Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. 9 No.3 (August 2025)

TRANSFORMASI DIGITAL DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA: DALAM *LITERATURE REVIEW*

Digitalisation Transformation And Its Implications On Human Resource Quality: In Literature Review

Annisa Handayani[1*], Fidia Wati[2], Karin Sarah Angelina Siahaan[3], Tia Handani[4], Rafael Benediktus Manalu[5], Lucky Satria Pratama[6]

Program Studi Ilmu Ekonomi[1], Program Studi Ilmu Ekonomi[2], Program Studi Ilmu Ekonomi[3], Program Studi Ilmu Ekonomi[4], Program Studi Ilmu Ekonomi[5], Program Studi Ilmu Ekonomi[6]
Fakultas Ekonomi[1], Fakultas Ekonomi[2], Fakultas Ekonomi[3], Fakultas Ekonomi[4], Fakultas Ekonomi[5], Fakultas Ekonomi[6]
Universitas Negeri Medan[1], Universitas Negeri Medan[2], Universitas Negeri Medan[3], Universitas Negeri Medan[4], Universitas Negeri Medan[5], Universitas Negeri Medan[6]

annisahandayanis60@gmail.com [1], fidiawati2205@gmail.com [2], angelinakarina21@gmail.com [3], tiahndn30@gmail.com [4], mccword@gmail.com [5], luckysatriapratama27@gmail.com [6]

Received: June 20, 2025**. Revised:** July 5, 2025**. Accepted:** July 9, 2025 **. Issue Period:** Vol.9 No.3 (2025), Pp. 1162-1174

Abstrak: Era digital merupakan suatu fase perkembangan di mana kehidupan manusia menjadi lebih mudah dan efisien berkat kemajuan teknologi digital. Pada periode ini, dampak paling nyata terlihat pada sektor ekonomi, yang menuntut perusahaan untuk terus melakukan adaptasi dan inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran komprehensif mengenai tantangan serta peluang yang muncul dari proses digitalisasi terhadap peningkatan kualitas SDM secara keseluruhan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode Systematic Literature Review (SLR). SLR merupakan metode yang bertujuan untuk menelaah dan menganalisis studi-studi terdahulu secara eksplisit, sistematis. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari literatur sekunder seperti artikel ilmiah, jurnal akademik, dan publikasi terpercaya yang membahas isu digitalisasi dan pengaruhnya terhadap kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan kualitas SDM, baik di sektor publik maupun swasta, melalui peningkatan efisiensi kerja, produktivitas, kompetensi, dan profesionalisme. Namun, proses ini juga dihadapkan pada sejumlah tantangan seperti kesenjangan digital, keterbatasan infrastruktur, rendahnya literasi digital di beberapa kalangan, serta perlunya strategi pelatihan yang terintegrasi dan kolaborasi yang lebih kuat antara sektor pendidikan, industri, dan pemerintah.

Kata kunci: Transformasi, Digitalisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, *Literature Review*

DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1980
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. 9 No.3 (August 2025)

Abstract: *The digital era is a phase of development in which human life becomes easier and more efficient thanks to advances in digital technology. In this period, analog and mechanical technology began to be replaced by more modern digital systems. The most obvious impact is seen in the economic sector, which requires companies to continue to adapt and innovate. This study aims to present a comprehensive picture of the challenges and opportunities that arise from the digitalization process towards improving the quality of HR as a whole. The approach used is a qualitative approach with the Systematic Literature Review (SLR) method. SLR is a method that aims to examine and analyze previous studies explicitly, systematically. The data used in this study comes from secondary literature such as scientific articles, academic journals, and trusted publications that discuss the issue of digitalization and its impact on the quality of human resources. The results of this study indicate that digital transformation has a significant positive impact on improving the quality of human resources, both in the public and private sectors, through increased work efficiency, productivity, competence, and professionalism. However, this process is also faced with a number of challenges such as the digital divide, limited infrastructure, low digital literacy in some circles, and the need for an integrated training strategy and stronger collaboration between the education, industry, and government sectors..*

Keywords: *Transformation, Digitalization, Human Resource Quality, Literature Review*

