



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 3270-3282

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

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

Studi Transformasi Digital terhadap Manajemen SDM Global:  
*Systematic Literature Review*

Nuriya Fadilah<sup>1</sup>, Mochammad Isa Anshori<sup>2✉</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

Email: [isa.anshori@trunojoyo.ac.id](mailto:isa.anshori@trunojoyo.ac.id)<sup>2✉</sup>

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi dampak transformasi digital pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) di perusahaan global melalui metode *Systematic Literature Review* (SLR). Fokusnya adalah bagaimana digitalisasi, menggunakan teknologi seperti HRIS dan otomatisasi, memengaruhi efisiensi operasional, retensi karyawan, dan fungsi MSDM lainnya. Data dikumpulkan dari 34 jurnal utama (2017-2024) di *Google Scholar* menggunakan *Publish or Perish* (PoP). Temuan menunjukkan peningkatan produktivitas, fleksibilitas kerja, dan keterampilan digital karyawan, meskipun ada tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan kekurangan keterampilan. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk mempertimbangkan aspek etika dan tanggung jawab sosial dalam implementasi teknologi. Keterbatasan penelitian meliputi sumber database dan periode waktu, sehingga penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan sumber dan jangka waktu yang lebih luas.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Transformasi Digital, Kajian Literatur Sistematis*

## Abstract

This research examines the effect of digital transformation on human resource management (HRM) in global organizations using the Systematic Literature Review (SLR) approach. It focuses on how digitalization, through technologies like HRIS and automation, impacts operational efficiency, employee retention, and various HR functions. Data were gathered from the top 34 journals (2017-2024) in Google Scholar using Publish or Perish (PoP). Results show enhanced productivity, work flexibility, and employees' digital skills, though challenges such as resistance to change and skill shortages were noted. The study advises companies to factor in ethical and social responsibility considerations when adopting technology. Limitations include the sources and timeframe of the data, suggesting future research should expand the scope of sources and duration.

Keywords: *Human Resource Management, Digital Transformation, Systematic Literatur Review*

## PENDAHULUAN

Periode saat ini dikenal sebagai era digital, dan transformasi digital telah menjadi konsensus global di kalangan perusahaan. Perkembangan teknologi seperti 5G, *cloud computing*, *big data*, *artificial intelligence*, *IoT*, *blockchain*, dan dan teknologi lainnya telah menjadi kekuatan pendorong transformasi digital ini. Dampak dari transformasi ini, perusahaan harus mengubah model bisnis untuk memanfaatkan perubahan eksponensial yang disebabkan oleh perubahan lingkungan kerja yang cepat.

Perubahan cepat dalam teknologi digital telah mendorong perusahaan global untuk beradaptasi dalam berbagai bidang, termasuk manajemen SDM. Beberapa proses manajemen SDM seperti perekrutan dan rekrutmen karyawan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM telah memanfaatkan penggunaan teknologi digital secara keseluruhan untuk meningkatkan pemberian layanan kepada para pemangku kepentingan (Mosca, 2020). Proses manajemen SDM telah menjadi lebih muda dan cepat karena transformasi digital. Hal ini memungkinkan peran manajemen SDM yang lebih inovatif dan berkembang sesuai area fungsional mereka (Demeijer et al., 2017). Manajemen SDM digital memainkan peran untuk membentuk strategi SDM dan organisasi secara keseluruhan.

Namun, adaptasi terhadap transformasi digital dalam manajemen SDM juga memiliki tantangan tersendiri bagi perusahaan global. Perusahaan multinasional yang memiliki kompleksitas yang tinggi karena harus beroperasi di beberapa negara dengan konteks budaya, regulasi, dan struktur organisasi lintas negara. Selain itu, transformasi digital dalam manajemen SDM memerlukan upaya kolaborasi lintas fungsi dan keterampilan

digital SDM. Transformasi digital tidak hanya mengubah fungsi tradisional tetapi menuntut peran baru SDM sebagai agen perubahan dan pendukung inovasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana transformasi digital mengubah fungsi-fungsi manajemen SDM di perusahaan global. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi dampak implementasi transformasi digital terhadap efisiensi operasional perusahaan, retensi karyawan, dan aspek manajemen SDM lainnya. Dengan menggunakan metode kajian literatur sistematis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif bagi perusahaan dalam memanfaatkan teknologi digital, memperkuat strategi SDM, dan menciptakan keunggulan kompetitif guna menghadapi persaingan global yang semakin dinamis.

