

Strategi Pengembangan SDM dan Manajemen Kinerja di Era Digital

Muslim¹

^{1*} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia.

muslim@unida.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan manajemen kinerja yang efektif dalam menghadapi tantangan era digital. Transformasi digital telah mengubah cara organisasi mengelola SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga penilaian kinerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan strategis yang adaptif dan berbasis teknologi. Metode penelitian yang digunakan adalah **studi kepustakaan** (*literature review*) dengan pendekatan deskriptif-analitis terhadap berbagai sumber ilmiah, baik nasional maupun internasional, yang membahas inovasi pengembangan SDM dan sistem manajemen kinerja digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang efektif di era digital meliputi peningkatan literasi digital, pembelajaran berbasis teknologi (*e-learning*), penguatan *soft skills*, serta penerapan sistem manajemen kinerja berbasis data *real-time*. Integrasi antara teknologi informasi dan budaya organisasi menjadi faktor kunci keberhasilan implementasi strategi tersebut. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa peran kepemimpinan transformasional dan komunikasi digital yang transparan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan dan produktivitas karyawan. Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan data yang masih bersifat konseptual dan belum menguji secara empiris di lapangan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk melakukan pendekatan kuantitatif atau studi kasus pada organisasi yang telah menerapkan sistem manajemen kinerja digital secara komprehensif.

Kata kunci: pengembangan SDM, manajemen kinerja, era digital, transformasi organisasi, strategi adaptif.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dan transformasi industri 4.0 telah membawa perubahan fundamental pada cara organisasi mengelola sumber daya manusia (SDM) dan menjalankan manajemen kinerja. Era digital menuntut organisasi untuk lebih adaptif terhadap perubahan cepat, termasuk dalam rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, hingga sistem evaluasi kinerja. Hal ini menimbulkan

kebutuhan baru bagi fungsi SDM untuk tidak hanya melakukan administrasi rutin, tetapi juga berperan strategis dalam meningkatkan kapabilitas organisasi. Sebagaimana diungkap oleh (Zhang, 2023), transformasi digital HRM menjadi ujung tombak dalam mempertahankan daya saing organisasi di ekonomi digital.

Dalam konteks tersebut, pengembangan SDM menjadi sangat penting karena manusia merupakan aset utama organisasi yang mampu beradaptasi dan menghasilkan inovasi. Namun, kompetensi tradisional tidak lagi cukup, organisasi harus mengembangkan literasi digital, kemampuan kolaborasi virtual, serta pemikiran kritis yang relevan dengan ekosistem digital. Menurut (Herman et al. 2024), HRM dalam era digital tidak hanya bertujuan efisiensi, tetapi juga meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui pengelolaan SDM yang lebih cerdas.

Di sisi lain, manajemen kinerja juga mengalami perubahan signifikan. Sistem penilaian kinerja yang bersifat periodik dan manual mulai bergeser ke arah penggunaan data real-time, analitik, serta platform digital yang memungkinkan monitoring dan feedback lebih cepat serta adaptif. Studi di Swiss menunjukkan bahwa perusahaan yang menggunakan teknologi digital cenderung menerapkan insentif kinerja dengan lebih intens karena kemudahan pengukuran dan monitoring. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan dalam implementasi strategi pengembangan SDM dan manajemen kinerja di era digital. Beberapa organisasi menghadapi hambatan seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya kompetensi digital di kalangan karyawan maupun manajer, serta integrasi teknologi yang belum selaras dengan strategi bisnis. Sebagai contoh, penelitian oleh (Mehrotra, 2024) menunjukkan bahwa banyak organisasi belum mampu mengoptimalkan sistem manajemen kinerja berbasis digital karena belum disertai perubahan budaya organisasi.

