

---

## TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS TENTANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: TOPIK DAN TREN

Oleh

Daris Itsar Samudra<sup>1\*</sup>, Sopiah<sup>2</sup>, Arief Noviarakhman Zagladi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Negeri Malang

E-mail: <sup>1</sup>[darisitsar@gmail.com](mailto:darisitsar@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 01-01-2025

Revised: 07-01-2025

Accepted: 03-02-2025

**Keywords:** COVID-19;  
Knowledge Management;  
Industri.

**Abstract:** Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan vital dalam menentukan efektivitas operasional suatu organisasi. Era digitalisasi yang tumbuh dengan pesat, praktik manajemen SDM mengalami transformasi signifikan untuk menjawab tantangan dan kebutuhan organisasi yang semakin dinamis. Sebagai fungsi strategis, manajemen SDM bertujuan mengelola potensi dan kompetensi manusia secara efektif. Manajemen yang efektif tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, mendorong perkembangan individu dan organisasi. Meskipun konsep dan praktik manajemen SDM telah diterapkan di berbagai bidang, belum banyak penelitian yang secara mendalam mengidentifikasi ruang lingkup penerapannya serta tren implementasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hasil implementasi manajemen SDM dengan menggunakan data dari berbagai penelitian terkait yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2015–2024. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR), sebuah metode sistematis yang dirancang untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan menyimpulkan temuan-temuan yang relevan dari literatur yang telah diterbitkan. Melalui metode ini, penelitian dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai perkembangan implementasi manajemen SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM paling dominan pada topik yang berkaitan dengan teknologi, dengan total 13 penelitian. Selain itu, manajemen SDM juga diterapkan pada topik lain seperti pandemi COVID-19, knowledge management, dan industri, masing-masing sebanyak 4 penelitian. Data ini menunjukkan bahwa fokus utama implementasi manajemen SDM cenderung berkaitan dengan inovasi teknologi dan tantangan global seperti pandemi. Secara temporal, penerapan manajemen SDM mencapai puncaknya pada tahun 2021, di mana banyak organisasi beradaptasi terhadap perubahan yang disebabkan oleh pandemi global. Tren ini kembali meningkat pada tahun 2023, mencerminkan upaya berkelanjutan dalam mengintegrasikan praktik-praktik manajemen SDM yang adaptif dengan kebutuhan

---

*organisasi yang terus berkembang. Dalam penelitian ini memaparkan manajemen SDM dengan menawarkan wawasan baru mengenai tren dan pola implementasinya. Selain itu, hasil temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi praktisi dalam mengidentifikasi peluang untuk pengembangan lebih lanjut di bidang ini.*

---

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam memastikan efektivitas operasional. Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, praktik MSDM terus berkembang untuk menjawab tantangan dan kebutuhan yang dinamis. Berhubungan dengan kebutuhan organisasi, MSDM bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif (Setyowati & Yani Antariksa, 2021). Manajemen SDM harus membuat kebijakan yang mengimbangi pekerjaan dengan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu, bekerja dari jarak jauh, dan program kesehatan dan kesejahteraan (Rohman et al., n.d.). Perkembangan teknologi, perubahan pola kerja, dan meningkatnya fokus pada kesejahteraan karyawan mendorong para praktisi dan peneliti untuk mengidentifikasi tren dan pendekatan baru dalam MSDM. Namun, seiring dengan pesatnya pertumbuhan literatur dalam bidang ini, terdapat kebutuhan mendesak untuk melakukan peninjauan menyeluruh guna memahami cakupan topik dan area penerapan terkini. Systematic Literature Review (SLR) merupakan metode yang ideal untuk mengorganisir dan menganalisis literatur yang ada secara sistematis, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang berbagai topik dan aplikasi dalam MSDM.

