



## PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Fahima Hanafi<sup>1\*</sup>, Irma. S.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, STIE YPUP Makassar, Indonesia

<sup>2</sup>Manajemen, STIE YPUP Makassar, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [fahimahanafi977@gmail.com](mailto:fahimahanafi977@gmail.com)<sup>1</sup>, [irma.sgk199@gmail.com](mailto:irma.sgk199@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract.** Digital transformation has brought significant changes to various organizational aspects, including human resource management. The role of Human Resource Management (HRM) has become increasingly strategic in addressing the challenges and opportunities arising from digital technological developments. This study aims to analyze the role of HRM in improving organizational performance in the era of digital transformation. The research method employed is a qualitative approach using a literature review by examining various relevant scholarly sources related to HRM, digital transformation, and organizational performance. The findings indicate that the implementation of digital-based HRM practices, such as digital recruitment, e-learning, performance management systems, and the development of employees' digital competencies, positively contributes to improving organizational effectiveness and efficiency. Furthermore, the role of HRM in fostering an adaptive, innovative, and collaborative organizational culture is a key factor in supporting the success of digital transformation. Therefore, it can be concluded that HRM plays an essential and strategic role in enhancing organizational performance through adaptive human resource management in response to digital technological advancements.

**Keywords:** Human Resource Management; Organizational Performance; Digital Transformation

**Abstrak.** Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya manusia. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi semakin strategis dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul akibat perkembangan teknologi digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran MSDM dalam meningkatkan kinerja organisasi di era transformasi digital. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi pustaka, dengan mengkaji berbagai literatur ilmiah yang relevan terkait MSDM, transformasi digital, dan kinerja organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan MSDM berbasis digital, seperti digital recruitment, e-learning, performance management system, serta pengembangan kompetensi digital karyawan, berkontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi. Selain itu, peran MSDM dalam membangun budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan kolaboratif menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan transformasi digital. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa MSDM memiliki peran penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perkembangan teknologi digital.

**Kata kunci:** manajemen sumber daya manusia, kinerja organisasi, transformasi digital.

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan lingkungan bisnis global yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara berkelanjutan dalam menghadapi perubahan. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Di era transformasi digital, organisasi tidak hanya dituntut untuk mengadopsi teknologi digital, tetapi juga mengelola sumber daya manusia secara

efektif dan strategis agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan selaras dengan strategi organisasi. Digitalisasi proses bisnis telah mengubah pola kerja, sistem pengelolaan SDM, serta tuntutan kompetensi karyawan. Perubahan ini menjadikan kajian mengenai peran MSDM dalam meningkatkan kinerja organisasi di era transformasi digital semakin relevan, khususnya dalam upaya meningkatkan daya saing organisasi. Penelitian ini difokuskan pada kajian konseptual mengenai kontribusi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi di era transformasi digital. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya di bidang MSDM, serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perkembangan teknologi digital.

Transformasi digital dipahami sebagai proses perubahan signifikan dalam pemanfaatan teknologi digital untuk mencapai tujuan bisnis melalui optimalisasi proses bisnis, pemanfaatan data, serta pengembangan produk dan layanan yang inovatif. Westerman et al. (2011) menegaskan bahwa transformasi digital merupakan penggunaan teknologi digital secara radikal untuk meningkatkan kinerja dan jangkauan perusahaan, yang mencakup perubahan pada hubungan dengan pelanggan, proses internal, dan proposisi nilai organisasi. Dengan demikian, transformasi digital tidak hanya berfokus pada aspek teknologi, tetapi juga menyentuh dimensi strategis dan organisasional.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi semakin strategis di era digital. MSDM dituntut untuk mampu mengelola perubahan yang timbul akibat digitalisasi secara efektif (Alwy, 2022). Salah satu peran utama MSDM adalah sebagai agen organisasi dalam memfasilitasi transformasi digital. MSDM perlu memahami dampak digitalisasi terhadap bisnis melalui analisis lingkungan digital, perkembangan teknologi disruptif, serta perubahan preferensi pelanggan agar kebijakan pengelolaan SDM selaras dengan strategi organisasi (Chytiri, 2019).