I. PENDAHULUAN

Era digital adalah periode di mana kehidupan manusia menjadi lebih praktis dan efisien berkat kemajuan teknologi digital. Pada masa ini, teknologi mekanik dan analog mulai ditinggalkan dan digantikan oleh sistem digital. Terjadi pula perubahan besar dalam cara berkomunikasi, bekerja, serta mengakses informasi [1]. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong terjadinya transformasi digital di berbagai sektor kehidupan. Transformasi digitalisasi telah menjadi fenomena global yang merubah berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Ekonomi menjadi bidang yang paling terdampak, sehingga perusahaan perlu beradaptasi dan berinovasi. Kini kita hidup di era disrupsi, bagian dari Revolusi Industri 4.0, yang ditandai dengan inovasi besar yang mengubah tatanan bisnis secara menyeluruh. Dalam era ini, kreativitas serta inovasi menjadi kebutuhan mutlak. Persaingan tidak lagi bertumpu pada modal dan teknologi saja, melainkan lebih pada kemampuan dan kualitas sumber daya manusia. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat mendorong organisasi dan individu untuk beradaptasi dengan cara kerja baru yang lebih efisien dan efektif. Transformasi ini tidak hanya mengubah alat dan metode kerja, tetapi juga mempengaruhi kualitas SDM secara langsung.

Menghadapi Revolusi Industri 4.0, organisasi perlu mengintegrasikan teknologi digital dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Proses ini membantu meningkatkan kinerja dan efektivitas SDM, sekaligus memberikan keunggulan kompetitif dan kemampuan adaptasi terhadap dinamika industri modern. Digitalisasi dalam manajemen SDM menjadi kunci dalam memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi untuk mengelola sumber daya manusia secara efisien. Dengan strategi ini, perusahaan lebih siap menghadapi tantangan serta memanfaatkan peluang di era Revolusi Industri 4.0 [2].

Inovasi dalam bidang teknologi telah mengubah secara mendasar cara organisasi menjalankan operasional dan mengelola pengembangan karyawannya. Penggunaan teknologi kecerdasan buatan dan alat analisis data memberikan kemampuan bagi perusahaan untuk mengamati tren performa karyawan, mengantisipasi kebutuhan di masa depan, serta menyusun program pembelajaran yang lebih strategis dan relevan. Platform pembelajaran elektronik serta sistem untuk mengelola bakat karyawan juga berperan penting dalam mempercepat dan mempermudah proses pengembangan profesional baik secara nasional maupun internasional. Perkembangan teknologi yang pesat, seperti kecerdasan buatan (AI), robotika, dan Internet of Things (IoT), telah membawa dampak signifikan terhadap kebutuhan keterampilan di dunia kerja. Bukan hanya mengubah jenis keterampilan teknis yang diperlukan, tetapi juga memperluas cakupan kompetensi yang dibutuhkan agar seorang karyawan dapat berfungsi secara optimal di lingkungan kerja modern. Perusahaan kini

DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1980
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. x No.x bulan xxxx 202x

semakin mencari individu yang mampu menyesuaikan diri secara cepat terhadap inovasi teknologi, menunjukkan pemikiran kritis yang tajam, serta mampu mengolah dan memanfaatkan data untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Lebih dari itu, keahlian dalam bekerja secara kolaboratif dalam ruang digital serta kemampuan menyelesaikan persoalan kompleks melalui pemanfaatan teknologi juga menjadi tuntutan yang tak terelakkan. Oleh karena itu, pekerja masa kini dituntut untuk memiliki semangat belajar yang tinggi dan bersedia mengembangkan diri secara berkelanjutan agar tetap kompetitif dalam dunia kerja yang terus berevolusi [3]. Sebagaimana dijelaskan oleh [4] bahwa sumber daya manusia menjadi fondasi utama untuk membangun keunggulan kompetitif, berkat kapabilitas khas yang dimilikinya yang mampu memberikan kontribusi nilai besar dan menjadikan organisasi lebih unggul dibanding yang lain.

Selain itu, pengaruh teknologi digital terhadap Sumber Daya Manusia sangat juga sangat signifikan, baik itu mengubah cara organisasi dalam mengelola, merekrut, dan mengembangkan karyawan. Digitalisasi sangat mempengaruhi pengembangan karyawan, melalui e-learning dan pelatihan online yaitu dengan melaksanakan proses pelatihan yang tidak mengharuskan kehadiran fisik dapat berlangsung secara efektif, memberikan kesempatan bagi tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan profesional mereka secara fleksibel kapan saja dan di lokasi mana pun. Serta melalui penerapan kecerdasan buatan seperti suatu sistem yang mampu melakukan analisis mendalam terhadap profil pembelajar (tenaga kerja), sehingga dapat merekomendasikan program pelatihan yang relevan dan tepat sasaran, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan efektivitas proses pembelajaran tenaga kerja [5].

