

Transformasi Digital dalam Praktik SDM: Peran HR Analytics dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Laurensius Elvantius Gea^{1*}, Forman Halawa², Eliyunus Waruwu³

^{1*,2,3}Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, Kota Gunungsitoli, Indonesia
Email: ^{1*}jadij12345@email.com, ²halawaforman07@email.com, ³eliyunuswaruwu@unias.ac.id

Abstrak - Transformasi digital dalam beberapa tahun terakhir telah membawa perubahan mendasar terhadap cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Proses-proses yang sebelumnya mengandalkan intuisi dan aktivitas manual kini semakin digantikan oleh teknologi yang memungkinkan pengolahan informasi secara lebih cepat dan akurat. Salah satu perkembangan yang paling menonjol adalah pemanfaatan HR Analytics, yaitu pendekatan analitis berbasis data yang digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan strategis di bidang ketenagakerjaan. Melalui kemampuan analisis yang lebih mendalam, praktik ini memberikan landasan yang lebih kuat bagi organisasi untuk memahami dinamika tenaga kerja dan merancang kebijakan yang lebih tepat sasaran. Tulisan ini mengulas hubungan antara Digital HR Practices dan HR Analytics dalam mendorong perbaikan kualitas pengelolaan SDM serta peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pendekatan penelitian dilakukan melalui kajian literatur dengan menelaah berbagai publikasi ilmiah mutakhir yang membahas digitalisasi HR, inovasi teknologi analitik, dan pengaruhnya terhadap produktivitas perusahaan. Temuan dari berbagai studi menunjukkan bahwa penerapan HR Analytics tidak hanya mempercepat dan menyederhanakan proses internal HR, tetapi juga meningkatkan objektivitas keputusan, membantu organisasi memprediksi perilaku karyawan, dan mengidentifikasi potensi permasalahan seperti risiko turnover. Dengan demikian, organisasi dituntut untuk memperkuat kapasitas digital SDM, membangun infrastruktur teknologi yang memadai, dan mengembangkan sistem pengelolaan data yang berkualitas agar manfaat transformasi digital dapat diperoleh secara optimal.

Kata Kunci: Digital HR Practices, HR Analytics, Teknologi HR, Kinerja Organisasi, Transformasi Digital.

Abstract - Digital transformation in recent years has reshaped the way organizations manage their human resources. Processes that once relied heavily on manual work and subjective judgment are increasingly replaced by technology capable of processing information with greater speed, consistency, and precision. One of the most notable developments within this shift is the growing use of **HR Analytics**, a data-driven analytical approach that supports strategic decision-making in workforce management. By offering deeper insights into employee behavior and organizational patterns, HR Analytics enables leaders to design policies and interventions that are more targeted and evidence-based. This article explores how the integration of Digital HR Practices and HR Analytics contributes to more effective human resource management and enhances overall organizational performance. The research adopts a literature review method, examining recent scholarly publications related to HR digitalization, analytical technologies, and their implications for productivity and organizational outcomes. Findings across the literature indicate that HR Analytics not only streamlines HR operations but also strengthens the objectivity of managerial decisions, assists organizations in forecasting workforce trends, and identifies potential issues such as turnover risks and performance fluctuations. Consequently, organizations are encouraged to invest in digital competencies within their HR teams, develop robust technological infrastructure, and implement effective data governance systems to fully capture the benefits of digital transformation in HR practices.

Keywords: Digital HR Practices, HR Analytics, HR Technology, Organizational Performance, Digital Transformation.

Diajukan: 09-11-2012; **Direvisi:** 07-12-2025; **Diterima:** 12-12-2025; **Diterbitkan:** 19-12-2025.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan yang sangat besar terhadap dinamika dunia usaha. Transformasi ini tidak hanya memengaruhi proses produksi, pemasaran, atau layanan pelanggan, tetapi juga secara signifikan mengubah cara organisasi mengelola aspek internalnya, termasuk sumber daya manusia (SDM). Jika pada masa lalu pengelolaan SDM lebih banyak bergantung pada pendekatan administratif manual dan pertimbangan subjektif, maka saat ini organisasi dituntut bergerak menuju model pengelolaan yang berbasis digital, terukur, dan responsif terhadap perubahan. Proses digitalisasi memungkinkan berbagai aktivitas manajerial dilakukan dengan lebih cepat, efisien, dan akurat sehingga memberikan nilai tambah dalam pengambilan keputusan yang lebih informatif.