MSDM berperan dalam mengidentifikasi kebutuhan kompetensi baru akibat digitalisasi pekerjaan dan proses bisnis. Digitalisasi menyebabkan sebagian pekerjaan mengalami otomatisasi atau perubahan ruang lingkup tanggung jawab, sehingga menuntut keterampilan baru dari karyawan (Saimin et al., 2023). Oleh karena itu, MSDM perlu mengembangkan kompetensi digital yang relevan, seperti literasi data, pemanfaatan kecerdasan buatan, pemodelan bisnis, serta kepemimpinan adaptif yang mampu menghadapi perubahan secara dinamis (Tahar et al., 2022).

Peran MSDM juga mencakup pengembangan sumber daya manusia yang berpotensi digital melalui program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur. MSDM dapat merancang pelatihan internal maupun menjalin kerja sama dengan lembaga eksternal untuk meningkatkan kompetensi digital karyawan, seperti pelatihan analisis data, literasi teknologi, dan penguatan kepemimpinan inovatif (Novita et al., 2023). Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan kesiapan SDM dalam mendukung transformasi digital organisasi. Selain aspek kompetensi, MSDM berperan penting dalam mengelola perubahan budaya organisasi. Transformasi digital menuntut perubahan mindset dan budaya kerja yang lebih terbuka terhadap kolaborasi, inovasi, serta pembelajaran berkelanjutan. MSDM memfasilitasi terbentuknya budaya organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan sehingga karyawan dapat menerima dan mendukung proses transformasi digital secara positif (Pradana et al., 2023).

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Flippo (1984) mendefinisikan MSDM sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja tenaga kerja guna mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Definisi ini menegaskan bahwa MSDM memiliki peran strategis dalam mendukung keberlangsungan dan kinerja organisasi.

Seiring perkembangan lingkungan bisnis, peran MSDM mengalami pergeseran dari fungsi administratif menuju fungsi strategis. Dessler (2017) menyatakan bahwa MSDM modern berperan sebagai mitra strategis organisasi dalam memastikan kesesuaian antara kompetensi sumber daya manusia dengan kebutuhan organisasi. Ulrich (1997) juga menegaskan bahwa MSDM harus mampu menciptakan nilai tambah bagi organisasi melalui pengelolaan manusia yang efektif dan berorientasi pada pencapaian keunggulan kompetitif.

### Transformasi Digital

Transformasi digital merupakan proses perubahan mendasar dalam organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan nilai baru. Westerman et al. (2011) mendefinisikan transformasi digital sebagai penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan melalui perubahan pada proses bisnis, hubungan dengan pelanggan, dan proposisi nilai. Definisi ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan adopsi teknologi, tetapi juga mencakup perubahan strategis dan organisasional.

Vial (2019) menambahkan bahwa transformasi digital merupakan proses yang melibatkan perubahan struktur organisasi, budaya kerja, dan model bisnis yang dipengaruhi oleh penggunaan teknologi digital. Dengan demikian, transformasi digital menuntut kesiapan organisasi secara menyeluruh, baik dari sisi teknologi maupun sumber daya manusia, agar perubahan yang dilakukan dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

### Peran MSDM dalam Era Transformasi Digital

Dalam era transformasi digital, peran MSDM menjadi semakin kompleks dan strategis. MSDM dituntut untuk mampu mengelola perubahan yang terjadi akibat digitalisasi proses bisnis dan pola kerja organisasi. Alwy (2022) menyatakan bahwa MSDM memiliki peran penting dalam memfasilitasi adaptasi organisasi terhadap perubahan digital melalui pengembangan kompetensi dan manajemen perubahan yang efektif. Salah satu peran utama MSDM adalah sebagai agen perubahan organisasi. MSDM berperan dalam menganalisis dampak digitalisasi terhadap lingkungan bisnis, perkembangan teknologi disruptif, serta perubahan kebutuhan dan preferensi pelanggan (Chytiri, 2019). Analisis tersebut menjadi dasar dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan strategi transformasi digital organisasi.

