

Digital Human Resource Management dan Kinerja Karyawan di Era Tranformasi Digital: A Systematic Literature Review

Vivi Nur Fitriani¹, Ruli Lailatul Fitria², Desti Tampi Prabowo³, Rafika Meilia Sari⁴

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

vivifitriani1911@gmail.com¹, rulilelaa7@gmail.com², destitampi@gmail.com³,
rafikameilia@gmail.com⁴

Submitted: 12th May 2026 | **Edited:** 25th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Fitriani, V. N., Fitria, R. L., Prabowo, D. T., & Sari, R. M. (2026). Digital Human Resource Management dan Kinerja Karyawan di Era Tranformasi Digital: A Systematic Literature Review. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(3), 1286-1295.

ABSTRACT

Advances in digital technology have brought about changes in human resource management, particularly through the implementation of digital human resource management approaches. Although this concept continues to evolve, there remains a lack of research that clearly explains how Digital HRM relates to improvements in employee performance. This study aims to analyze the role and mechanisms of Digital HRM in enhancing employee performance during the era of digital transformation. This study employs a qualitative approach by reviewing and analyzing the literature, specifically using thematic analysis. The data utilized comes from 25 articles published in relevant peer-reviewed scientific journals, supplemented by books and other scholarly publications. The research indicates that Digital HRM enhances employee performance through several key mechanisms: streamlining work processes to make them faster and more efficient, making decisions based on accurate data, and improving employees' digital competencies. Digital recruitment accelerates and simplifies the hiring process; e-learning-based training expands skills in a more flexible manner; and technology-driven performance evaluations enhance clarity and boost employee motivation. Additionally, Digital HRM strengthens communication and collaboration within the company, thereby fostering a more flexible work environment that responds quickly to change. However, in practice, there are still many challenges to be addressed, such as technological readiness, organizational culture, employees' ability to adapt, as well as data security and privacy protection issues all of which are critical factors that must be considered when implementing digital systems. From an academic perspective, this study helps clarify how Digital HRM influences employee performance and serves as a reference for further research and a resource for companies seeking to enhance the implementation of Digital HRM more effectively.

Keywords: Human Resource Management, Digital Transformation, Employee Performance, Digital Technology

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah berkembang menjadi fenomena strategis yang memicu perubahan fundamental dalam praktik organisasi modern, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kemajuan teknologi seperti artificial intelligence, big data, dan sistem berbasis cloud telah mendorong organisasi untuk menjalankan proses bisnis secara

lebih efisien, fleksibel, dan responsif terhadap perubahan. Dalam konteks Indonesia, perkembangan ini turut mendorong organisasi untuk mengintegrasikan teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan daya saing serta produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya memengaruhi aspek operasional, tetapi juga mengubah secara menyeluruh fungsi manajemen sumber daya manusia (Imanuddin & Suryanata, 2017).

Sejalan dengan perkembangan tersebut, manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengalami pergeseran menuju pendekatan berbasis teknologi yang dikenal sebagai Digital Human Resource Management (Digital HRM). Konsep ini mencerminkan integrasi teknologi dalam berbagai fungsi MSDM, seperti proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja karyawan. Implementasi sistem seperti electronic Human Resource Management (e-HRM) dan Human Resource Information System (HRIS) terbukti mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, serta kecepatan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan SDM. Sejumlah studi menunjukkan bahwa penerapan Digital HRM dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia serta mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui otomatisasi dan integrasi proses kerja (Kalam, 2026). Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, Digital HRM dipandang sebagai faktor strategis yang mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja melalui pemanfaatan teknologi digital. Beberapa penelitian di Indonesia juga menunjukkan bahwa Digital HRM berpengaruh terhadap employee engagement dan kepuasan kerja. Selain itu, implementasi e-HRM terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja serta efektivitas proses pengelolaan SDM (Hanafi & Irma, 2026).