Meskipun transformasi digitalisasi telah menjadi topik yang luas dibahas dalam berbagai studi, masih terdapat kesenjangan dalam penggabungan informasi secara menyeluruh mengenai implikasinya terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM). Banyak penelitian sebelumnya bersifat terbatas dan terfokus pada sektor atau wilayah tertentu, sehingga belum memberikan gambaran menyeluruh mengenai tantangan, dan peluang yang dihadirkan oleh digitalisasi terhadap kualitas SDM secara keseluruhan. Oleh karena itu, pendekatan literature review menjadi penting untuk mengisi kesenjangan ini, karena mampu merangkum, membandingkan, dan mengintegrasikan temuan-temuan terdahulu secara sistematis.

II. PEKERJAAN TERKAIT

2.1. Digitalisasi

Terjadinya digitalisasi ditandai dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital yang digunakan pada setiap bidang kehidupan untuk pengambilan informasi yang cepat dan mudah melalui akses ke Internet. Menurut Asania dalam [6], digitalisasi adalah "proses perubahan media dari bentuk cetak ke bentuk elektronik". Menurut Marilyn Deegan "Digitalisasi adalah proses mengubah segala bentuk presentasi, baik yang dicetak maupun tidak, menjadi bentuk presentasi digital" (Mustofa dalam [6]) Dalam hal ini semua dokumen termasuk audio, video dll akan dikonversi ke format digital untuk meminimalkan risiko. Maka, digitalisasi adalah transformasi data digital melalui proses manipulasi dokumen dengan memindai dokumen dan menyimpannya dalam sebuah file, sehingga mengubah media dari format tradisional ke format digital. Digitalisasi dapat berupa digitalisasi pemasaran, laporan, layanan, dll.

Digitalisasi bertujuan untuk mengurangi biaya dengan mengoptimalkan proses internal seperti mengotomatisasi pekerjaan dan meminimalkan konsumsi kertas. Selain itu, Digitalisasi juga dapat mempermudah masyarakat dalam segala aktivitas dan pekerjaannya sehari-hari. Tujuan ini dapat mengoptimalkan banyak hal, sehingga tidak perlu menghabiskan banyak waktu dan tenaga untuk mencapai tujuan pekerjaan. Misalnya, jika ingin pergi ke suatu tempat di mana Anda tidak tahu rute yang tepat, digitalisasi ini akan membawa inovasi dari para pebisnis dengan menciptakan berbagai jenis aplikasi pencari rute atau aplikasi yang memungkinkan Anda untuk mengakses transportasi umum secara online.

Secara umum, terdapat berbagai manfaat dari adanya proses digitalisasi diantaranya adalah sebagai berikut ini:

1. Di Bidang Usaha
   Pengurangan biaya operasional, akses yang lebih besar ke konsumen dan penyederhanaan proses pemasaran.
2. Di bidang Pendidikan

DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1980
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. x No.x bulan xxxx 202x

Manfaat proses digitalisasi untuk bidang pendidikan yaitu memudahkan kegiatan belajar mengajar jarak jauh dengan e-learning, akses siswa terhadap informasi pendidikan dan kemungkinan peningkatan kreativitas dan inovasi teknologi

3. Dibidang pemerintahan
   Meningkatkan efisiensi biaya, meningkatkan efisiensi waktu, menyederhanakan sistem pelayanan publik, misalnya. Pembayaran pajak, biaya penggunaan, dll.
4. Pada sektor kesehatan
   Digitalisasi layanan kesehatan bertujuan dalam menyederhanakan dan memfasilitasi akses layanan kesehatan bagi masyarakat umum tanpa mengurangi kualitas dan efisiensi layanan kesehatan. Hal ini menjadikan transformasi digital bertujuan untuk memudahkan dalam membuat janji, memfasilitasi proses konsultasi, dan memfasilitasi proses pemantauan [7].

2.2. Sumber Daya Manusia

SDM memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda - beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir. Kekhusussan menyebabkan perlunya perhatian yang spesifik terhadap sumberdaya ini. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya yang ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan potensi diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju kesejahteraan kehidupan yang seimbang dan berkelanjutan [8].