## METODE PENELITIAN

Systematic Literature Review (SLR) adalah sebuah metode penelitian terstruktur yang bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisa, menggabungkan, dan membahas hasil temuan dari beberapa studi penelitian terkait suatu topik tertentu. Sistematis berarti penelitian menggunakan pendekatan yang konsisten dan diakui secara luas (Pati & Lorusso, 2018). SLR memberikan dasar yang kuat untuk penelitian lanjutan bagi peneliti dan menyediakan kerangka kerja yang menyeluruh untuk mendukung pengambilan keputusan bagi perusahaan. Pada penelitian ini, metode SLR digunakan untuk menganalisa studi sebelumnya terkait topik Pengaruh Transformasi Digital terhadap Manajemen SDM Global dengan tujuan untuk menganalisa bagaimana transformasi digital mengubah fungsi-fungsi SDM di perusahaan global dan mengevaluasi dampak dari transformasi digital terhadap efisiensi operasional perusahaan, retensi karyawan, dan aspek manajemen SDM lainnya.

Data penelitian diambil pada tanggal 16 November 2024 dari mesin pencari khusus literatur ilmiah google scholar. Peneliti menganalisis berbagai studi penelitian terkait pengaruh transformasi digital terhadap manajemen SDM yang dikumpulkan dengan menggunakan aplikasi Publish or Perish (PoP). Proses pengumpulan data dengan mencari jurnal artikel dengan kata kunci "Human Resource Management" OR "HRM" AND "Digital Transformation" OR "Digitalization" pada database google scholar melalui aplikasi Publish or Perish (PoP) dengan rentang tahun penelitian 2017-2024. Penelitian ini dibatasi hanya 50 jurnal teratas melalui Publish or Perish (PoP) karena keterbatasan waktu. Selanjutnya peneliti menetapkan persyaratan inklusi yang meliputi:

1. Artikel membahas transformasi digital dalam manajemen SDM, termasuk digitalisasi proses, adopsi teknologi (AI, Big Data, HRIS), dan dengan konteks global.
2. Tipe penelitian empiris, ulasan literatur, atau studi kasus.
3. Bahasa artikel ditulis dalam bahasa Inggris atau Indonesia.
4. Dampak yang Dikaji: Mengkaji dampak digitalisasi terhadap efisiensi SDM, keterlibatan karyawan, pengelolaan kinerja, atau adaptasi organisasi



Gambar 1. Metode Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Transformasi Digital dalam MSDM

Transformasi digital kini menjadi salah satu topik utama dalam berbagai diskusi mengenai perkembangan bisnis modern. Hal ini mencerminkan betapa pentingnya penerapan teknologi digital dalam berbagai aspek operasional dan strategis perusahaan. Di era yang semakin dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, transformasi digital dianggap sebagai kunci untuk membantu perusahaan tidak hanya bertahan, tetapi juga bersaing secara efektif dalam mencapai keunggulan kompetitif (Nur Avita et al., 2023). Seiring waktu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah bergeser peran dari aktivitas transaksional menjadi lebih transformatif dan memberikan nilai tambah pada organisasi. Pergeseran dalam manajemen sumber daya manusia perlu didukung oleh strategi organisasi, manajemen perubahan, dan budaya organisasi (Fenech, 2021). Para manajer SDM memandang digitalisasi sebagai perubahan berkelanjutan yang harus diadaptasi oleh sebuah organisasi, hal ini mempengaruhi proses pemaknaan dan implikasi yang akan terjadi pada proses MSDM (Bengtsson & Bloom, 2017). Teknologi digital memungkinkan