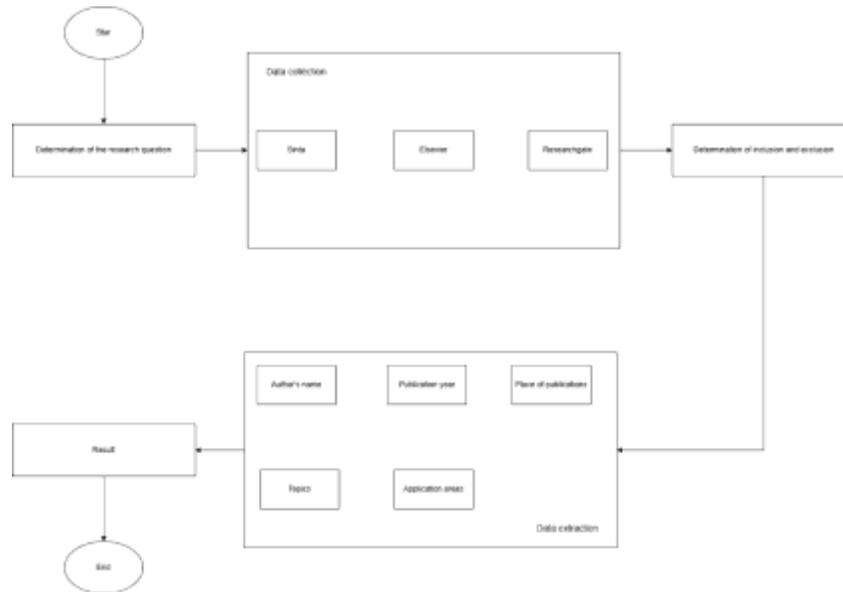
Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tren utama, kesenjangan dalam penelitian, dan potensi pengembangan lebih lanjut di bidang MSDM. Oleh karena itu, hasil dari SLR bisa bermanfaat bagi kalangan akademisi, praktisi, dan pengambil keputusan untuk meningkatkan pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan responsif terhadap perubahan zaman.

## **LANDASAN TEORI**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek- aspek manusia dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2018). Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihandan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, pengelolaan perubahan, dan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja (Harahap, et al., 2023). MSDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menerapkan metode peninjauan yang mengacu pada pedoman B. Kitchenham untuk tinjauan Pustaka sistematis. Uraian yang diterapkan pada penelitian ini bersumber pada penelitian kualitas, pertanyaan penelitian, penilaian kualitas, ekstraksi data dan sintesis data.



Gambar 1. Metodologi Penelitian

### Pertanyaan Penelitian

Pada menentukan pertanyaan merupakan hal penting dalam penelitian ini dari tinjauan sistematis. Pertanyaan ini mendorong apa yang akan menjadi fokus dalam memecahkan masalah yang ditemukan.

RQ1: Topik penelelitian apa yang membahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia?

RQ2: Tren penggunaan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam 9 tahun terakhir?

### Sumber Data

Sumber data berperan penting dalam mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dan mengakses data yang relevan untuk penelitian atau analisis. Tujuan utamanya adalah memastikan ketersediaan data yang lengkap dan akurat, sehingga mendukung validitas dan keandalan hasil penelitian. Dalam kajian Pustaka ini, pengumpulan sumber data menggunakan google scholar untuk mencari paper dengan topik yang ditentukan. Kemudian menggunakan beberapa website seperti Sinta, Elsvier dan Researchgate untuk mencari paper yang terindeks.

### Ekstrasi Data

Prosedur ekstraksi data telah dikembangkan oleh penulis dengan mempertimbangkan tujuan dan sifat penting data yang akan ditinjau. Ada lima poin ekstraksi data yang akan dilakukan sebagai berikut:

- a. Penulis
- b. Tahun penerbitan
- c. Topik
- d. Cakupan

### Sintesis Data

Proses ini merupakan penarikan kesimpulan jawaban atas pertanyaan penelitian dari

data yang telah terkumpul. Pada tahap ini, data tersebut akan digunakan untuk menganalisis literatur secara statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kebanyakan kasus, istilah "manajemen sumber daya manusia (MSDM)" mengacu pada strategis yang diterapkan dalam membangun aspek sumber daya manusia yang berperan dalam suatu organisasi. Pendekatan ini mencakup perencanaan sumber daya manusia, pengorganisasian struktur tim, serta penerapan kebijakan yang mendukung kesejahteraan (Mangkunegara, 2018). Manajemen sumber daya manusia menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Hasil dari ekstrasi data sebanyak 25 literatur yang dikumpulkan dalam kurun waktu 9 tahun terakhir ditunjukkan pada table 1. Tinjauan yang dilakukan terhadap literatur yang dikaji adalah sebagai berikut:

- a. Penulis
- b. Tahun penerbitan
- c. Topik
- d. Cakupan

**Tabel 1. Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penulis	Tahun	Topik	Cakupan
(Carnevale & Hatak, 2020)	2020	MSDM berperan dalam Penyesuaian dan Kesejahteraan Karyawan di Era COVID-19	MSDM dalam berperan dalam mengatasi pandemi COVID-19 dalam lingkungan kerja akibat
(Strohmeier, 2020)	2020	konseptual Klarifikasi SDM manajemen di era digital	Memperjelas konsep digitalisasi MSDM dan terminologi terkait seperti "digitization," "digitalization," "digital transformation," dan "digital disruption" dalam konteks MSDM
(Wardhani et al., 2018)	2018	MSDM di terapkan Sistem Informasi	Fokus pada pembuatan sistem informasi yang menggunakan teknologi berbasis web untuk MSDM
(Laura et al., 2024)	2024	Manajemen Sumber Daya Manusia yang berdampak pada Perkembangan Teknologi	Efek perubahan teknologi terhadap MSDM dan saran untuk mengatasi masalah di era digital
(Kabul, 2024)	2024	meningkatkan efisiensi dan efektivitas dengan Penggunaan Teknologi HRM ( <i>Human Resource Management</i> )	Memperkuat penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan efektivitas proses manajerial di organisasi

(Steven & Ongkowijoyo, 2021)	2021	Manajemen SDM dan Kepemimpinan Milenial: Strategi Peningkatan Produktivitas di Era Teknologi Modern	Strategi MSDM untuk membangun kepemimpinan milenial yang memanfaatkan teknologi canggih untuk meningkatkan produktivitas karyawan
(Andiny, 2023)	2023	Manajemen SDM dalam Mendukung Pelayanan Diakonia di Era Digital	melakukan pemeriksaan menyeluruh atas peran MSDM dalam melaksanakan diakonia di era modern.
(Akuntansi et al., 2021)	2021	Strategi MSDM pada UMKM Makanan dan Minuman di Masa Pandemi Covid-19	Menghasilkan model MSDM untuk membantu usaha kecil dan menengah (UMKM) mengatasi pandemi
(Hasan Agus et al., 2019)	2019	Implementasi MSDM di era Digital	Tingkatkan efisiensi operasional dan pengelolaan n di berbagai sektor idengan menerapkan MSDM yang efektif di era digital
(Dian Sudiantini et al., 2023)	2023	Pemanfaatan Teknologi dalam Manajemen SDM di Era Digital	MSDM telah mengalami transformasi signifikan sejak memasuki era digital.
(Hamouche, 2021)	2023	Manajemen SDM di Tengah Krisis COVID-19: Implikasi, Tantangan, dan Peluang untuk Masa Depan Organisasi	Meneliti dampak pandemi COVID-19 terhadap praktik MSDM
(Linda Daniati Melinda et al., 2023)	2023	Integrasi Teknologi Informasi dalam MSDM dan Dampaknya terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan	Meneliti bagaimana integrasi teknologi informasi (TI) dalam MSDM berdampak pada bagaimana kinerja keuangan perusahaan menjadi lebih baik.
(Angga Wahyudi et al., 2023)	2023	Dampak Transformasi Digital pada Manajemen SDM	Melakukan analisis dampak perubahan digital pada SDM dengan fokus pada pengembangan keterampilan digital
(Ekonomi et al., 2023)	2023	Strategi Terkini Manajemen SDM: Inovasi dan Tantangan di Era Digital	Melihat bagaimana perusahaan mengubah strategi SDM mereka untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan pesat dalam lanskap digital.
(Muliawaty, 2019)	2019	Peluang dan Tantangan MSDM di Era Disrupsi	Inovasi disrupsi memiliki pengaruh besar terhadap pengelolaan

