

## TRANSFORMASI DIGITAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: KONSEP, FUNGSI, TANTANGAN DAN SOLUSI

Mardiyah<sup>1</sup>, Nur Alfi Rohmatika<sup>2</sup>, Nur Sahirah Fayruziyah<sup>3</sup>, Zaneta Syahrani<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

Email: [ummi.mardiyah@uinsa.ac.id](mailto:ummi.mardiyah@uinsa.ac.id)<sup>1</sup>, [nuralfi344@gmail.com](mailto:nuralfi344@gmail.com)<sup>2</sup>, [irayruziyah@gmail.com](mailto:irayruziyah@gmail.com)<sup>3</sup>, [zanetasyahr@gmail.com](mailto:zanetasyahr@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstrak

Artikel ini membahas tentang transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan bagaimana perubahan teknologi mempengaruhi fungsi manajer SDM dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan mengintegrasikan teknologi digital, organisasi dapat meningkatkan daya saing, inovasi, dan pertumbuhan, meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka (library research) dengan analisis berbagai literatur terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital dalam manajemen SDM mengarah pada otomatisasi proses administratif, pergeseran fokus ke fungsi strategis, dan peningkatan pengalaman karyawan. Tantangan utama meliputi resistensi terhadap perubahan dan kebutuhan untuk pengembangan keterampilan digital. Artikel ini juga menawarkan solusi untuk menghadapi tantangan tersebut melalui kebijakan yang mendukung fungsi SDM di era digital.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Transformasi Digital, Fungsi SDM, Era Digital, Teknologi.

### Abstract

*This article discusses the digital transformation in human resource management (HRM) and how technological changes affect the functions of HR managers in achieving organizational goals. By integrating digital technology, organizations can enhance their competitiveness, innovation, and growth, even when faced with various challenges. This research employs a library research method with analyses of various related literatures. The findings indicate that the application of digital technology in HRM leads to the automation of administrative processes, a shift in focus toward strategic functions, and an enhancement of employee experience. The main challenges include resistance to change and the need for digital skill development. This article also offers solutions to address these challenges through policies that support HR functions in the digital era.*

**Keywords:** Human Resource Management, Digital Transformation, HR Functions, Digital Era, Technology.

**A. PENDAHULUAN**

Human resource management (HRM) sedang mengalami transformasi seiring dengan perubahan zaman dan kebutuhan organisasi. Awalnya berfokus pada pengendalian manajemen dan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan, MSDM kini telah berkembang menjadi fungsi strategis yang memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Teknologi adalah alat untuk mencapai tujuan manusia. Berkat teknologi digital, era saat ini kemudian disebut sebagai “Era Digital” atau Era Industri 4.0.

Revolusi dan kemajuan teknologi ini telah menciptakan situasi di mana individu dan organisasi tidak mampu beradaptasi, dan situasi ini hanya akan bertambah buruk. Revolusi keempat didasarkan pada teknologi digital yang mengintegrasikan dunia fisik, digital, dan biologis. Menyebabkan perubahan transformatif dalam lingkungan bisnis, khususnya lingkungan kerja, dan sistem serta praktik yang dirancang dan diterapkan oleh manajer sumber daya manusia untuk mengelola karyawan secara efektif dan efisien (Kusuma 2021).

Kemajuan teknologi menyebabkan perubahan peran manajer sumber daya manusia. Karyawan generasi baru memiliki keterampilan digital yang lebih maju dan kebutuhan yang berbeda. Manajer SDM harus mengubah strategi dan aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan karyawan digital tersebut. Teknologi digital juga berdampak pada cara kerja diatur, dengan banyak pekerjaan menjadi digital. Manajer SDM perlu mengembangkan keterampilan baru untuk menangkap, memproses, dan menggunakan informasi secara sistematis (Chytiri 2019).

Era Industri 4.0 menawarkan peluang besar bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing, inovasi, dan pertumbuhannya. Namun, tantangan baru harus dihadapi dengan kebijakan yang cerdas, langkah-langkah keamanan yang kuat, dan persiapan tenaga kerja yang memadai. Dengan memanfaatkan peluang dan mengatasi tantangan, masyarakat dapat mendorong kemajuan dan kesejahteraan di Era Industri 4.0. Artikel ini menjelaskan strategi implementasi inovatif untuk mengintegrasikan teknologi digital ke dalam manajemen sumber daya manusia, yang belum dirinci dalam literatur sebelumnya. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin organisasi untuk memiliki pemahaman mendalam tentang konsep dan strategi HRM untuk menghadapi tantangan saat ini (Wahyudi, Finatariyani, and Sugiarti 2023).

**B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian (library research), yakni metode yang memandang secara kritis dan komprehensif terhadap penelitian yang dilakukan. Penelitian ini

mengandalkan berbagai literatur untuk memperoleh data penelitian dan menggunakan metode kualitatif karena data yang dihasilkan berupa kata-kata atau deskripsi (Mardiyah dkk, 2024).

Jenis penelitian ini adalah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menganalisis, dari berbagai sumber pustaka, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen-dokumen lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Jenis penelitian literatur dimaknai sebagai kajian tinjauan dan pengorganisasian terhadap hasil dari penelitian yang di kaji terdahulu serta berbuhungan dengan penelitian yang dilakukan sekarang.

