

## TANTANGAN DAN PERAN HR DALAM ORGANISASI

Wahyu Wiguna<sup>1\*</sup>, Suharni<sup>2</sup>, Lela Widyanti<sup>3</sup>, Burhannudin<sup>4</sup>  
Universitas Bina Bangsa<sup>1,2,3,4</sup>  
burhan.bn1998@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategis dan tantangan Human Resource Development (HRD) dalam organisasi, khususnya dalam menghadapi transformasi digital dan dinamika lingkungan kerja modern. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR), yang menganalisis berbagai literatur ilmiah nasional dan internasional periode 2020–2025 melalui proses seleksi, reduksi data, pengelompokan tematik, serta sintesis dan interpretasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRD memiliki peran penting sebagai pengelola, pengembang, dan penggerak kualitas sumber daya manusia melalui fungsi rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, peningkatan keterlibatan karyawan, serta pembentukan budaya kerja yang adaptif dan berorientasi kinerja. Selain itu, HRD juga berperan dalam mengintegrasikan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM. Namun, HR menghadapi berbagai tantangan seperti percepatan perubahan teknologi, kesenjangan keterampilan (*skill gap*), perubahan metode kerja berbasis digital dan otomatisasi, serta munculnya model kerja non-standar yang menimbulkan persoalan etika dan regulasi. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa HRD harus bertransformasi secara strategis dengan memperkuat kompetensi digital, membangun sistem manajemen SDM yang fleksibel, serta mengintegrasikan inovasi teknologi guna menjaga keberlanjutan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

**Kata Kunci:** Human Resource Development, Transformasi Digital, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the strategic role and challenges of Human Resource Development (HRD) in organizations, particularly in facing digital transformation and the dynamics of the modern work environment. The research method used was a qualitative approach using the Systematic Literature Review (SLR), which analyzed various national and international scientific literature for the 2020–2025 period through a process of selection, data reduction, thematic grouping, and data synthesis and interpretation. The results indicate that HRD plays a crucial role as a manager, developer, and driver of human resource quality through recruitment, training, competency development, increasing employee engagement, and establishing an adaptive and performance-oriented work culture. Furthermore, HRD also plays a role in integrating digital technology to improve the effectiveness of HR management. However, HR faces various challenges such as accelerated technological change, a skills gap, changes in digital and automated work methods, and the emergence of non-standard work models that raise ethical and regulatory issues. The conclusion of this study emphasizes that HRD must strategically transform by strengthening digital competencies, building flexible HR management systems, and integrating technological innovation to maintain the long-term sustainability of organizational performance.*

**Keywords:** Human Resource Development, Digital Transformation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pendidikan Human Resource Department (HRD), dalam bahasa Indonesia disebut bidang sumber daya manusia merupakan bagian atau divisi dalam manajemen perusahaan yang bertugas mengatur dan mengembangkan sumber daya atau kemampuan seluruh pekerja yang ada dalam suatu perusahaan. HRD bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen

atau pencarian tenaga kerja, mulai dari mencari kandidat terbaik, melakukan sesi wawancara (interview) sampai proses penyeleksian tenaga kerja. Kedudukan Human Resource Department (HRD) dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat penting, menjadi ujung tombak awal untuk mencapai visi dan misi perusahaan, karena peranannya menghasilkan para karyawan yang berkualitas dan kompeten. Perekrutan tenaga kerja merupakan salah satu tugas HRD, untuk mengisi lowongan kerja karena ada karyawan yang meninggal dunia, pensiun, keluar maupun mengisi posisi yang baru, dan untuk mendapatkan karyawan yang terampil serta mampu bekerja cermat dan teliti (Batubara & Rizky, 2024). Produktivitas kerja karyawan adalah aspek yang sangat vital dalam mendukung kesuksesan suatu bisnis. Tingkat produktivitas yang tinggi akan memberikan manfaat besar, baik bagi pemilik usaha maupun bagi para karyawan, terutama dalam hal kesejahteraan mereka. Produktivitas juga mencerminkan semangat dan dedikasi karyawan, yang pada gilirannya menunjukkan kualitas mental mereka. Oleh karena itu, baik pengusaha maupun karyawan berusaha keras untuk meningkatkan produktivitas mereka dengan menerapkan berbagai kebijakan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Batubara & Rizky, 2024)

Upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan ini dilakukan dengan berbagai hal, salah satunya adalah melalui Human Resources Development (HRD). HRD atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah upaya pengelolaan yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Karyawan, sebagai aset berharga bagi perusahaan, membutuhkan pengelolaan yang efektif, dan tugas tersebut dilakukan oleh HRD. Berperan penting dalam segala jenis bisnis, HRD bertanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mengelola berbagai masalah yang mungkin timbul di lingkungan kerja (Zurnali & Sujanto, 2020) Tugas utama HRD mencakup pengaturan kompensasi dan manfaat, proses perekrutan dan pemberhentian, serta menjaga agar perusahaan selalu mematuhi peraturan dan undang-undang yang berlaku terkait dengan karyawan dan operasional Perusahaan (Batubara & Rizky, 2024). Sehingga dengan demikian, HRD tidak hanya menjalankan fungsi administratif tetapi juga memastikan keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kepuasan serta kesejahteraan karyawan.

HRD (Human Resource Development) memiliki peran krusial dalam memajukan sebuah perusahaan (Benu et al., 2020). Sebagai ujung tombak dalam mengelola sumber daya manusia, HRD bertanggung jawab dalam mengembangkan dan memelihara potensi karyawan agar dapat mencapai kinerja optimal. Salah satu cara HRD memajukan perusahaan adalah melalui pengembangan karyawan. Ini mencakup penyediaan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan individu karyawan (F. Amelia & Rakibah, 2023). Dengan memberikan pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka, mengadopsi praktik terbaik industri, dan memperkaya pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan membawa dampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja (Adwi dkk., 2023). HRD juga berperan dalam membangun budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada prestasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan pribadi, HRD dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Da Silva dkk., 2022). Dalam lingkungan yang terbuka dan mendukung ini, karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berkembang, yang pada akhirnya akan memajukan perusahaan dengan meningkatkan loyalitas karyawan, retensi, dan kepuasan pelanggan. Dengan demikian, peran HRD yang proaktif dan strategis menjadi kunci dalam memperkuat fondasi manusia suatu perusahaan untuk mencapai pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang (Pahira & Rinaldy, 2023). Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, berdasarkan standar operasional yang berlaku dan kebutuhan pemberi kerja, manajemen sumber daya manusia harus terus berevaluasi agar dapat berkembang. Konsep kinerja yang mendasari perusahaan adalah bahwa seluruh karyawan adalah manusia, bukan mesin atau sekadar sumber daya bisnis.

Penelitian dalam manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa disiplin ilmu, seperti psikologi dan sosiologi, serta melibatkan desain dan implementasi sistem pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan kerja yang baik. Pengembangan karyawan, pengelolaan hubungan kerja yang baik, dan desain sistem kompensasi yang adil adalah beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, pengelolaan keberagaman dan inklusi juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Manajemen sumber daya manusia juga harus memperhatikan perkembangan terkini dalam bidang ini, termasuk penggunaan teknologi dalam proses pengelolaan SDM. Dengan memanfaatkan teknologi yang tepat, manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia (Pahira & Rinaldy, 2023).

## **KAJIAN TEORI**

### **Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Human Resource Development (HRD)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga pada pengembangan potensi manusia sebagai aset strategis organisasi. Menurut Amelia dkk. (2022), MSDM berperan dalam memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi optimal. Human Resource Development (HRD) merupakan bagian dari MSDM yang secara khusus berfokus pada pengembangan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. HRD mencakup aktivitas pelatihan, pengembangan karier, pembinaan, serta peningkatan kapasitas individu dan organisasi. Fian Arifiona Faradila & Sopiah (2023) menjelaskan bahwa HRD bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja melalui pengembangan berkelanjutan yang sistematis. Dengan demikian, HRD berperan sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan daya saing organisasi.

