitalisasi pada rekrutmen dan pengelolaan talenta, serta penggunaan analitik SDM dalam pengambilan keputusan berbasis data. Di sisi lain, digitalisasi juga memiliki implikasi signifikan pada tenaga kerja, dengan beberapa pekerjaan berisiko tinggi terhadap otomatisasi. Dalam konteks ini, penelitian ini mengidentifikasi peran-peran baru yang harus dimainkan oleh profesional SDM, seperti arsitek tenaga kerja digital, pemimpin transformasi digital, analis data, pengembang keterampilan digital, dan penjaga etika serta keamanan data. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak digitalisasi dan otomatisasi terhadap praktik manajemen SDM, serta peran-peran baru yang diperlukan untuk mempersiapkan organisasi dan tenaga kerja menghadapi era disrupsi teknologi.

Kata Kunci: *Manajemen sumber daya manusia, digitalisasi, otomatisasi, kecerdasan buatan, analitik SDM, peran SDM, transformasi digital, tenaga kerja digital, keterampilan digital, etika dan privasi data.*

Abstract

Digitalization and automation have significantly transformed human resource management (HRM) practices. This research explores the impact of technologies such as artificial intelligence (AI), HR analytics, and open-source platforms on the roles of HR professionals. Through a systematic literature review, this study identifies the shift in HR professionals' roles from administrative tasks towards more strategic roles, such as data analysis, workforce planning, and talent development. However, this shift also requires HR professionals to develop new skills aligned with the digital era. The research also reveals the impact of digitalization on recruitment and talent management, as well as the use of HR analytics in data-driven decision-making. On the other hand, digitalization also has significant implications for the workforce, with some jobs at high risk of automation. In this context, the study identifies new roles that HR professionals must play, such as digital workforce architects, digital transformation leaders, data analysts, digital skills developers, and guardians of ethics and data security. This research contributes to a deeper understanding of the impact of digitalization and automation on HRM practices, as well as the new roles required to prepare organizations and their workforces for the era of technological disruption.

Keywords: Human resource management, digitalization, automation, artificial intelligence, HR analytics, HR roles, digital transformation, digital workforce, digital skills, ethics and data privacy

PENDAHULUAN

Revolusi digital telah mengubah lanskap bisnis secara dramatis, membawa perubahan signifikan dalam cara organisasi beroperasi dan mengelola sumber daya manusia (SDM) mereka. Kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), analitik SDM, dan platform sumber terbuka telah memunculkan peluang sekaligus tantangan baru dalam praktik manajemen SDM. Transformasi digital ini tidak hanya mengubah proses dan prosedur yang ada, tetapi juga memaksa organisasi untuk mengadopsi pendekatan baru dalam mengelola talenta dan mempersiapkan tenaga kerja untuk era digital. Menurut laporan (*Dell Technologies Digital Transformation Index II Global Benchmark Indicates Businesses Status of Digital Transformation Across the Globe and How They Are Performing in This.Pdf*, n.d.), 82% organisasi telah atau berencana untuk mengimplementasikan strategi tenaga kerja digital dalam dua tahun ke depan untuk mempersiapkan tenaga kerja mereka menghadapi revolusi industri 4.0.

Seperti yang tergambar di bawah ini, penggunaan kecerdasan buatan (AI) telah mengalami peningkatan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir, dengan tingkat adopsi yang lebih dari dua kali lipat sejak tahun 2017. Namun demikian, antara tahun 2019 dan 2022, tingkat adopsi AI cenderung stabil dan berada dalam kisaran 50% hingga 60%.

Salah satu dampak signifikan dari digitalisasi dan otomatisasi adalah pergeseran peran dan tanggung jawab profesional SDM (Emran & Elhony, 2023; Pandey & Sushil, 2023). Dengan meningkatnya penggunaan teknologi seperti AI dan analitik SDM, banyak tugas administratif dan operasional yang sebelumnya dilakukan secara manual kini dapat diautomatisasi. Hal ini memungkinkan profesional SDM untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis, seperti analisis data, perencanaan tenaga kerja, dan pengembangan talenta. Namun, pergeseran ini juga menuntut profesional SDM untuk mengembangkan keterampilan baru, seperti pemahaman yang mendalam tentang teknologi, analisis data, dan pemikiran strategis.