Setelah menemukan berbagai artikel, tahap berikutnya adalah mengevaluasi dan menganalisis artikel-artikel tersebut. Ini melibatkan seleksi bahan-bahan yang relevan dengan sangat hati-hati dan teliti. Peneliti harus menggunakan kriteria tertentu untuk menilai kualitas dan relevansi setiap artikel, seperti metode penelitian yang akan digunakan, validitas data, dan kontribusi terhadap topik penelitian. Partikan artikel yang akan dipilih benar-bener memberikan informasi yang berkaitan langsung dengan pertanyaan penelitian.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **a. Konsep Dasar Manajemen SDM Dan Fungsi Manajemen SDM**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berfokus pada pengembangan tenaga kerja melalui perencanaan, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan. Sertiap organisasi atau perusahaan memerlukan fungsi ini untuk memastikan kelancaraan dan efisien operasional. SDM yang kompeten sangat penting agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai sasaran yang ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kajian yang krusial karena masalah yang dihadapi perusahaan tidak hanya terkait bahan baku atau modal, tetap juga berkaitan dengan tenaga kerja yang menjalankan dan mengelola semua faktor produksi. Menurut Rival, Manajemen SDM penting untuk mengelola dan memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan.

Berbagai ahli telah memberikan definisi yang menekankan betapa pentingnya pengelolaan tenaga kerja dilakukan dengan cara yang strategis. Dalam hal ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya terbatas pada tugas-tugas administratif seperti pengajian atau pencatatan data karyawan. Lebih dari itu, Manajemen SDM juga befokus pada pengembangan karyawan melalui pelatihan dan kesempatan belajar, motivasi untuk

meningkatkan kinerja, serta pemeliharaan hubungan baik dengan karyawan, karena mereka dianggap sebagai aset yang sangat berharga bagi organisasi

Dalam pengertian sehari-hari, SDM lebih dikenal sebagai bagian dari integral suatu sistem yang membentuk organisasi. Oleh karena itu, keberadaan SDM menjadi kunci pokok yang menentukan bagaimana nasib kehidupan manusia itu sendiri, terutama saat mereka bergabung dalam suatu organisasi atau lembaga, individu menjadi penggerak utama dalam mengelola dan melaksanakan berbagai aktivitas yang mendukung kemajuan organisasi (Dr. H. Fachrurazi et al. 2021).

Ada dua fungsi sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dimasa depan yaitu, fungsi manajerial dan fungsi operasional:

**a) Fungsi Manajerial**

1. Perencanaan, mencakup penentuan program pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Fungsi ini sangat penting karena berkaitan dengan rencana pengelolaan jangka panjang dan jangka pendek, yang berhubungan dengan kelancaraan kerja. Contohnya, melakukan analisis SWOT (Strengths, Weakness, Oportunities, Threats) untuk memahami kondisi internal dan eksternal organisasi.
2. Pengorganisasian, mencakup proses penyusunan struktur organisasi dengan merancang hubungan antar posisi, alur kerja, serta aktivitas sumber daya manusia dan faktor lainnya yang relevan. Contohnya, membuat struktur organisasi dengan menyertakan deskripsi yang jelas bagaimana jabatan dan tanggung jawab masing-masing posisi.
3. Pengarahan, bertujuan untuk mendorong karyawan agar bekerja secara efektif melalui perintah, motivasi, dan aturan yang mengikat. Contohnya mengimplementasikan program motivasi, seperti penghargaan dan pengakuan untuk karyawan yang berprestasi.
4. Pengendalian, melibatkan pengawasan pelaksanaan untuk membandingkan hasil dengan rencana yang telah dibuat, serta melakukan penyesuaian atau koreksi terhadap deviasi yang tersedia. Contohnya, melakukan evaluasi rutin untuk memantau kemajuan dan mengidentifikasi dari rencana (Dr. Ni Kadek Suryani 2015).

**b) Fungsi Operasional**

1. Pengadaan, merujuk pada kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, termasuk penentuan jumlah tenaga kerja yang diperlukan. Ada beberapa Proses ini mencakupi:
  - Analisis kebutuhan tenaga kerja seperti, melakukan survei internal untuk menentukan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan. Lalu penarikan.
  - Penarikan seperti, menggunakan berbagai saluran rekrutmen seperti media sosial, portal pekerjaan, dan acara job fair untuk menarik kandidat.
  - Seleksi, melakukan wawancara, tes kemampuan, dan penilaian psikologis untuk memilih kandidat yang tepat.
  - Orientasi, memperkenalkan pegawai baru tentang budaya perusahaan, struktur organisasi, dan kebijakan yang ada.
  - Penempatan, memastikan penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan kebutuhan tim.
2. Pengembangan, setelah tenaga kerja tersedia melalui pengadaan, tahap berikutnya adalah pengembangan, proses ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan aktivitas pelatihan. Seperti merancang program pelatihan berdasarkan kebutuhan pengembangan pegawai, menyediakan program mentoring untuk pegawai baru agar dapat belajar dari pegawai yang lebih berpengalaman.
3. Kompensasi, meliputi segala bentuk penghargaan yang diterima pegawai sebagai imbalan atau kontribusi mereka kepada perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia kompensasi berfungsi untuk memotivasi pegawai agar bekerja secara maksimal dan meningkat.
4. Integrasi, fungsi ini berupaya menyelaraskan kepentingan semua pihak dalam organisasi, terutama pegawai. Diharapkan ada keselarasan antara kepentingan individu, manajemen, organisasi, dan pihak eksternal, untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

5. Pemeliharaan, merupakan fungsi yang dilakukan setelah pengadaan, pengembangan, dan kompensasi berjalan dengan baik. Dalam tahap ini perusahaan berusaha me pertahankan pegawai yang memiliki sikap dan etos kerja yang positif.
6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), berfungsi untuk memberikan kesempatan perusahaan untuk mengakhiri kontrak kerja dengan pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh kinerja atau sikap pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan atau faktor lain yang menghambat kelanjutan kerja sama (Seto et al. 2022).