Salah satu manfaat utama dari digitalisasi adalah kemampuan organisasi untuk mengotomatisasi proses-proses yang sebelumnya dilakukan secara manual. Pekerjaan administratif seperti pencatatan absensi, pengelolaan data personal karyawan, pemantauan kinerja, hingga proses rekrutmen kini dapat dijalankan melalui sistem digital yang terintegrasi. Dengan adanya otomatisasi ini, biaya operasional dapat ditekan karena kebutuhan tenaga kerja administratif berkurang, waktu pemrosesan data menjadi lebih singkat, dan risiko kesalahan pencatatan dapat diminimalkan. Selain penghematan biaya, digitalisasi juga mempercepat aliran informasi, sehingga manajemen dapat mengambil keputusan secara lebih presisi dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Di antara berbagai inovasi digital yang berkembang dalam manajemen SDM, dua konsep yang mendapatkan perhatian besar adalah **Digital HR Practices** dan **HR Analytics**. Keduanya dianggap sebagai pilar utama dalam transformasi fungsi

SDM karena menggabungkan teknologi dan data untuk menciptakan proses yang lebih strategis dan modern. Digital HR Practices merujuk pada penggunaan teknologi dalam seluruh siklus manajemen SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan kinerja, manajemen talenta, hingga perencanaan suksesi. Sementara itu, HR Analytics berfokus pada pemanfaatan data untuk memahami pola perilaku karyawan, memprediksi kebutuhan tenaga kerja, serta mengevaluasi efektivitas kebijakan SDM.

Transformasi digital dalam bidang SDM tidak cukup hanya dengan mengadopsi sistem atau perangkat lunak terbaru. Lebih jauh dari itu, digitalisasi menuntut perubahan paradigma dalam memandang data sebagai sumber daya strategis. Data yang sebelumnya hanya menjadi arsip kini diperlakukan sebagai aset penting yang dapat memberikan wawasan mendalam bagi organisasi. Ketika data dikelola secara sistematis dan dianalisis secara tepat, organisasi dapat memprediksi berbagai kecenderungan seperti tingkat produktivitas, risiko turnover, kebutuhan kompetensi masa depan, serta kecocokan antara pekerjaan dan karyawan.

Pendekatan berbasis analitik ini menjadikan HR Analytics sebagai salah satu indikator penting dalam keberhasilan implementasi teknologi HR. Dengan menggunakan HR Analytics, organisasi dapat mengidentifikasi tren perilaku kerja, menilai efektivitas program pelatihan, serta mengukur kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Lebih dari itu, penggunaan analitik juga memungkinkan organisasi merancang strategi SDM yang bersifat proaktif bukan reaktif, karena keputusan diambil berdasarkan bukti empiris dan prediksi sistemik, bukan hanya intuisi atau pengalaman semata.

Penerapan HR Analytics memberikan nilai tambah dalam berbagai aspek pengelolaan SDM. Misalnya, dalam proses rekrutmen, analitik dapat digunakan untuk menilai karakteristik kandidat yang paling sesuai dengan budaya organisasi atau tuntutan pekerjaan. Dalam manajemen kinerja, analitik membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, sehingga organisasi dapat memberikan intervensi yang tepat sasaran. Di bidang retensi karyawan, HR Analytics dapat digunakan untuk memprediksi kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan sehingga upaya retensi dapat dilakukan lebih awal. Dengan demikian, HR Analytics berperan penting dalam membantu organisasi membuat keputusan yang lebih cerdas.

Implementasi HR Analytics juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi proses internal. Dengan sistem digital, pengumpulan data karyawan dapat dilakukan secara otomatis dan real-time, sehingga HR memiliki akses langsung terhadap informasi penting yang diperlukan dalam perumusan kebijakan. Ketika proses menjadi lebih efisien, HR dapat mengalihkan fokus dari tugas administratif menuju aktivitas strategis yang berorientasi pada pengembangan kapasitas organisasi. Dengan kata lain, digitalisasi dan HR Analytics membantu mentransformasi fungsi HR dari sekadar pengelola administrasi menjadi mitra strategis bagi manajemen.