Sumber daya manusia mengacu kepada teori human capital. “Human Capital” berasal dari 2 istilah dasar yaitu capital (modal) & human (manusia). Modal didefinisikan menjadi faktor produksi yang digunakan untuk memproduksi barang tanpa mengkonsumsinya selama produksi. Sumber daya manusia adalah salah satu komponen utama dari aset tidak berwujud perusahaan. Dikutip dari Sukoco & Prameswari, dalam [9] human capital atau sumber daya manusia memiliki 5 komponen yaitu efektivitas kelompok kerja, kepemimpinan, lingkungan organisasi, kapasitas individu, dan motivasi individu.

Dalam konsep modern, istilah sumber daya manusia berubah menjadi istilah modal manusia. Sumber daya manusia, semua pengetahuan, pengalaman, Keterampilan, serta kreativitas, tercermin dalam kemampuan untuk bekerja, yang digunakan dalam penyediaan layanan profesional dan nilai ekonomi. Sumber daya manusia atau modal manusia memiliki lima komponen yaitu keterampilan individu, motivasi individu, kepemimpinan, iklim organisasi dan efektivitas kelompok kerja [9].

Menurut Setyowati dalam [3], Definisi human capital yaitu “*The stock of knowledge, skills and abilities embedded in an individual that results from natural endowment and subsequent investment in education, training and experience”, “Knowledge, competency, attitude and behavior embedded in an individual*” yang merupakan Suatu bentuk modal berupa keterampilan dan kemampuan. Sumber daya manusia adalah akumulasi pendidikan, termasuk pengetahuan dan keterampilan usia kerja, yang dikumpulkan melalui pendidikan formal, pelatihan dan pengalaman [9]. Teori Human Capital menjelaskan bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan individu akan meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomi.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode *systematic literature review*. *Systematic Literature Review* merupakan suatu metodologi untuk menginterpretasikan dan mengevaluasi studi - studi sebelumnya yang berkaitan dengan fenomena tertentu secara eksplisit, sistematis, dan dapat direplikasi oleh peneliti lain (reproducible) [10]. Implementasi metode SLR (*Systematic Literature Review*) dilakukan dengan cara menelaah dan mengidentifikasi sumber-sumber jurnal secara bertahap sesuai dengan tahapan, langkah, dan prosedur yang telah ditetapkan [11].

3.2. Sumber Data dan Kriteria Pemilihan Literatur

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang bersumber dari artikel ilmiah, jurnal akademik, dan publikasi terpercaya yang membahas topik digitalisasi teknologi dan kualitas sumber daya manusia.

DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1980
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. x No.x bulan xxxx 202x

Dalam menentukan literatur yang akan digunakan, penelitian ini menerapkan beberapa kriteria seleksi, yaitu:

a. Publikasi yang telah diterbitkan dalam jurnal akademik yang memiliki reputasi baik.
b. Karya ilmiah yang fokus membahas digitalisasi teknologi serta kualitas sumber daya manusia.
c. Penelitian yang dipublikasikan dalam rentang waktu tertentu (2020 - 2024) guna menjamin kesesuaian dengan perkembangan terkini.

3.3. Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis deskriptif dan sintesis temuan dari berbagai studi terdahulu. Langkah-langkah analisis meliputi:

a. Mengelompokkan temuan-temuan penelitian berdasarkan aspek digitalisasi dan dampaknya terhadap sumber daya manusia.
b. Menganalisis pengaruh variabel digitalisasi terhadap kualitas sumber daya manusia.
c. Menyusun sintesis temuan-temuan penelitian dari beragam studi untuk menciptakan pemahaman yang lebih mendalam.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria yang pemilihan artikel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 1 Kriteria Pemilihan Artikel

No.	Kriteria	Keterangan
1.	Tahun Terbit	Artikel yang diterbitkan diantara tahun 2020 – 2025
2.	Sumber Artikel	Artikel bersumber dari website terpercaya yaitu Scoupus, Sinta (*Science and Technology Index*), Garuda dan Google Schoolar
3.	Relevansi dengan topik	Topik pada penelitian ini mengacu pada digitalisasi teknologi serta kualitas sumber daya manusia

4.1. Hasil

Artikel yang telah dikumpulan berdasarkan kriteria yang telah disebutkan dapat ditulis sebagai berikut:\

