

Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis terhadap Fokus Studi

¹Daris Itsar Samudra, ²Dwi Andre Vebriansyah, ³Agung Winarno
^{1,2,3}Universitas Negeri Malang

Korespondensi : daris.itsar.2404138@students.um.ac.id

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital merupakan komponen vital dalam kesuksesan organisasi modern. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan pustaka sistematis mengenai praktik-praktik SDM yang berkembang seiring transformasi digital dan globalisasi. Dengan menggunakan metode PRISMA, penelitian ini mengidentifikasi dan mengkategorikan 42 literatur relevan dalam empat fokus studi utama: Administrasi Sumber Daya Manusia, Employer Branding, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Rekrutmen dan Seleksi Administrasi SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi, termasuk kecerdasan buatan dan analitik data, telah mengubah cara pengelolaan SDM, meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses rekrutmen, manajemen kinerja, dan pengembangan karyawan. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan dan keberagaman karyawan menjadi semakin penting dalam kebijakan SDM. Penelitian ini juga mengungkap kesenjangan pengetahuan yang ada dalam literatur dan merekomendasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan praktik SDM yang lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan organisasi dan ekspektasi tenaga kerja. Dengan demikian, pengembangan SDM yang adaptif dan inovatif sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi di era digital saat ini

Kata kunci : Studi Literatur, Manajemen Sumber Daya Manusia, Fokus Studi.

Abstract

Human Resource Management (HRM) in the digital era is a vital component in the success of modern organisations. This research aims to conduct a systematic literature review on HRM practices evolving with digital transformation and globalisation. Using the PRISMA method, this research identified and categorised 42 relevant literatures in four main study focuses: Human Resource Administration, Employer Branding, Human Resource Management Development, and HR Administration Recruitment and Selection. The results show that technology, including artificial intelligence and data analytics, has changed the way HR is managed, improving efficiency and effectiveness in recruitment, performance management, and employee development processes. In addition, attention to employee well-being and diversity is becoming increasingly important in HRM policies. This research also reveals existing knowledge gaps in the literature and recommends the need for further research to develop HRM practices that are more responsive to changing organisational needs and workforce expectations. Thus, the development of adaptive and innovative HRM is critical to achieving organisational success in today's digital era.

Keyword: Literature Study, Human Resource Management, Focus of Study.

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah komponen vital dalam kesuksesan organisasi modern, memainkan peran utama dalam meningkatkan efektivitas operasional dan memastikan keberlanjutan dalam lingkungan yang kompetitif. Di tengah perubahan global yang semakin cepat, MSDM bukan hanya berfungsi untuk mengelola kebutuhan karyawan tetapi juga untuk merancang strategi yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam mendukung tujuan strategis organisasi. Praktik MSDM terus berkembang untuk menanggapi tantangan-tantangan baru yang muncul akibat perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang berlangsung pesat. Era globalisasi dan digitalisasi telah memunculkan

kebutuhan untuk memodernisasi cara-cara pengelolaan SDM. Para praktisi dan akademisi dalam bidang ini menghadapi tantangan besar dalam memprediksi dan merespons perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Transformasi digital yang terus berkembang, seperti penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam rekrutmen, HR analytics, dan sistem HR berbasis cloud, telah mempengaruhi cara SDM dikelola, dari proses rekrutmen hingga manajemen kinerja dan pengembangan karyawan. Teknologi juga memberikan dampak besar pada pengelolaan data karyawan, memungkinkan organisasi untuk lebih baik memahami dan mengelola kekuatan kerja mereka dengan cara yang lebih canggih dan berbasis data. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan telah meningkat signifikan, dengan organisasi yang semakin menyadari bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor kunci untuk mempertahankan karyawan yang produktif dan loyal. Fleksibilitas dalam waktu kerja, kebijakan bekerja dari rumah (remote work), serta pengembangan program kesejahteraan yang menyeluruh, kini menjadi bagian integral dari kebijakan SDM di banyak organisasi (Rohman et al., n.d.). Organisasi harus merespons dengan cepat perubahan yang dibawa oleh kondisi sosial dan ekonomi yang baru, termasuk tren well-being karyawan, keberagaman dan inklusi (Diversity, Equity, and Inclusion - DEI), serta pengelolaan talenta global yang semakin terhubung dengan pasar kerja internasional.

Namun, meskipun banyak perubahan terjadi dalam praktik MSDM, terdapat banyak kesenjangan pengetahuan dan ketidakpastian terkait topik-topik yang relevan dalam literatur terkini. Literasi dalam teknologi SDM, keberagaman tenaga kerja, dan implementasi kebijakan kesejahteraan adalah area yang terus berkembang dan membutuhkan penelitian lebih lanjut. Sebagai respons terhadap perkembangan ini, sangat penting untuk melakukan peninjauan menyeluruh terhadap literatur yang ada untuk menyusun landasan yang lebih solid bagi penelitian dan penerapan kebijakan MSDM di masa depan. Systematic Literature Review (SLR) adalah metode yang efektif untuk menyaring dan menganalisis literatur terkait dengan cara yang lebih sistematis, mengorganisir informasi untuk memberikan gambaran komprehensif tentang topik dan tren yang berkembang dalam manajemen SDM. Metode ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengelompokkan topik-topik utama, serta memetakan tren yang muncul dalam literatur akademik mengenai praktik-praktik SDM, dengan fokus khusus pada perubahan yang terjadi dalam beberapa dekade terakhir. Melalui pendekatan ini, penelitian ini berusaha untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai perubahan tren dalam manajemen SDM, serta menggali area-area yang membutuhkan penelitian lebih lanjut untuk menyempurnakan praktik-praktik MSDM di Era Digital. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tren utama dalam praktik MSDM, terutama yang terkait dengan perubahan teknologi, sumber daya manusia berbasis data, serta kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi kesenjangan dalam literatur dan memberikan rekomendasi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut di bidang ini. Melalui analisis tematik terhadap literatur yang ada, penelitian ini berupaya untuk mengungkap dinamika yang sedang terjadi dalam dunia manajemen SDM dan menawarkan panduan praktis untuk organisasi yang ingin mengadopsi pendekatan lebih modern dan responsif terhadap perubahan zaman. Dengan adanya tinjauan literatur sistematis ini, diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi kalangan akademisi, praktisi SDM, serta pengambil keputusan di sektor bisnis untuk memanfaatkan tren-tren terbaru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penemuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna dalam pengembangan praktik SDM yang lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan organisasi dan harapan tenaga kerja, serta dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