Selain itu, digitalisasi juga telah mengubah cara organisasi merekrut, menyeleksi, dan mengelola talenta (Olshevska & Pryimak, 2023; Venkatesh & Jakka, 2023). Dengan adanya platform sumber terbuka dan media sosial, proses rekrutmen menjadi lebih efisien dan terbuka. Namun, hal ini juga membawa tantangan baru dalam hal privasi data, keamanan siber, dan potensi bias dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada algoritma AI.

Di sisi lain, analitik SDM telah membuka peluang baru dalam pengambilan keputusan yang berbasis data dalam manajemen SDM (Cho et al., 2023; Wirges & Neyer, 2023). Dengan mengumpulkan dan menganalisis data karyawan secara komprehensif, organisasi dapat mengidentifikasi pola, tren, dan wawasan berharga yang dapat digunakan untuk meningkatkan praktik SDM, seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan talenta, dan manajemen kinerja.

Namun, transformasi digital juga membawa konsekuensi pada tenaga kerja itu sendiri. Otomatisasi dan digitalisasi dapat mengancam keberadaan beberapa pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh manusia, sementara pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan digital juga muncul (Sotnyk et al., 2023). Oleh karena itu, organisasi harus mempersiapkan tenaga kerja mereka untuk menghadapi perubahan ini melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan era digital.

Dalam konteks ini, peran SDM menjadi sangat penting dalam memfasilitasi transformasi digital dan mempersiapkan organisasi serta tenaga kerjanya untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh teknologi baru. Penelitian yang dilakukan dengan metode studi literatur review dapat memberikan wawasan mendalam tentang dampak digitalisasi dan otomatisasi terhadap praktik manajemen SDM, serta mengidentifikasi peran baru SDM dalam menghadapi disrupsi teknologi dan mempersiapkan tenaga kerja untuk era digital.

Dengan menganalisis dan mensintesis berbagai sumber literatur terkini, penelitian ini dapat mengeksplorasi strategi inovatif dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam praktik

SDM, mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh profesional SDM di era digital, serta memberikan rekomendasi praktis untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang efektif bagi tenaga kerja. Penelitian ini juga dapat berkontribusi pada pengembangan teori dan konsep baru dalam manajemen SDM yang selaras dengan tuntutan era digital.

METODE PENELITIAN

Untuk mengeksplorasi dampak digitalisasi dan otomatisasi pada praktik manajemen sumber daya manusia (SDM), penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur sistematis (*systematic literature review*). Metode tinjauan literatur sistematis dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, mengevaluasi secara kritis, dan mensintesis temuan empiris dari berbagai sumber literatur secara terstruktur dan menyeluruh (Denyer & Tranfield, 2009).

Proses tinjauan literatur sistematis dalam penelitian ini mengikuti pedoman pelaporan yang diakui secara internasional, seperti PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) (Simamora et al., 2024). Pencarian literatur dilakukan pada database akademik terkemuka seperti Scopus, Web of Science, dan ScienceDirect dengan menggunakan kombinasi kata kunci yang relevan, seperti "manajemen SDM", "digitalisasi", "otomatisasi", "kecerdasan buatan", "analitik SDM", dan istilah terkait lainnya.

Kriteria inklusi dan eksklusi diterapkan untuk memastikan bahwa hanya literatur yang relevan dan berkualitas tinggi yang dipertimbangkan dalam tinjauan sistematis. Kriteria inklusi meliputi literatur yang diterbitkan dalam bahasa Inggris atau bahasa lainnya yang relevan, dalam rentang waktu tidak lebih dari 7 tahun, dan berfokus pada dampak digitalisasi dan otomatisasi terhadap praktik manajemen SDM. Kriteria eksklusi mencakup literatur yang tidak terkait dengan topik penelitian, seperti tinjauan literatur, editorial, atau studi kasus.

Setelah proses seleksi literatur, data dari literatur yang memenuhi kriteria akan diekstraksi dan dikodekan secara sistematis. Informasi yang diekstraksi meliputi detail literatur (penulis, tahun, jurnal), metodologi penelitian, sampel penelitian, dan temuan utama terkait dampak digitalisasi dan otomatisasi pada praktik manajemen SDM, serta peran baru profesional SDM dalam menghadapi disrupsi teknologi.

Data yang diekstraksi kemudian akan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode analisis konten (*content analysis*). Analisis konten memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tema, dan kategori dampak digitalisasi dan otomatisasi, serta peran-peran baru profesional SDM berdasarkan temuan dari berbagai literatur (Herlina & Yacob,

2022). Hasil analisis ini akan memberikan wawasan mendalam tentang perubahan dan tantangan yang dihadapi oleh praktik manajemen SDM di era digital.