			sumber daya manusia dalam manajemen
(Adenuddin Alwy, 2022)	2022	Manajemen SDM di Era Digital: Perspektif Manajer SDM Generasi Berikutnya	Pandangan mahasiswa S-1 MSDM mengenai pengelolaan SDM di era teknologi.
(Ngoc Su et al., 2021)	2021	Meningkatkan Ketahanan dalam Krisis Covid-19: Pelajaran dari Praktik Manajemen SDM di Vietnam	Penerapan MSDM membantu organisasi tetap kuat selama masa krisis.
(Saks, 2022)	2022	Peran Manajemen SDM yang Peduli dan Peningkatan Keterlibatan Karyawan	Praktik dan sistem MSDM memiliki hubungan positif dengan tingkat keterlibatan karyawan.
(Anwar & Abdullah, 2021)	2021	Dampak Praktik Manajemen SDM terhadap Kinerja Organisasi	Mempelajari dampak manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja institusi pemerintah
(Stone & Deadrick, 2015)	2015	Tantangan dan Peluang yang Mempengaruhi Masa Depan Manajemen Sumber Daya Manusia	Menganalisa beberapa tantangan peluang dan peluang yang harus mempengaruhi masa depan SDM
(Marler & Parry, 2016)	2016	Manajemen SDM Strategis: Keterlibatan Karyawan dan Teknologi e-HRM	Penerapan teknologi terhadap MSDM
(Kianto et al., 2017)	2017	Praktik Manajemen SDM Berbasis Pengetahuan, Modal Intelektual, dan Inovasi	Menerapkan model konseptual di mana sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara eksplisit praktik HRM berbasis pengetahuan yang berdampak pada modal intelektual perusahaan, menghasilkan kinerja inovasi yang lebih baik.
(Saqib Shamim1, 2016)	2016	Pendekatan Manajemen SDM untuk Industri 4.0	peran penting MSDM di industri 4.0

(Hecklau et al., 2016)	2016	Pendekatan Holistik dalam Manajemen SDM di Industri 4.0	Penerapan pendekatan strategis Industri 4.0 pada Manajemen sumber daya manusia yang holistik yang diperlukan pada perusahaan manufaktur.
(Boon et al., 2018)	2018	Integrasi Kapital Manusia Strategis dan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis	Memperdalam pemahaman tentang sumber daya manusia dalam organisasi dengan menggabungkan dua aliran penelitian yang secara langsung berfokus pada manajemen SDM

Berdasarkan hasil ekstrasi data pada table 1, maka pada bagian selanjutnya akan menjawab pertanyaan penelitian dari penelitian yang sudah di tentukan.

**Pembahasan**

**RQ1. Topik penelelitian apa yang membahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia?**

Pada tabel 2 menunjukkan berbagai topik dari masing masing literatur. Untuk mempermudah dalam meninjau topik yang dibahas, peneliti membuat pengelompokan dari masing -masing literatur yang termasuk dalam topik pembahasan. Hasilnya adalah dari 25 literatur yang dikumpulkan, semua terbagi menjadi 4 kategori, yaitu Covid 19, Teknologi, Knowledge dan Industri.

**Tabel 2. Topik yang digunakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia**

NO	Topik	Jumlah Literatur
1	Covid 19	4
2	Teknologi	13
3	Knowledge	4
4	Industri	4

Pada pembahasan awal mengenai topik Covid-19, virus ini mulai muncul pada tahun 2019 dan membawa dampak buruk bagi banyak aspek kehidupan, salah satunya adalah dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian oleh Carnevale dan Hatak (2020) menyoroti peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam membantu pegawai menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja akibat pandemi COVID-19. Selain itu, penelitian oleh Akuntansi et al. (2021) menyatakan bahwa MSDM dapat menjadi model dalam pengelolaan UMKM di masa pandemi dan juga mengeksplorasi dampak pandemi COVID-19 terhadap manajemen sumber daya manusia (Hamouche, 2021). Lebih lanjut, Ngoc Su et al. (2021) menunjukkan bahwa praktik MSDM diadopsi untuk meningkatkan ketahanan

organisasi selama krisis.