2. METODE

Studi ini merupakan tinjauan literatur sistematis yang menggunakan metode PRISMA (Pilihan Laporan untuk Tinjauan dan Metaanalisis Sistematis) dan dilakukan secara sistematis dengan mengikuti tahapan atau protokol penelitian yang tepat. Tinjauan sistematis adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi, menemukan, dan menganalisis temuan penelitian sebelumnya yang terkait dan relevan dengan topik penelitian tertentu, penelitian tertentu, atau topik penelitian terbaru. Hasil penelitian yang relevan disajikan secara komprehensif dan seimbang, dan tinjauan sistematis digunakan untuk mensintesis informasi tersebut. Tinjauan literatur sistematis mencakup langkah-langkah berikut: merumuskan pertanyaan penelitian; melakukan pencarian literatur secara sistematis; menyaring dan memilih artikel penelitian yang sesuai; melakukan analisis dengan menggabungkan hasil kualitatif; menerapkan pengendalian kualitas; dan menyusun laporan akhir. Peran Manajemen Sumber daya manusia pada Era Digital, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mendorong transformasi digital bisnis. Manajer SDM harus berperan sebagai penentu posisi strategis, agen perubahan, dan pendukung teknologi. Manajer SDM harus memiliki pemahaman tentang konteks bisnis dan faktor eksternal, serta keterampilan untuk mengakses, menganalisis, menilai, dan berbagi informasi menggunakan teknologi informasi baru. Untuk menangani tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh digitalisasi, manajer SDM juga harus memperoleh keterampilan digital dan meningkatkan keterampilan digital mereka. Menghadapi digitalisasi, manajemen sumber daya manusia sangat krusial. Manajemen sumber daya manusia harus memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital dengan baik. Mereka juga harus memimpin perubahan budaya dan cara berpikir di organisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi. Perusahaan harus memanfaatkan teknologi digital saat menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir. Dalam proses digitalisasi perusahaan, peran manajemen sumber daya manusia sangat penting. Manajemen sumber daya manusia harus mampu mengidentifikasi kebutuhan teknologi yang diperlukan, merekrut dan mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan digital, dan mengelola perubahan yang terjadi karena digitalisasi. Dengan peran yang kuat dalam manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat memanfaatkan potensi teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan produktivitas.

Pertanyaan Penelitian

Pada menentukan pertanyaan merupakan hal penting dalam penelitian ini dari tinjauan sistematis. Pertanyaan ini mendorong apa yang akan menjadi fokus dalam memecahkan masalah yang ditemukan. Pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

RQ1: Fokus Studi penelitian apa yang membahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital?

Sumber Data

Sumber data berperan penting dalam mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dan mengakses data yang relevan untuk penelitian atau analisis. Tujuan utamanya adalah memastikan ketersediaan data yang lengkap dan akurat, sehingga mendukung validitas dan keandalan hasil penelitian. Dalam kajian Pustaka ini, pengumpulan sumber data menggunakan google scholar untuk mencari paper dengan topik yang ditentukan. Kemudian menggunakan beberapa website seperti Sinta, Elsvier dan Researchgate untuk mencari paper yang terindeks.

Ekstraksi Data

Prosedur ekstraksi data telah dikembangkan oleh penulis dengan mempertimbangkan tujuan dan sifat penting data yang akan ditinjau. Ada lima poin ekstraksi data yang akan dilakukan sebagai berikut :

- a. Penulis
- b. Tahun terbit
- c. Topik Pembahasan
- d. Fokus Studi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kebanyakan kasus, istilah "manajemen sumber daya manusia (MSDM)" mengacu pada Pendekatan strategis yang diterapkan untuk mengelola berbagai aspek sumber daya manusia yang berperan dalam suatu organisasi. Pendekatan ini mencakup perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, pengorganisasian struktur tim, serta penerapan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan karyawan (Mangkunegara, 2018). Manajemen sumber daya manusia bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang efisien, memotivasi karyawan, meningkatkan kualitas serta produktivitas tenaga kerja, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mengelola aspek dalam manusia. Hasil dari ekstraksi data sebanyak 42 literatur yang dikumpulkan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir ditunjukkan pada tabel 1. Tinjauan yang dilakukan terhadap literatur yang dikaji adalah sebagai berikut:

- a. Penulis
- b. Tahun penerbitan
- c. Topik Pembahasan
- d. Fokus Studi

Tabel 1. Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia

| Penulis | Tahun | Topik Pembahasan | Fokus Studi |
|---------------------------------|-------|--|---|
| (Endang Irawan Supriyadi, 2020) | 2020 | Penerapan teknologi Artificial Intelligence (AI) dalam administrasi publik pada era Revolusi Industri 4.0. | Kesiapan sumber daya manusia (SDM) pemerintahan dalam menghadapi digitalisasi berbasis AI. |
| (Muhammad Amhas, 2018) | 2018 | Pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM), kualitas pelayanan, dan kinerja pegawai terhadap kepuasan pelanggan. | Kualitas SDM dan kualitas layanan berpengaruh terhadap kinerja. |
| (Fahmiah et al., 2015) | 2015 | Peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan. | Fungsi-fungsi MSDM (perencanaan, pengembangan, evaluasi) berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan. |
| (Anggaran et al., 2020) | 2020 | Analisis faktor-faktor yang memengaruhi tingkat penyerapan anggaran di organisasi perangkat daerah (OPD), khususnya di Kota Dumai. | Memberikan gambaran empiris tentang pentingnya kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan SDM dalam optimalisasi realisasi anggaran daerah. |