TINJAUAN LITERATURE

Digitalisasi dan otomatisasi telah mengubah lanskap bisnis secara signifikan, termasuk dalam domain manajemen sumber daya manusia (SDM). Beberapa studi telah mengeksplorasi dampak teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), analitik SDM, dan platform sumber terbuka terhadap praktik manajemen SDM, serta peran baru yang harus dimainkan oleh profesional SDM dalam menghadapi disrupsi teknologi ini.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa adopsi teknologi AI dan analitik SDM telah mengubah peran profesional SDM dari tugas-tugas administratif yang bersifat transaksional menuju peran yang lebih strategis (Alfarisi & Aung, 2023; Brambilla et al., 2022). Misalnya, tugas-tugas seperti penyaringan CV, penjadwalan wawancara, dan pemrosesan data karyawan dapat diautomatisasi, sehingga memungkinkan profesional SDM untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih bernilai tambah seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan talenta, dan analisis data.

Namun, transisi menuju peran yang lebih strategis ini juga menuntut profesional SDM untuk mengembangkan keterampilan baru, seperti pemahaman yang mendalam tentang teknologi, analisis data, dan pemikiran strategis (Kalli et al., 2023; Mamaqi, 2023; Upadhyay, 2023). Studi oleh (Baykal & Bayraktar, 2022) mengungkapkan bahwa banyak organisasi mengalami kesulitan dalam mengembangkan keterampilan ini di antara profesional SDM mereka, yang mengarah pada kemampuan yang tidak memadai untuk memanfaatkan sepenuhnya potensi teknologi baru.

Di sisi lain, platform sumber terbuka dan media sosial telah mengubah cara organisasi merekrut dan mengelola talenta (Emran & Elhony, 2023). Studi oleh (Verma et al., 2018) menunjukkan bahwa penggunaan media sosial dalam rekrutmen dapat meningkatkan keragaman calon pelamar dan memperluas jangkauan organisasi. Namun, penelitian lain juga menunjukkan potensi bias dan masalah privasi data yang terkait dengan penggunaan algoritma AI dalam proses rekrutmen (Simamora et al., 2024).

Analitik SDM telah memberikan peluang baru dalam pengambilan keputusan berbasis data dalam manajemen SDM. Studi oleh (Wirges & Neyer, 2023) mengungkapkan bahwa organisasi yang mengadopsi analitik SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas, dan retensi talenta. Namun, penelitian juga menekankan pentingnya memiliki kemampuan analitik yang memadai di antara profesional SDM dan mengintegrasikan analitik SDM ke dalam proses pengambilan keputusan organisasi (Aboobaker & K.A., 2019)

Digitalisasi dan otomatisasi juga memiliki implikasi yang signifikan pada tenaga kerja itu sendiri. Studi oleh Frey dan Osborne (2017) memperkirakan bahwa hampir 47% pekerjaan di Amerika Serikat berisiko tinggi terhadap otomatisasi dalam satu atau dua dekade mendatang. Penelitian lain menunjukkan bahwa otomatisasi tidak hanya mengancam pekerjaan manual, tetapi juga pekerjaan kognitif dan profesional (Alomary & Woollard, 2015; Venkatesh & Jakka, 2023)

Dalam konteks ini, peran SDM menjadi sangat penting dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk menghadapi perubahan ini. Studi oleh (Aboobaker & K.A., 2019) menekankan pentingnya pengembangan keterampilan yang relevan dengan era digital, seperti keterampilan berpikir kritis, kreativitas, dan keterampilan sosial-emosional. Penelitian lain juga menekankan pentingnya menerapkan pendekatan pembelajaran berkelanjutan (continuous learning) untuk memastikan tenaga kerja dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat (Petroni, 2019).

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan tentang dampak digitalisasi dan otomatisasi terhadap manajemen SDM, masih terdapat beberapa kesenjangan dalam literatur yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Misalnya, masih sedikit penelitian yang berfokus pada bagaimana profesional SDM dapat mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil di era digital, atau bagaimana organisasi dapat secara efektif mengintegrasikan teknologi baru ke dalam praktik manajemen SDM mereka.