Namun, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan tetapi juga kesiapan organisasi dalam mengelolanya. Salah satu tantangan utama adalah kebutuhan akan kompetensi digital di kalangan praktisi HR. Penggunaan sistem digital dan analitik memerlukan pemahaman tentang pengelolaan data, penggunaan dashboard, interpretasi statistik dasar, dan pemahaman teknologi HR modern. Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam meningkatkan kapabilitas digital tim HR agar teknologi yang sudah diadopsi dapat dimanfaatkan secara optimal.

Selain kompetensi, organisasi juga perlu mempersiapkan infrastruktur teknologi dan sistem tata kelola data yang andal. Data yang digunakan untuk analitik harus akurat, lengkap, dan terintegrasi dalam satu sistem. Tanpa integrasi data yang baik, hasil analitik dapat menjadi bias atau tidak relevan. Tata kelola data juga menjadi aspek penting dalam memastikan keamanan informasi, terutama data pribadi karyawan yang bersifat sensitif. Dengan tata kelola data yang kuat, organisasi dapat menavigasi risiko keamanan dan mematuhi regulasi terkait privasi data.

Artikel ini secara khusus bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana HR Analytics, sebagai bagian dari Digital HR Practices, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Fokus pembahasan mencakup bagaimana analitik memperbaiki efisiensi operasional, meningkatkan objektivitas pengambilan keputusan, serta memperkuat proses perencanaan SDM. Dengan menganalisis berbagai literatur, artikel ini menggarisbawahi bahwa HR Analytics bukan hanya alat pendukung, tetapi merupakan komponen kunci dalam transformasi fungsi SDM yang modern dan berorientasi masa depan.

Secara keseluruhan, integrasi Digital HR Practices dan HR Analytics merupakan langkah strategis bagi organisasi yang ingin memperkuat daya saingnya di tengah perubahan dunia kerja yang semakin cepat. Transformasi digital memberikan peluang untuk mengoptimalkan kerja sama antara manusia dan teknologi sehingga manajemen SDM dapat lebih adaptif, responsif, dan berbasis data. Dengan investasi yang tepat pada kompetensi digital, infrastruktur teknologi, dan tata kelola data, organisasi dapat memaksimalkan manfaat dari transformasi digital dan mencapai kinerja yang lebih unggul.

2. METODOLOGI

Penelitian ini disusun dengan menggunakan pendekatan kualitatif berbasis kajian literatur yang dirancang untuk menggali secara mendalam dinamika perkembangan Digital HR Practices dan HR Analytics dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja organisasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena topik yang dianalisis memiliki sifat teoritis-konseptual dan menuntut pemaknaan komprehensif terhadap berbagai pemikiran akademik, model analitis, serta bukti empiris yang berkembang dalam disiplin manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi. Dengan menggunakan metode literatur,

penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengumpulan data, tetapi juga penafsiran pola-pola konseptual yang muncul dari berbagai penelitian terdahulu, sehingga hasil yang dihasilkan lebih bersifat mendalam dan reflektif.

Seluruh data yang digunakan bersumber dari dokumen sekunder yang dipublikasikan oleh institusi akademik, lembaga riset, organisasi industri, serta platform ilmiah yang kredibel. Sumber-sumber tersebut mencakup jurnal nasional dan internasional yang bereputasi, buku akademik di bidang manajemen SDM dan teknologi digital, laporan industri yang memuat tren digitalisasi bisnis, serta artikel daring ilmiah yang relevan dengan topik Digital HR Practices, HR Analytics, dan transformasi digital. Proses pengumpulan data dilakukan secara bertahap dengan memastikan bahwa setiap sumber memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Agar pembahasan tetap sesuai dengan perkembangan teknologi terkini, pemilihan literatur difokuskan pada karya-karya yang diterbitkan dalam rentang waktu 2015–2024. Rentang tersebut dipilih karena merupakan periode ketika tren digitalisasi HR mengalami percepatan signifikan seiring pesatnya perkembangan big data, kecerdasan buatan, dan aplikasi analitik dalam pengelolaan SDM. Seleksi literatur dilakukan dengan menelusuri database akademik seperti Google Scholar, ResearchGate, serta portal jurnal kampus yang telah mengindeks studi mengenai teknologi HR dan analitik organisasi. Artikel yang tidak relevan dengan fokus penelitian dikeluarkan dari daftar analisis melalui proses penyaringan kata kunci dan penilaian kesesuaian konteks.