#### **b. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Modern**

Evolusi merupakan proses perubahan yang berlangsung secara bertahap dalam rentang waktu yang cukup lama. Proses ini bisa membawa pada bentuk yang lebih kompleks, lebih baik, atau bahkan hanya sekedar perubahan bentuk tanpa peningkatan kualitas. Ada satu hal yang pasti dari perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yaitu adanya perubahan signifikan dalam fungsi-fungsi utamanya.

Pada masa lalu sumber daya manusia berfokus pada aspek-aspek seperti rekrutmen, pelatihan, dan penggajian karyawan. Saat ini, manajemen sumber daya manusia yang efektif memastikan bahwa karyawan yang di rekrut memiliki kualifikasi yang dibutuhkan, serta menerima kompensasi yang sejalan dengan kebutuhan departemen produksi dan area fungsional lainnya (Moh. Kurdi 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berkembang pesat sebagai departemen yang bertanggung jawab menjaga kedisiplinan. Istilah sumber daya manusia (SDM) tergolong baru dalam kaitannya dengan karyawan di sebuah organisasi. Terus mengalami perkembangan saat ini dan akan terus beradaptasi seiring dengan perubahan dunia yang dinamis.

Perkembangan teknologi di era modern saat ini memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemudahan dan efisiensi dalam pengiriman informasi serta pengelolaan data di berbagai bidang, termasuk manajemen sumber daya manusia. Teknologi informasi, dengan fungsinya yang meliputi pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan, penyebaran, dan

penyajian informasi, membantu mempercepat dan memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia.

Pada abad ke-21, ketergantungan terhadap informasi teknologi (IT) semakin meningkat, dengan fasilitas online dan internet yang mempererat hubungan antar pusat bisnis global. Teknologi kini memegang peranan penting dalam menjalankan aktifitas sehari-hari. Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan teknologi secara optimal untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan dan menjaga keseimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (Rusman 2022).

Salah satu perubahan terbesar yang terjadi adalah pergeseran fokus manajemen sumber daya manusia dari kegiatan transaksional ke pendekatan strategis. Di era modern ini tugas-tugas rutin yang sebelumnya memakan banyak waktu dan tenaga, seperti pengelolaan kinerja, data karyawan, dan pelaporan, kini dapat dioptimalisasi dan diurus oleh sistem teknologi.

Hal ini memberikan kesempatan bagi para profesional manajemen sumber daya manusia untuk lebih memusatkan perhatian pada aspek yang lebih signifikan, seperti perencanaan sumber daya manusia yang lebih efektif, pengembangan karyawan, serta pengambilan keputusan strategis yang dapat mendorong kesuksesan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital digambarkan melalui penggunaan sistem komputer, jaringan telekomunikasi, dan media elektronik interaktif untuk menjalankan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia di era ini merupakan proses perubahan di mana SDM diubah menjadi digital, berbasis data, dan otomatis. Dengan demikian, penggunaan teknologi digital memungkinkan terjadinya perubahan signifikan dalam operasional manajemen sumber daya manusia (Amalina Saputri et al. 2024).

### **c. Implementasi Strategi MSDM Digital**

Zhang dan Chen berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital dimaksudkan sebagai proses transformasi dimana sumber daya manusia didigitalkan untuk diotomatisasi dalam database. Memanfaatkan teknologi digital untuk mentransformasikan proses SDM (Amalina Saputri et al. 2024).

Menurut Manuti dan De Palma, teknologi dapat membantu perusahaan mengelola tenaga kerja digitalnya dalam beberapa cara. 1) Rekrutmen dan Seleksi: Teknologi seperti perangkat lunak rekrutmen dan alat analisis data dapat membantu perusahaan membuat rekrutmen dan seleksi menjadi lebih efisien dan efektif. 2) Pelatihan dan pengembangan: Teknologi seperti e-learning dan platform simulasi dapat membantu bisnis mengembangkan dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja digital mereka. Pentingnya pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan untuk mendukung strategi perencanaan SDM yang berkelanjutan. Program pelatihan dan pengembangan yang terintegrasi dengan baik adalah kunci untuk meningkatkan kesiapan tenaga kerja dalam merespons perubahan teknologi yang cepat dan tuntutan pasar. 3) Manajemen kinerja: Dengan menggunakan teknologi seperti software manajemen kinerja, perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusia digital memiliki rencana pengembangan dan target kinerja yang jelas. 4) Diversitas dan inklusi: Teknologi seperti software analitik data dapat membantu perusahaan dalam memastikan bahwa mereka memiliki program yang efektif untuk menghormati dan mengelola diversitas dan inklusi dalam sumber daya manusia digital (Eddy Susanto 2024).

Dengan memanfaatkan teknologi secara tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki manajemen sumber daya manusia digital yang efisien, efektif, dan sesuai dengan tantangan era digital. Namun, penting untuk diingat bahwa teknologi hanya merupakan alat dan perusahaan harus memastikan bahwa mereka memiliki strategi dan filosofi yang benar dalam manajemen sumber daya manusia digital (Asari et al. 2023).

Pendapat Alhajjar, et al., (2018) bahwa perubahan paradigma dan praktik manajemen sumber daya manusia pada era transformasi digital merupakan hasil dari adopsi teknologi digital dalam fungsi sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa perubahan yang terjadi:

- a. Pergeseran Dari Tugas Administratif Ke Aktivitas Strategis.

Di era transformasi digital, banyak tugas administratif yang sebelumnya dilakukan secara manual, kini dapat diotomatisasi menggunakan sistem dan perangkat lunak. Hal ini membebaskan manajer SDM dari tugas sehari-hari dan memungkinkan mereka untuk fokus pada aktivitas yang lebih strategis seperti perencanaan tenaga kerja strategis, pengembangan bakat, dan desain pengalaman karyawan.