Meskipun demikian, hasil penelitian empiris mengenai hubungan antara Digital HRM dan kinerja karyawan masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Sejumlah penelitian menemukan bahwa Digital HRM tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, melainkan melalui variabel mediasi seperti budaya organisasi (Novianti & Irmawati, 2023). Bahkan, terdapat temuan yang menunjukkan bahwa penerapan e-HRM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dalam kondisi tertentu (Nugroho & Masman, 2025). Di sisi lain, penelitian lain justru menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Akril Nurimansjah & Basalamah, 2023). Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara Digital HRM dan kinerja karyawan bersifat kompleks serta dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual.

Sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada aspek-aspek tertentu dari Digital HRM, seperti rekrutmen digital, pelatihan berbasis teknologi, atau sistem penilaian kinerja, tanpa memberikan penjelasan komprehensif mengenai mekanisme yang mendasari hubungan antara Digital HRM dan kinerja karyawan. Secara konseptual, Digital HRM memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja melalui berbagai mekanisme, antara lain peningkatan efisiensi proses kerja, pengambilan keputusan berbasis data (data-driven decision making), peningkatan keterlibatan karyawan (employee engagement), serta pengembangan kompetensi digital (Fadilah & Anshori, 2025). Namun demikian, kajian yang secara sistematis membahas mekanisme tersebut, khususnya dalam konteks Indonesia, masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap), di mana meskipun Digital HRM telah banyak diteliti, studi yang secara komprehensif menjelaskan hubungan dan mekanisme pengaruhnya terhadap kinerja karyawan masih belum memadai. Selain itu, keterbatasan kompetensi digital karyawan juga menjadi tantangan dalam implementasi Digital HRM. Beberapa penelitian

mengindikasikan bahwa rendahnya kemampuan digital karyawan dapat menghambat efektivitas pemanfaatan teknologi dalam organisasi, sehingga berdampak pada belum optimalnya peningkatan kinerja (Larasshati & Priyastiwi, 2024). Kondisi ini menegaskan bahwa hubungan antara Digital HRM dan kinerja karyawan tidak bersifat langsung, melainkan dipengaruhi oleh kesiapan individu maupun organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan teknik thematic analysis untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, serta mensintesis temuan dari berbagai penelitian sebelumnya. Data yang digunakan berasal dari jurnal ilmiah peer-reviewed yang relevan dengan topik Digital HRM dan kinerja karyawan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Hasil kajian ini tidak hanya mengidentifikasi berbagai praktik Digital HRM, seperti rekrutmen digital, pelatihan berbasis teknologi, dan evaluasi kinerja digital, tetapi juga menjelaskan mekanisme kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan, antara lain melalui peningkatan efisiensi kerja, kualitas pengambilan keputusan, serta keterlibatan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang lebih mendalam dibandingkan studi sebelumnya yang cenderung bersifat deskriptif. Secara akademis, penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan kerangka konseptual yang mengintegrasikan hubungan antara Digital HRM dan kinerja karyawan berdasarkan sintesis literatur yang sistematis. Selain itu, secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis digital yang lebih efektif di era transformasi digital.

LANDASAN TEORI

Digital HRM

Istilah seperti "digitisasi," "digitalisasi," "transformasi digital," dan "disrupsi digital" saat ini menjadi topik yang sangat sering dibahas. Secara umum, istilah-istilah tersebut menggambarkan meningkatnya pemanfaatan teknologi serta perubahan besar yang terjadi di berbagai sektor bisnis dan kehidupan sosial. Konsep ini juga berlaku dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Strohmeier, 2020).

Transformasi secara menyeluruh dari pendekatan tradisional ke dalam era digital sangat penting dalam hal kebijakan, strategi, dan pelaksanaan praktik manajemen sumber daya manusia (HRM). HRM digital sebenarnya melaksanakan semua tugas HRM dengan memanfaatkan teknologi, aplikasi, dan jaringan internet. Inovasi juga diperlukan untuk diintegrasikan ke dalam praktik HRM demi menarik, menghargai, dan mengevaluasi kinerja karyawan. Saat ini, penggunaan media sosial atau platform virtual dianggap berhasil dalam mempertahankan talenta terbaik. Di samping itu, HRM digital mempengaruhi cara pelatihan karyawan dilakukan (Halid et al., 2020).

Digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengubah perannya dari sekadar fungsi pendukung menjadi lebih strategis dalam organisasi. Perkembangan teknologi dan revolusi digital mendorong MSDM untuk beradaptasi dengan inovasi terkini, sehingga mampu memberikan nilai tambah, mendukung pencapaian tujuan organisasi, serta menjaga keberlangsungan dan kerja sama dengan pihak lain.

Untuk itu, organisasi perlu mengoptimalkan fungsi manajemen dan memberdayakan sumber daya manusia berbasis teknologi. Pemanfaatan teknologi ini meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, sekaligus membantu organisasi tetap responsif dan kompetitif di tengah perubahan lingkungan bisnis (Naninsih, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Seseorang perlu memiliki tingkat kemauan dan kemampuan tertentu agar dapat bekerja dengan baik. Namun, kemauan dan keterampilan saja tidak cukup tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang harus dikerjakan serta bagaimana cara melaksanakannya (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Secara umum, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks karyawan, kinerja menggambarkan tingkat pencapaian kerja selama waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kinerja atau prestasi kerja juga mencerminkan hasil pekerjaan yang diperoleh, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Dahri & Putra, 2024).

Kinerja karyawan diukur berdasarkan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui beberapa dimensi, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, tingkat kemandirian, inisiatif, serta kemampuan beradaptasi. Pengukuran kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi utama, yaitu kualitas kerja yang mencerminkan ketelitian, kerapian, ketepatan, dan keterampilan dalam bekerja. Selain itu, terdapat kuantitas kerja yang berkaitan dengan kemampuan menghasilkan jumlah pekerjaan. Dimensi lainnya adalah pengetahuan yang menunjukkan pemahaman individu terhadap tugasnya, keandalan yang menggambarkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan secara konsisten, serta kerja sama yang mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas Bersama (Tjahjawati, 2017).

Transformasi Digital

Transformasi digital adalah upaya mengintegrasikan teknologi digital ke dalam seluruh aktivitas bisnis dan organisasi untuk meningkatkan efisiensi, mendorong inovasi, serta memperkuat daya saing. Perkembangan teknologi seperti AI, IoT, cloud computing, dan big data menjadi pendorong utama perubahan tersebut. Proses ini tidak hanya berdampak pada sistem kerja dan interaksi dengan pelanggan, tetapi juga menuntut penyesuaian budaya serta strategi organisasi. Pada era digital, arus informasi menjadi sangat cepat dan mudah diakses. Teknologi memungkinkan kolaborasi tanpa batas geografis, komunikasi berlangsung secara real-time, dan transaksi bisnis dilakukan secara lebih praktis. Kehadiran e-commerce, aplikasi digital, dan media sosial menunjukkan bagaimana perubahan ini memengaruhi perilaku konsumen sekaligus cara perusahaan menjalankan operasionalnya (Ramadhan Ridho Fadlulloh Iswandi, 2024).

Teknologi komunikasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mempercepat aliran informasi dan pengambilan keputusan melalui berbagai platform digital. Kolaborasi virtual memungkinkan pekerjaan tetap efektif tanpa batasan jarak, sementara fitur seperti grup chat dan manajemen proyek memperkuat koordinasi tim. Selain itu, akses melalui perangkat mobile memudahkan pekerjaan dari mana saja serta meningkatkan komunikasi dengan pelanggan secara lebih efektif (Angga Wahyudi et al, 2023).

Perusahaan juga perlu mengalokasikan investasi pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar siap dalam mengadopsi teknologi baru. Selain itu, keterbatasan infrastruktur teknologi masih menjadi tantangan, terutama di sektor manufaktur. Permasalahan seperti konektivitas yang belum optimal serta kebutuhan investasi yang besar menjadi hambatan yang harus diatasi guna mendukung keberhasilan transformasi digital (Srisuwan, 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji hubungan antara Digital Human Resource Management (Digital HRM) dan kinerja karyawan di era transformasi digital. Metode ini dipilih karena mampu mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian terdahulu secara sistematis. Proses SLR mengacu pada prosedur PRISMA yang meliputi tahap identifikasi, screening, eligibility, dan inclusion. Objek penelitian berupa artikel jurnal ilmiah peer-reviewed yang relevan dengan Digital HRM dan kinerja karyawan. Data diperoleh dari Google Scholar, SINTA, dan Garuda dengan rentang publikasi 2016–2025. Unit analisis adalah artikel yang memuat temuan empiris maupun konseptual.