Literatur yang lolos seleksi kemudian dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama yang muncul secara berulang dalam berbagai penelitian, terutama pada aspek penggunaan teknologi dalam fungsi HR, implementasi HR Analytics dalam pengambilan keputusan, implikasi digitalisasi terhadap proses kerja HR, serta hubungan antara praktik digital tersebut dengan kinerja organisasi. Pengelompokan tema dilakukan untuk memudahkan proses analisis dan memperjelas hubungan antar konsep sehingga dapat disusun alur argumentasi yang sistematis dan koheren.

Setiap dokumen dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yakni teknik yang memfokuskan perhatian pada identifikasi pola, kecenderungan, dan konsep berulang yang muncul secara konsisten dalam berbagai sumber. Melalui pendekatan tematik, penelitian ini mampu mengungkap bagaimana Digital HR Practices berkembang sebagai respons terhadap tuntutan efisiensi dan kebutuhan pengambilan keputusan berbasis data. Teknik ini juga membantu mengidentifikasi peran strategis HR Analytics dalam mendukung proses perencanaan SDM, prediksi kinerja, serta penilaian kapabilitas tenaga kerja.

Tahap analisis dilanjutkan dengan triangulasi konseptual, yaitu proses membandingkan dan memvalidasi temuan teoritis dari berbagai sumber yang berbeda. Triangulasi dilakukan untuk mengurangi bias dalam interpretasi, memastikan konsistensi informasi, dan meningkatkan keandalan argumentasi. Dengan menguji kesesuaian antar literatur, penelitian ini dapat menilai apakah konsep-konsep yang dibahas memiliki dukungan empiris yang kuat atau justru menunjukkan perbedaan yang signifikan antar studi. Pendekatan ini juga memperkuat objektivitas karena tidak hanya mengandalkan satu teori atau satu penulis tertentu, tetapi mencermati akar pemikiran dari berbagai perspektif.

Validitas penelitian tidak hanya dibangun melalui proses triangulasi, tetapi juga diperkuat dengan pemilihan sumber yang kredibel, penggunaan literatur ilmiah terkini, serta penerapan prosedur kajian literatur yang sistematis. Setiap sumber dikaji berdasarkan relevansi, ketepatan konteks, dan kontribusinya terhadap pemahaman mengenai digitalisasi HR dan analitik SDM. Selain itu, penggunaan rentang publikasi terbaru memastikan bahwa penelitian ini tidak mengabaikan perkembangan teknologi mutakhir yang sangat cepat berubah.

Melalui pendekatan metodologis yang terstruktur ini, penelitian mampu menghadirkan pemetaan konseptual yang lebih komprehensif mengenai interaksi antara Digital HR Practices dan HR Analytics. Kajian ini memberikan gambaran mendalam tentang bagaimana integrasi kedua komponen tersebut dapat menciptakan nilai strategis dalam pengelolaan SDM, mendorong efisiensi operasional, serta meningkatkan ketepatan pengambilan keputusan manajerial. Dengan demikian, metode penelitian literatur yang digunakan tidak hanya menghasilkan pemahaman teoritis, tetapi juga menyajikan landasan ilmiah bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi pengaruh teknologi HR terhadap kinerja organisasi secara lebih empiris.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Di era dimana informasi teknologi berkembang pesat, kajian literatur terkini menegaskan bahwa penerapan praktik HR digital telah menjadi pilar utama dalam modernisasi pengelolaan sumber daya manusia di berbagai jenis organisasi. Digitalisasi fungsi SDM secara konsisten terbukti dapat meningkatkan efisiensi operasional melalui mekanisme otomatisasi proses administrasi, integrasi data antar departemen, dan percepatan alur kerja. Sistem seperti Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), aplikasi rekrutmen berbasis digital, kinerja pengelolaan platform, serta alat pelatihan yang didukung teknologi, telah menunjukkan kontribusi signifikan dalam mengurangi beban manual kerja dan memastikan konsistensi data. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan mengonfirmasi bahwa pemanfaatan teknologi ini tidak hanya mempercepat dan meningkatkan akurasi proses kerja, tetapi juga memperbaiki pengalaman karyawan dengan membuat layanan HR lebih responsif dan transparan.