Peralihan dari tugas administratif ke aktivitas strategis dalam konteks ini mengacu pada perubahan fokus peran profesional SDM dari menjalankan tugas operasional dan administratif ke aktivitas yang lebih strategis dan memberi nilai tambah bagi organisasi.

Dalam hal ini, peralihan dari tugas administratif ke aktivitas strategis merupakan peluang bagi HRM untuk berkontribusi secara signifikan dalam mencapai tujuan strategis organisasi, membuat keputusan berdasarkan data, dan memainkan peran yang lebih strategis dalam HRM yang Kami sediakan.

b. Penggunaan Data Dalam Pengambilan Keputusan.

Human resource management (HRM) di era transformasi digital memungkinkan pengumpulan dan analisis data yang lebih komprehensif dan mendalam. Dengan menggunakan alat analisis data, manajemen sumber daya manusia dapat memperoleh wawasan lebih dalam mengenai tren, pola, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cerdas dan berbasis bukti dalam manajemen talenta. Menentukan kebutuhan pelatihan, mengembangkan program gaji yang adil, atau mengantisipasi kebutuhan staf.

c. Peningkatan pengalaman karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia di era transformasi digital berarti memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan pengalaman karyawan. Platform layanan mandiri yang mudah digunakan memberi karyawan kemampuan untuk mengakses data pribadi, mengatur waktu istirahat, dan melihat tunjangan secara lebih mandiri. Alat kolaborasi digital meningkatkan komunikasi internal, mendorong kolaborasi tim, dan memungkinkan pertukaran informasi yang lebih efisien.

Selain itu, pendekatan pembelajaran berbasis teknologi memungkinkan karyawan mengakses materi pelatihan dan pengembangan kapan saja, di mana saja. Dengan kata lain, peningkatan pengalaman karyawan dalam hal ini mengacu pada penggunaan teknologi digital dan solusi berbasis digital untuk menciptakan pengalaman kerja yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan karyawan.

Di era transformasi digital, penggunaan teknologi digital akan meningkatkan pengalaman karyawan, memungkinkan akses independen, kolaborasi yang lebih baik, pembelajaran yang lebih terjangkau, pengakuan yang lebih transparan, dan umpan balik yang lebih tepat sasaran. Dengan penerapan teknologi digital yang tepat, perusahaan dapat

menciptakan pengalaman kerja yang lebih baik, meningkatkan kepuasan karyawan, serta mendukung pertumbuhan dan kesuksesan karyawan.

d. Penekanan Pada Pengembangan Keterampilan Digital

Di era transformasi digital, kebutuhan akan keterampilan digital bagi pengelola sumber daya manusia sangatlah penting. Dalam hal ini, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya memperoleh keterampilan terkait teknologi digital yang digunakan dalam operasional bisnis. Oleh karena itu, operasional SDM harus mencakup penilaian kebutuhan keterampilan digital, memberikan pelatihan yang relevan, dan terus mengembangkan keterampilan digital.

Fokus pada pengembangan keterampilan digital mengacu pada fokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi terkait teknologi digital di lingkungan kerja. Berfokus pada pengembangan keterampilan digital menciptakan nilai tambah bagi karyawan dan organisasi. Dengan meningkatkan keterampilan digital mereka, karyawan dapat berkontribusi lebih baik terhadap lingkungan kerja yang semakin terhubung secara digital, memanfaatkan potensi teknologi untuk meningkatkan kinerja, dan bersiap menghadapi tantangan perkembangan teknologi di masa depan (Amalina Saputri et al. 2024).

Berikut ini adalah faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi strategi SDM dalam transformasi digital :

1. Faktor pendukung

- a. Adanya kesadaran manajemen dalam melakukan pengusulan perencanaan teknologi informasi.
- b. Sudah adanya dokumen perencanaan strategis organisasi dapat dijadikan acuan dalam menyusun perencanaan strategis teknologi informasi dan adanya kesadaran manajemen akan perlunya rencana strategis organisasi menjadi faktor pendukung dalam penyelarasan dukungan IT untuk mendukung tujuan organisasi
- c. Kemajuan teknologi berkembang pesat. Suatu industri dapat menjadi industri yang sangat high technology dari yang sebelumnya sangat tradisional.

2. Faktor penghambat

- a. Perubahan sering menemui perlawanan yang dapat berasal dari internal atau eksternal bisnis. Melalui keterlibatan yang lebih baik, memberikan kejelasan tentang perubahan, bagaimana terjadinya dan peran masing-masing individu dalam prosesnya sebuah bisnis dapat mengatasi perlawanan ini.
- b. Perencanaan strategis organisasi yang ada tidak merinci spesifikasi yang rinci tentang dukungan teknologi informasi yang dapat diberikan.(Eddy Susanto 2024).