Teknik sampling menggunakan purposive sampling dengan kriteria inklusi: artikel peer-reviewed, relevan dengan Digital HRM atau kinerja karyawan, terbit tahun 2016–2025, dan memiliki temuan yang jelas. Kriteria eksklusi meliputi artikel non-ilmiah, tidak relevan, dan duplikasi. Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, kemudian diekstraksi menggunakan data extraction sheet yang mencakup penulis, tahun, tujuan, metode, variabel, dan temuan utama.

Variabel penelitian terdiri dari Digital HRM (independen) dengan indikator e-recruitment, e-training, HRIS, digital performance appraisal, dan HR analytics, serta kinerja karyawan (dependen) yang diukur melalui produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, dan pencapaian target. Penelitian ini juga mempertimbangkan variabel mediasi seperti employee engagement, kompetensi digital, dan kepuasan kerja. Analisis data menggunakan thematic analysis melalui tahap familiarisasi, coding, pengelompokan tema, dan interpretasi. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi pola hubungan dan mekanisme pengaruh Digital HRM terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi.

HASIL PENELITIAN

Konsep Digital Human Resource Management dan Kinerja Karyawan

Digital Human Resource Management (Digital HRM) merupakan perkembangan dari manajemen sumber daya manusia konvensional yang mengintegrasikan teknologi digital dalam berbagai fungsi pengelolaan SDM. Digital HRM mencakup penerapan sistem berbasis teknologi seperti e-recruitment, e-training, Human Resource Information System (HRIS), serta digital performance appraisal yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses manajemen sumber daya manusia dalam organisasi (Eddy Susanto et al, 2024). Dalam era transformasi digital, Digital HRM tidak lagi sekadar berperan sebagai alat administratif, tetapi telah berkembang menjadi pendekatan strategis yang mendukung peningkatan kinerja organisasi melalui optimalisasi pengelolaan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Pengukuran kinerja umumnya didasarkan pada beberapa indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, serta tingkat pencapaian target. Dalam konteks organisasi modern, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan serta dinamika perubahan lingkungan yang semakin kompleks.

Secara umum, Digital HRM memiliki keterkaitan yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi dalam fungsi SDM memungkinkan pengelolaan data karyawan dilakukan secara lebih akurat, sistematis, dan terintegrasi,

sehingga mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih efektif. Selain itu, digitalisasi dalam pelatihan dan pengembangan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan Digital HRM mampu meningkatkan efisiensi kerja serta mempermudah akses terhadap informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas (Zulfita, 2026). Implementasi e-HRM juga terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja melalui sistem yang lebih terstruktur dan berbasis teknologi.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa Digital HRM dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang erat, di mana penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM berpotensi meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Meskipun demikian, hubungan tersebut masih memerlukan kajian lebih lanjut untuk memahami mekanisme pengaruhnya secara mendalam, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memperkuat maupun melemahkan hubungan tersebut dalam berbagai konteks organisasi.

Pengaruh Digital Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan

Digital Human Resource Management (Digital HRM) berperan sebagai pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Implementasinya mencakup berbagai praktik, seperti e-recruitment, e-training, pemanfaatan Human Resource Information System (HRIS), serta penilaian kinerja berbasis digital yang memungkinkan organisasi mengelola karyawan secara lebih terpadu dan terstruktur. Penggunaan teknologi tersebut memberikan kemudahan dalam pengelolaan data, mempercepat proses operasional, serta meningkatkan tingkat akurasi dalam pengambilan keputusan, sehingga pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Fadilah & Anshori, 2025).

Digital HRM berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui optimalisasi efisiensi operasional. Otomatisasi dalam proses administrasi sumber daya manusia, seperti pengelolaan data karyawan dan penilaian kinerja, mampu mengurangi beban pekerjaan administratif, sehingga karyawan dapat lebih memusatkan perhatian pada aktivitas yang bersifat produktif. Kondisi tersebut mendorong peningkatan produktivitas sekaligus kualitas hasil kerja. Di samping itu, penerapan sistem berbasis digital memungkinkan akses informasi yang lebih cepat, akurat, dan transparan. Hal ini memberikan kemudahan bagi karyawan dalam memperoleh data yang dibutuhkan, sehingga pelaksanaan tugas dapat dilakukan secara lebih efektif dan terarah (Zulfita, 2026).