otomatisasi berbagai tugas SDM seperti perekrutan, orientasi, manajemen kinerja, dan pelatihan (Nematollahi et al., 2024). Digitalisasi MSDM dimulai dari proses teknis mengubah informasi analog menjadi informasi digital untuk diproses. Lalu konsep digitalisasi tidak terlepas dari pemanfaatan potensi untuk mencapai tujuan operasional dan strategi. Pemanfaatan potensi digitalisasi untuk tujuan strategis sangat relevan dengan konsep transformasi digital (Strohmeier, 2020). Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam organisasi, khususnya terkait dengan mobilitas dan kerja jarak jauh. Perubahan ini terbukti sangat sukses, mendorong organisasi untuk mengadopsi model kerja hibrid yang sangat bergantung pada alat digital untuk mendukung kerja jarak jauh. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi sambil menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif (Barišić et al., 2021).

Faktor pendorong dianggap sebagai pemicu eksternal atau internal bagi sebuah organisasi untuk terlibat dalam transformasi digital. Faktor-faktor yang mendorong adopsi teknologi digital merupakan prasyarat penting untuk transformasi digital SDM yang sukses. Faktor-faktor ini pada gilirannya mempengaruhi hasil akhir dari transformasi digital SDM (Mosca, 2020). Faktor pendorong yang memicu transformasi digital dalam MSDM meliputi, pemenuhan harapan pelanggan, transformasi digital industri, persaingan, inovasi dan kebijakan pemerintah, dan kebutuhan era VUCA (Zhang & Chen, 2024). Transformasi MSDM yang didorong oleh penggunaan teknologi digital modern berdampak kuat pada kinerja bisnis keseluruhan suatu organisasi (Barišić et al., 2021).

Secara umum, perusahaan menggunakan teknologi untuk mempermudah, mempercepat, dan meningkatkan praktik serta prosedur sumber daya manusia mereka saat ini. Dampak positif dari digitalisasi MSDM meliputi: kemudahan dokumentasi, kecepatan dan kemudahan dalam komunikasi lintas wilayah, penggunaan telekonferensi, kesederhanaan, pengurangan pekerjaan berbasis kertas, peningkatan aksesibilitas, kemudahan dalam mengumpulkan data perbandingan, perencanaan yang lebih baik, peningkatan kinerja, dan peningkatan motivasi (Fenech et al., 2019). Digitalisasi proses kerja dan sumber daya manusia juga membantu organisasi mencapai keberlanjutan dalam aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan melalui digitalisasi proses rekrutmen jarak jauh dan kerja jarak jauh (Kuzior et al., 2022). Transformasi digital MSDM tidak hanya mengurangi beban kerja manual tetapi juga meminimalkan risiko kesalahan manusia, yang sering kali dapat menimbulkan masalah yang signifikan dalam manajemen SDM (Priyana et al., 2024).

## Tantangan Transformasi Digital

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia menimbulkan berbagai tantangan dan peluang. Tantangan seperti kesenjangan kompetensi teknologi, integrasi sistem, privasi dan keamanan data, serta resistensi terhadap perubahan perlu diatasi dengan strategi yang tepat (Indra Bratamanggala, 2023). Resistensi terhadap perubahan, terutama yang disebabkan oleh hambatan budaya organisasi, sering kali menjadi tantangan utama dalam mengadopsi teknologi baru. Di negara-negara seperti Afrika Selatan dan India, yang memiliki tingkat buta huruf yang sangat tinggi (masing-masing 18% dan 14%), hal ini menjadi hambatan besar dalam penerapan teknologi digital (Nikpour & Semushkina, 2021). Selain itu, kurangnya akses atau kesiapan karyawan SDM terhadap teknologi digital juga dapat menghambat transformasi digital. Ketakutan alami terhadap perubahan besar, termasuk kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan akibat otomatisasi proses dan penolakan terhadap perubahan, sering kali memperburuk situasi ini (Mitrofanova et al., 2019). Faktor-faktor ini menciptakan tantangan besar bagi organisasi dalam mengadopsi teknologi baru.