#### **d. Tantangan dan Solusi Dalam Menghadapi Manajemen SDM Digital**

Revolusi industri 4.0 di era modern pada hakikatnya berfokus pada digitalisasi teknologi informasi. Hal ini menjelaskan bahwa revolusi industri 4.0 pada abad ke 21 merupakan revolusi. teknologi digital untuk menciptakan ruang digitalisasi. Revolusi teknologi digital yakni revolusi teknologi digital untuk menciptakan digitalisasi, dengan revolusi teknologi komunikasi, revolusi teknologi informasi, dan revolusi teknologi internet untuk menciptakan digitalisasi. Digitalisasi menggunakan teknologi digital. Pada era revolusi industri 4.0, setiap organisasi membutuhkan kemampuan digitalisasi, dan solusi kebutuhan digitalisasi yang disuplai oleh perusahaan teknologi digital. Setiap organisasi pada era modern mempraktekkan teknik terbaru berbasis revolusi teknologi digital, dalam berbagai aktivitas terkait penilaian prestasi kerja dan manajemen karir. Tantangan manajemen sumber daya manusia pada era revolusi industri 4.0. untuk melahirkan dan mengembangkan pegawai professional, sejahtera, memiliki kinerja tinggi, dan sukses dalam berkarir. Manajemen sumber daya manusia beradaptasi pada era modern, dengan wajib berpegang teguh pada filosofi manajemen sumber daya manusia. Beragam aplikasi terbaru manajemen sumber daya manusia berbasis revolusi industri 4.0 berupa revolusi teknologi digital, tidak bakal dapat dipraktekkan secara efektif dan efisien tanpa berpegang teguh pada filosofi manajemen sumber daya manusia. Filosofi manajemen sumber daya manusia tersebut yakni filosofi yang memberikan pedoman bagi para manajer sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0 dalam mengambil keputusan untuk menciptakan pegawai yang professional, sejahtera, berprestasi kerja tinggi, dan memiliki karir yang sukses.

Masuknya perusahaan dalam era modern disertai dengan tantangan yang berkaitan dengan teknologi digital baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Tantangan manajemen sumber daya manusia di era modern mencakup kompleksitas dan heterogenitas proses manajemen sumber daya manusia, resistensi karyawan terhadap perubahan revolusioner, dan kurangnya penggunaan teknologi digital secara sistematis dalam tugas sumber daya manusia sehari-hari yang diakui. Era modern menuntut perusahaan mempersiapkan sumber daya manusia yang semakin cerdas dan cepat menyelesaikan tugasnya. Ini terjadi karena tuntutan masyarakat dan situasi yang semakin kompleks dibanding situasi sebelumnya. Tantangan manajemen sumber daya manusia di era modern mencakup persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, produk yang semakin bervariasi menuntut kejelian karyawan dalam mengamati segmen pasar secara tepat, keterbatasan sumber daya yang membuat perusahaan harus teliti dalam melangkah, berbagai peraturan yang berlaku terkait operasional perusahaan (Fauzan et al. 2023).

Manajemen SDM menjalankan fungsinya sebagai penggerak dalam sebuah organisasi, tidak akan terlepas dari berbagai tantangan pekerjaan yang harus dapat diatasi. Berbagai tantangan tersebut di masa sekarang ini juga akan dialami pada masa akan datang.

Tantangan-tantangan SDM di masa sekarang antara lain:

1. Perubahan Lingkungan ; bisnis yang cepat mengalami perubahan oleh sebab itu SDM harus siap terhadap perubahan lingkungan bisnis. Mereka harus dapat menghindari pengaruh negatif (pencapaian perusahaan yang belum optimal) serta memberikan apresiasi atau penghargaan pada pekerja yang mampu berkreasi dan berinovasi.
2. Keragaman Tenaga Kerja ; SDM harus dapat beradaptasi atau membuka diri terhadap beragam karakteristik dan sifat tenaga kerja.
3. Globalisasi ; Michael A. Hitt & R. Duane Ireland & Robert E. Hoslisson menyatakan bahwa globalisasi adalah penyebaran inovasi ekonomi secara global serta penyelesaian politik dan budaya yang menyertainya. Globalisasi mendorong integrasi internasional, persoalan tantangan yang dihadapi pemimpin dan manajemen semakin kompleks dan rumit. Selain menghadapi pluralisme yang tidak mudah diselesaikan, seperti beragam suku, agama, ras, adat istiadat, pengetahuan dan lain-lain. Persaingan organisasi atau perusahaan local maupun internasional yang semakin kompetitif,

yang tidak dapat menghindari globalisasi. Organisasi atau perusahaan berusaha memiliki SDM dengan kemampuan bisnis internasional – global dan perdagangan bebas.

4. Kekurangan Tenaga Kerja memiliki Skill; tenaga kerja terampil semakin banyak diperlukan, baik untuk melaksanakan pekerjaan teknis, maupun manajerial.
5. Fleksibilitas Organisasi ; pengembangan sistim desentralisasi yang mengutamakan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab serta menyangkut penggunaan SDM, mengurangi pekerja reguler tetapi menjadi pekerja kontrak.
6. Tantangan Restrukturisasi; usaha menyesuaikan struktur dan kegiatan organisasi
7. Teknologi ; manajemen SDM harus merekrut pekerja yang tepat untuk kelangsungan organisasi.
8. Organisasi dan Bisnis yang Kompetitif ; peningkatan kemampuan SDM untuk mewujudkan organisasi yang kompetitif
9. Penyesuaian Tenaga Kerja dan Manajemen ; organisasi perlu menyesuaikan baik local maupun global (Rusman 2022).

Berikut adalah beberapa pembahasan terkait tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital. Kompetensi digital merupakan kemampuan SDM untuk menguasai teknologi dan memanfaatkannya secara efektif. Dalam era digital, teknologi merupakan alat yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. SDM perlu mampu menggunakan teknologi dengan baik dan menguasai aplikasi dan software yang digunakan dalam pekerjaan mereka. Kemampuan beradaptasi era digital sangat cepat berubah dan selalu berkembang. Oleh karena itu, SDM perlu mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut dan mengembangkan kemampuan-kemampuan baru yang relevan.

1. Kemampuan beradaptasi juga meliputi kemampuan untuk belajar dengan cepat dan berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah.
2. Kemampuan berkomunikasi menjadi sangat penting dalam era digital, terutama dengan adanya komunikasi yang dilakukan secara virtual. SDM perlu mampu berkomunikasi dengan baik melalui email, pesan singkat, dan platform lainnya. Kemampuan ini juga meliputi kemampuan untuk berkolaborasi dengan tim secara virtual.