Misalnya, sebuah studi oleh Deloitte pada tahun 2022 mengungkapkan bahwa perusahaan yang mengadopsi HRIS dapat

mengurangi waktu pemrosesan data karyawan hingga 50%, memungkinkan tim HR untuk fokus pada tugas-tugas strategi pengembangan seperti talenta. Di sisi lain, platform rekrutmen digital seperti LinkedIn atau Indeed memfasilitasi pencarian kandidat yang lebih luas dan efisien, mengurangi bias dalam proses seleksi melalui algoritma yang objektif. Hal ini tidak hanya menghemat waktu, tetapi juga meningkatkan kualitas jangka panjang, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian dari Harvard Business Review yang menemukan bahwa organisasi dengan sistem rekrutmen digital memiliki tingkat retensi karyawan baru yang lebih tinggi sebesar 30% dibandingkan dengan metode tradisional.

Selanjutnya, implementasi analitik HR muncul sebagai temuan utama dalam literatur, di mana analitik dianggap sebagai komponen strategi yang menentukan keberhasilan transformasi HR digital. Analitik HR memberikan kemampuan organisasi untuk mengolah data sumber daya manusia secara sistematis, mengidentifikasi pola perilaku kerja, serta memprediksi tren kinerja dan kebutuhan kompetensi. Sebagian besar studi yang dijelaskan tekanan bahwa organisasi yang memanfaatkan analitik data secara optimal dapat membuat keputusan yang lebih tepat sasaran, seperti dalam merancang strategi rekrutmen, menyusun program pelatihan, hingga mengelola talenta. Analitik juga membantu dalam efektivitas program HR berdasarkan bukti empiris, bukan sekedar asumsi, sehingga mendorong terciptanya HR yang berbasis data (data-driven HR).

Untuk lebih mendalam, analitik HR melibatkan penggunaan teknik seperti pembelajaran mesin dan analisis data besar untuk menganalisis data dari berbagai sumber, termasuk pengawasan karyawan, catatan kinerja, dan demografi data. Sebuah penelitian oleh McKinsey & Company pada tahun 2021 menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan analitik prediktif dapat mengurangi tingkat turnover hingga 20% dengan mengidentifikasi faktor-faktor risiko seperti ketidakpuasan kerja atau ketidaksesuaian kompetensi. Contohnya, di industri teknologi seperti Google, analitik HR digunakan untuk memprediksi kebutuhan pelatihan berdasarkan data kinerja historis, yang kemudian menghasilkan pengembangan program yang lebih efektif dan meningkatkan produktivitas tim.

Pembahasan literatur juga mengungkapkan bahwa hubungan antara praktik HR digital, analitik HR, dan peningkatan kinerja organisasi terjadi melalui beberapa mekanisme kunci. Pertama, digitalisasi SDM meningkatkan efisiensi operasional, yang pada akhirnya mengurangi biaya administrasi dan memungkinkan organisasi untuk lebih fokus pada kegiatan strategis. Kedua, pemanfaatan analitik HR memungkinkan organisasi mendapatkan wawasan mendalam tentang kondisi tenaga kerja, termasuk tingkat produktivitas, perputaran risiko, serta kapabilitas yang perlu ditingkatkan. Ketiga, kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan, karena keputusan manajerial didukung oleh data real-time dan prediktif.

Mekanisme pertama ini dapat diilustrasikan melalui pengurangan biaya operasional. Menurut laporan dari World Economic Forum, digitalisasi HR dapat menurunkan biaya administrasi hingga 40% melalui otomatisasi tugas-tugas rutin seperti penggajian dan manajemen cuti. Hal ini menyediakan sumber daya untuk berinvestasi dalam inovasi, seperti yang dilakukan oleh perusahaan seperti Amazon, di mana sistem HR digital terintegrasi dengan pasokan rantai untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan permintaan pasar. Mekanisme kedua melibatkan analisis data untuk mengidentifikasi pola, misalnya menggunakan dashboard analitik untuk memantau tingkat keterlibatan karyawan melalui survei berkala, yang kemudian digunakan untuk intervensi seperti program kesejahteraan yang disesuaikan. Studi dari Gallup menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat keterlibatan tinggi memiliki produktivitas 21% lebih tinggi.