| | | | |
|--------------------------------|------|---|---|
| (Kabul, 2024) | 2024 | Meningkatkan efisiensi dan efektivitas dengan Penggunaan Teknologi HRM (<i>Human Resource Management</i>) | Memperkuat penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan efektivitas proses manajerial di organisasi |
| (Steven & Ongkowijoyo, 2021) | 2021 | Penerapan Manajemen SDM dan Kepemimpinan Milenial: Strategi Peningkatan Produktivitas di Era Teknologi Modern | Perencanaan Strategi MSDM untuk membangun kepemimpinan milenial yang memanfaatkan teknologi canggih untuk meningkatkan produktivitas karyawan |
| (Andiny, 2023) | 2023 | Manajemen SDM dalam Mendukung Pelayanan Diakonia di Era Digital | melakukan pemeriksaan menyeluruh atas peran MSDM dalam melaksanakan diakonia di era modern. |
| (Akuntansi et al., 2021) | 2021 | Strategi MSDM pada UMKM Makanan dan Minuman di Masa Pandemi Covid-19 | Menghasilkan model MSDM untuk membantu usaha kecil dan menengah (UMKM) mengatasi pandemi |
| (Dian Sudiantini et al., 2023) | 2023 | Pemanfaatan Teknologi dalam Manajemen SDM di Era Digital | MSDM telah mengalami transformasi signifikan sejak memasuki era digital. |
| (Desty Febrian, 2022) | 2022 | Peran employer branding dan motivasi kerja dalam meningkatkan employee engagement di Universitas XYZ. | Menganalisis bagaimana strategi pencitraan perusahaan (employer branding) dan pemberian motivasi mampu menciptakan keterikatan karyawan terhadap organisasi menggunakan metode kualitatif pada lima karyawan Universitas XYZ. |
| (Radhinda, 2020) | 2020 | Penerapan employer branding di Shopee Indonesia untuk membangun citra perusahaan dan menarik talenta terbaik. | Menganalisis strategi Employee Value Proposition (EVP), internal marketing, dan external marketing dalam employer branding Shopee menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus. |
| (Kristianto & Handoyo, 2020) | 2020 | Pengaruh employer branding terhadap employee retention, dengan employee engagement sebagai mediator, khusus pada generasi milenial di industri e-commerce. | employer branding dapat meningkatkan retensi karyawan milenial secara langsung maupun tidak langsung melalui employee engagement, dengan pendekatan kuantitatif dan metode path analysis pada 130 responden di industri e-commerce. |
| (Batary Citta et al., 2020) | 2020 | Penerapan employer branding dalam perusahaan sebagai strategi untuk meningkatkan kenyamanan kerja, menarik calon karyawan potensial, dan meningkatkan kinerja organisasi. | mengeksplorasi bagaimana employer branding berdampak pada kinerja organisasi, rekrutmen, dan retensi karyawan, menggunakan pendekatan studi kasus deskriptif berbasis teori dan penelitian terdahulu. |
| (Chan et al., 2020) | 2020 | Implementasi employer branding di PT Astra International sebagai | Menganalisis penerapan employer branding berdasarkan lima dimensi |

| | | | |
|--|------|---|--|
| | | strategi untuk menarik, merekrut, dan mempertahankan talenta terbaik. | (Development, Social, Interest, Application, Economic value) dengan pendekatan kualitatif deskriptif, serta menilai dampaknya terhadap persepsi karyawan dan calon karyawan terhadap Astra. |
| (Binti & Ibrahimt, 2016) | 2016 | Pembahasan tentang employer branding dari perspektif Islam, mengintegrasikan nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis dalam praktik manajemen sumber daya manusia. | konsep employer branding, termasuk rekrutmen, seleksi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, dapat diterapkan secara Islami dengan mengedepankan etika, keadilan, dan nilai-nilai syariah, serta memberikan rekomendasi untuk penerapan branding berbasis Islam. |
| (Rachma Putri et al., 2017) | 2017 | Pengaruh employer branding dan employee value proposition terhadap komitmen organisasi dosen di Telkom University. | Menganalisis sejauh mana employer branding dan penawaran nilai institusi (EVP) memengaruhi komitmen dosen tetap terhadap institusi, baik secara parsial maupun simultan, dengan pendekatan kuantitatif pada dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis Telkom University. |
| (Ria Margining sih, 2019) | 2019 | Pengaruh employer branding terhadap intensi keluar karyawan bank di Indonesia, dengan kepercayaan pada pemimpin sebagai variabel mediasi. | Meneliti hubungan antara persepsi terhadap employer branding dan niat keluar dari pekerjaan, serta bagaimana kepercayaan karyawan terhadap pemimpin memediasi hubungan tersebut, menggunakan metode kuantitatif dan analisis SmartPLS pada pegawai bank BUMN, BPD, dan swasta. |
| (Fatih Fuadi & Destin Fitria Anjayani, 2023) | 2023 | Penerapan employer branding dan employee value proposition (EVP) untuk meningkatkan employee engagement dalam perspektif manajemen bisnis Islam. | Meneliti strategi employer branding dan EVP yang diterapkan di PT Colombus Bandar Lampung serta bagaimana pendekatan tersebut membentuk keterikatan karyawan, dengan pendekatan kualitatif dan integrasi nilai-nilai etika Islam dalam pengelolaan SDM. |
| (Agus Suherman, 2024) | 2024 | Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien dalam pendidikan di era Society 5.0. | Mengkaji strategi manajemen SDM di lembaga pendidikan yang responsif terhadap tantangan era digital dan Society 5.0 |
| (Husaini, 2017) | 2017 | Peran penting Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mendukung efektivitas dan efisiensi | Meninjau fungsi, tujuan, dan proses MSDM melalui kajian literatur, mencakup rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan hubungan kerja. |