3. Kemampuan analisis data merupakan aset yang sangat berharga dalam era digital. SDM perlu mampu menganalisis data dengan baik dan mengambil keputusan berdasarkan hasil analisis tersebut. Kemampuan ini meliputi kemampuan untuk memahami dan mengolah data, serta kemampuan untuk memprediksi hasil berdasarkan data yang ada.
4. Kemampuan manajemen waktu dan tugas di era digital membuat pekerjaan menjadi lebih cepat dan kompleks. SDM perlu mampu mengatur waktu dan tugas dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.
5. Kemampuan manajemen waktu serta tugas meliputi kemampuan untuk mengatur prioritas, menghindari prokrastinasi, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kemampuan kepemimpinan dan pengembangan diri SDM perlu mampu memimpin dan mengembangkan diri dalam era digital.
6. Kemampuan kepemimpinan meliputi kemampuan untuk memotivasi tim dan memimpin dengan efektif. Kemampuan pengembangan diri meliputi kemampuan untuk mengembangkan kemampuan diri secara mandiri dan terus belajar untuk meningkatkan kualitas kerja.

Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital, organisasi perlu memberikan pelatihan dan pendidikan yang tepat untuk meningkatkan kompetensi SDM. Organisasi juga perlu memperhatikan perkembangan teknologi dan mengikuti tren yang ada untuk dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Perkembangan teknologi tidak hanya berdampak positif tetapi juga berdampak buruk serta menjadi tantangan di beberapa lowongan pekerjaan di masa akan datang banyak pekerjaan yang tergantikan karena adanya inovasi teknologi. Interaksi dan integrasi digital pada sumber daya manusia dan tenaga kerja, menyebabkan perubahan dalam kegiatan rekrutmen dan orientasi tenaga kerja. Saat ini secara umum pendidikan dan rekrutmen sudah sebagian besar dari offline akan berganti menjadi online. Manajemen SDM sudah harus memanfaatkan teknologi guna peningkatan produktivitas tenaga kerja dan proses penilaian kinerja karyawan. Interaksi digital kepada tenaga kerja, misalnya evaluasi terkait pengetahuan teknologi dan melakukan pengajaran terstruktur untuk mencari dan mengukur kemahiran sumber daya manusia atau tenaga kerja secara virtual (Fajriyani et al. 2023).

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting. Organisasi menghadapi tantangan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan berkualitas, mengembangkan dan memotivasi tim kerja, menjaga kepuasan kerja, mengelola keragaman, menangani masalah kinerja, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dalam konteks pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan juga memiliki tantangan sendiri. Lembaga pendidikan perlu mengelola staf akademik dan non-akademik yang memiliki keahlian dan keterampilan yang beragam. Mereka juga perlu menghadapi perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang dapat mempengaruhi kebutuhan keterampilan staf pendidikan. Beberapa tantangan khusus dalam mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikan meliputi persaingan dalam merekrut dan mempertahankan staf berkualitas, pengembangan profesional dan pengembangan karir, peningkatan kualitas pengajaran, manajemen keragaman, serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan staff.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan ini, pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan harus mengembangkan strategi yang responsif, inovatif, dan berkelanjutan. Hal ini melibatkan perencanaan strategis SDM, pemenuhan kebutuhan karyawan, peningkatan keterampilan dan kompetensi, penerapan kebijakan yang adil dan transparan, serta menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada pengembangan dan keberhasilan bersama.

Dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kualitas pengajaran, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Selain itu, lembaga pendidikan juga dihadapkan pada tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang unik, seperti pengelolaan tenaga pengajar yang kompeten dan berkualitas. Lembaga pendidikan harus memastikan bahwa mereka memiliki dosen atau guru yang memiliki pengetahuan mendalam dalam bidangnya, memiliki kemampuan mengajar yang baik, dan dapat berinteraksi dengan siswa secara efektif.

Tantangan lainnya adalah adanya perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang mempengaruhi tuntutan terhadap keterampilan staf pendidikan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, misalnya, telah mengubah cara pengajaran dan pembelajaran di

lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan harus dapat mengakomodasi perubahan ini dengan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan teknologi. Selain itu, lembaga pendidikan juga perlu menghadapi tantangan dalam mengelola keragaman di lingkungan kerja. Mereka harus memastikan inklusivitas dan kesetaraan dalam kesempatan dan perlakuan terhadap semua staf, tanpa memandang perbedaan latar belakang budaya, gender, atau keberagaman lainnya. Menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung adalah kunci dalam mengelola sumber daya manusia dengan efektif (Yusaini, Adi Prakoso, and Sulastri 2023)

- a. Peran MSDM Dalam Menghadapi Era Digital
- b. Peranan MSDM sangat penting bagi setiap organisasi.
- c. Unsur manusia merupakan sumber daya yang paling
- d. Peranan MSDM sangat penting bagi setiap organisasi.
- e. Unsur manusia merupakan sumber daya yang paling
- f. Peranan MSDM sangat penting bagi setiap organisasi.
- g. Unsur manusia merupakan sumber daya yang paling