Table 2 Ringkasan Artikel

No	Judul dan Penulis	Nama Jurnal	Metode Penelitian	Akreditas
1	The Impact of Digitalization on the Formation of Human Capital at the Regional Level [12]	Jurnal of Open Innovation : Technology, Market, and Complexity (JOItmC)	Regresi multivariat menggunakan metode estimasi regresi kuadrat terkecil (OLS)	Scopus
2	Digitalization and human capital development [13]	Entrepreneurship and Sustainability Center	Penelitian ini menggunakan metode campuran dimana menjelaskan suatu phenomena dan suatu proses pada sebuah teori menggunakan metode kualitatif, namun pada bagian empiris berfokus pada penelitian kuantitatif	Google Shoolar
3	Human capital in digital economy: an empirical analysis of central and easter	Sustainability	Metode yang digunakan adalah uji regresi data panel.	Scopus

DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1980
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

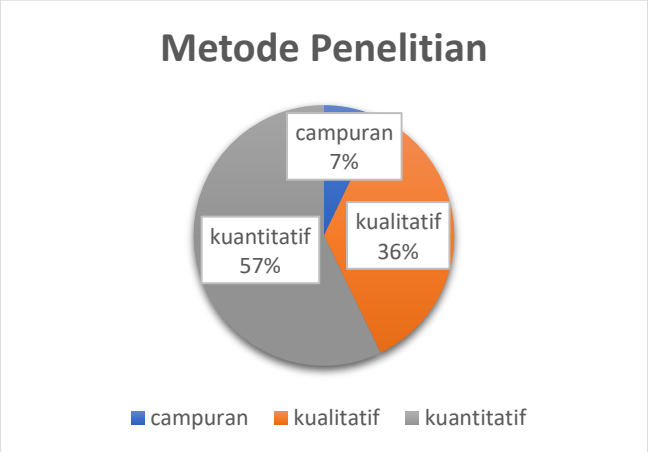
	european countries from the european union [14]			
4	The impact of digitalization on human resource management practices in the automotive manufacturing industry [15]	Journal Of Southwest Jiaotong University	Penelitian menggunakan metode kuantitatif menggunakan asumsi positivis yang berfokus pada pengujian hipotesis dan penarikan hasil serta simpulan.	Scopus
5	Human capital di era digital [16]	Jurnal Perspektif Bisnis	Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data melalui observasi dan wawancara sedangkan analisis menggunakan model interaktif	Garuda
6	Pengaruh transformasi digital terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pematang Siantar [17]	Jurnal Publik Reform	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menggunakan data primer dan data sekunder	Garuda
7	Pengaruh teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia [18]	Benefit : Journal of Bussiness, Economics and Finance	Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus	Sinta 5
8	Pengaruh teknologi artificial intelligence berupa chatGPT dalam pengembangan sumber daya manusia [19]	Jurnal Riset Manajemen	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif.	Sinta 3
9	Pengaruh *internet of things* terhadap efisiensi manajemen sumber daya manusia [20]	HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)	Metode penelitian melalui pendekatan kualitatif dengan studi kasus	Google Schoolar
10	Digitalisasi manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan in role dan extra role di bisnis garemen jadi. Studi kasus di Bangladesh. [21]	Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital (JMPD)	Metode yang digunakan metode kuantitatif menggunakan SPSS versi 25	Google Schoolar
11	Peran Teknologi Dalam Perencanaan Sdm	Jurnal Ekonomi dan Bisnis	Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu	Garuda

DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1980
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. x No.x bulan xxxx 202x

	Terhadap Profesionalisme Pegawai [22]		penelitian yang dilakukan dengan perhitungan menggunakan alat analisis statistik	
12	Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam era digital pada e-commerce di kota pekanbaru [23]	Sinomika Journal	Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan sumber data didapatkan dari hasil wawancara kepada responden	Google Schoolar
13	Pelatihan peningkatan kualitas sumber daya manusia di era digital pada UMKM [24]	Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Indonesia	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan sosialisasi, praktik dan berdiskusi dengan salah satu warga desa yang terpilih untuk pelatihan UMKM	Garuda
14	Dampak kemajuan teknologi informasi pada generasi z di era society 5.0 Bagi sumber daya manusia [25]	Prosiding webinar nasional pekan ilmiah pelajar (PILAR)	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner secara online kepada responden yang memenuhi kriteria	Google Shoolar
15	Pengaruh digital, digitalisasi, transformasi digital dan era digital terhadap peningkatan mutu SDM pada PT Suroco Jaya Abadi Motor [26]	Movere Journal	metode yang digunakan yaitu kuantitatif untuk mendeskripsikan dan menguraikan ciri - ciri suatu keadaan atau suatu objek penelitian.	Google Schoolar