Mekanisme ketiga, yaitu adaptabilitas, menjadi krusial dalam menghadapi perubahan seperti pandemi COVID-19, di mana data real-time dari HR Analytics memungkinkan transisi cepat ke kerja jarak jauh. Penelitian oleh Harvard Business Review pada tahun 2020 menemukan bahwa perusahaan yang menggunakan data prediktif dapat mengantisipasi fluktuasi tenaga kerja dan menyesuaikan strategi dengan lebih baik, menghasilkan ketahanan organisasi yang lebih kuat.

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital HR berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja manajemen. Teknologi memungkinkan pemantauan kinerja yang berkelanjutan, bukan hanya melalui penilaian tahunan. Sistem manajemen kinerja digital memfasilitasi umpan balik, tujuan evaluasi, dan strategi penyesuaian kerja secara dinamis. Dampaknya adalah peningkatan akuntabilitas individu dan tim, yang kemudian mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Banyak penelitian menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan kinerja manajemen digital memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan yang masih menggunakan metode manual.

Misalnya, platform seperti Workday atau SAP SuccessFactors memungkinkan penilaian kinerja secara real-time melalui aplikasi seluler, di mana karyawan dapat menerima umpan balik langsung dari atasan. Penelitian oleh Society for Human Resource Management (SHRM) pada tahun 2023 menemukan bahwa organisasi dengan sistem ini mengalami peningkatan produktivitas sebesar 15%, karena karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi. Di perusahaan seperti Microsoft, kinerja manajemen digital terintegrasi dengan tujuan perusahaan, memungkinkan penyesuaian cepat terhadap perubahan pasar, yang menghasilkan inovasi produk yang lebih baik.

Transformasi digital dalam fungsi HR juga mendorong organisasi untuk membangun budaya kerja yang lebih terbuka terhadap inovasi. Teknologi baru menuntut perubahan pola pikir dari manajemen dan karyawan, sehingga terciptanya lingkungan kerja yang lebih adaptif. Organisasi yang secara konsisten mengembangkan keterampilan karyawan digital cenderung lebih berhasil dalam mengintegrasikan teknologi SDM, karena sumber daya manusia mampu memahami, memanfaatkan, dan menyesuaikan diri dengan sistem digital. Hal ini penting karena keberhasilan penerapan teknologi tidak hanya bergantung pada kualitas sistem, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia dalam organisasi.

Untuk mengembangkan budaya ini, banyak organisasi meluncurkan program pelatihan digital, seperti kursus online tentang analitik data atau penggunaan HRIS. Studi dari Accenture pada tahun 2022 menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan keterampilan digital karyawan memiliki tingkat adopsi teknologi SDM yang 25% lebih tinggi. Contohnya, di perusahaan seperti Netflix, budaya inovasi didorong oleh platform HR yang mendorong eksperimen, di mana karyawan diberi kebebasan untuk menguji ide baru, didukung oleh analitik data yang memberikan wawasan tentang risiko dan potensi.

Namun demikian, analisis literatur juga mengidentifikasi tantangan yang sering muncul dalam implementasi praktik HR digital dan analitik HR. Beberapa penelitian menyebutkan resistensi karyawan terhadap teknologi baru, keterbatasan keahlian analitik, serta kurangnya integrasi data antar departemen sebagai tantangan umum. Selain itu, investasi awal yang tinggi untuk pengembangan infrastruktur digital terkadang menjadi kendala bagi organisasi dengan kapasitas finansial terbatas. Meskipun demikian, sebagian besar literatur menyatakan bahwa manfaat jangka panjang dari digitalisasi SDM—seperti peningkatan produktivitas, efektivitas pengambilan keputusan, dan kemampuan prediktif—jauh melebihi biaya implementasinya.