Peranan MSDM sangat penting bagi setiap organisasi. Unsur manusia merupakan sumber daya paling penting dibandingkan sumber daya lain. Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, maka sumber daya manusia harus dipelihara, dikelola dengan baik, dicukupi kebutuhannya agar dapat memberikan kinerjanya secara optimal. Menjadi seorang manajer memiliki tugas sebagai pimpinan organisasi yaitu dengan mengatur sumber daya manusia, tindakan yang dilakukan mulai dari perencanaan tenaga kerja sampai dengan tahap pemberhentian karyawan karena pensiun. Menurut Siagian bahwa divisi fungsional dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu dibentuk, karena sumber daya manusia sangat kompleks harus ditangani dengan baik dan profesional oleh tenaga ahlinya sehingga manajer yang menangani sumber daya manusia menerima pendelegasian tugas dari manajer divisi lain. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berperan bagi kemajuan organisasi. Berikut adalah peranan MSDM dikemukakan oleh Hasibuan, sebagai berikut:

1. Menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki berdasarkan job description, job specification, job recruitment dan job evaluation.
2. Mengatur jumlah dan kualitas tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Melakukan seleksi dan penarikan karyawan untuk memenuhi tersedianya tenaga kerja yang terampil.
4. Menentukan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian karyawan sesuai dengan prosedur.
5. Meramalkan permintaan dan penawaran sumber daya manusia pada masa yang akan datang agar ketersediaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi
6. Memperkirakan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya. Kondisi ekonomi di suatu negara akan berdampak pada pertumbuhan perusahaan.
7. Memperhatikan dengan baik mengenai kebijakan yang berlaku, perubahan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan yang sejenis.
8. Memantau perkembangan serikat buruh dan kemajuan teknik-teknik yang digunakan.
9. Melakukan program pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
10. Memberikan penilaian prestasi kerja karyawan sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada perusahaan
11. Melakukan mutasi karyawan sesuai dengan aturan prosedur yang berlaku
12. Mengatur pemberhentian atau pensiun karyawan dan memberikan pesangonnya.

Kemajuan teknologi yang semakin canggih pasti akan memberikan dampak perubahan bagi kehidupan manusia. Dalam era digital mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan, mulai dari bidang ekonomi, hukum, politik, sosial budaya dan keamanan. Dalam era digital ini pasti akan memberikan dampak positif dan negatifnya, diantaranya sebagai berikut:

- Dampak positif
  1. Kemudahan dalam akses informasi
  2. Pekerjaan semakin mudah dilakukan dengan inovasi yang tinggi dan berorientasi pada teknologi digital.
  3. Hadirnya berbagai jenis media yang berbasis digital
  4. Pengembangan SDM melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin maju
  5. Meningkatkan kualitas SDM dengan pelatihan berbasis digital

6. Meningkatkan kualitas pendidikan melalui sistem pembelajaran online
  7. Perkembangan bisnis yang semakin maju melalui digitalisasi bisnis atau e-commerce
- Dampak negatif
    1. Tingginya tingkat plagiarisme
    2. Pelanggaran hak cipta melalui data yang mudah di akses.
    3. Tindak kejahatan semakin tinggi melalui penipuan online
    4. Kemerossotan moral generasi muda terutama para remaja dan anak-anak yang mudah meniru hal-hal yang kurang pantas.
    5. Menjadikan para pelajar malas berusaha dan tidak konsentrasi berpikir karena segala sesuatu dapat diperoleh dengan mudah
    6. Kecanduan game online bagi remaja dan radiasi dari gadget yang berbahaya bagi tubuh manusia
    7. Kebebasan dalam menyatakan pendapat dan ujaran kebencian melalui berbagai sosmed serta penyebaran berita hoax yang tidak terkendali.

Era digital merupakan suatu masa dengan pole kehidupan sebagian masyarakat memiliki kecenderungan untuk menggunakan dan memanfaatkan sistem digital dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Hadirnya smartphone telah menggeser pemakaian kertas menjadi hilang, gadget merupakan bukti semakin canggihnya teknologi dan kunjungan ke perpustakaan pun semakin menurun dengan hadirnya e-book. Pemanfaatan e-mail yang mudah sehingga mengurangi penggunaan kertas surat. Perubahan akibat kecanggihan teknologi telah mempengaruhi pola hidup manusia pada era digital ini.

Secara umum, era digital sangat berpengaruh terhadap perubahan gaya hidup, dalam keseharian tidak terlepas dari perangkat elektronik. Era digital dapat dibagi ke dalam tiga makna, diantaranya:

1. Penggunaan internet dan perangkat komunikasi lainnya serta informasi berbasis digital
2. Kemudahan dalam mengakses informasi baik di bidang pendidikan, ekonomi, sosial, pemerintahan dsb.
3. Perubahan pada aspek MSDM. Sumber daya manusia di pengaruhi oleh kualitas pendidikan. Kemajuan teknologi memberikan peluang manusia untuk berkompetesi

dalam dunia pendidikan. Generasi muda dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, kreativitas dan inovasi serta moralitas yang berbasis melalui pemanfaatan teknologi secara positif (Hasan Agus and Zakiatul Amalia 2019).

Dalam menghadapi era digital dan era globalisasi seperti sekarang ini, pemerintah dituntut untuk mengambil langkah dan kebijakan yang cepat dan akurat melalui terobosan yang inovatif dan kreatif yang berorientasi bagi kepentingan masyarakat. Daya saing untuk menciptakan keunggulan kompetitif dilakukan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Chytiri 2019).