| | | | |
|--------------------------------------|------|---|--|
| | | organisasi untuk mencapai tujuannya. | |
| (Almasri, 2016) | 2016 | Peran dan implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam. | Mengkaji fungsi dan tanggung jawab MSDM seperti rekrutmen, pengembangan, kompensasi, dan pemanfaatan SDM dalam konteks pendidikan Islam, serta mendorong reformasi manajemen untuk meningkatkan kualitas SDM yang religius dan profesional. |
| (Wahid Tahir et al., 2017) | 2017 | Pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk meningkatkan mutu pendidikan, khususnya di madrasah. | Menganalisis penerapan prinsip dan strategi manajemen SDM dalam dunia pendidikan Islam untuk meningkatkan daya saing, kualitas guru, efektivitas manajemen sekolah, serta implementasi sistem mutu berkelanjutan. |
| (Benny, 2005) | 2005 | Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perguruan tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi pendidikan secara efektif. | Menganalisis fungsi-fungsi utama MSDM (perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan, dan penilaian) dalam meningkatkan kinerja dosen dan efektivitas institusi pendidikan tinggi, dengan pendekatan sistem dan strategi jangka panjang. |
| (Linda Daniati Melinda et al., 2023) | 2023 | Integrasi Teknologi Informasi dalam MSDM dan Dampaknya terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan | Meneliti bagaimana integrasi teknologi informasi (TI) dalam MSDM berdampak pada bagaimana kinerja keuangan perusahaan menjadi lebih baik. |
| (ROZALI NDA, 2016) | 2016 | Penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam industri perbankan syariah, khususnya dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan SDM. | Menganalisis tahapan rekrutmen karyawan, kendala kualitas SDM syariah, dan strategi pengembangan karyawan di bank syariah melalui pendekatan deskriptif kualitatif, serta integrasi prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM. |
| (Aziz et al., 2017) | 2017 | Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT INALUM. | Menganalisis hubungan antara proses rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) pada 105 responden karyawan PT INALUM. |
| (Claudia Irene Pangow, 2016) | 2016 | Studi deskriptif tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan di D'Season Hotel Surabaya. | rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di dua divisi (marketing dan food & beverage), mengidentifikasi kendala dalam memperoleh karyawan berkualitas, dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara mendalam. |

| | | | |
|------------------------------|------|---|--|
| (Patimah, 2015) | 2015 | Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Kota Bandar Lampung. | Meneliti sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi memengaruhi kinerja kepala MIN, menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan instrumen kuesioner dan analisis regresi, serta mengevaluasi efektivitas sistem yang ada di Kankemenag Kota Bandar Lampung. |
| (Lukluk et al., 2015) | 2015 | Implementasi rekrutmen guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) pendidikan Islam. | Menganalisis proses rekrutmen guru mulai dari persiapan, seleksi, hingga kriteria penerimaan, dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara dan observasi, serta menilai efektivitas pelaksanaannya dalam meningkatkan mutu pendidikan berbasis sekolah. |
| (Angga Wahyudi et al., 2023) | 2023 | Dampak Transformasi Digital pada Manajemen SDM | Melakukan analisis dampak perubahan digital pada SDM dengan fokus pada pengembangan keterampilan digital |
| (Ekonomi et al., 2023) | 2023 | Strategi Terkini Manajemen SDM: Inovasi dan Tantangan di Era Digital | Melihat bagaimana perusahaan mengubah strategi SDM mereka untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan pesat dalam lanskap digital. |
| (Muliawaty, 2019) | 2019 | Peluang dan Tantangan MSDM di Era Disrupsi | Inovasi disrupsi memiliki pengaruh besar terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam manajemen |
| (Adenuddin Alwy, 2022) | 2022 | Manajemen SDM di Era Digital: Perspektif Manajer SDM Generasi Berikutnya | Pandangan mahasiswa S-1 MSDM mengenai pengelolaan SDM di era teknologi. |
| (Ngoc Su et al., 2021) | 2021 | Meningkatkan Ketahanan dalam Krisis Covid-19: Pelajaran dari Praktik Manajemen SDM di Vietnam | Penerapan MSDM membantu organisasi tetap kuat selama masa krisis. |
| (Saks, 2022) | 2022 | Peran Manajemen SDM yang Peduli dan Peningkatan Keterlibatan Karyawan | Praktik dan sistem MSDM memiliki hubungan positif dengan tingkat keterlibatan karyawan. |
| (Anwar & Abdullah, 2021) | 2021 | Dampak Praktik Manajemen SDM terhadap Kinerja Organisasi | Mempelajari dampak manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja institusi pemerintah |
| (Stone & Deadrick, 2015) | 2015 | Tantangan dan Peluang yang Mempengaruhi Masa Depan Manajemen Sumber Daya Manusia | Menganalisa beberapa tantangan peluang dan peluang yang harus mempengaruhi masa depan SDM |
| (Marler & Parry, 2016) | 2016 | Manajemen SDM Strategis: Keterlibatan Karyawan dan Teknologi e-HRM | Penerapan teknologi terhadap MSDM |

| | | | |
|------------------------|------|---|---|
| (Kianto et al., 2017) | 2017 | Praktik Manajemen SDM Berbasis Pengetahuan, Modal Intelektual, dan Inovasi | Menerapkan model konseptual di mana sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara eksplisit praktik HRM berbasis pengetahuan yang berdampak pada modal intelektual perusahaan, menghasilkan kinerja inovasi yang lebih baik. |
| (Saqib Shamim1, 2016) | 2016 | Pendekatan Manajemen SDM untuk Industri 4.0 | peran penting MSDM di industri 4.0 |
| (Hecklau et al., 2016) | 2016 | Pendekatan Holistik dalam Manajemen SDM di Industri 4.0 | Penerapan pendekatan strategis Industri 4.0 pada Manajemen sumber daya manusia yang holistik yang diperlukan pada perusahaan manufaktur. |
| (Boon et al., 2018) | 2018 | Integrasi Kapital Manusia Strategis dan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis | Memperdalam pemahaman tentang sumber daya manusia dalam organisasi dengan menggabungkan dua aliran penelitian yang secara langsung berfokus pada manajemen SDM |

Berdasarkan hasil ekstrasi data pada table 1, maka pada bagian selanjutnya akan menjawab pertanyaan penelitian dari penelitian yang sudah di tentukan.

Pembahasan

RQ1. Fokus Studi penelelitian apa yang membahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia?

Pada tabel 2 menunjukkan berbagai Fokus studi dari masing masing literatur. Untuk mempermudah dalam meninjau focus studi yang dibahas, peneliti membuat pengelompokan dari masing -masing literatur yang termasuk dalam topik pembahasan. Hasilnya adalah dari 42 literatur yang dikumpulkan, semua terbagi menjadi 4 kategori, yaitu Administrasi Sumber Daya Manusia, Employer Branding Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Rekrutmen dan Seleksi Administrasi SDM.