Selain itu, sebagian besar penelitian saat ini berfokus pada konteks negara-negara maju, sementara dampak digitalisasi dan otomatisasi di negara-negara berkembang masih kurang dieksplorasi. Dengan demikian, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami konteks yang berbeda dan memberikan wawasan yang relevan bagi organisasi di berbagai wilayah geografis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Digitalisasi dan otomatisasi telah membawa perubahan signifikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia (SDM). Transformasi ini telah mengubah lanskap kerja dan menuntut profesional SDM untuk beradaptasi dengan cepat dan mengembangkan keterampilan baru yang selaras dengan tuntutan era digital. Pembahasan ini akan mengeksplorasi dampak digitalisasi dan otomatisasi terhadap praktik manajemen SDM, serta peran-peran baru yang harus dimainkan oleh profesional SDM dalam menghadapi disrupsi teknologi.

Tabel 1

Dampak Digitalisasi Terhadap SDM

No	Dampak Digitalisasi Terhadap SDM	Keterangan
1	Pergeseran Peran Profesional SDM	Salah satu dampak signifikan dari digitalisasi dan otomatisasi adalah pergeseran peran dan tanggung jawab profesional SDM (Emran & Elhony, 2023). Dengan meningkatnya penggunaan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan analitik SDM, banyak tugas administratif dan operasional yang sebelumnya dilakukan secara manual kini dapat diotomatisasi. Hal ini memungkinkan profesional SDM untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis, seperti analisis data, perencanaan tenaga kerja, dan pengembangan talenta.
2	Rekrutmen dan Pengelolaan Talenta	Digitalisasi juga telah mengubah cara organisasi merekrut dan mengelola talenta (Olshevska & Pryimak, 2023). Platform sumber terbuka dan media sosial telah memperluas jangkauan dan keragaman calon pelamar, serta memungkinkan proses rekrutmen yang lebih efisien. Namun, penggunaan algoritma AI dalam proses rekrutmen juga menghadirkan potensi bias dan masalah privasi data yang harus diantisipasi.
3	Analitik SDM dan Pengambilan Keputusan Berbasis Data	Analitik SDM telah membuka peluang baru dalam pengambilan keputusan yang berbasis data dalam manajemen SDM (Novita Nurfitriyana & Muafi, 2023). Dengan mengumpulkan dan menganalisis data karyawan secara komprehensif, organisasi

		dapat mengidentifikasi pola, tren, dan wawasan berharga yang dapat digunakan untuk meningkatkan praktik SDM, seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan talenta, dan manajemen kinerja
4	Dampak pada Tenaga Kerja	Digitalisasi dan otomatisasi juga memiliki implikasi yang signifikan pada tenaga kerja itu sendiri (Kraus et al., 2023). Beberapa pekerjaan manual dan kognitif berisiko tinggi terhadap otomatisasi, sementara pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan digital juga muncul. Hal ini menuntut organisasi untuk mempersiapkan tenaga kerja mereka melalui pengembangan keterampilan yang relevan dengan era digital.

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Peran-Peran Baru SDM di Era Disrupsi

Menghadapi disrupsi teknologi yang masif, profesional SDM harus mengembangkan peran-peran baru untuk memastikan organisasi dan tenaga kerja mereka dapat beradaptasi dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh digitalisasi dan otomatisasi. Beberapa peran baru yang penting untuk diperhatikan adalah:

Tabel 2

Peran baru SDM di Era Disrupsi

No	Peran Baru SDM	Keterangan
1	Arsitek Tenaga Kerja Digital	Profesional SDM harus berperan sebagai arsitek tenaga kerja digital yang merancang dan membangun tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan era digital (Emran & Elhony, 2023; Mahmud & Wong, 2022; Pandey & Sushil, 2023). Hal ini melibatkan pengembangan strategi untuk mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan di masa depan, membangun jalur karir yang selaras