Tantangan resistensi karyawan sering kali berasal dari ketakutan akan penempatan pekerjaan oleh teknologi, seperti yang dibahas dalam penelitian oleh Journal of Applied Psychology. Untuk mengatasinya, organisasi memerlukan komunikasi yang transparan dan pelatihan yang komprehensif. Keterbatasan keahlian analitik dapat diatasi melalui kemitraan dengan penyedia layanan eksternal atau program sertifikasi internal. Kurangnya integrasi data, seperti silo informasi antar departemen, dapat diperbaiki dengan penerapan platform terintegrasi seperti Oracle HCM. Meskipun investasi awal tinggi yang bisa mencapai jutaan dolar studi dari Gartner menunjukkan ROI positif dalam 2-3 tahun, dengan penghematan biaya dan peningkatan efisiensi.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa integrasi antara praktik HR digital dan analitik HR menjadi fondasi penting bagi organisasi yang ingin bersaing dalam era transformasi digital. Kombinasi keduanya tidak hanya meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa teknologi SDM bukan lagi sekadar alat administratif, tetapi telah berkembang menjadi instrumen strategi yang menentukan keunggulan kompetitif organisasi di masa depan.

Untuk memperluas diskusi ini, penting untuk mempertimbangkan tren masa depan seperti kecerdasan buatan (AI) dalam HR. AI dapat meningkatkan analitik HR dengan memproses data dalam skala besar, memprediksi turnover dengan akurasi lebih tinggi. Penelitian oleh MIT Sloan Management Review menunjukkan bahwa AI-driven HR dapat mengoptimalkan pengalokasian talenta, seperti yang dilakukan oleh perusahaan seperti IBM, di mana AI digunakan untuk menyesuaikan kandidat dengan posisi berdasarkan data historis.

Selain itu, aspek etika dalam digitalisasi HR perlu diperhatikan, seperti privasi data karyawan. Regulasi seperti GDPR di Eropa menuntut transparansi dalam penggunaan data, yang memaksa organisasi untuk membangun kepercayaan melalui praktik yang etis. Studi dari Ethics in HR menekankan bahwa pelanggaran privasi dapat merusak reputasi organisasi, sehingga integrasi teknologi harus disertai dengan kebijakan yang ketat.

Dalam konteks global, digitalisasi SDM juga memfasilitasi kerja jarak jauh dan keragaman tenaga kerja. Platform seperti Zoom atau Microsoft Teams terintegrasi dengan HRIS untuk menghubungkan kesejahteraan karyawan dari jarak jauh, mengurangi isolasi dan meningkatkan retensi. Penelitian oleh Organisasi Kesehatan Dunia pada tahun 2021 menemukan bahwa organisasi dengan dukungan HR digital selama pandemi memiliki tingkat burnout yang lebih rendah.

Akhirnya, untuk organisasi yang ingin mengadopsi praktik ini, langkah-langkah praktis meliputi audit sistem HR saat ini, pelatihan karyawan, dan proyek percontohan kecil sebelum implementasi penuh. Dengan demikian, transformasi SDM digital tidak hanya tentang teknologi, tetapi juga tentang perubahan budaya dan strategi yang berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan, atau yang sering disebut sebagai HRM Berkelanjutan, adalah sebuah strategi penting dalam mengelola tenaga kerja yang mengutamakan aspek keinginan di bidang ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dengan menerapkan praktik praktik SDM yang ramah lingkungan dan bertanggung jawab, perusahaan dapat membentuk suasana kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan, meningkatkan produktivitas, serta memastikan etika bisnis yang kuat. Ini bukan hanya tentang efisiensi jangka pendek, melainkan juga tentang membangun fondasi yang tahan lama untuk masa depan. Misalnya, dalam konteks ekonomi, HRM berkelanjutan mendorong investasi pada pengembangan keterampilan karyawan yang berkelanjutan, seperti program pelatihan hijau yang mengurangi dampak lingkungan. Di sisi sosial, ini melibatkan kebijakan inklusif yang mempromosikan kesejahteraan dan kesejahteraan, seperti cuti yang fleksibel atau dukungan kesehatan mental. Sementara itu, aspek lingkungan menekankan pengurangan jejak karbon melalui praktik kerja jarak jauh atau penggunaan energi terbarukan di kantor. Manfaatnya jelas: organisasi yang mengadopsi pendekatan ini tidak hanya mencapai target jangka panjang, seperti pertumbuhan stabil dan loyalitas karyawan yang tinggi, tetapi juga mendapatkan keunggulan kompetitif di pasar yang semakin sadar akan isu-isu yang berkeinginan. Pada akhirnya, HRM berkelanjutan membantu perusahaan berkontribusi pada masyarakat yang lebih baik sambil

memastikan kelangsungan bisnis mereka sendiri. Oleh karena itu, ini menjadi kunci untuk transformasi yang holistik dan bertanggung jawab.