Topik berikutnya adalah teknologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang berperan penting di berbagai aspek (Marler & Parry, 2016). Penelitian Strohmeier (2020) menguraikan konsep digitalisasi MSDM serta terminologi terkait, seperti "digitization," "digitalization," "digital transformation," dan "digital disruption" dalam konteks MSDM. Penelitian Wardhani et al. (2018) berfokus pada pengembangan sistem informasi MSDM berbasis web, sedangkan Laura et al. (2024) mengeksplorasi Perkembangan teknologi memberikan dampak signifikan terhadap MSDM, yang memerlukan strategi khusus untuk mengatasi tantangan yang muncul di era digital. Selain itu, Steven dan Ongkowijoyo (2021) membahas strategi MSDM untuk mengelola kepemimpinan milenial dengan dukungan teknologi modern guna meningkatkan produktivitas karyawan. Dian Sudiantini et al. (2023) mengkaji implementasi MSDM di era digital, sementara Ekonomi et al. (2023) menyoroti dampak integrasi teknologi informasi (TI) dalam MSDM terhadap kinerja keuangan perusahaan. Angga Wahyudi et al. (2023) melakukan analisis terhadap pengaruh transformasi digital pada SDM, dengan menyoroti perubahan paradigma, pengembangan keterampilan digital, serta penerapan teknologi dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian Ekonomi et al. (2023) juga meneliti Penyesuaian strategi SDM oleh organisasi untuk menghadapi perubahan yang cepat dan dinamis dalam lanskap digital.

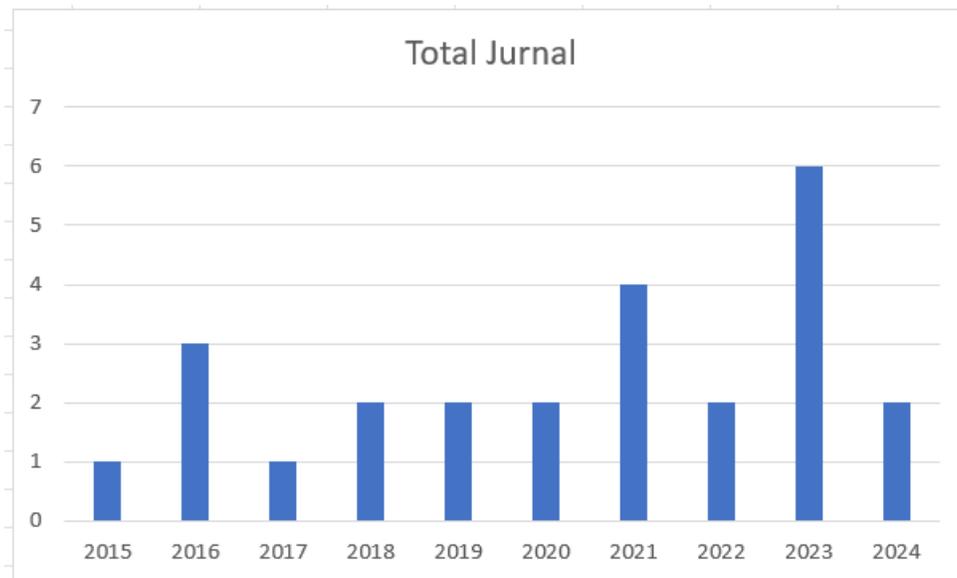
Pada topik knowledge, penelitian yang dilakukan oleh Stone dan Deadrick (2015) mendalami berbagai tantangan dan peluang yang berpotensi memengaruhi perkembangan dan masa depan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor eksternal dan internal yang berperan penting dalam membentuk praktik MSDM di masa mendatang, serta menggarisbawahi perlunya adaptasi terhadap perubahan kondisi ekonomi, teknologi, dan kebutuhan tenaga kerja. Di sisi lain, Boon et al. (2018) melakukan studi untuk meningkatkan pemahaman tentang pengetahuan dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Mereka menggabungkan dua aliran penelitian yang secara khusus fokus pada MSDM, yaitu pendekatan strategis dan perilaku, yang bertujuan untuk menciptakan kerangka kerja yang lebih holistik dalam memahami dinamika MSDM dan perannya dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya, penelitian oleh Anwar dan Abdullah (2021) menyelidiki dampak manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja di institusi pemerintah. Studi ini menyoroti pentingnya penerapan MSDM yang tepat dalam meningkatkan efektivitas operasional di sektor publik, khususnya melalui peningkatan kompetensi karyawan, efisiensi kerja, dan kepuasan pegawai. Penelitian mereka menunjukkan bahwa MSDM yang efektif dapat berkontribusi dalam memperbaiki kualitas pelayanan publik serta membantu lembaga pemerintah untuk lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan kebutuhan masyarakat. Ketiga studi ini memberikan pandangan yang lebih luas mengenai pentingnya knowledge management dalam MSDM, yang tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk mengatasi tantangan di era digital dan globalisasi.