		dengan perkembangan teknologi, dan merancang program pelatihan dan pengembangan yang efektif untuk mempersiapkan tenaga kerja.
2	Pemimpin Transformasi Digital	Profesional SDM harus memimpin transformasi digital dalam organisasi mereka (<i>The Impact of Human Capital on the Innovative Development of the Organization</i> , 2022). Mereka harus menjadi agen perubahan yang memfasilitasi adopsi teknologi baru, mengembangkan budaya yang mendukung inovasi, dan memastikan bahwa tenaga kerja memiliki keterampilan dan mindset yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan
3	Analisis Data dan Penerjemah Wawasan	Dengan meningkatnya penggunaan analitik SDM, profesional SDM harus memiliki keterampilan dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data karyawan secara efektif (Mathur, 2023). Mereka harus mampu mengidentifikasi wawasan berharga dari data dan menerjemahkannya ke dalam rekomendasi strategis untuk pengambilan keputusan yang lebih baik dalam manajemen SDM.
4	Pengembang Keterampilan Digital	Profesional SDM harus berperan sebagai pengembang keterampilan digital bagi tenaga kerja (Borg & Scott-Young, 2020). Mereka harus merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk memastikan tenaga kerja memiliki keterampilan digital yang dibutuhkan, seperti keterampilan berpikir kritis, kreativitas, dan keterampilan sosial-emosional.
5	Penjaga Etika dan Keamanan Data	Dengan meningkatnya penggunaan teknologi seperti AI dan analitik SDM, profesional SDM harus memastikan bahwa praktik manajemen SDM mereka mematuhi prinsip-prinsip etika dan keamanan data (Agbese et al., 2023; Sabil et al.,

	2023; Sanderson et al., 2023). Mereka harus menjadi penjaga keamanan data karyawan, menghindari bias dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada algoritma AI, dan memastikan privasi dan kerahasiaan data karyawan terlindungi.
--	---

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Peran-peran baru ini menuntut profesional SDM untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi baru yang selaras dengan tuntutan era digital. Mereka harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang teknologi, keterampilan analisis data, kemampuan berpikir strategis, dan kompetensi kepemimpinan yang kuat untuk memimpin perubahan dalam organisasi mereka. Selain itu, organisasi juga harus mendukung pengembangan peran-peran baru ini dengan memberikan sumber daya yang memadai, pelatihan yang relevan, dan kesempatan untuk bereksperimen dengan pendekatan baru dalam manajemen SDM. Kolaborasi antara profesional SDM, pimpinan organisasi, dan ahli teknologi juga sangat penting untuk memastikan adopsi teknologi yang efektif dan terintegrasi dengan praktik manajemen SDM.

Dengan mengembangkan peran-peran baru ini dan membangun kemitraan strategis yang kuat, profesional SDM dapat memainkan peran yang lebih penting dalam mempersiapkan organisasi dan tenaga kerja untuk menghadapi disrupsi teknologi dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh era digital. Namun, perlu diingat bahwa transformasi digital bukanlah proses yang sederhana, dan terdapat tantangan signifikan yang harus dihadapi oleh profesional SDM dalam mewujudkan peran-peran baru ini.

Salah satu tantangan utama adalah mengubah mindset dan budaya organisasi agar lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Profesional SDM harus memimpin upaya ini dengan mempromosikan pembelajaran berkelanjutan, mendorong eksperimen dan pengambilan risiko yang terukur, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan berbagi pengetahuan.

Tantangan lain adalah memastikan bahwa tenaga kerja memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Ini menuntut investasi yang signifikan dalam program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, serta pendekatan pembelajaran yang lebih fleksibel dan berorientasi pada permintaan (demand-driven).

Selain itu, profesional SDM juga harus menghadapi tantangan dalam mengelola perubahan budaya dan resistensi terhadap adopsi teknologi baru (Gupta & Rao, 2021;

Olshevska & Pryimak, 2023). Mereka harus membangun komunikasi yang efektif, melibatkan karyawan dalam proses perubahan, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk memastikan transisi yang lancar.

Masalah etika dan privasi data juga menjadi perhatian utama dalam era digital ini. Profesional SDM harus memastikan bahwa penggunaan teknologi seperti AI dan analitik SDM dilakukan dengan cara yang adil, tidak bias, dan melindungi privasi serta kerahasiaan data karyawan. Ini menuntut pemahaman yang mendalam tentang masalah etika dan hukum terkait, serta pembentukan kebijakan dan prosedur yang tepat.

Tantangan lain yang harus dihadapi adalah memastikan keselarasan antara strategi SDM dan strategi bisnis organisasi secara keseluruhan. Profesional SDM harus mampu mengomunikasikan nilai strategis dari investasi dalam teknologi dan transformasi digital, serta menunjukkan bagaimana hal tersebut dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi yang lebih luas.