MSDM berperan dalam mengidentifikasi kebutuhan kompetensi baru yang muncul akibat digitalisasi pekerjaan. Digitalisasi menyebabkan sebagian pekerjaan mengalami otomatisasi atau perubahan cakupan tanggung jawab, sehingga menuntut keterampilan dan kompetensi digital yang berbeda dari sebelumnya (Saimin et al., 2023). Tahar et al. (2022) menekankan pentingnya pengembangan kompetensi digital, seperti

literasi data, pemanfaatan kecerdasan buatan, pemodelan bisnis, dan kepemimpinan adaptif, guna mendukung keberhasilan transformasi digital.

### **Pengembangan SDM dan Budaya Organisasi Digital**

Pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam mendukung transformasi digital organisasi. MSDM berperan dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi digital karyawan. Novita et al. (2023) menyatakan bahwa program pelatihan digital, baik melalui pelatihan internal maupun kerja sama dengan lembaga eksternal, mampu meningkatkan kesiapan dan kapabilitas SDM dalam menghadapi perubahan teknologi.

Selain pengembangan kompetensi, transformasi digital juga menuntut perubahan budaya organisasi. Budaya kerja yang adaptif, inovatif, dan kolaboratif menjadi prasyarat utama keberhasilan transformasi digital. Pradana et al. (2023) menegaskan bahwa MSDM memiliki peran strategis dalam membentuk budaya organisasi yang terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan dan responsif terhadap perubahan, sehingga karyawan mampu mendukung implementasi transformasi digital secara optimal.

### **Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi merupakan tingkat pencapaian hasil kerja organisasi yang diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan strategis. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas sumber daya manusia, sistem kerja, dan budaya organisasi. Dalam konteks transformasi digital, integrasi antara teknologi digital dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengoptimalkan peran MSDM dalam mendukung transformasi digital cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi yang belum siap secara sumber daya manusia. Oleh karena itu, MSDM memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan berbasis digital.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*literature review*). Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi di era transformasi digital melalui kajian teori dan hasil penelitian terdahulu.

Data penelitian bersumber dari data sekunder yang diperoleh melalui literatur ilmiah berupa buku teks, artikel jurnal nasional dan internasional, serta publikasi ilmiah lain yang relevan dengan topik MSDM, transformasi digital, dan kinerja organisasi. Literatur dipilih berdasarkan tingkat relevansi, kredibilitas sumber, serta kebaruan referensi guna memastikan kualitas dan validitas kajian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur secara sistematis menggunakan basis data ilmiah, seperti Google Scholar dan portal jurnal nasional maupun internasional, dengan kata kunci *manajemen sumber daya manusia*, *transformasi digital*, dan *kinerja organisasi*. Literatur yang diperoleh kemudian diseleksi dan diklasifikasikan sesuai dengan fokus penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif-kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Informasi yang relevan dianalisis dan disajikan dalam bentuk narasi terstruktur untuk menggambarkan peran MSDM dalam mendukung transformasi digital dan peningkatan kinerja organisasi. Keabsahan data dijaga melalui perbandingan berbagai sumber referensi guna memperoleh kesimpulan yang objektif dan komprehensif.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi di era transformasi digital. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penerapan teknologi, tetapi juga menuntut perubahan pola kerja, kompetensi, dan budaya organisasi. Dalam konteks ini, MSDM berperan sebagai penghubung antara strategi digital organisasi dan kesiapan sumber daya manusia sebagai pelaksana utama perubahan.