Proses digitalisasi sering kali menghadapi tantangan besar dalam hal integrasi yang tidak memadai, yang menyebabkan fragmentasi dalam organisasi dan mengurangi efisiensi operasional. Untuk mengatasi hal ini, penting bagi organisasi untuk mengintegrasikan budaya digital dan teknologi baru ke dalam praktik MSDM, bahkan untuk proses yang tampaknya paling rumit atau sulit diimplementasikan. Para praktisi SDM harus dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan agar dapat memastikan bahwa perusahaan benar-benar berkomitmen terhadap transformasi digital yang diinginkan (Nachit & Okar, 2020). Mengatasi keterbatasan teknologi dapat dilakukan dengan melatih karyawan secara intensif dan menjalin kerja sama dengan mitra strategis. Pendekatan proaktif dalam menghadapi resistensi karyawan melibatkan penguatan program pelatihan serta pembentukan budaya kerja yang mendukung (Lufa et al., 2024).

## Dampak Transformasi Digital terhadap Karyawan

Teknologi digital secara signifikan mengubah cara karyawan merespons rangsangan dan sinyal. Perubahan ini memengaruhi cara mereka berpikir serta respons mereka, seperti perilaku, interaksi, dan pembelajaran (Fedorova et al., 2019). Digitalisasi telah mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan digital dan teknis mereka agar tetap relevan dalam lingkungan kerja yang berbasis teknologi. Dalam konteks ini, MSDM memiliki peran krusial dalam mentransformasi sistem perusahaan di era digital, sekaligus

memberikan nilai strategis bagi organisasi. Melalui pemanfaatan teknologi digital, SDM dapat mendukung pengembangan karir dan keterampilan karyawan secara efektif. Pengalaman digital yang dihadirkan kepada karyawan berkontribusi pada peningkatan efisiensi perusahaan dengan menghemat waktu. Partisipasi karyawan dalam pengalaman digital ini juga memungkinkan mereka memahami situasi dengan lebih baik dan merespons dengan cepat terhadap masalah yang muncul (Indriyani et al., 2023). Organisasi perlu memperkenalkan perubahan budaya dan kepemimpinan yang mendukung inovasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keunggulan kompetitif dalam jangka panjang (Bahiroh et al., 2024).

Dampak lain yang signifikan akibat transformasi digital dalam dunia kerja adalah peningkatan fleksibilitas kerja. Organisasi kini membangun model kerja hibrid yang didukung oleh alat digital untuk mendukung produktivitas dan efisiensi, sekaligus memungkinkan terciptanya struktur organisasi yang fleksibel dan membuka peluang transfer pekerja secara efektif (Barišić et al., 2021). Perubahan ini juga didorong oleh generasi Milenial yang sangat akrab dengan teknologi dan mengutamakan kebebasan serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Untuk menyesuaikan dengan kebutuhan generasi ini, perusahaan mengadopsi berbagai pendekatan kerja modern, seperti pekerjaan jarak jauh, sistem kerja yang fleksibel, dan peluang freelancing yang berbasis teknologi (Mitrofanova et al., 2019). Semakin organisasi mampu beradaptasi dengan fenomena baru, seperti penerapan kerja dari rumah, maka semakin tinggi pula kelangsungan kerja dan efektivitas yang tercapai dalam organisasi tersebut (Bahiroh et al., 2024).

Perusahaan yang mengadopsi model kerja hibrid dan jarak jauh yang memungkinkan akses lebih luas bagi berbagai kelompok tenaga kerja, termasuk perempuan. Fleksibilitas yang ditawarkan oleh digitalisasi, seperti jam kerja yang fleksibel dan pekerjaan dari lokasi mana pun, menjadi faktor penting yang menarik lebih banyak kandidat perempuan, terutama mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga. Selain itu, teknologi digital dapat digunakan untuk mendukung proses rekrutmen yang inklusif, seperti analisis bahasa dalam deskripsi pekerjaan, komite perekrutan yang beragam, dan pelacakan KPI keberagaman. Proses ini membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya lebih beragam secara gender, tetapi juga lebih inklusif, dengan memfasilitasi akses yang adil terhadap peluang karir dan memberikan ruang bagi berbagai perspektif untuk berkembang (Kuzior et al., 2022).