Meskipun terdapat tantangan yang signifikan, digitalisasi dan otomatisasi juga membuka peluang besar bagi profesional SDM untuk memainkan peran yang lebih strategis dan memberikan dampak yang lebih besar dalam organisasi mereka. Dengan mengembangkan peran-peran baru dan membangun kemitraan yang kuat dengan pemangku kepentingan lain, profesional SDM dapat menjadi pemimpin dalam mentransformasi organisasi mereka menjadi lebih adaptif, inovatif, dan siap untuk menghadapi tantangan di era digital.

Kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan akan menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi perubahan ini. Profesional SDM harus terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, belajar dari praktik terbaik, dan berbagi wawasan dengan komunitas profesional SDM yang lebih luas. Dengan melakukan ini, mereka dapat memastikan bahwa organisasi dan tenaga kerja mereka tetap relevan dan kompetitif di era yang didorong oleh teknologi.

SIMPULAN

1. Digitalisasi dan otomatisasi telah mengubah lanskap bisnis secara signifikan, termasuk dalam praktik manajemen sumber daya manusia (SDM). Teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), analitik SDM, dan platform sumber terbuka telah mengubah peran profesional SDM dari tugas-tugas administratif menuju peran yang lebih strategis.
2. Pergeseran peran ini menuntut profesional SDM untuk mengembangkan keterampilan baru, seperti pemahaman teknologi, analisis data, dan pemikiran strategis. Namun,

- banyak organisasi mengalami kesulitan dalam mengembangkan keterampilan ini di antara profesional SDM mereka.
3. Digitalisasi juga mengubah cara organisasi merekrut dan mengelola talenta, dengan penggunaan media sosial dan algoritma AI yang berpotensi menimbulkan bias dan masalah privasi data.
 4. Analitik SDM memberikan peluang dalam pengambilan keputusan berbasis data, tetapi membutuhkan kemampuan analitik yang memadai dari profesional SDM.
 5. Digitalisasi dan otomatisasi memiliki dampak signifikan pada tenaga kerja, dengan beberapa pekerjaan berisiko tinggi terhadap otomatisasi sementara pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan digital juga muncul.
 6. Profesional SDM harus mengembangkan peran-peran baru seperti arsitek tenaga kerja digital, pemimpin transformasi digital, analis data, pengembang keterampilan digital, dan penjaga etika serta keamanan data.
 7. Peran-peran baru ini menghadirkan tantangan seperti mengubah mindset organisasi, memastikan tenaga kerja memiliki keterampilan yang relevan, mengelola perubahan dan resistensi, mematuhi etika dan privasi data, serta memastikan keselarasan dengan strategi bisnis organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., & K.A., Z. (2019). Influence of digital learning orientation and readiness for change on innovative work behaviour: Reflections from the higher education sector. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 34(2), 25–28. <https://doi.org/10.1108/DLO-08-2019-0191>
- Agbese, M., Mohanani, R., Khan, A., & Abrahamsson, P. (2023). Implementing AI Ethics: Making Sense of the Ethical Requirements. *Proceedings of the 27th International Conference on Evaluation and Assessment in Software Engineering*, 62–71. <https://doi.org/10.1145/3593434.3593453>
- Alfarisi, O., & Aung, Z. (2023). *Automated Artificial Intelligence Algorithm Adoption AAIAA* [Preprint]. Open Science Framework. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ycbxs>
- Alomary, A., & Woollard, J. (2015). *HOW IS TECHNOLOGY ACCEPTED BY USERS? A REVIEW OF TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODELS AND THEORIES*.
- Baykal, E., & Bayraktar, O. (2022). Green human resources management: A novel tool to boost work engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 951963. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951963>