Selain dari sisi efisiensi, Digital Human Resource Management (Digital HRM) juga berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja melalui penerapan pengambilan keputusan berbasis data. Pemanfaatan HR analytics memungkinkan organisasi melakukan evaluasi kinerja karyawan secara lebih objektif, akurat, dan terukur, sekaligus menyusun strategi pengembangan yang lebih tepat sasaran. Dengan dukungan sistem tersebut, proses penilaian kinerja menjadi lebih transparan dan sistematis, sehingga mampu mendorong peningkatan motivasi kerja serta kinerja individu secara keseluruhan (Zai et al., 2025). Digital HRM juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan berbasis digital. Penerapan sistem e-training memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk mengakses materi pembelajaran secara mandiri, kapan pun dan di mana pun, sehingga mendorong proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara berkelanjutan. Peningkatan kompetensi tersebut menjadi faktor krusial dalam menunjang kinerja karyawan, khususnya dalam menghadapi dinamika dan kompleksitas tuntutan pekerjaan di era digital yang terus berkembang.

Meskipun demikian, pengaruh Digital Human Resource Management (Digital HRM) terhadap kinerja karyawan tidak selalu terjadi secara langsung. Efektivitas implementasinya turut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat kepuasan kerja, budaya organisasi, serta kompetensi digital yang dimiliki karyawan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa variabel seperti kepuasan kerja dan kepercayaan terhadap organisasi dapat memperkuat hubungan antara Digital HRM dan kinerja karyawan, sehingga berperan sebagai faktor pendukung dalam mengoptimalkan hasil yang dicapai (Muallifah et al., 2015). Di sisi lain, budaya organisasi yang kurang adaptif terhadap perubahan digital berpotensi menghambat optimalisasi pemanfaatan teknologi. Kondisi tersebut dapat mengurangi efektivitas implementasi Digital HRM, sehingga berdampak pada belum tercapainya kinerja karyawan secara maksimal (Novianti & Irmawati, 2023).

Selain itu, kompetensi digital karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan implementasi Digital HRM. Karyawan dengan tingkat kemampuan digital yang rendah cenderung mengalami kendala dalam mengoperasikan sistem berbasis teknologi, sehingga menghambat efektivitas kerja dan berpotensi menurunkan kinerja. Sebaliknya, peningkatan kompetensi digital akan memperkuat pemanfaatan Digital HRM, sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Ismadi Hasan, 2025). Dengan demikian, Digital Human Resource Management memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan efisiensi operasional, penerapan pengambilan keputusan berbasis data, serta pengembangan kompetensi. Namun, efektivitas pengaruh tersebut sangat bergantung pada kesiapan organisasi dan individu dalam mengadopsi teknologi. Oleh karena itu, implementasi Digital HRM perlu didukung oleh lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan serta upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi digital karyawan.

Keterkaitan Era Transformasi Digital dengan Digital Human Resource Management

Era transformasi digital merupakan suatu tahap perubahan yang ditandai oleh pemanfaatan teknologi digital secara luas dan intensif dalam berbagai aspek organisasi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Transformasi ini tidak hanya memengaruhi proses bisnis, tetapi juga mendorong pergeseran paradigma dalam manajemen sumber daya manusia dari pendekatan konvensional menuju pendekatan berbasis teknologi digital (Hanafi & Irma, 2026). Transformasi digital mendorong organisasi untuk mengintegrasikan berbagai teknologi, seperti sistem informasi sumber daya manusia, big data, dan kecerdasan buatan (AI), ke dalam proses manajerial. Hal ini sejalan dengan pandangan Nuriya Fadila dan Mochamad Isa Anshori (2025) yang menegaskan bahwa transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia berorientasi pada pemanfaatan teknologi guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas pengambilan keputusan. Dengan demikian, Digital HRM berperan sebagai instrumen strategis dalam mendukung implementasi transformasi digital secara komprehensif di dalam organisasi (Fadilah & Anshori, 2025).