Berdasarkan 15 artikel diatas tentang tranformasi digitalisasi dan implikasinya terhadap kualitas sumber daya manusia yang dipilih untuk penulisan *literature review* pada penelitian ini adalah artikel yang diterbitkan diberbagai jurnal mulai dari google schoolar, garuda, sinta (*science and technology index*) hingga scoupus. Dari 15 artikel jurnal menggunakan metode yang beragam yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 Rangkuman Metode Penelitian

Metode dengan pendekatan kuantitatif yang paling banyak digunakan yaitu sebanyak sebesar 57%, tujuannya untuk menganalisis data numerik dalam hal ini mengukur pengaruh variable digitalisasi terhadap

DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1980
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar ,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id , jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. x No.x bulan xxxx 202x

kualitas sumber daya manusia. sebesar 36% lainnya melalui pendekatan metode kualitatif, pada metode ini menjelaskan pemahaman mendalam mengenai sebuah fenomena, proses dan persepsi. Sisanya sebanyak sebesar 7% menggunakan metode campuran yaitu dengan memadukan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, pendekatan kualitatif ditujukan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi sedangkan kuantitatif untuk menjelaskan bukti empiris.

Untuk menemukan tren dalam penelitian digitalisasi terhadap kualitas sumber daya manusia, artikel penelitian yang digunakan berasal dair kurun waktu 5 tahun terakhir yaitu 2020 – 2024 yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2 Ringkasan Tahun Terbit Artikel

Pada tahun 2020 memberikan fondasi teoritis mengenai fase transisi awal dari sistem konvensional menuju sistem digital, yang ditandai dengan revolusi 4.0. Artikel tahun 2021 fokus mengkaji dampak dari transformasi digital, yang menjadi fokus dimana pada masa itu terjadi pandemic covid – 19. Artikel tahun 2022 memberikan penekanan pada adaptassi jangka menengah dengan menata strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis digital. Memasuki tahun 2023 artikel mengkaji secara rinci mengenai tantangan dalam menginplementasikan digitalisasi. Artikel pada tahun 2024 adalah artikel terbanyak yakni hingga 7 artikel hal ini menunjukkan bahwa isu digitalisasi dan kualitas sumber daya manusia semakin menjadi perhatian besar dari kalangan akademik. Artikel pada tahun ini menjelaskan tentang implementasi, dampak dan juga pembentukan strategi jangka panjang.

4.2. Pembahasan

Table 3 Pembahasan Artikel

No	Judul Artikel	Nama Penulis dan Tahun Terbit	Hasil Penelitian
1	The Impact of Digitalization on the Formation of Human Capital at the Regional Level	Olga Zaborovskaia, Olga Nadezhina dan Ekaterina Avduevskaya (2020)	Digitalisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan modal manusia di wilayah rusia. Infrastuktur digital, pendidikan tinggi, dan layanan publik elektronik berkontribusi positif terhadap peningkatan indeks pembangunan modal manusia
2	Digitalization and human capital development	Iva Ivanova, Veronika Zarka dan Jana Masarova (2021)	Digitalisasi pada berbagai aspek kehidupan sosial memberikan banyak hal positif daripada negatif contohnya pada perusahaan manufaktur selain itu pada penyediaan layanan, dimana tidak dibutuhkan kontak langsung tapi hanya melalui elektronik.
3	Human capital in digital economy: an empirical analysis of central and easter european countries from the european union	Adriana Grigorescu, Elena Pelinescu, Amalia Elena Lon, dan Monica Florica	hasil penelitian bahwa kemudahan pemanfaatan teknologi digital (NRI), indikator pembangunan TIK (IDI), dan jumlah rumah tangga yang memiliki akses internet (Ih) juga berdampak positif , karena

DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1980
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