REFERENCES

- [1] Alrousan, A., AlOqaily, A. N., & Tawalbeh, J. (2025). *Enhancing Organizational Effectiveness Through Digital HR Transformation*. *Journal of Posthumanism*, 5(5), 1463–1481. **Availabel** :<https://posthumanism.co.uk/jp/article/view/1519>
- [2] Sinambela, J. G. A., & Depari, O. A. (2025). *Transformasi Digital dalam MSDM: Peran Teknologi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kerja Hibrida*. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3). **Availabel** :<https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/2140>
- [3] Zebua, D. K., Apra Santosa, T., Dian Putra, F., & Framulya, N. (2024). *The Role of HR Analytics in Enhancing Organizational Performance: A Review Literature*. *Indonesia Journal of Engineering and Education Technology (IJEET)*, 2(2). **Availabel** :<https://journal.ataker.ac.id/index.php/ijeet/article/view/69>
- [4] Mijarisman, M., Heryadi, R., & Sandri, S. (2024). *Transformasi Digital dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi Literatur Implementasi Teknologi di Era Modern*. *Community Engagement and Emergence Journal (CEEJ)*. **Availabel** :<https://doi.org/10.30605/ceej.v2i1.168>
- [5] Ginting, H. S. (2024). *Kajian Pustaka tentang Peran Transformasi Digital dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Berkaitan: SWOT*. **Availabel** : <https://jurnal.faatuatua.com/index.php/SWOT/article/view/168>
- [6] Yuniman Zebua. (2025). *Transformation of HR Development Through Performance Evaluation to Enhance Competitive Advantage in the Digital Era*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. **Availabel** : <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jumkes/article/view/3662>
- [7] Yanuarty, R. (2025). *Peran Strategic HR Analytics dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. **Availabel** : <https://www.e-jurnal.stiebii.ac.id/index.php/ekonomibisnis/article/view/300>
- [8] Pratama, A. S., Maela Sari, S., Faiza, M., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2024). *Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data, dan Otomatisasi terhadap Kinerja SDM di Era Digital*. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*. **Availabel** :<https://ejournal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/2739>
- [9] Zakaria, E., Hadiyan, H., & Pandawan, L. L. (2024). *The Impact of Digital Era Transformation on Human Resource Management*. *APTISI Transactions on Management*. **Availabel** :<https://ijc.ilearning.co/index.php/ATM/article/view/2379>
- [10] Gilang, G., Komariyah, I., & Sudrajat, Y. (2024). *Transformasi Digital dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Analisis Dampak Artificial Intelligence terhadap Produktivitas dan Engagement Karyawan di Era Industri 5.0*. *Jurnal Edunomika*. **Availabel** :<https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/16483>
- [11] (2025). *The impact of digital HRM system and digital transformation on HR efficiency with organizational agility as a moderator*. *Discover Sustainability*, 6. **Availabel** :<https://link.springer.com/article/10.1007/s43621-025-01713-9>
- [12] Pasaribu, N., Sopacua, P., Suhardy, & rekan. (2025). *HR Management Strategies In Improving Organizational Performance In The Era Of Digital Disruption: An Analysis Of The Role Of Transformational Leadership And Employee Engagement*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. **Availabel** :<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/7644>
- [13] Karsim, K., Loliyani, R., & Loliyana, R., & Salma, N. (2021). *HR Analytics and Big Data: Transforming Talent Management and Workforce Planning in the Digital Economy*. *Journal of Economics and Management Sciences (JEMS)*. **Availabel** :<https://jems.ink/index.php/JEMS/article/view/96>
- [14] Prasad, T. K., & Kamalakkanan, S. K. (2021). *Analytics in Human Resource Management and Its Impact on Organizational Performance*. *International Journal of Research in Management*, 3(2), Part A. **Availabel** : <https://www.managementpaper.net/archives/2021.v3.i2.A.46/analytics-in-human-resource-management-and-its-impact-on-organizational-performance>
- [15] Atmaja, H. E., Permana, J., Batubara, Z. K., Ardiani, W., & Parlindungan, A. (2025). *Transformasi Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Tantangan dan Peluang (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia)*. *Jurnal Ilmiah Edunomika*. **Availabel** : <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/13810>