Penerapan Digital HRM memungkinkan dilakukannya otomatisasi pada berbagai fungsi sumber daya manusia, seperti proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga administrasi kepegawaian. Menurut Fazrin Muchtar (2025), transformasi evaluasi kinerja berbasis Electronic Human Resource Management (E-HRM) mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia melalui sistem yang terintegrasi dan bersifat real-time. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan Digital HRM menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari tuntutan era digital yang menekankan kecepatan, akurasi, serta transparansi informasi dalam proses organisasi. (Muchtar et al.,

2025) Selain itu, hubungan antara transformasi digital dan Digital HRM juga tercermin dari meningkatnya kebutuhan akan kompetensi digital, baik pada karyawan maupun praktisi HR. Kompetensi digital terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga organisasi perlu mengembangkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mendukung peningkatan kemampuan tersebut. Dalam konteks ini, Digital HRM berperan sebagai platform strategis yang memfasilitasi pengembangan keterampilan digital melalui e-learning, pelatihan berbasis teknologi, serta sistem manajemen pengetahuan (Larasshati & Priyastiw, 2024).

Secara keseluruhan, hubungan keduanya bersifat erat dan saling memperkuat. Transformasi digital menjadi faktor pendorong utama munculnya Digital HRM, sementara Digital HRM berfungsi sebagai enabler yang mendukung keberhasilan implementasi transformasi digital, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi yang mampu mengintegrasikan Digital HRM secara optimal akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi dinamika dan tantangan di era digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan pustaka yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Digital (Digital HRM) merupakan evolusi dari manajemen sumber daya manusia yang menggunakan teknologi digital dalam berbagai proses pengelolaan sumber daya manusia. Transformasi digital yang terjadi di berbagai sektor mendorong organisasi untuk mengubah sistem kerja tradisional mereka menjadi cara kerja yang lebih modern, cepat, dan terintegrasi teknologi. Dalam praktiknya, Digital HRM mencakup berbagai aplikasi teknologi seperti e-rekrutmen, e-pelatihan, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), dan penilaian kinerja digital, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia.

Digital HRM membantu tugas-tugas administratif dan juga mendukung organisasi dalam menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis di era digital. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan Digital HRM berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Teknologi digital dapat membantu organisasi mempercepat proses kerja, meningkatkan akurasi data. Selain itu, sistem digital juga mempermudah pengambilan keputusan dengan menyediakan informasi yang lebih akurat dan terorganisir dengan baik. Sistem digital juga membantu mengurangi tugas administratif manual, memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada pekerjaan yang produktif dan strategis. Di samping itu, akses informasi yang lebih cepat dan transparan membuat proses kerja lebih efektif dan meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas. Dengan cara ini, Digital HRM mampu berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, dan kinerja karyawan di organisasi.

Digital HRM memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan, berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja. Implementasi pelatihan berbasis digital atau e-learning memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk mengakses materi pembelajaran tanpa dibatasi oleh waktu dan lokasi. Hal ini memungkinkan proses pengembangan keterampilan untuk terus berlanjut berdasarkan kebutuhan organisasi dan kemajuan teknologi. Dengan menggunakan sistem pembelajaran digital, karyawan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan digital mereka. Kompetensi yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan di tempat kerja. Peningkatan kompetensi merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan

yang lebih baik, terutama di era transformasi digital di mana individu perlu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi yang pesat.

Meskipun demikian, implementasi Digital HRM masih menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi keberhasilannya. Efektivitas implementasi Digital HRM tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, budaya kerja, dan kemampuan digital karyawan. Keterampilan digital yang rendah, infrastruktur teknologi yang tidak memadai, dan budaya organisasi yang tidak terbuka terhadap perubahan dapat menjadi hambatan dalam menjalankan proses tersebut. Selain itu, isu-isu terkait keamanan data dan perlindungan privasi juga merupakan aspek penting yang harus dipertimbangkan organisasi saat menggunakan sistem digital. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengembangkan keterampilan digital mereka, menawarkan pelatihan yang tepat, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung transformasi digital secara efektif.