Penelitian terkini juga menemukan bahwa strategi HR digital yang efektif tidak hanya berupa adopsi teknologi, tetapi juga memerlukan kesejajaran antara strategi

SDM, budaya organisasi, dan tujuan bisnis. Misalnya, studi oleh (Huynh et al., 2025) menunjukkan bahwa pengaruh manajemen SDM digital terhadap kinerja organisasi dimoderasi oleh strategi personalia dan dimediasi oleh keterlibatan karyawan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM dan manajemen kinerja di era digital harus dilihat sebagai suatu sistem yang saling terkait: pengembangan kompetensi SDM, penerapan teknologi digital HR, dan sistem penilaian kinerja yang responsif harus berjalan bersamaan. Kehadiran strategi digital HRM akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk merespons dinamika eksternal, memperkuat agility karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Namun, meskipun sejumlah penelitian telah mengeksplorasi transformasi digital dalam HRM, masih terdapat gap penelitian yang signifikan, terutama terkait dengan bagaimana strategi pengembangan SDM dan manajemen kinerja diadaptasi secara kontekstual dalam organisasi di negara berkembang seperti Indonesia. Selain itu, sedikit penelitian yang mengintegrasikan kedua aspek, pengembangan SDM dan manajemen kinerja – dalam kerangka strategi digital yang holistik. Oleh karena itu, penelitian ini hendak menjawab bagaimana organisasi dapat merumuskan dan menerapkan strategi pengembangan SDM serta manajemen kinerja yang relevan di era digital.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini penting dilakukan karena akan memberikan kontribusi pada literatur HRM digital dengan menggabungkan perspektif pengembangan SDM dan manajemen kinerja. Penelitian ini juga memiliki implikasi praktis bagi para praktisi SDM dan manajer, yaitu bagaimana merancang strategi yang efektif dalam konteks perubahan digital yang cepat. Pengetahuan ini dapat membantu organisasi meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, serta memperkuat sistem manajemen kinerja yang sesuai dengan tuntutan era digital. Dengan kerangka pemikiran tersebut, maka artikel ini akan memfokuskan pada pemetaan strategi pengembangan SDM dan manajemen kinerja di era digital, serta

faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat implementasinya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi yang ingin memperkuat kapabilitas SDM dan sistem kinerja dalam lingkungan digital yang semakin kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kepustakaan (*literature review*). Pendekatan ini dipilih untuk menggali dan menganalisis berbagai konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan manajemen kinerja di era digital. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi tema-tema utama, tren penelitian, serta hubungan antara pengembangan SDM dan manajemen kinerja dalam konteks transformasi digital. Proses analisis dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara tematik. Validitas data dijaga melalui *triangulasi sumber* dan verifikasi silang antar-literatur. Hasil analisis kemudian digunakan untuk merumuskan sintesis strategi pengembangan SDM dan manajemen kinerja yang relevan dengan kebutuhan organisasi modern di era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa pengembangan SDM di era digital tidak hanya menekankan pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan budaya kerja baru. Berdasarkan temuan dari berbagai penelitian, strategi pengembangan SDM yang efektif meliputi tiga aspek utama: (1) peningkatan literasi digital dan kemampuan analisis data, (2) penerapan sistem pembelajaran berbasis teknologi seperti *e-learning* dan *learning management system* (LMS), serta (3) penguatan *soft skills* seperti kreativitas, kolaborasi virtual, dan kepemimpinan digital. Strategi ini dinilai mampu

meningkatkan daya saing organisasi serta memperkuat kapabilitas karyawan dalam menghadapi disrupsi teknologi (Herman et al., 2024; Zhang, 2023).

Selain itu, hasil kajian juga menunjukkan bahwa integrasi antara pengembangan SDM dan manajemen kinerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan transformasi digital organisasi. Sistem manajemen kinerja berbasis digital memungkinkan organisasi untuk memantau produktivitas secara *real-time*, memberikan umpan balik cepat, serta memfasilitasi komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan. Menurut Huynh et al. (2025), penggunaan analitik kinerja (*performance analytics*) dapat meningkatkan akurasi penilaian dan mengurangi bias subjektif yang sering muncul dalam sistem manual. Dengan demikian, teknologi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk membangun budaya kinerja yang transparan dan akuntabel.

Lebih lanjut, hasil sintesis menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengimplementasikan strategi SDM digital umumnya memiliki karakteristik kepemimpinan transformasional, budaya adaptif, serta kebijakan berbasis data. Pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang mendorong inovasi dan memastikan adopsi teknologi berjalan sejalan dengan nilai organisasi (Mehrotra, 2024). Namun demikian, tantangan utama yang masih dihadapi adalah resistensi terhadap perubahan dan kesenjangan kompetensi digital di antara pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengadopsi pendekatan bertahap dan partisipatif dalam menerapkan sistem digital HRM serta memberikan dukungan pelatihan berkelanjutan.

Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM dan manajemen kinerja di era digital tidak dapat berjalan secara terpisah. Keduanya harus dirancang secara terpadu melalui pendekatan berbasis teknologi, budaya organisasi yang adaptif, dan kepemimpinan yang visioner. Integrasi ini diharapkan mampu menciptakan organisasi yang lebih tangkas (*agile*), inovatif, dan

berdaya saing tinggi dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi yang semakin cepat.

KESIMPULAN

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan manajemen kinerja di era digital harus dirancang secara terpadu, adaptif, dan berbasis teknologi. Pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan literasi digital, inovasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Manajemen kinerja berbasis digital berperan penting dalam menciptakan sistem penilaian yang transparan, objektif, dan *real-time*, yang mendukung budaya organisasi berorientasi hasil. Integrasi antara teknologi, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM serta kinerja organisasi.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa keberhasilan implementasi strategi SDM digital tidak hanya bergantung pada infrastruktur teknologi, tetapi juga pada kesiapan mental, budaya, dan struktur organisasi. Organisasi yang tangkas (*agile*) dan memiliki budaya belajar berkelanjutan cenderung lebih berhasil menghadapi tantangan digitalisasi. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM dan manajemen kinerja di era digital harus mengedepankan kolaborasi lintas fungsi, komunikasi terbuka, dan pengambilan keputusan berbasis data.

Adapun saran penelitian untuk organisasi agar:

1. Mengintegrasikan sistem digital HRM secara bertahap dengan mempertimbangkan kesiapan sumber daya dan budaya organisasi.
2. Meningkatkan kompetensi digital karyawan dan pimpinan melalui program pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan industri.
3. Mendorong kepemimpinan transformasional dan budaya adaptif agar proses digitalisasi tidak hanya bersifat teknologis, tetapi juga strategis dan humanis.

4. Melakukan evaluasi kinerja berbasis data dan analitik untuk mendukung pengambilan keputusan yang objektif dan meningkatkan akuntabilitas organisasi.
5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi empiris atau studi kasus guna menguji efektivitas strategi pengembangan SDM digital terhadap peningkatan kinerja organisasi di berbagai sektor.

REFERENSI

- Araujo, L. M. de, Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital leadership in business organizations: an overview. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 2(1), 45-56. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v2i1.18>
- Denok Sunarsi, (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Emerald Insight. (2024). *Digital human resource management influence on employee engagement and organizational agility*. *Organization Management Journal*, 22(2),
- Herman, M., Prasad, R., & Malik, S. (2024). *Human resource management in the digital era: A strategic approach to sustainable performance*. ResearchGate. [10.38035/dijemss.v6i2.3603](https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i2.3603)
- Huynh Thi Thu, S., Pham, M. & Luc, HN. Leveraging digital human resource management to optimize organizational performance in Vietnam. *Humanit Soc Sci Commun* 12, 802 (2025). <https://doi.org/10.1057/s41599-025-05113-2>
- Mehrotra, A. (2024). *Integrating digital performance management and organizational culture for sustainable HR transformation*. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Studies and Research*, 7(10), 77–88. <https://doi.org/10.31426/ijamsr.2024.7.10.7811>

- Muslim, Sri Handayani, A., Beta Mentari, Djati, L. A., Sudaryana, Y., & Rusilowati, U. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan melalui Pemberian Kompensasi Berbasis Kinerja pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Klinik Bisnis Ponsera Bojongsari Depok. *Karimah Tauhid*, 3(12), 13158–13166. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i12.16366>
- Panca, P. E., Nabila, F., Saepulah, S., Cahyadipura, C., Sunarsi, D., & Hamsinah, H. (2025). Strategi Pengembangan SDM Dan Manajemen Talenta Dalam Menghadapi Transformasi Digital Pada Anggota Kelompok Sadar Wisata Kampung Wisata 7 Muara Kecamatan Bojongsari Kota Depok. *Attamkiim: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 28–32. <https://doi.org/10.62070/attamkiim.v2i1.240>
- Swiss Institute of Digital Business. (2024). *Digital transformation and employee performance monitoring in organizations*. arXiv preprint. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2412.12780>
- Zhang, L. (2023). *Digital transformation in human resource management: Drivers, challenges, and implications*. *Frontiers in Psychology*, 14, 999056. [10.1007/s13132-023-01214-y](https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y)