Peran strategis MSDM tercermin dalam kemampuannya mengelola perubahan organisasi secara terarah dan berkelanjutan. Digitalisasi proses bisnis menuntut MSDM untuk beralih dari fungsi administratif menuju peran sebagai mitra strategis manajemen. Melalui penyelarasan kebijakan sumber daya manusia dengan visi dan strategi digital organisasi, MSDM membantu memastikan bahwa proses transformasi dapat diterima dan dijalankan secara efektif oleh karyawan.

Pengembangan kompetensi digital karyawan menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja organisasi. Digitalisasi kerja menuntut karyawan memiliki literasi digital, kemampuan analisis data, serta keterampilan adaptif dalam menghadapi perubahan teknologi. MSDM berperan dalam mengidentifikasi kebutuhan kompetensi tersebut dan merancang program pelatihan yang relevan. Peningkatan kompetensi digital karyawan berdampak pada meningkatnya produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan inovasi, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

Digitalisasi praktik MSDM juga berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi. Penerapan sistem rekrutmen digital, e-learning, dan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi memungkinkan proses pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan transparan. Selain itu, sistem digital mendukung pengambilan keputusan berbasis data, sehingga organisasi dapat melakukan perencanaan tenaga kerja dan evaluasi kinerja secara lebih objektif dan terukur.

MSDM berperan penting dalam mengelola perubahan budaya organisasi. Transformasi digital sering kali menghadapi resistensi karyawan akibat perubahan pola kerja dan penggunaan teknologi baru. MSDM memfasilitasi perubahan mindset serta mendorong terciptanya budaya kerja yang adaptif, inovatif, dan terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi terbukti mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperlancar proses transformasi digital.

#### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi di era transformasi digital. Transformasi digital tidak hanya menuntut penerapan teknologi, tetapi juga kesiapan sumber daya manusia dalam mengelola, memanfaatkan, dan mengembangkan teknologi secara efektif. MSDM

berperan sebagai mitra strategis organisasi dalam mengelola perubahan, mengembangkan kompetensi digital karyawan, serta menyelaraskan kebijakan sumber daya manusia dengan strategi digital organisasi. Penerapan praktik MSDM berbasis digital, seperti sistem rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja berbasis teknologi, terbukti mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, peran MSDM dalam membangun budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital dan peningkatan kinerja organisasi.

MSDM sebagai elemen kunci dalam perumusan dan implementasi strategi transformasi digital. Organisasi perlu secara berkelanjutan mengembangkan kompetensi digital karyawan melalui program pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, pimpinan organisasi bersama MSDM diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi praktisi dan pengambil kebijakan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis digital guna meningkatkan kinerja organisasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Alwy, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia di era digital*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232296>
- Chytiri, A. P. (2019). Digital transformation and human resource management: A strategic approach. *Journal of Human Resource Management*, 7(2), 45–52.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management (15th ed.)*. Boston, MA: Pearson Education.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management (6th ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(19), 2233–2253. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1091980>
- Novita, N., Rahman, A., & Sari, M. (2023). Pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia dalam mendukung transformasi organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 112–123.
- Pradana, A. P., Wibowo, U., & Kurniawan, D. (2023). Budaya organisasi adaptif dalam mendukung transformasi digital. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 19(1), 55–67.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior (17th ed.)*. New York, NY: Pearson Education.

- Saimin, S., Rahim, R., & Lestari, P. (2023). Dampak digitalisasi pekerjaan terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 1–12.
- Tahar, A., Nugroho, S., & Handayani, R. (2022). Kompetensi digital dan kepemimpinan adaptif dalam era transformasi digital. *Jurnal Manajemen Strategi*, 6(2), 89–101.
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Westerman, G., Calm ejane, C., Bonnet, D., Ferraris, P., & McAfee, A. (2011). *Digital transformation: A roadmap for billion-dollar organizations*. MIT Center for Digital Business and Capgemini Consulting, 1–68.