

## **Narrative Literature Review: Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital**

Umar Khasan<sup>1</sup>, Teguh Soedarto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

### **INFO ARTIKEL**

#### **Keywords:**

Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan, Era Digital, Narrative Literature Review

### **Abstract**

*This study aims to explain the concept of human resource management (HRM) and strategies for human resource development in the digital era. The method used is a narrative literature review by analyzing various scholarly articles related to digital HRM and development. The results indicate that HRM involves the processes of managing, developing, motivating, and evaluating the workforce to achieve organizational goals. In the digital era, human resource development should focus on digital training, the use of information systems such as AI and IoT, flexible work arrangements, as well as innovation and adaptation to new technologies. These findings highlight the importance of adaptive and inclusive approaches in HR development to effectively respond to the challenges of digital disruption.*

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan menjelaskan konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) dan strategi pengembangannya di era digital. Metode yang digunakan adalah narrative literature review dengan menganalisis berbagai artikel ilmiah terkait manajemen dan pengembangan SDM digital. Hasil menunjukkan bahwa manajemen SDM mencakup proses mengelola, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Di era digital, pengembangan SDM perlu diarahkan pada pelatihan digital, pemanfaatan sistem informasi seperti AI dan IoT, fleksibilitas kerja, serta inovasi dan adaptasi teknologi. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan adaptif dan inklusif dalam pengembangan SDM agar mampu merespons tantangan disrupsi digital secara efektif*

✉Penulis Korespondensi\*

ISSN: 2502-4639

Email: [teguh\\_soedarto@upnjatim.ac.id](mailto:teguh_soedarto@upnjatim.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Di tengah arus perubahan yang pesat akibat kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu kunci utama dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital. Transformasi digital telah mengubah cara kita bekerja, berinteraksi, dan

belajar, menuntut individu untuk terus mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang relevan dengan kebutuhan zaman (Iswandi & Kuswinarno, 2024). Organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, tidak lagi hanya membutuhkan tenaga kerja yang kompeten secara teknis, tetapi juga SDM yang adaptif, kreatif, dan mampu berpikir kritis dalam menghadapi disrupsi teknologi.

Era digital tidak hanya menawarkan kemudahan akses terhadap informasi dan otomatisasi berbagai proses kerja, tetapi juga menimbulkan tantangan baru seperti kesenjangan keterampilan (skills gap), kebutuhan akan literasi digital, dan pentingnya manajemen perubahan yang efektif. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM harus diarahkan pada peningkatan kompetensi digital, penguatan soft skills, serta penciptaan budaya pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning) (Fitriah et al., 2024; Pambudi et al., 2024). Dalam konteks ini, kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat menjadi sangat penting guna menciptakan ekosistem SDM yang unggul dan berdaya saing di era digital.

Kehadiran era digital telah mengubah hampir setiap aspek kehidupan manusia. Mulai dari cara berkomunikasi, berbelanja, hingga bekerja, semuanya kini bergantung pada kecepatan informasi dan akses teknologi. Inovasi digital telah melahirkan efisiensi baru dalam dunia usaha, membuka peluang tak terbatas di sektor pendidikan, serta mendorong munculnya jenis-jenis pekerjaan yang bahkan belum pernah terbayangkan satu dekade lalu. Di tengah perubahan masif ini, satu hal menjadi sangat jelas bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah inti dari keberhasilan atau kegagalan suatu bangsa dalam menavigasi era digital (Sahir et al., 2024).

Pengembangan SDM di era digital bukan hanya soal pelatihan komputer atau menguasai aplikasi perkantoran. Ini adalah proses menyeluruh yang mencakup peningkatan literasi digital, kecakapan berpikir kritis, kemampuan beradaptasi terhadap teknologi baru, hingga pembangunan karakter yang tahan banting dalam menghadapi perubahan cepat (Saifudin et al., 2024). Dunia kerja kini membutuhkan manusia-manusia yang tidak hanya terampil, tetapi juga gesit, kolaboratif, dan mampu belajar sepanjang hayat. Namun, tantangan besar juga muncul. Tidak semua individu memiliki akses yang sama terhadap pendidikan atau teknologi. Di banyak wilayah, masih terdapat kesenjangan digital yang membuat sebagian masyarakat tertinggal dalam proses transformasi ini. Tak sedikit pula tenaga kerja yang merasa terancam atau kewalahan menghadapi perubahan yang terjadi begitu cepat terutama mereka yang sebelumnya sudah merasa "mapan" dalam pola kerja konvensional (Febriani, 2019; Wirawan, 2009; Yudiningsih et al., 2016).