### **Peran Strategis HR dalam Organisasi**

Secara teoritis, HR memiliki dua peran utama, yaitu peran administratif dan peran strategis. Dalam peran administratif, HR bertanggung jawab atas rekrutmen, seleksi, kompensasi, evaluasi kinerja, dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan (Batubara & Rizky, 2024). Namun, dalam perkembangan modern, HR bertransformasi menjadi mitra strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pahira & Rinaldy (2023) menegaskan bahwa HR berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, serta pembentukan budaya kerja yang produktif. Pengembangan karyawan melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Amelia & Rakibah, 2023; Adwi dkk., 2023). Selain itu, keterlibatan karyawan (*employee engagement*) juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas organisasi (Nugroho & Ratnawati, 2021). Dengan demikian, secara teoritis HR berfungsi sebagai pengelola talenta, penggerak budaya organisasi, serta agen perubahan yang memastikan keselarasan antara strategi bisnis dan pengelolaan sumber daya manusia.

### **Transformasi Digital dan Digital HRM**

Transformasi digital merupakan perubahan mendasar dalam proses bisnis akibat pemanfaatan teknologi digital seperti kecerdasan buatan (AI), otomatisasi, dan analitik data.

Dalam konteks MSDM, konsep Human Resource Management 4.0 menekankan integrasi teknologi digital dalam proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan manajemen data karyawan (Da Silva dkk., 2022). Al-Alawi dkk. (2023) menjelaskan bahwa adopsi transformasi digital dalam HRM meningkatkan efisiensi operasional dan fleksibilitas organisasi, namun juga menuntut kesiapan sumber daya manusia untuk beradaptasi. Kirana dkk. (2023) menambahkan bahwa transformasi digital berdampak pada perubahan sistem seleksi, pelatihan, serta peningkatan kualitas layanan berbasis teknologi. Oleh karena itu, Digital HRM menjadi pendekatan baru dalam mengelola SDM secara lebih efektif, berbasis data, dan responsif terhadap perubahan.

### **Tantangan HR di Era Transformasi Digital**

Secara teoritis, era digital menghadirkan sejumlah tantangan utama bagi HR, antara lain:

- 1) Percepatan Perubahan Teknologi – Perkembangan AI dan otomatisasi menuntut organisasi untuk terus memperbarui kompetensi karyawan agar tetap relevan (Mula & Ristiani, 2025).
- 2) Kesenjangan Keterampilan (Skill Gap) – Perbedaan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dan kebutuhan industri digital menjadi hambatan dalam meningkatkan daya saing organisasi (Aisha dkk., 2025).
- 3) Perubahan Metode Kerja – Digitalisasi mengubah pola kerja menjadi lebih fleksibel, berbasis platform, dan kolaboratif, yang membutuhkan adaptasi budaya organisasi (Da Silva dkk., 2022).
- 4) Model Kerja Non-Standar – Munculnya platform tenaga kerja digital menimbulkan isu etika, regulasi, dan perlindungan tenaga kerja.
- 5) Ketidakpastian dan Adaptasi Organisasi – HR dituntut mampu menjaga motivasi dan stabilitas karyawan dalam situasi perubahan yang cepat (Vitaharsa, 2025; Kurniawan, 2025).

Tantangan-tantangan tersebut menunjukkan bahwa HR tidak lagi sekadar berfungsi sebagai pengelola administratif, tetapi sebagai agen transformasi yang memastikan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan global.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR) yang bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif peran dan tantangan Human Resource Development (HRD) dalam organisasi, khususnya dalam menghadapi transformasi digital dan dinamika lingkungan kerja modern. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber ilmiah seperti jurnal nasional dan internasional bereputasi, buku manajemen sumber daya manusia, prosiding, serta publikasi akademik periode 2020–2025 yang relevan dengan topik penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur menggunakan kata kunci seperti *Human Resource Development*, *Transformasi Digital*, *Kinerja Karyawan*, *Skill Gap*, *Employee Engagement*, dan *Digital HRM* pada database ilmiah seperti Google Scholar dan jurnal terakreditasi.