## Strategi dan Praktik MSDM Digital

*Roadmap* transformasi digital MSDM mencakup langkah-langkah strategis yang bertujuan untuk mengintegrasikan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia. Proses ini dimulai dengan pengembangan strategi digital yang menggabungkan MSDM dengan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) untuk menciptakan nilai tambah dan mengatasi tantangan yang ada. Keberhasilan transformasi ini sangat bergantung pada keterampilan digital karyawan, termasuk kemampuan dalam komunikasi, manajemen informasi, dan pemecahan masalah. Selain itu, pemilihan teknologi yang sesuai juga penting, yang dipengaruhi oleh ukuran perusahaan, biaya, dan keterampilan karyawan, serta penerapan teknologi dalam berbagai arsitektur untuk mendukung kelancaran proses transformasi (Nachit & Okar, 2020).

Keberlanjutan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Organisasi kini harus mempertimbangkan keterampilan digital sebagai elemen penting dalam profil karyawan karena kinerja karyawan sangat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menciptakan manajemen SDM yang lebih strategis, dengan fokus pada pengembangan keterampilan yang relevan dengan teknologi. Keterampilan seperti pemahaman teknologi, analisis data, dan keterampilan menggunakan alat digital kini menjadi sangat penting dalam dunia kerja saat ini. Organisasi harus memanfaatkan pelatihan dan pengembangan yang terfokus untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan era digital (Angga Wahyudi et al., 2023). Untuk mengembangkan keterampilan karyawan di era digital, perusahaan perlu memberikan kesempatan untuk berbagi ide, melaksanakan pelatihan yang relevan, memberikan penghargaan atas kinerja baik, menyesuaikan anggaran untuk program pelatihan, dan mengevaluasi hasil pengembangan secara cermat. Langkah-langkah ini akan meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan dalam menghadapi transformasi digital (Indriyani et al., 2023).

Penggunaan teknologi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) memainkan peran sentral dalam mendukung transformasi digital dalam organisasi. HRIS adalah sistem komputer yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil, dan mendistribusikan informasi terkait sumber daya manusia. HRIS modern dapat membantu organisasi dengan mengotomatisasi sebagian besar fungsi SDM. Dengan memanfaatkan analitik data HRIS, para manajer SDM dapat membuat keputusan berdasarkan data, mengidentifikasi tren, dan memprediksi kebutuhan di masa depan. Ketersediaan data yang akurat dan tepat waktu memperkuat kemampuan sistem MSDM

untuk memberikan rekomendasi berbasis bukti dan mendukung pengambilan keputusan strategis (Nematollahi et al., 2024). HRIS menjadi alat strategis yang penting karena mengumpulkan, mengelola, dan melaporkan informasi untuk pengambilan keputusan (Nagendra & Deshpande, 2014). Meskipun HRIS di perusahaan-perusahaan digunakan untuk meningkatkan akurasi informasi dan responsivitas yang lebih baik, penggunaannya masih sangat terbatas dalam mengatasi masalah yang bersifat organisasi secara keseluruhan, pengembangan strategi, dan upaya perubahan organisasi (Kassim et al., 2012).

### Etika dalam Digitalisasi

Seiring dengan pesatnya perkembangan transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) di organisasi, penting untuk memberikan perhatian lebih pada isu-isu etika yang timbul dari penerapan teknologi digital (Zhang & Chen, 2024). Tantangan seperti keamanan data, kesiapan organisasi, dan integrasi sistem perlu diatasi dengan cermat untuk memastikan keberhasilan penerapan teknologi (Rahnjen Wijayadne, 2024). Perusahaan harus bisa menjamin bahwa seluruh praktik MSDM digital sesuai dengan peraturan dan standar hukum agar dapat mempertahankan integritas etis dan hukum dalam pengelolaan sumber daya manusia (Nematollahi et al., 2024). Salah satu konsep yang muncul untuk mengatasi tantangan ini adalah *Corporate Digital Responsibility* (CDR) (Lobschat et al., 2021), yang mencakup serangkaian prinsip dan nilai yang diterima secara luas yang bertujuan untuk mengarahkan penggunaan teknologi informasi dan prosedur pengelolaan data dalam sebuah perusahaan. CDR tidak hanya mencakup pembuatan dan akses teknologi serta data, tetapi juga mencakup bagaimana teknologi tersebut digunakan dalam operasional sehari-hari, pengambilan keputusan, serta bagaimana perusahaan memantau dan menilai dampak dari teknologi yang digunakan. Di samping itu, CDR juga menekankan pentingnya penyempurnaan berkelanjutan terhadap teknologi dan prosedur pengelolaan data yang ada untuk memastikan bahwa organisasi tetap bertanggung jawab secara sosial dan etis.