Hadirnya teknologi digital mendukung organisasi untuk meningkatkan kinerjanya melalui pemberdayaan sumber daya manusia yang produktif dan unggul. Mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi dalam memasuki gerbang digital. Dengan demikian sumber daya manusia telah memiliki bekal dan siap untuk bersaing secara global.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam organisasi, semua kegiatan terpusat pada sumber daya manusia. Kebutuhan SDM dapat diperoleh melalui rekrutmen dan pengembangan SDM yang memiliki keterampilan dan bakat. Fokus sumber daya manusia adalah memaksimalkan produktivitas karyawan. Mengelola SDM secara profesional dengan menerapkan kebijakan yang tepat dalam organisasi. Sumber daya manusia yang profesional dapat bekerja di semua bidang, mereka sudah terlatih untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

Perkembangan teknologi telah mengubah segalanya dan menjadikan semuanya berbasis digital. Kemajuan di bidang komunikasi dan informasi menjadi salah satu faktor bagi kesuksesan sebuah bisnis. Berbagai macam platform komunikasi bermunculan dan tidak ada pilihan lain selain mengikutinya. Beberapa usaha sudah mulai ketinggalan zaman karena mereka tidak mampu mengikuti perkembangan zaman. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang memainkan peran penting kemajuan. Oleh sebab itu, untuk bisnis baru dirintis harus bisa memahami dan mengadopsi digitalisasi sumber daya manusia lebih awal dalam menghadapi persaingan di dunia bisnis.

**D. KESIMPULAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kajian yang krusial karena masalah yang dihadapi perusahaan tidak hanya terkait bahan baku atau modal, tetap juga berkaitan dengan tenaga kerja yang menjalankan dan mengelola semua faktor produksi. Menurut Rival, Manajemen SDM penting untuk mengelola dan memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Manajemen sumber daya manusia di era digital juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia di era ini merupakan proses perubahan di mana SDM diubah menjadi digital, berbasis data, dan otomatis. Dengan demikian, penggunaan teknologi digital memungkinkan terjadinya perubahan signifikan dalam operasional manajemen sumber daya manusia.

Tantangan manajemen sumber daya manusia di era modern mencakup kompleksitas dan heterogenitas proses manajemen sumber daya manusia, resistensi karyawan terhadap perubahan revolusioner, dan kurangnya penggunaan teknologi digital secara sistematis dalam tugas sumber daya manusia sehari-hari yang diakui. Era modern menuntut perusahaan mempersiapkan sumber daya manusia yang semakin cerdas dan cepat menyelesaikan tugasnya. Ini terjadi karena tuntutan masyarakat dan situasi yang semakin kompleks disbanding situasi sebelumnya. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, telah mengubah cara pengajaran dan pembelajaran di lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan harus dapat mengakomodasi perubahan ini dengan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan teknologi. Selain itu, lembaga pendidikan juga perlu menghadapi tantangan dalam mengelola keragaman di lingkungan kerja. Mereka harus memastikan inklusivitas dan kesetaraan dalam kesempatan dan perlakuan terhadap semua staf, tanpa memandang perbedaan latar belakang budaya, gender, atau keberagaman lainnya. Menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung adalah kunci dalam mengelola sumber daya manusia dengan efektif.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amalina Saputri, Lisa, Muhammad Iqbaal Maulana, Nur Kholik Istiqomah, and Intan Ratnawati. 2024. "Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era

- Transformasi Digital: Studi Literatur.” *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC 4*(Optimalisasi UMKM Melalui Transformasi Digital):902–19.
- Asari, Andi, Romindo, Syamsu Rijal, Abdurohim, Yossi Hendriati, Faidal, Zainiyatul Afifah, Ari Kartiko, Ning Sunarno, Siti Mujanah, Hanna Meilani Damanik, Nugroho B. Sukamdani, and Muhamad Baedowi. 2023. *Manajemen SDM Di Era Transformasi Digital*.
- Chytiri, Alexandra-Paraskevi. 2019. “Human Resource Managers’ Role in the Digital Era.” *Journal of Economics and Business* 69(1–2):66–72.
- Dr. H. Fachrurazi, KasManajemen Sumber Daya Manusiamento Rinaladi, Yudiyanto Joko Purnomo, Budi Harto, and Andina Dwijayanti. 2021. *Teori Dan Konsep: Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dr. Ni Kadek Suryani, Prif. Dr. John FoEh. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*.
- Eddy Susanto, Dkk. 2024. “PENGEMBANGAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM TRANSFORMASI DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN.” *Ayaa* 15(1):37–48.
- Fajriyani, Dini, Achmad Fauzi, Made Devi Kurniawati, Adam Yudo Prakoso Dewo, Arif Fahri Baihaqi, and Zulkarnain Nasution. 2023. “Tantangan Kompetensi SDM Dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4(6):1004–13. doi: 10.31933/jemsi.v4i6.1631.
- Fauzan, Rusydi, Ni Desak Made Santi Diwyarthi, Ratna Handayati, Roy Setiawan, Adhy Firdaus, Rasty Yulia, Nurchayati, Desy Seplyana, and Aprizal. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Di Era Modern)*.
- Hasan Agus, Abu RM, and Siti Zakiatul Amalia. 2019. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid.” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 9(1):49–57.
- Kusuma, Fanila Kasmita. 2021. “IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) BERBASIS KOMPETENSI DI ERA DIGITAL.” 15(10):5097–5104.
- Mardiyah1, Habib Muhammad Bahaussuruur2, Mujia Yahdillah. 2024. “BIDANG GARAPAN ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN SEKOLAH ATAU MADRASAH.” 8.

Moh. Kurdi, Dkk. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Rusman. 2022. “Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi.” *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 1(2):78–84.

Seto, Agung Anggoro, Wenny Desty Febrian, Muhammad Donal Mon, Senoaji, and Nurul Kusumawardhani. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. CV.EUREKA.

Wahyudi, Endah Finatariyani, and Endang Sugiarti. 2023. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Era Digital*. Vol. 1.

Yusaini, Wahyu Adi Prakoso, and Sulastri. 2023. “Tantangan Dan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan.” *Al-Azkiya: Jurnal Ilmiah Pendidikan MI/SD* 8(2):194–215. doi: 10.32505/azkiya.v.