Artikel yang dipilih diseleksi berdasarkan relevansi tema, kesesuaian variabel, serta kualitas publikasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, pengelompokan tematik berdasarkan fokus peran strategis HR dan tantangan HR di era digital, kemudian dilakukan sintesis dan interpretasi untuk menemukan pola, hubungan, serta implikasi praktis bagi organisasi. Keabsahan data dijaga melalui penggunaan sumber yang kredibel, memiliki DOI, serta dilakukan perbandingan antar penelitian untuk memastikan konsistensi dan

kedalaman analisis sehingga hasil penelitian mampu memberikan gambaran yang rinci, seimbang, dan sistematis mengenai peran serta tantangan HR dalam organisasi.

## **HASIL PENELITIAN**

Manajemen adalah serangkaian proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dalam suatu organisasi atau usaha. Menurut Henri Fayol, manajemen melibatkan fungsi-fungsi dasar seperti perencanaan, organisasi, kordinasi, komando, dan pengendalian. Sementara menurut Peter Drucker dalam Mahanun (2021), manajemen adalah proses dalam membuat keputusan, mengarahkan, dan mengukur kinerja. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Secara umum, sumber daya manusia mengacu pada ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi yang tinggi baik secara individu ataupun kelompok dan SDM wajib ada di dalam suatu organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan adanya SDM dapat memberikan asset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dalam mencapai suatu tujuan perlu didukung dengan adanya SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai, karena SDM sebagai perencana dan pelaksana (A. Amelia dkk., 2022). Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai (Esisuarni dkk., 2024).

Seorang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dan dibebankan oleh perusahaan dengan baik. Karyawan merupakan bagian integral perusahaan yang mewakili perusahaan dalam berinteraksi dengan konsumen karenanya kinerja karyawan akan menentukan apakah penyedia jasa tersebut mampu memberikan suatu jaminan atau assurance akan tercapainya keinginan konsumen (Guntur, 2024). Keterlibatan karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuan dalam pekerjaannya (Nugroho & Ratnawati, 2021). Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat. Dalam pelaksanaannya perusahaan memerlukan informasi tentang kinerja karyawan (Daulay dkk., 2025).

## **PEMBAHASAN**

*Human Resources Department* (HRD) atau dengan kata lain departemen sumber daya manusia. HRD adalah salah satu departemen dalam suatu perusahaan yang bertanggung jawab menangani dan mengelola sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan tersebut. HRD bertanggung jawab memastikan perusahaan agar mendapatkan karyawan yang terbaik (Hamka, 2022). Keutamaan peran dan tugas pengembangan sumber daya manusia (human resource development) dalam meningkatkan produktivitas, namun penerapannya dalam

perusahaan/ organisasi masih kurang matang, sehingga setiap perusahaan harus lebih meningkatkan penerapan human resource development. Karyawan yang bekerja di organisasi atau perusahaan mempunyai tugas mengelola dan bertanggung jawab, karena pengembangan SDM diperlukan untuk pengelolaan yang lebih baik atas tenaga kerja yang ada dan ahli dan meningkatkan kinerja saat ini (Fian Arifiona Faradila & Sopiah Sopiah, 2023). Peran pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas karyawan sangatlah penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, penyediaan umpan balik yang konstruktif, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, fungsi SDM dapat membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka. Dengan memperkuat kompetensi karyawan, memotivasi mereka untuk berkinerja tinggi, dan memfasilitasi alur kerja yang efisien, HRD dapat secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas individu dan secara keseluruhan, menguntungkan perusahaan melalui peningkatan kinerja dan hasil yang lebih baik.