Pada topik industri, peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting dalam menghadapi era Industri 4.0 (Saqib Shamim, 2016). Hecklau et al. (2016) menyoroti penerapan pendekatan strategis berbasis Industri 4.0 dalam MSDM yang holistik, yang dibutuhkan khususnya oleh perusahaan manufaktur untuk beradaptasi dengan teknologi dan lingkungan kerja yang terus berkembang. Selain itu, penelitian oleh Kianto et al. (2017)

mengembangkan model konseptual di mana sistem MSDM secara eksplisit menerapkan praktik berbasis pengetahuan yang meningkatkan modal intelektual perusahaan, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja inovasi. Saks (2022) juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan meningkat melalui penerapan sistem MSDM yang tepat. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa praktik MSDM yang mendukung keterlibatan karyawan berdampak positif terhadap produktivitas dan komitmen mereka, memperkuat sinergi antara teknologi dan pengelolaan sumber daya manusia.

### **RQ2 Tren penggunaan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam 9 tahun terakhir?**

Tren publikasi terhadap kajian Manajemen sumber daya manusia disajikan pada Gambar 2 dengan jumlah pustaka yang digunakan sebanyak 25 pustaka. Berdasarkan data penggunaan jurnal dari tahun 2015 hingga 2024, berikut adalah tren yang dapat disimpulkan Peningkatan Awal Jumlah jurnal yang digunakan meningkat dari tahun 2015 (1 jurnal) hingga mencapai puncak sementara pada tahun 2016 (3 jurnal). Fluktuasi Stabil Setelah tahun 2016, terjadi fluktuasi dengan rata-rata penggunaan antara 1 hingga 2 jurnal per tahun dari 2017 hingga 2020. Peningkatan Kembali Pada tahun 2021, jumlah jurnal yang digunakan meningkat menjadi 4, kemudian mencapai puncak tertinggi pada tahun 2023 dengan 6 jurnal. Penurunan di Tahun Terakhir pada tahun 2024, penggunaan jurnal kembali menurun menjadi 2 jurnal. Secara keseluruhan, meskipun terjadi fluktuasi, terdapat kecenderungan peningkatan jumlah jurnal dalam beberapa tahun terakhir, dengan puncak signifikan pada tahun 2023.



**Grafik 1:** Tren Manajemen Sumber Daya Manusia

### **KESIMPULAN**

Jurnal "Systematic Literature Review on Human Resource Management" memberikan gambaran mendalam tentang perkembangan, tantangan, dan tren terbaru dalam manajemen sumber daya manusia (HRM). Melalui analisis literatur, penelitian ini menyoroti beberapa aspek penting, seperti inovasi dalam rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi karyawan, manajemen kinerja, dan penerapan teknologi digital dalam HRM. Transformasi

digital menjadi tema utama, menunjukkan bahwa organisasi perlu beradaptasi dengan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing. Penelitian ini juga menekankan pentingnya HRM dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, terutama dalam menghadapi perubahan cepat dalam pasar tenaga kerja dan kebutuhan karyawan. Secara keseluruhan, studi ini menyimpulkan bahwa penerapan HRM yang efektif tidak hanya mendukung produktivitas dan kinerja individu, tetapi juga berdampak positif pada keberhasilan dan keberlanjutan organisasi di era digital.