		Dutcas (2020)	berkorelasi signifikan terhadap kesejahteraan penduduk negara
4	The impact of digitalization on human resource management practices in the automotive manufacturing industry	Neeta Jayabalan, Zafir Khan Mohamed Makhbul, Sudhashini Nair, Muthaloo Subramaniam dan Nurliana Adliah Binti Ramly. (2021)	Digitalisasi membuat HR lebih mudah dalam merekrut, memberikan pelatihan serta evaluasi kinerja, namun dibutuhkan SDM yang berkualitas agar digitalisasi memberikan dampak positif sehingga harus memiliki strategi dalam menghadapi digitalisasi
5	Human capital di era digital	Hani Damayanti Aprilia, Nur Efendi dan Ahmad Rifa'i (2020)	pada saat ini pengembangan human capital sangat diperlukan, hal itu dapat diwujudkan melalui pelatihan yang berkelanjutan.
6	Pengaruh transformasi digital terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Pematang Siantar	Aulya Essy Ritonga, Kariaman Sinaga dan Siswati Saragi (2023)	terdapat pengaruh yang signifikan trasnformasi digital terhadap pengembangan SDM. Adanya transformasi digital membantu memberikan kemudahan dalam pelayanan.
7	Pengaruh teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia	Sri Rahayu Ningsih (2024)	Hasil temuan menunjukkan bahwa teknologi positif terhadap produktivitas tenaga kerja di indonesia, artinya semakin meningkat teknologi maka produktivitas tenaga kerja juga akan semakin meningkat
8	Pengaruh teknologi artificial intelligence berupa chatGPT dalam pengembangan sumber daya manusia	Andiniatul Maulidia, Elina Zahrotul Firdaus, dan Muhammad Alkirom Wildan (2024)	penggunaan Artificial Intellegence (AI) khususnya ChatGPT, memiliki potensi yang signifikan dalam meningkatkan ketrampilan dan kompetensi SDM .
9	Pengaruh internet of thungs terhadap efisiensi manajemen sumber daya manusia	Augus Hasanudin Harapan dan Tito Arrya Gaotama (2024)	hasil penelitian menjelaskan bahwa implementasi IoT berdampak positif terhadap efisiensi manajemen SDM, dengan IoT pengumpulan data karyawan lebih akurat serta mengurangi biaya administrasi dan membantu dalam monitoring serta evaluasi kerja.
10	Digitalisasi manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan in role dan extra role di bisnis garemen jadi. Studi kasus di Bangladesh.	Sumaryono (2023)	Hasil penelitian menegaskan bahwa praktik MSDM digital seperti manajemen kompensasi elektronik dan karier elektronik berdampak pada kinerja peran dan ektra karyawan namun kontribusinya tidak signifikan.
11	Peran Teknologi Dalam Perencanaan Sdm Terhadap Profesionalisme	Ampetua Silalahi, Uswatun, Kusrinto, dan Febrianto	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh

DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1980
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

	Pegawai	Kakanur Ichsan. (2024)	positif terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kota tangerang. Adanya teknologi membantu memudahkan pekerjaan bagi pegawai selain itu juga dapat meningkatkan kemampuan, wawasan serta manfaat lainnya.
12	Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam era digital pada e-commerce di kota pekanbaru	Fadhil Ar - Royan, Maharani Nazwa, Shella Anggraini Nurfadlliah, Shiva Aprilia, Winni Fazira dan Hendra Riofita (2024)	tantangan utama yang hadir pada era digital ini adlaah perubahan teknologi yang cepat berkembang serta kebutuhan skill digital untuk itu dibuat strategi dengan adanya pelatihan, rekrumen untuk talenta yang kompeten dibidang digital serta adopsi teknologi untuk optimasi pengelolaan SDM.
13	Pelatihan peningkatan kualitas sumber daya manusia di era digital pada UMKM	Abdul Mansyur, Yushar Mustafa, Muhammad Umar Data, Andi Sulfati dan Hisnol Djamali (2024)	banyak UMKM yang ketrampilan digital nya belum memadai, masih kurangnya akses terhadap sumber daya digital dan ketidakmampuan bersaing dengan perusahaan besar.
14	Dampak kemajuan teknologi informasi pada generasi z di era society 5.0 Bagi sumber daya manusia	Ida Bagus Suharta Adi Wiguna, Ketut Setia Dewi dan Ni Ketut Septarini (2022)	Teknologi di era society 5.0 memberikan dampak signifikan bagi sumber daya manusia di indonesia. Dengan kemajuan teknologi membuat adanya lapangan kerja baru, meningkatkan produktivitass serta mempengaruhi kualitas SDM.
15	Pengaruh digital, digitalisasi, transformasi digital dan era digital terhadap peningkatan mutu SDM pada PT Suroco Jaya Abadi Motor	Rahmat Hidayah, Nisma Iriani, Arjang, Wahyudi Putera, dan Andi Agusniadi (2024)	hasil penelitian bahwa keempat variabel yaitu digital, digitalisasi, transformasi digital dan era digital memberikan peningkatan yang signifikan terhadap mutu SDM pada PT. Suroco Jaya Abadi.