Selain itu, penting juga bagi pemangku jabatan untuk membangun dan meningkatkan sistem digital serta mekanisme tata kelola yang berkaitan dengan algoritma dan data (Fan, 2023). China telah mengambil langkah-langkah strategis dalam merumuskan dan memperbaiki undang-undang serta peraturan yang relevan, khususnya terkait perlindungan privasi dan informasi pribadi di era digital, sebagaimana diatur dalam Konstitusi dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Secara khusus, Undang-Undang

Perlindungan Informasi Pribadi Republik Rakyat China, yang mulai berlaku pada November 2021, mengatur dengan lebih rinci tentang pengumpulan dan penggunaan data pribadi yang sensitif.

## SIMPULAN

Transformasi digital telah mengubah manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi lebih efisien dan strategis, dengan penggunaan teknologi seperti HRIS, analitik data, dan otomatisasi yang meningkatkan produktivitas dan komunikasi, serta mendukung fleksibilitas kerja. Hal ini membuat perusahaan lebih adaptif dan menarik bagi karyawan yang mengutamakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Namun, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, kekurangan keterampilan teknologi, dan integrasi sistem masih menjadi hambatan utama. Strategi seperti pelatihan intensif dan penyesuaian budaya organisasi penting untuk mengatasi tantangan ini.

Dampak transformasi digital pada karyawan termasuk peningkatan keterampilan digital, yang penting untuk tetap relevan di pasar tenaga kerja. Fleksibilitas kerja juga menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung keberagaman. Penerapan teknologi harus tidak hanya fokus pada efisiensi, tetapi juga tanggung jawab sosial, seperti perlindungan data pribadi dan kesetaraan kerja. Dengan kebijakan yang sesuai, perusahaan dapat mengimplementasikan transformasi digital secara bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Keterbatasan penelitian ini adalah hanya menggunakan *Google Scholar* melalui *Publish or Perish* dengan 50 jurnal teratas dan rentang waktu 2017-2024, sehingga penelitian di masa depan perlu mencakup sumber lain dan periode yang lebih panjang untuk perspektif yang lebih lengkap.

Studi lanjutan mengenai pengaruh transformasi digital terhadap manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat memperluas cakupan dengan menggunakan periode waktu yang lebih panjang dan sumber data yang lebih beragam, seperti *Scopus* dan *Web of Science*, untuk memberikan perspektif yang lebih lengkap. Selain itu, pendekatan metodologi campuran yang menggabungkan analisis kuantitatif dengan wawancara mendalam atau studi kasus dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai pengalaman praktis perusahaan dan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda, & M. Isa Anshori. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>
- Bahiroh, Ieloh, Universitas Sultan, I., & Tirtayasa, A. (2024). Innovative Human Resource Management Strategies in the Era of Digital Transformation Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Inovatif di Era Transformasi Digital. In *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)* (Vol. 1, Issue 2). <https://journal.ppipbr.com/index.php/productivity/index>
- Barišić, A. F., Rybacka Barišić, J., & Miloloža, I. (2021). Digital Transformation: Challenges for Human Resources Management. *ENTRENOVA - ENTERprise REsearch InNOVAtion*, 7(1), 365–375. <https://doi.org/10.54820/gtfn9743>
- Demeijer, D., Bondrouk, T., & Ruel, H. (2017). Making digital HRM work: A Study in changes in perceived consequences of e-HRM in the past decade. Thesis - University of Twente, February.
- Fan, M. (2023, November 30). Research on Digital Transformation of Human Resource Management in Public Sector. <https://doi.org/10.4108/eai.1-9-2023.2338722>
- Fedorova, A., Koropets, O., & Gatti, M. (2019, May 13). Digitalization of human resource management practices and its impact on employees' well-being. <https://doi.org/10.3846/cibmee.2019.075>
- Fenech, R. (2021). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN A DIGITAL ERA THROUGH THE LENS OF NEXT GENERATION HUMAN RESOURCE MANAGERS. In *Article in International Journal of Information and Decision Sciences*. <https://www.researchgate.net/publication/356977835>
- Fenech, R., Baguant, P., & Ivanov, D. (2019). The changing role of human resource management in an era of digital transformation. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 22(2), 176–180.
- Indra Bratamanggala, R. (2023). Digital Transformation in Human Resource Management: A Systematic Literature Review. <https://doi.org/10.38035/sijet.v1i2>
- Indriyani, R., Maulidah, R., Firmannsyah, A., Agustina Wandagu, N., & Isa Anshori, M. (2023). Digital Organizational Transformation and Employees: How the company's shift towards digital impacts the roles and skills of employees. *JMS*, 1(2). <https://journal.institercom-edu.org/index.php/JMSINSTITERCOMPUBLISHER><https://journal.institercom->