Tabel 2. Fokus Studi yang digunakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

| NO | Fokus Studi | Jumlah Literatur |
|----|---|------------------|
| 1 | Administrasi Sumber Daya Manusia | 4 |
| 2 | Employer Branding Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 3 | Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia | 24 |
| 4 | Rekrutmen dan Seleksi Administrasi SDM | 5 |

Pada pembahasan awal mengenai Administrasi Sumber Daya Manusia menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dan teknologi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Endang Irawan Supriyadi, 2020) menyoroti implementasi kecerdasan buatan (AI) dalam administrasi publik pada era Revolusi Industri 4.0, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, meskipun ada tantangan dalam kesiapan SDM dan infrastruktur. (Muhammad Amhas, 2018) meneliti pengaruh kualitas SDM dan layanan terhadap kepuasan pelanggan di Kantor SAMSAT Makassar, menemukan bahwa kualitas layanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan, sementara kualitas SDM tidak menunjukkan pengaruh langsung. (Fahmiah et al., 2015) membahas peran manajemen SDM dalam lembaga pendidikan, menekankan bahwa pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Terakhir, Pada penelitian (Anggaran et al., 2020) mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat penyerapan anggaran di OPD Kota Dumai, menunjukkan bahwa perencanaan anggaran dan kompetensi SDM berpengaruh terhadap penyerapan anggaran, sedangkan pencatatan administrasi tidak berpengaruh. Secara keseluruhan, keempat jurnal ini menekankan bahwa pengelolaan Administrasi SDM yang efektif dan penerapan teknologi yang tepat sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Fokus Studi berikutnya adalah Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Agus Suherman, 2024) Dalam konteks pendidikan di era Society 5.0, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Artikel ini menekankan pentingnya pendekatan inklusif dan adaptif dalam manajemen SDM, termasuk penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan inovasi dan pencapaian tujuan strategis lembaga Pendidikan. (Kabul, 2024) Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai aspek, seperti rekrutmen dan pelatihan. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, organisasi dapat lebih mudah mengelola SDM dan meningkatkan produktivitas karyawan, meskipun tantangan terkait keamanan data dan perubahan budaya kerja tetap ada. (Andiny, 2023) Jurnal ini menganalisis peran manajemen SDM dalam diakonia di era digital, di mana gereja harus memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan pelayanan. Ditekankan bahwa SDM yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan teknologi sangat penting untuk menjalankan diakonia secara efektif dan efisien, serta untuk menjangkau masyarakat yang lebih luas. (Husaini, 2017) Penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan strategis dan meningkatkan efektivitas. Dengan mengelola SDM secara baik, organisasi dapat memanfaatkan potensi karyawan untuk mencapai produktivitas yang optimal, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. (Steven & Ongkowijoyo, 2021) Jurnal ini membahas kepemimpinan milenial dan bagaimana generasi ini, yang dekat dengan teknologi, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ditekankan bahwa pemimpin milenial perlu mengembangkan keterampilan manajemen yang baik dan memahami karakteristik karyawan dari berbagai generasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Pada penelitian (Dian Sudiantini et al., 2023) menekankan bahwa dalam era digitalisasi dan globalisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM) harus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam organisasi, serta untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Perusahaan yang mampu memanfaatkan teknologi dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif di pasar. (Ekonomi et al., 2023) Penelitian ini mengkaji strategi terkini dalam manajemen SDM dengan fokus pada inovasi dan tantangan di era digital. Ditemukan bahwa organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang lebih canggih dalam pengelolaan SDM, termasuk penggunaan teknologi cerdas dan analisis data. Namun, tantangan seperti keamanan data dan dampak psikososial pada karyawan juga harus diatasi untuk mencapai keberhasilan dalam manajemen SDM. (Angga Wahyudi et al., 2023) Jurnal ini menganalisis dampak transformasi digital terhadap manajemen

SDM, dengan penekanan pada pengembangan keterampilan digital. Era digital menuntut organisasi untuk beralih dari pendekatan administratif ke strategi yang lebih proaktif dan inovatif. Pengembangan keterampilan digital menjadi penting untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing, serta untuk memastikan bahwa karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan yang cepat. (Almasri, 2016) Dalam jurnal ini, peran manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital dibahas secara mendalam. Ditekankan bahwa teknologi memiliki peran signifikan dalam memfasilitasi proses kerja dan meningkatkan kolaborasi. Organisasi yang mengintegrasikan teknologi dalam manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan produktif, serta meningkatkan kepuasan karyawan. (Wahid Tahir et al., 2017) membahas pentingnya manajemen SDM dalam pendidikan Islam, dengan fokus pada pengembangan kualitas sumber daya manusia. Ditekankan bahwa pendidikan yang berkualitas harus disertai dengan manajemen yang baik untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi tantangan global. Reformasi dalam manajemen pendidikan Islam diperlukan untuk meningkatkan relevansi dan kualitas pendidikan agar sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. (Akuntansi et al., 2021) menyoroti pentingnya pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) selama pandemi COVID-19. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan dan penggunaan teknologi informasi dapat membantu UMKM untuk beradaptasi dan bertahan dalam situasi krisis, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. (Benny, 2005) dibahas bahwa manajemen SDM di perguruan tinggi harus berfokus pada pengembangan dan pemeliharaan kualitas dosen sebagai aset utama organisasi. Penelitian menekankan pentingnya perencanaan SDM yang baik untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kinerja institusi, serta perlunya adaptasi terhadap perubahan lingkungan pendidikan yang dinamis. (Boon et al., 2018) mengkaji integrasi antara modal manusia strategis dan manajemen sumber daya manusia strategis. Penelitian menunjukkan bahwa pemahaman yang lebih baik tentang modal manusia dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penulis mengusulkan bahwa kolaborasi antara kedua bidang ini dapat menghasilkan wawasan baru yang bermanfaat bagi pengelolaan SDM di organisasi. (Hecklau et al., 2016) membahas tantangan dan peluang yang dihadapi manajemen SDM dalam konteks Industry 4.0. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengembangkan strategi pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar dapat beradaptasi dengan teknologi baru dan memenuhi tuntutan pasar yang terus berubah. (Muliawaty, 2019) menyoroti dampak disrupsi teknologi terhadap manajemen SDM, di mana organisasi harus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi. Penelitian menunjukkan bahwa inovasi disrupsi dapat menciptakan peluang baru, tetapi juga menuntut pengembangan kompetensi baru bagi karyawan untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar kerja. (Kianto et al., 2017) mengusulkan model konseptual yang menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis pengetahuan berpengaruh positif terhadap modal intelektual perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja inovasi. Penelitian ini menekankan pentingnya modal manusia dalam hubungan ini, di mana praktik SDM yang baik dapat meningkatkan modal struktural dan relasional melalui pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan. (Adenuddin Alwy, 2022) mengeksplorasi persepsi mahasiswa tentang manajemen SDM di era digital, menunjukkan bahwa mereka melihat peran SDM sebagai lebih strategis dan efisien berkat kemajuan teknologi. Hasilnya menunjukkan bahwa mahasiswa percaya bahwa manajemen SDM harus beradaptasi dengan teknologi untuk meningkatkan efektivitas operasional dan memberikan nilai tambah bagi organisasi. (Marler & Parry, 2016) menganalisis hubungan antara teknologi e-HRM dan keterlibatan strategis SDM. Penelitian menemukan bahwa ada hubungan timbal balik antara keterlibatan strategis SDM dan kemampuan e-HRM, di mana keduanya saling mempengaruhi. Hasil ini menunjukkan bahwa teknologi dapat menjadi alat untuk meningkatkan peran strategis SDM dalam organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh keputusan manajerial. (Ngoc Su et al., 2021) mengidentifikasi praktik manajemen SDM yang diterapkan oleh bisnis pariwisata di Vietnam untuk membangun ketahanan organisasi selama krisis COVID-19. Temuan menunjukkan bahwa fokus pada kesehatan dan keselamatan karyawan, serta pengembangan