- Borg, J., & Scott-Young, C. M. (2020). Employers' perspectives on work readiness in construction: Are project management graduates hitting the ground running? *International Journal of Managing Projects in Business*, 13(6), 1363–1379. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-10-2019-0238>
- Brambilla, I., César, A., Falcone, G., & Gasparini, L. (2022). Automation and the jobs of young workers. *Latin American Economic Review*, 1–31. <https://doi.org/10.47872/laer.v31.62>
- Cho, W., Choi, S., & Choi, H. (2023). Human Resources Analytics for Public Personnel Management: Concepts, Cases, and Caveats. *Administrative Sciences*, 13(2), 41. <https://doi.org/10.3390/admsci13020041>
- Dell Technologies Digital Transformation Index II Global Benchmark Indicates Businesses Status of Digital Transformation Across the Globe and How They are Performing in this.pdf.* (n.d.).
- Emran, H. A. A., & Elhony, F. . M. (2023). The Implications of Digital Transformation and Its Impact on Human Resource Management Strategies. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1765–1772. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i4.3773>
- Gupta, A. D., & Rao, D. R. (2021). *CHALLENGES FACED BY HR PROFESSIONALS IN COVID-19-A STUDY ON SELECTED INDIAN COMPANIES.* 8(10).
- Herlina, V., & Yacob, S. (2022). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: HUBUNGAN VARIABEL DIGITAL MARKETING TERHADAP KINERJA PEMASARAN. *Journal Publicuho*, 5(1). <https://doi.org/10.35817/jpu.v5i1.23801>
- Kalli, A., Abba, Y. B., & Bukar, A. G. (2023). An assessment of the effect of training and development on employee performance: A review perspective. *World Journal Of Advanced Research and Reviews*, 18(2), 258–270. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.18.2.0748>
- Kraus, M., Riekenbrauck, R., & Minker, W. (2023). Development of a Trust-Aware User Simulator for Statistical Proactive Dialog Modeling in Human-AI Teams. *Adjunct Proceedings of the 31st ACM Conference on User Modeling, Adaptation and Personalization*, 38–43. <https://doi.org/10.1145/3563359.3597403>
- Mahmud, M. M., & Wong, S. F. (2022). Digital age: The importance of 21st century skills among the undergraduates. *Frontiers in Education*, 7, 950553. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.950553>
- Mamaqi, E. (2023). The Role of Trainings in the Development and Enhancement of Work Performance in the Public and Private Sector. *Interdisciplinary Journal of Research and Development*, 10(1 S1), 107. <https://doi.org/10.56345/ijrdv10n1s115>

- Mathur, Dr. S. (2023). To study the adoption and application of HR analytics among HR professionals in the organizations. *International Journal of Research in Finance and Management*, 6(1), 197–200. <https://doi.org/10.33545/26175754.2023.v6.i1c.210>
- Novita Nurfitriyana, & Muafi, M. (2023). The effect of green organizational culture, green transformational leadership, and job satisfaction on organizational citizenship behavior: The role of mediating organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 12(3), 594–606. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2488>
- Olshevska, T., & Pryimak, V. (2023). USING DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS. *Grail of Science*, 25, 90–92. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.17.03.2023.012>
- Pandey, S., & Sushil, Dr. S. (2023). Redesigning employee engagement practices in the digital era. *Asian Journal of Management and Commerce*, 4(1), 235–241. <https://doi.org/10.22271/27084515.2023.v4.i1c.167>
- Sabil, S., Bangkara, B. M. A. S. A., Mogeia, T., Niswan, E., & Timotius, E. (2023). Identification of HRM Improvement Strategy Using Artificial Intelligence in Modern Economic Development. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), e01835. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.1835>
- Sanderson, C., Douglas, D., & Lu, Q. (2023). Implementing Responsible AI: Tensions and Trade-Offs Between Ethics Aspects. *2023 International Joint Conference on Neural Networks (IJCNN)*, 1–7. <https://doi.org/10.1109/IJCNN54540.2023.10191274>
- Simamora, Gafar, & Arief. (2024). SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW DENGAN METODE PRISMA: DAMPAK TEKNOLOGI BLOCKCHAIN TERHADAP PERIKLANAN DIGITAL. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 14(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1182>
- sotnyk, I., Voronenko, V., Maslii, mariana, & Marina, nykulina. (n.d.). *53-Текст статьи-50-1-10-20230629.pdf*.
- The impact of human capital on the innovative development of the organization.* (2022). 21(1), 94–98. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2022-21-1-94-98>
- Upadhyay, R. (2023). *The Relationship between Employee Training and development and organisational performance: An empirical Study.* 55(1). <https://doi.org/10.48047/pne.2018.55.1.04>
- Venkatesh, D., & Jakka, S. R. (2023). Digital Recruitment Technology Implementation: A Study of Select Companies in Yadadri Bhuvanagiri Dist. of Telangana State, India. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 32–42. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2023/v23i6939>

- Verma, P., Nankervis, A., Priyono, S., Mohd Salleh, N., Connell, J., & Burgess, J. (2018). Graduate work-readiness challenges in the Asia-Pacific region and the role of HRM. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37(2), 121–137. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2017-0015>
- Wirges, F., & Neyer, A.-K. (2023). Towards a process-oriented understanding of HR analytics: Implementation and application. *Review of Managerial Science*, 17(6), 2077–2108. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00574-0>