edu.org/index.php/

- Kassim, N. M., Ramayah, T., & Kurnia, S. (2012). Antecedents and outcomes of human resource information system (HRIS) use. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(6), 603–623. <https://doi.org/10.1108/17410401211249184>
- Kuzior, A., Kettler, K., & Rąb, Ł. (2022). Digitalization of Work and Human Resources Processes as a Way to Create a Sustainable and Ethical Organization. *Energies*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/en15010172>
- Lobschat, L., Mueller, B., Eggers, F., Brandimarte, L., Diefenbach, S., Kroschke, M., & Wirtz, J. (2021). Corporate digital responsibility. *Journal of Business Research*, 122, 875–888. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.006>
- Lufa, L., Ruanggoon, J., & Tepthong, S. (2024). Digitalization of Human Resource Management: A Case Study of RM Company. <https://wjst.wu.ac.th/index.php/stssp>
- Mitrofanova, E. A., Konovalova, V. G., & Mitrofanova, A. E. (2019). Opportunities, Problems And Limitations Of Digital Transformation Of Hr Management. 1717–1727. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.03.174>
- Mosca. (2020). Digitalization of HRM: A study of success factors and consequences in the last decade. August, 93. [https://essay.utwente.nl/82872/1/Mosca\\_MA\\_BMS.pdf](https://essay.utwente.nl/82872/1/Mosca_MA_BMS.pdf)
- Nachit, M., & Okar, C. (2020, November 24). Digital transformation of Human Resources Management: A Roadmap. 2020 IEEE International Conference on Technology Management, Operations and Decisions, ICTMOD 2020. <https://doi.org/10.1109/ICTMOD49425.2020.9380608>
- Nagendra, A., & Deshpande, M. (2014). Human Resource Information Systems (HRIS) in HR Planning and Development in Mid to Large Sized Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 61–67. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.169>
- Nematollahi, H. R., Mohammadi, H., Gholipour, A., & Mohammad Esmaeili, N. (2024). Strengthening human resource management system with digital practices, transformation, and task interdependence. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 9(4), 579–600. <https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2024.04.03>
- Nikpour, A., & Semushkina, S. (2021). Digital shifts in human resource management in the global economy. *BRICS Journal of Economics*, 2(3), 70–82. <https://doi.org/10.38050/2712-7508-2021-3-4>
- Nur Avita, D., Aditya, R., Fakhruddin, A., Ishlah Tohir, N., Isa Anshori, M., Trunojoyo

- Madura, U., Kunci, K., & Bisnis, S. (2023). Maximizing Strategies For Developing Business In The Digital Transformation Era. Oktober, 56–61. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v1i4.108>
- Priyana, I., Budiarti, I., & Gadzali, S. S. (2024). DIGITAL TRANSFORMATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. *International Journal of Social and Education (INJOSEDU)*, 1(5), 1304–1315.
- Rahnjen Wijayadne, D. (2024). Human Resource Development through Knowledge Management Towards Digital Transformation System. Maret, 13(1), 1–11. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v13i1>
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- Zhang, J., & Chen, Z. (2024). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 1482–1498. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>.