Tantangan HR dalam organisasi, Organisasi modern perlu mengubah posisi nilai operasi sumber daya manusia dan menciptakan proses sumber daya manusia yang menyeluruh dan tertutup dengan bantuan teknologi digital dan pemikiran operasi digital. Transformasi digital memberikan pengaruh positif terhadap sumber daya manusia dan akan menghasilkan perubahan nyata dalam seleksi, pelatihan & pengembangan, kinerja dan kualitas layanan (Kirana dkk., 2023). Tantangan yang Dihadapi Sumber Daya Manusia di Era Transformasi Digital, Manajemen sumber daya manusia menghadapi beberapa tantangan di era transformasi digital karena adanya kebutuhan mendadak untuk melakukan transformasi (Al-Alawi dkk., 2023). Salah satu tantangan utama pengelolaan sumber daya manusia di era transformasi digital ini adalah beradaptasi terhadap perubahan dan memastikan sumber daya manusia mampu beradaptasi terhadap ketidakpastian dan ketakutan yang menyertainya. Dalam hal ini, karyawan harus beradaptasi dengan transformasi digital (Vitaharsa, 2025). Urgensi peran manajer sumber daya manusia adalah mereka harus tetap bersikap positif selama masa-masa sulit dan mendukung karyawannya untuk tetap kreatif, antusias, dan termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi (Kurniawan, 2025).

Model kerja non-standar mencakup platform tenaga kerja yang menumbangkan model bisnis tradisional. Platform-platform ini menimbulkan beberapa masalah etika, hukum, dan peraturan mengenai perlindungan pekerja, karena peraturan ini sudah ada sebelum era digital (Todoli-Signes, 2021). Bekerja di platform sering kali dikaitkan dengan ketidakamanan kerja, kondisi kerja yang buruk, upah rendah, dan pengucilan dari masyarakat sipil. Hal ini mengarah pada situasi yang menciptakan kelas precariat, cybercariat (TodoliSignes, 2021), pecundang globalisasi, dan kesenjangan kemiskinan dan faktor sosial ekonomi yang lebih luas. Mereka yang optimis terhadap digitalisasi melihat perubahan di era transformasi digital ini sebagai restrukturisasi besar-besaran yang memerlukan keterampilan kerja dan organisasi kerja baru untuk memperkaya kehidupan, bisnis, dan perekonomian dunia (Aisha dkk., 2025).

Perubahan teknologi yang cepat menjadi tantangan utama dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di era digital. Teknologi baru seperti kecerdasan buatan, otomatisasi, dan analitik data terus berkembang, mempengaruhi cara kerja dan membutuhkan keterampilan yang baru. Perusahaan perlu terus memantau tren teknologi dan memperbarui rencana pengembangan sumber daya manusia mereka agar tetap relevan dengan kebutuhan teknologi yang berkembang pesat. Era digital seringkali membawa perubahan yang cepat dalam teknologi dan tuntutan keterampilan yang berbeda. Kesenjangan keterampilan antara kebutuhan organisasi dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat menjadi hambatan dalam membangun organisasi responsif. Kesenjangan keterampilan dalam era digital merujuk pada perbedaan antara keterampilan yang dimiliki oleh individu atau tenaga kerja dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang didorong oleh teknologi digital dan transformasi digital (Aisha dkk., 2025).

Perubahan metode kerja menjadi tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital. Salah satu contoh dari adanya perubahan dalam metode pekerjaan yakni dengan adanya teknologi baru seperti kecerdasan buatan, otomatisasi, dan analitik data terus berkembang, mempengaruhi cara kerja dan membutuhkan keterampilan yang baru (Mula & Ristiani, 2025). Perusahaan perlu terus memantau tren teknologi dan memperbarui rencana pengembangan sumber daya manusia mereka agar tetap relevan dengan kebutuhan teknologi yang berkembang pesat. Selain itu, perubahan metode kerja juga dipengaruhi oleh perubahan budaya organisasi dimana menjadi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital (Da Silva dkk., 2022).