budaya organisasi yang peduli, sangat penting untuk meningkatkan ketahanan dan kemampuan adaptasi perusahaan dalam menghadapi tantangan. (Saks, 2022) mengembangkan model manajemen SDM yang peduli, yang menunjukkan bahwa praktik SDM yang menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan mereka. Penelitian ini menekankan bahwa menciptakan iklim organisasi yang peduli dan mendukung dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat dan berkontribusi secara positif terhadap kinerja organisasi. (Saqib Shamim1, 2016) membahas pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks Industry 4.0, di mana organisasi harus mengadopsi praktik manajemen yang mendukung inovasi dan pembelajaran untuk menghadapi tantangan teknologi yang terus berkembang. Penelitian ini menekankan bahwa struktur organisasi yang fleksibel, gaya kepemimpinan yang mendukung, dan praktik SDM yang berfokus pada pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi inovasi dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan. (Anwar & Abdullah, 2021) mengeksplorasi dampak praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi di sektor publik di Kurdistan, Irak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desentralisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi, sementara praktik lain seperti pelatihan, insentif, dan keamanan kerja tidak menunjukkan hubungan yang sama. Temuan ini menyoroti pentingnya desentralisasi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pemerintah. (Stone & Deadrick, 2015) mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi manajemen SDM di era modern, termasuk perubahan ekonomi, globalisasi, dan teknologi. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan ini dengan mengembangkan praktik SDM yang lebih inklusif dan responsif terhadap keragaman karyawan. Selain itu, teknologi informasi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dalam proses HR, meskipun tantangan terkait interaksi manusia dan teknologi tetap perlu diatasi untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien memegang peranan krusial dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks di era Society 5.0, khususnya dalam konteks pendidikan dan berbagai organisasi. Adaptasi terhadap teknologi informasi dan komunikasi menjadi kunci utama untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam pengelolaan SDM, termasuk dalam proses rekrutmen dan pelatihan. SDM yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan teknologi juga sangat penting dalam meningkatkan pelayanan di sektor diakonia dan pendidikan, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi tantangan global. Selain itu, kepemimpinan milenial harus mampu mengembangkan keterampilan manajemen yang baik dan memahami karakteristik berbagai generasi karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Meskipun teknologi menawarkan banyak peluang, tantangan seperti keamanan data dan dampak psikososial pada karyawan harus diatasi untuk mencapai keberhasilan manajemen SDM. Pengembangan SDM di sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) selama pandemi COVID-19 juga menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan dan pemanfaatan teknologi informasi sangat membantu organisasi dalam bertahan dan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, pengembangan manajemen SDM yang responsif terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pasar sangat penting bagi keberhasilan organisasi di era digital saat ini.

Fokus studi mengenai employer branding dalam manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya employer branding dalam meningkatkan keterikatan karyawan di Universitas XYZ (Desty Febrian, 2022). Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi branding yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Radhinda (2020) mengkaji penerapan employer branding di Shopee Indonesia, yang menunjukkan bahwa program branding yang terintegrasi dengan visi dan misi perusahaan dapat menarik dan mempertahankan karyawan, serta meningkatkan citra perusahaan di mata publik. Kristianto dan Handoyo (2020) membahas pengaruh employer branding terhadap retensi karyawan di industri e-commerce, menemukan bahwa branding yang kuat dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Chan

et al. (2020) menunjukkan bahwa employer branding yang efektif di PT Astra International berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM dan loyalitas karyawan, serta menciptakan citra positif yang menarik calon karyawan baru. Binti dan Ibrahim (2016) mengkaji employer branding dari perspektif Islam, menekankan bahwa nilai-nilai etika dan moral dalam Islam dapat memperkuat hubungan antara pemberi kerja dan karyawan, serta meningkatkan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang diinginkan. Rachma Putri et al. (2017) menyoroti pentingnya employee value proposition dalam membangun komitmen organisasi di Telkom University, di mana penawaran yang menarik bagi karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Batary Citta et al. (2020) membahas dampak teknologi terhadap manajemen SDM, menunjukkan bahwa adopsi teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan karyawan, meskipun tantangan terkait keamanan data tetap ada. Ria Marginingsih (2019) menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan digital di kalangan karyawan sangat penting untuk meningkatkan daya saing organisasi di era digital, di mana pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan. Terakhir, Fatih Fuadi dan Destin Fitria Anjayani (2023) menekankan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik di organisasi. employer branding memiliki peran yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan keterikatan, loyalitas, dan komitmen karyawan di berbagai organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa strategi branding yang baik, yang terintegrasi dengan visi dan misi perusahaan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan citra perusahaan. Selain itu, nilai-nilai etika, pengembangan keterampilan digital, serta kepemimpinan yang adaptif juga berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas di era digital.