### Pengakuan/Acknowledgements

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Negeri Malang, atas dukungan dan fasilitas yang telah diberikan selama proses penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan masukan, saran, serta dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adenuddin Alwy, M. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL MELALUI LENSES MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA GENERASI BERIKUTNYA. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- [2] Akuntansi, J., dan Manajemen Bisnis, E., Indra Gunawan, C., Qodriyatus Solikhah, S., Studi Manajemen Jl Tlogo Warna, P., Studi Sarjana Terapan Gizi dan Dietetika Jl Besar Ijen No, P., & Studi Akuntansi Jl Tabrani Ahmad Kompleks Kencana Lestari Blok, P. (2021). *Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era Covid-19*. 9(2), 200–207.
- [3] Andiny, T. T. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Diakonia di Era Digital. In *Copyright©* (Vol. 3, Issue 1). <https://ejournal.iaknpky.ac.id/index.php/pambelum>
- [4] Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda, & M. Isa Anshori. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>
- [5] Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEBM)*, 5(1), 2456–8678. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1>
- [6] Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- [7] 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>
- [8] Dian Sudiantini, Aura Naiwasha, Auranisa Izzati, Avrilia Ayunia W, Brilian Putri A, & Cindy Rindiani. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia

- Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- [9] Ekonomi, J., dan Akuntansi, M., Helmi, A., Yudha Pratama, A., Azizah, M., dharma setya, P., & Riofita, H. (2023). *TINJAUAN STRATEGI TERKINI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: INOVASI DAN TANTANGAN DI ERA DIGITAL* (Vol. 668, Issue 5). <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- [10] Hamouche, S. (2021). Human resource management and the COVID-19 crisis: Implications, challenges, opportunities, and future organizational directions. *Journal of Management and Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.15>
- [11] Hasan Agus, A. R., Zakiatul Amalia, S., & Nurul Jadid Probolinggo, U. (2019). *IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid*. <https://doi.org/10.24042/alidarrah.v9i1.4135>
- [12] Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., & Kohl, H. (2016). Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0. *Procedia CIRP*, 54, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.05.102>
- [13] Kabul, E. R. (2024). *PENGUNAAN TEKNOLOGI HRM (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT) UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI DAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 2(4). <https://blantika.publikasiku.id/>
- [14] Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.07.018>
- [15] Laura, K., Lee, F. V., Pranoto, E., Gunawan, K., Lim, K., Fransisca, C., Widya, W., Christine, N., Kunci, K., Msdm, :, Informasi, T., Automasi, P., & Karyawan, K. M. (2024). *Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia*. 31–34. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i2.279>
- [16] Linda Daniati Melinda, Harto, B., Sulistianingsih, Hery Syaerul Homan, & Dwi Puryati. (2023). Integrasi Teknologi Informasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Studi Kualitatif tentang Dampaknya pada Kinerja Keuangan Perusahaan. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 9(2), 321–335. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v9i2.1820>
- [17] Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *International Journal of Human Resource Management*, 27(19), 2233–2253. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1091980>
- [18] Muliawaty, L. (2019). *PELUANG DAN TANTANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DISRUPSI*.
- [19] Ngoc Su, D., Luc Tra, D., Thi Huynh, H. M., Nguyen, H. H. T., & O'Mahony, B. (2021). Enhancing resilience in the Covid-19 crisis: lessons from human resource management practices in Vietnam. *Current Issues in Tourism*, 24(22), 3189–3205. <https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1863930>
- [20] Rohman, A., Sekolah, H., Agama, T., & Kuningan, I. (n.d.). *KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KESEJAHTERAAN RAKYAT DI ERA TANTANGAN DIGITAL*. 12(4), 2023.
- [21] Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3).

<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>

- [22] Saqib Shamim<sup>1</sup>, S. C. H. Y. Y. L. (2016). *Management Approaches for Industry 4.0 A human resource management perspective*. Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE).
- [23] Steven, Y., & Ongkowijoyo, P. (2021). *STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGELOLA KEPEMIMPINAN MILLENIAL UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN YANG DIDUKUNG OLEH TEKNOLOGI MODERN*. 2(6).
- [24] Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). Challenges and opportunities affecting the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 139–145. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.003>
- [25] Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- [26] Wardhani, N. K., Thariq; Muhammad, & Aziz, A. (2018). SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS WEB (STUDI KASUS: PT. KLIK TEKNOLOGI INDONESIA). *Jurnal TECHNO Nusa Mandiri*, 15(2), 145. [www.mercubuana.ac.id](http://www.mercubuana.ac.id)