Oleh karena itu, pengembangan SDM di era digital harus bersifat inklusif dan adaptif. Peran pemerintah sangat penting dalam menyediakan kebijakan dan fasilitas pelatihan yang menjangkau semua lapisan Masyarakat (Manan & Gunawan, 2023; Saifudin et al., 2024). Dunia usaha perlu aktif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan inovasi. Lembaga pendidikan harus berani memperbarui kurikulum, tidak hanya mencetak lulusan yang "siap kerja", tetapi juga "siap berubah". Dan yang tak kalah penting, setiap individu perlu menumbuhkan kesadaran bahwa kemampuan belajar dan beradaptasi adalah bekal utama dalam menghadapi masa depan (Putra & Mei, 2021).

Di tengah transformasi digital yang terus bergulir, membangun manusia yang tangguh dan cerdas secara digital menjadi kunci utama. Bukan hanya untuk

bertahan, tetapi juga untuk menciptakan solusi, lapangan kerja baru, dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Maka dari itu, pembahasan tentang pengembangan SDM di era digital bukan lagi sekadar wacana kebijakan melainkan sudah menjadi kebutuhan mendesak yang harus segera diwujudkan oleh semua pihak, bersama-sama.

## **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian adalah studi literatur. Penelitian ini menggunakan jenis literature review dengan model narrative review. Penelitian menggunakan model narrative review ialah model cara membandingkan dari berbagai artikel dari sumber seperti jurnal, prosiding, buku, book chapter yang kemudian dianalisis dan dirangkum berdasarkan pengalaman penulis, teori juga model yang ada. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif (Ferrari, 2015).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu dan seni dalam pengelolaan individu-individu yang terlibat pada suatu organisasi baik besar maupun kecil dengan tujuan bisa bekerja sama dengan baik dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan (Gunawan et al., 2025). Untuk mencapai tujuan tersebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah proses berkaitan dengan individu-individu, karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya. Hal ini dikarenakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan untuk menjaga kualitas kehidupan kerja serta membina tenaga kerja sehingga mampu berkontribusi secara optimal dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Farida & Hartono, 2016).

Disisi lain menurut (Putra & Mei, 2021) bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian proses serta usaha dalam mengelola, mengembangkan, memotivasi, serta evaluasi seluruh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan guna mencapai tujuannya. Hal ini mencakup kegiatan mulai dari memilih individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dan layak untuk menduduki posisi tertentu dalam organisasi dengan prinsip "the right man on the right place" hingga upaya mempertahankan, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi tersebut secara berkelanjutan (Nuryanta, 2008).

### **Pengembangan Sumberdaya Manusia Era Digital**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merujuk pada upaya sistematis meningkatkan kapasitas, keterampilan, dan pengetahuan tenaga kerja melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Dalam era digital, fokus pengembangan SDM bergeser menuju keterampilan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Keterampilan digital mencakup kemampuan menggunakan perangkat dan teknologi digital secara efektif, mulai dari literasi komputer dasar hingga keamanan siber (Wulandari & Kuswinarno, 2024).

Di era digital saat ini, banyak perusahaan yang memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan, dan menciptakan pilihan kerja yang lebih fleksibel. Artinya, penggunaan HR Tech seperti sistem informasi SDM, platform e-learning, dan analitik data dapat meningkatkan nilai tambah manajemen SDM.

Hasil riset lain menekankan pentingnya pembelajaran seumur hidup (lifelong learning) di era ini: World Economic Forum (2023) memperkirakan hampir 44% keterampilan pekerja harus diperbarui rata-rata dalam lima tahun ke depan, sehingga tenaga kerja perlu terus mengikuti pelatihan dan perkembangan

teknologi . Pelatihan dan pengembangan menurut (Iswandi & Kuswinarno, 2024) bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan karyawan agar mereka mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan di era globalisasi. Selain itu, program pendidikan dan pelatihan ini juga berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat dilakukan beberapa upaya yang dapat diterapkan perusahaan untuk mengembangkan SDM di era digital menurut beberapa sumber ((Iswandi & Kuswinarno, 2024; Saifudin et al., 2024; Selviyanti et al., 2023; Wulandari & Kuswinarno, 2024) diantaranya adalah:

- a. Pelatihan Digital  
Dimana mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru secara mandiri dan fleksibel. Dimana seluruh karyawan dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien.
- b. Penggunaan Sistem Informasi (AI dan IoT)  
Saat ini banyak sekali sistem informasi yang digunakan oleh beberapa organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Seperti Docodemo-Kerja dimana aplikasi ini berfungsi gunakan dalam proses pengembangan bakat, seperti: Manajemen kerja, manajemen tugas, dan pemantauan waktu kerja. Selain itu ada kecerdasan buatan (AI) yang berfungsi untuk pelatihan karyawan dalam keterampilan digital, seperti analisis data, kecerdasan buatan (AI), dan penggunaan perangkat lunak otomatisasi.
- c. Fleksibilitas dalam Pengelolaan Tenaga Kerja  
Transformasi digital sangat memungkinkan sekali model kerja yang lebih fleksibel, seperti halnya pekerjaan jarak jauh (remote working) dan fleksibilitas jam kerja. Hal ini serupa seperti konsep kerja WFH (work from home), dimana SDM dapat bekerja dari rumah tanpa harus datang ke kantor.
- d. Inovasi dan Adaptasi Perusahaan dengan Teknologi Baru  
Hal ini mencakup upaya memberdayakan karyawan agar berani mencoba gagasan-gagasan baru, memandang kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran, serta mendorong kolaborasi antar departemen melalui pemanfaatan teknologi digital. Di samping itu, agar tetap unggul dalam persaingan, organisasi perlu mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tuntutan era digital. Sebagai contoh, perusahaan dapat mengadakan pelatihan pemasaran digital bagi karyawan untuk memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan penjualan produk maupun layanan.

## **SIMPULAN**

Konsep Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian proses serta usaha dalam mengelola, mengembangkan, memotivasi, serta evaluasi seluruh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan guna mencapai tujuannya. Dalam pengembangan sumber daya manusia di era digital organisasi atau perusahaan harus menerapkan beberapa hal baru guna meningkatkan kegiatan lebih produktif dan adaptif diantaranya adalah pelatihan digital, penggunaan sistem informasi (AI dan IoT), fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja, inovasi dan adaptasi perusahaan dengan teknologi baru. Semua itu dapat diupayakan untuk dapat terus melanjutkan tujuan perusahaan dalam menghadapi tranformasi era digital saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (II). UNMUH PONOROGO PRESS. [https://doi.org/10.1016/0014-5793\(85\)80729-8](https://doi.org/10.1016/0014-5793(85)80729-8).
- Febriani, N. I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Pelita Bangsa.
- Ferrari, R. (2015). Writing Narrative Style Literature Reviews. *Medical Writing*, 24(4), 230–235. <https://doi.org/10.1179/2047480615z.000000000329>.
- Fitriah, Y., Ramadhaniah, N. L., Ghofur, D. F., Putri, Z. D. D., & Setianingrum, N. (2024). Strategi dalam Menghadapi Tantangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 10(2), 89–94. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.960>.
- Gunawan, A., Rizki, A. S., Anindya, T. F., Amalia, A. P., & Setiani, W. F. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 262–272. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i1.662>.
- Iswandi, R. R. F., & Kuswinarno, M. (2024). Transformasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 250–262. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i1.3525>.
- Manan, I. R., & Gunawan, A. (2023). Literatur Review: Manajemen Talenta pada Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 8641–8650.
- Nuryanta, N. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *EL-TARBAWI*, 1(1), 55–69.
- Pambudi, N., Rohmah, S. N., Akbarsyah, M. A., & Supriyanto, A. E. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Surakarta dalam Era Industri 4.0. *Jurnal Bengawan Solo: Pusat Kajian Riset dan Inovasi Daerah Kota Surakarta*, 3(2), 31–54. <https://doi.org/10.58684/jbs.v3i2.80>
- Putra, S. K., & Mei, R. (2021). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dan Praktiknya di Lembaga Pendidikan. *Nazzama Journal of Management Education*, 1(1), 63–75.
- Sahir, S. H., Hasibuan, A., Pasuhuk, L. S., Aseng, A. C., Herbert, G. G., Faried, A. I., Gaffar, M. I., Sumanti, E. R., & Pratiwi, W. (2024). *Ekonomi Global: Tantangan dan Peluang di Era Digital*. Yayasan Kita Menulis.
- Saifudin, M., Al Hakam, A. A., & Ismail, I. (2024). Model Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(3), 292–300.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4), 977–988. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Wulandari, P. K., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Media Akademik*, 2(9), 1–13.

- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–7.