Fokus studi mengenai rekrutmen dan seleksi administrasi sumber daya manusia (SDM) (Rozalinda, 2016) menyoroti pentingnya manajemen SDM dalam industri perbankan syariah di Indonesia, yang masih menghadapi tantangan dalam hal kualitas dan kuantitas SDM. Proses rekrutmen yang efektif dan seleksi yang ketat diperlukan untuk mendapatkan karyawan berkualitas, yang tidak hanya memahami aspek teknis tetapi juga prinsip syariah. Penelitian ini merekomendasikan perlunya kerjasama antara akademisi dan praktisi untuk meningkatkan kompetensi lulusan agar siap bersaing di dunia kerja. Aziz et al. (2017) menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT INALUM. Hasil analisis menunjukkan bahwa rekrutmen yang baik berkontribusi pada seleksi yang lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan dalam metode rekrutmen dan seleksi untuk meningkatkan kualitas SDM dan mencapai tujuan organisasi. Claudia Irene Pangow (2016) mengungkapkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di D'Season Hotel Surabaya melibatkan sumber rekrutmen internal dan eksternal, dengan kendala dalam menemukan karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai. Penelitian ini menekankan pentingnya proses seleksi yang sistematis dan terstruktur untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut dapat memenuhi kebutuhan hotel dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Patimah (2015) meneliti pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik rekrutmen maupun seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Penelitian ini menyarankan perlunya perbaikan dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk memastikan bahwa kepala sekolah yang terpilih memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai untuk meningkatkan mutu pendidikan. Lukluk et al. (2015) membahas implementasi rekrutmen guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta, menekankan pentingnya proses rekrutmen yang baik untuk mendapatkan guru berkualitas. Proses ini melibatkan persiapan yang matang, penyebaran informasi, dan seleksi yang ketat. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan penting dalam memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan efektif, sehingga dapat menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat penting dalam

manajemen sumber daya manusia (SDM) di berbagai sektor, termasuk perbankan syariah, hotel, pendidikan, dan lainnya. Penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang baik dan seleksi yang ketat dapat meningkatkan kualitas karyawan, kinerja, dan mutu pendidikan. Kerjasama antara akademisi dan praktisi, serta penerapan metode yang sistematis dan terstruktur dalam rekrutmen dan seleksi, sangat dianjurkan untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan komponen vital dalam kesuksesan organisasi modern, terutama dalam menghadapi tantangan di era digital dan globalisasi. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat penting untuk mendapatkan karyawan berkualitas yang tidak hanya memahami aspek teknis tetapi juga nilai-nilai yang relevan, seperti prinsip syariah dalam konteks perbankan syariah. Terdapat kebutuhan untuk meningkatkan kerjasama antara akademisi dan praktisi dalam meningkatkan kompetensi lulusan agar siap bersaing di dunia kerja. Penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses seleksi yang sistematis dan terstruktur diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Selain itu, penelitian merekomendasikan perlunya perbaikan dalam metode rekrutmen dan seleksi untuk meningkatkan kualitas SDM dan mencapai tujuan organisasi, serta memastikan bahwa pemimpin dan tenaga pendidik yang terpilih memiliki kualifikasi yang sesuai. Organisasi juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat di lingkungan kerja, termasuk penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan SDM. Dengan demikian, pengembangan manajemen SDM yang responsif terhadap perubahan dan kebutuhan pasar sangat penting bagi keberhasilan organisasi di era digital saat ini.

5. SARAN

Berdasarkan hasil tinjauan literatur sistematis mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di era digital, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan untuk penelitian maupun praktik di masa mendatang. Pertama, organisasi perlu lebih proaktif dalam mengintegrasikan teknologi digital, seperti kecerdasan buatan dan analitik data, ke dalam proses manajemen SDM. Hal ini penting agar perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan efisiensi rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karier, tetapi juga dapat menciptakan keputusan berbasis data yang lebih akurat. Kedua, penting bagi praktisi MSDM untuk menyeimbangkan antara inovasi teknologi dengan perhatian terhadap aspek kesejahteraan karyawan. Transformasi digital sebaiknya tidak hanya berfokus pada efisiensi, tetapi juga memperhatikan dampak psikososial, keberagaman, dan inklusi di tempat kerja. Ketiga, dibutuhkan peningkatan literasi digital baik bagi karyawan maupun manajer SDM, sehingga mereka mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan digital harus menjadi agenda utama organisasi. Keempat, penelitian di masa depan disarankan untuk lebih menyoroti dampak jangka panjang penerapan teknologi dalam MSDM, terutama terkait dengan budaya kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan praktik MSDM dapat lebih adaptif, inovatif, serta mampu menjawab tantangan dan peluang di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V1i10.334>
- [2]. Agus Suherman. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dan Efisien Dalam Pendidikan Di Era 5.0*.
- [3]. Akuntansi, J., Dan Manajemen Bisnis, E., Indra Gunawan, C., Qodriyatus Solikhah, S., Studi Manajemen Jl Tlogo Warna, P., Studi Sarjana Terapan Gizi Dan Dietetika Jl Besar Ijen No, P., & Studi Akuntansi Jl Tabrani Ahmad Kompleks Kencana Lestari Blok, P. (2021). *Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Umkm Sektor Makanan Dan Minuman Di Era Covid-19*. 9(2), 200–207.
- [4]. Almasri, M. N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi Dalam Pendidikan Islam*.
- [5]. Andiny, T. T. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Diakonia Di Era Digital. In *Copyright©* (Vol. 3, Issue 1). <https://ejournal.laknpky.ac.id/index.php/pabelum>
- [6]. 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>
- [7]. Anggaran, P. P., Anggaran, P., Administrasi, P., Kompetensi, D., Daya, S., Terhadap, M., Penyerapan, T., Studi, A. (, Atika, S., Harahap, S., Taufik, T., & Nurazlina, D. (2020). Pengaruh Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, Pencatatan Administrasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Penyerapan Anggaran (Studi Empiris Pada Opd Kota Dumai). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 13(1). <http://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/>
- [8]. Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The Impact Of Human Resource Management Practice On Organizational Performance. *International Journal Of Engineering, Business And Management (Ijebm)*, 5(1), 2456–8678. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1>
- [9]. Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/Jabm.3.2.246>
- [10]. Batary Citta, A., Hasanuddin Makassar, U., Hamid, N., & Mardiana Yusuf, R. (2020). *Penerapan Employer Branding Dalam Suatu Perusahaan : Studi Beberapa Literature Nurdin Brasit* (Vol. 5, Issue 1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- [11]. Benny, C. J. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi*.
- [12]. Binti, N., & Ibrahimt, S. (2016). Employer Branding : An Islamic Perspective. In *The South East Asian Journal Of Management* • (Vol. 10, Issue 2).
- [13]. Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating Strategic Human Capital And Strategic Human Resource Management. *International Journal Of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- [14]. Chan, A., . R., & Azzahra, S. F. (2020). Employer Branding Pt. Astra Internasional. *Adbispreneur*, 4(2), 123. <https://doi.org/10.24198/Adbispreneur.V4i2.22547>
- [15]. Claudia Irene Pangow. (2016). *Studi Deskriptif Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di*.
- [16]. Desty Febrian, W. (2022). *Peranan Employer Branding Dan Motivasi Kerja Untuk Menciptakan Employee Engagement Di Universitas Xyz*. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- [17]. Dian Sudiantini, Aura Naiwasha, Auranisa Izzati, Avrilia Ayunia W, Brilian Putri A, & Cindy Rindiani. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era

- Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/Digital.V2i2.1082>
- [18]. Ekonomi, J., Dan Akuntansi, M., Helmi, A., Yudha Pratama, A., Azizah, M., Dharma Setya, P., & Riofita, H. (2023). *Tinjauan Strategi Terkini Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi Dan Tantangan Diera Digital* (Vol. 668, Issue 5). <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- [19]. Endang Irawan Supriyadi. (2020). *Implementasi Artificial Intelligence (Ai) Di Bidang Administrasi Publik Pada Era Revolusi Industri 4.0*.
- [20]. Fahmiah, O. :, Dosen, A., & Bone, I. (2015). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan*.
- [21]. Fatih Fuadi, & Destin Fitria Anjayani. (2023). Penerapan Employer Branding Dan Employee Value Proposition Untuk Menciptakan Employee Engagement Dalam Perspektif Bisnis Islam. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 2(4), 469–480. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V2i4.2752>
- [22]. Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., & Kohl, H. (2016). Holistic Approach For Human Resource Management In Industry 4.0. *Procedia Cirp*, 54, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.05.102>
- [23]. Husaini, A. (2017). *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*.
- [24]. Kabul, E. R. (2024). *Penggunaan Teknologi Hrm (Human Resource Management) Untuk Meningkatkan Efisiensi Dan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(4). <https://blantika.publikasiku.id/>
- [25]. Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-Based Human Resource Management Practices, Intellectual Capital And Innovation. *Journal Of Business Research*, 81, 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.07.018>
- [26]. Kristianto, N. A., & Handoyo, S. (2020). *Pengaruh Employer Branding Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Mediator Pada Generasi Milenial Di Industri E-Commerce*. 18.
- [27]. Linda Daniati Melinda, Harto, B., Sulistianingsih, Hery Syaerul Homan, & Dwi Puryati. (2023). Integrasi Teknologi Informasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Studi Kualitatif Tentang Dampaknya Pada Kinerja Keuangan Perusahaan. *Atrabis Jurnal Administrasi Bisnis (E-Journal)*, 9(2), 321–335. <https://doi.org/10.38204/Atrabis.V9i2.1820>
- [28]. Lukluk, R., Fakultas, I., Tarbiyah, I., Keguruan, D., Sunan, U., & Yogyakarta, K. (2015). *Implementasi Rekrutmen Guru Disd Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sd Islam)*.
- [29]. Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human Resource Management, Strategic Involvement And E-Hrm Technology. *International Journal Of Human Resource Management*, 27(19), 2233–2253. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1091980>
- [30]. Muhammad Amhas. (2018). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Makassar 01 Selatan*.
- [31]. Muliawaty, L. (2019). *Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi*.
- [32]. Ngoc Su, D., Luc Tra, D., Thi Huynh, H. M., Nguyen, H. H. T., & O'mahony, B. (2021). Enhancing Resilience In The Covid-19 Crisis: Lessons From Human Resource Management Practices In Vietnam. *Current Issues In Tourism*, 24(22), 3189–3205. <https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1863930>
- [33]. Patimah, S. (2015). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) Sekota Bandar Lampung. In *Jurnal Ilmiah Peuradeun International Multidisciplinary Journal Jip-International Multidisciplinary Journal*.

- [34]. Rachma Putri, Y., Syahriar Sugandi, M., Telekomunikasi No, J., & Buah Batu Bandung, T. (2017). *Pengaruh Employer Branding Dan Employer Value Proposition Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Telkom University* (Vol. 3, Issue 1).
- [35]. Radhinda, P. A. (2020). Penerapan Proses Employer Branding Pada Perusahaan E-Commerce (Studi Kasus Pada Shopee Indonesia). In *Journal Of Southeast Asian Communication* (Vol. 1).
- [36]. Ria Marginingsih. (2019). *Employer Branding Persepsian Terhadap Kepercayaan Pemimpin Dan Dampaknya Pada Intensi Keluar (Studi Pada Karyawan Bank Di Indonesia)*.
- [37]. Rozalinda. (2016). *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah Rozalinda*.
- [38]. Saks, A. M. (2022). Caring Human Resources Management And Employee Engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2021.100835>
- [39]. Saqib Shamim1, S. C. H. Y. Y. L. (2016). *Management Approaches For Industry 4.0 A Human Resource Management Perspective*. Institute Of Electrical And Electronics Engineers (Ieee).
- [40]. Steven, Y., & Ongkowijoyo, P. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Kepemimpinan Millennial Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Yang Didukung Oleh Teknologi Modern*. 2(6).
- [41]. Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). Challenges And Opportunities Affecting The Future Of Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 139–145. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2015.01.003>
- [42]. Wahid Tahir, H. A., Kementerian, K., & Sulawesi-Selatan, A. (2017). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan* (Vol. 1).