Secara keseluruhan, Manajemen Sumber Daya Manusia Digital (Digital HRM) memainkan peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan transformasi digital organisasi. Digital HRM membantu meningkatkan efisiensi operasional, mendukung pengembangan keterampilan, memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data, dan meningkatkan kepuasan karyawan. Organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi digital secara efektif dalam mengelola sumber daya manusia akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat dalam menghadapi perubahan dan persaingan di era digital. Oleh karena itu, implementasi Digital HRM perlu didukung oleh kesiapan organisasi, pengembangan sumber daya manusia, dan strategi transformasi digital yang berkelanjutan untuk memastikan manfaatnya dapat terwujud sepenuhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akril Nurimansjah, R., & Basalamah, J. (2023). *The Moderating Role of HR Service Quality Between e-HRM and Employee Performance*. *ARTICLE INFO ABSTRAK*, 10(1), 98–108.
- Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, W. A. A., & Mohammad Ryan Fadhilah, Shinta Yolanda, M. I. A. (2023). Keterampilan yang Dimiliki oleh Tenaga Kerja dengan Tuntutan Teknologi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111.
- Dahri, I., & Putra, P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tamwil: Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(1), 52–66.
- Eddy Susanto et al. (2024). Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 15(1), 37–48.
- Fadilah, N., & Anshori, M. I. (2025). Studi Transformasi Digital terhadap Manajemen SDM Global : Systematic Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5, 3270–3282.
- Halid, H., Yusoff, Y. M., & Somu, H. (2020). *The Relationship Between Digital Human Resource Management and Organizational Performance*. 141, 96–99.
- Hanafi, F., & Irma, S. (2026). *Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era*. 4(2), 928–934.
- Imanuddin, B., & Suryanata, I. P. (2017). Pemanfaatan Teknologi Infirmasi, Sistem Manajemen, Transformasi MSDM, Prosedure Pekerjaan dan Kinerja Karyawan.

- Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 81–99.
- Ismadi Hasan, A. G. (2025). *The Influence Of Digitalization-Based Human Resource Management, Digital Competence, And The Utilization Of Artificial Intelligence (AI) On Employee Performance at PT Bumi Siak Pusako Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Digitalisasi*, 8, 361–377.
- Kalam, A. L. (2026). *Pemanfaatan Digital Hr Sebagai Strategi Efisiensi*. 13(1), 188–199.
- Larasshati, K., & Priyastivi, P. (2024). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 514–527.
- Muallifah, S., Safuan, Tannady, H., & Edastama, P. (2015). *The Influence Of E-HRM On Employee Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction And Organizational Trust*. 7, 2444–2457.
- Muchtar, F., Zamrudi, Z., & Shaddiq, S. (2025). Transformasi Evaluasi Kinerja Karyawan Berbasis Electronic Human Resource Management (E-HRM) dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Industry 4.0. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 4599–4611.
- Naninsih, N. (2019). SDM Era Digital. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Novianti, N., & Irmawati, I. (2023). Analisis Penerapan Digital Human Resource Management (e-HRM) dan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening di PT. PLN (persero) Wilayah Wonogiri. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 62–77.
- Nugroho, N., & Masman, R. R. (2025). *Pengaruh E-HRM Use dan Employee Performance Satisfaction*. 07(01), 206–215.
- Ramadhan Ridho Fadlulloh Iswandi, M. K. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran Digital*, 4, nomor.1, 15-28. Yogyakarta: Andi.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14.
- Srisuwan, N. (2025). Business Model Innovation in the Era of Digital Transformation. *International Journal Business and Entrepreneurship*, 2(2), 118–126.
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365.
- Tjahjawati, A. N. & S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Journal Of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17.
- Zai, A., Waruwu, E., Halawa, F., Studi, P., & Institusi, N. (2025). *Transformasi Digital dalam Praktik HR : Analisis Penerapan Teknologi untuk Meningkatkan Kinerja SDM Transformasi Digital dalam Praktik HR : Analisis Penerapan Teknologi untuk*. 98–106.
- Zulfita, Z. A. (2026). *Digital Human Resource Management dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan : A Systematic Literature Review*. 7479–7494.