## **SIMPULAN**

Bahwa Human Resource Development (HRD) memiliki peran strategis dan sentral dalam organisasi sebagai pengelola, pengembang, dan penggerak kualitas sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. HRD tidak hanya berfungsi dalam aspek administratif seperti rekrutmen, seleksi, kompensasi, dan kepatuhan regulasi, tetapi juga berperan sebagai mitra strategis dalam meningkatkan produktivitas melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, peningkatan keterlibatan karyawan, serta pembentukan budaya kerja yang adaptif dan berorientasi kinerja. Namun, dalam era transformasi digital, HR menghadapi berbagai tantangan signifikan seperti percepatan perubahan teknologi, kesenjangan keterampilan (skill gap), perubahan metode kerja berbasis digital dan otomatisasi, tuntutan adaptasi terhadap budaya kerja baru, serta munculnya model kerja non-standar yang menimbulkan persoalan etika dan regulasi ketenagakerjaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adwi, A., Pratama, M. F., Mulyadi, D. Z., Paluala, K., & Efendi, K. (2023). Pelatihan Keterampilan Soft Skills dan Kepemimpinan untuk Peningkatan Produktivitas Kerja UMKM di Kota Kendari. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 13756–13762. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i6.26249>
- Aisha, N., Mahilan, A., & Saefullah, A. (2025). Transformasi Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Bisnis: Strategi Adaptasi di Era Ekonomi Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 6196–6204. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2911>
- Al-Alawi, A. I., Messaadia, M., Mehrotra, A., Sanosi, S. K., Elias, H., & Althawadi, A. H. (2023). Digital Transformation Adoption in Human Resources Management During COVID-19. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 41(4), 446–461. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-05-2022-0069>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Amelia, F., & Rakibah, S. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Era Digital. *ISSN*, 1(4).
- Batubara, K., & Rizky, M. C. (2024). Peran Human Capital Manajemen dalam Perekrutan Tenaga Kerja. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 72–80.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee Adjustment and Well-Being in the Era of COVID-19: Implications for Human Resource Management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Da Silva, L. B. P., Soltovski, R., Pontes, J., Treinta, F. T., Leitão, P., Mosconi, E., De Resende, L. M. M., & Yoshino, R. T. (2022). Human Resources Management 4.0: Literature Review and Trends. *Computers & Industrial Engineering*, 168, 108111. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108111>

- Daulay, A., Efendi, S., Dewi, S. P., Aginta, W., & Surbakti, S. B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan. *Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 27–33. <https://doi.org/10.30743/jmb.v7i1.10726>
- Esisuarni, Alkadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Fian Arifiona Faradila, & Sopiah. (2023). Human Resource Development Management: Systematic Literature Review (SLR). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 197–208. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i3.2883>
- Guntur, M. (2024). Studi Kepuasan Konsumen: Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai pada Peserta Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan di Kota Blitar. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 6(1), 49–61.
- Hamka, A. A. (2022). Peran Human Resources Development (HRD) dalam Meningkatkan Competitive Advantage Karyawan BTN Syariah KCPS Parepare. *Repository IAIN Parepare*. <https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/3566/>
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/view/1707>
- Kurniawan, A. W. (2025). Analisis Dampak Transformasi Digital terhadap Peran Sumber Daya Manusia di Koperasi Mahasiswa UNM. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 3(3), 111–120. <https://doi.org/10.59971/jimbe.v3i3.795>
- Mula, I., & Ristiani, A. (2025). Transformasi Struktur Pekerjaan dan Kebutuhan Keterampilan di Era Teknologi AI dan Otomatisasi di Pasar Global. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 155–167. <https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v3i1.665>
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Voice Behaviour sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 10(5). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32391>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Sunardi, N., Sarwani, & Zulfitra. (2023). Peran Financial Management System (QRIS) melalui Pendekatan UTAUT Model dalam Peningkatan Kinerja Keuangan CV Cahaya Agribiz Cianjur. *Idea Abdimas Journal*, 1(2), 85–96.
- Vitaharsa, L. I. (2025). Tren dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 3651–3656. <https://doi.org/10.63822/ybsznz22>
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 16(2). <https://doi.org/10.53845/infokam.v16i2.265>