Saat ini dunia mengalami perubahan yang sangat cepat dengan hadirnya revolusi industry 4.0 bahkan saat ini sudah mengarah kepada 5.0 dimana teknologi tumbuh sangat pesat. Penggunaan teknologi terbiasa dilakukan oleh individu pada masa covid – 19 dimana akses untuk bertatap muka sangat minim sehingga diganti menjadi bertemuan melalui digital. Hal itu berlanjut dengan semakin berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi digital yang membawa dunia menuju era digital, dimana banyak memberikan banyak dalam kehidupan sehari – hari termasuk dalam pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau human resuorces mengacu pada kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, dalam hal ini bisa dimaknai bahwa sumber daya manusia adalah hardskill dan softskill yang dimiliki seseorang untuk menghasilkan output yang berkualitas. Oleh karena itu pengembangan kualitas sumber daya manusia harus makin berkembangan dan semakin terdigitalisasi.

Digitalisasi bukan hanya sekedar penggunaan teknologi dalam kegiatan administratif, melainkan transformasi struktural dalam bidang ekonomi dan juga masyarakat khususnya dalam bidang pengembangan potensi sumber daya manusia. Akses terhadap infrastuktur digital misalnya kemudahan dalam aksesibilitas internet bagi publik, hal ini menjadi faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia. Dengan internet memungkinkan bagi individu dalam menerima informasi lebih cepat, serta kemudahan individu dalam mengakses pembelajaran melalui media belajar online [12], [14].

Digitalisasi yang memadai membawa lebih banyak hal positif daripada negative, oleh karenanya penting untuk memberikan perhatian lebih pada pengembangan pendidikan terutama dalam digital, agar individu dapat mengembangkan ketrampilan barunya dan menggunakan ketrampilan yang dipunya untuk hal yang bermanfaat. Selain dalam bidang pendidikan, digitalisasi pada organisasi sektor publik maupun swasta telah mengubah perilaku organisasi misalnya dalam praktik manajemen SDM adanya transformasi mulai dari proses seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi dan kompensasi [15], [20], [21] Penerapan digital secara luas akan berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam berbagai sektor. Pada sektor pemerintahan

DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1980
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

daerah dalam hal ini Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, menunjukkan dengan transformasi digital dapat meningkatkan kualitas layanan serta kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas administratif secara efisien [17], [22], disektor swasta, penggunaan perangkat digital seperti Internet of Thing (IoT) memudahkan proses monitoring dan evaluasi kinerja karyawan, mempercepat pengambilan keputusan, serta menekan biaya operasional [20]. Tidak hanya itu, perusahaan yang mengadopsi manajemen SDM digital seperti e-training and development, e-performance appraisal dan e-communication management mampu meningkatkan performa in role. Sedangkan performa extra role dipengaruhi oleh e-compensation, e-compliants dan e-career management [21].

Digitalisasi memberikan dampak positif pada peningkatan kompetensi melalui pembelajaran dan pelatihan [16]. Di lingkungan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) pelatihan dalam digitalisasi terbukti membantu pelaku usaha untuk bersaing di pasar yang lebih luas, namun akses dan ketrampilan teknologi masih menjadi hambatan [24]. Hadirnya Artificial Intelligen seperti ChatGPT mempercepat proses peningkatan ketrampilan dan pengetahuan individu [19].

Banyaknya peluang yang didapatkan dari digitalisasi namun masih terdapat sejumlah tantangan yang harus dihadapi. Teknologi berkembang dengan sangat cepat hal ini menciptakan kesenjangan digital khususnya bagi kelompok yang belum terjangkau atau belum memiliki kompetensi yang memadai [23]. Di banyak daerah, keterbatasan infrasturktur, masih minimnya pelatihan serta resistensi budaya terhadap perubahan teknologi menjadi hambatan dalam meraih manfaat maksimal dari digitalisasi. Hal ini menjadi semakin nyata pada generasi yang belum sepenuhnya terintegrasi dalam ekosistem digital seperti UMKM di pedesaan maupun aparatur pemerintahan konvensional. Terdapat juga tantangan lainnya seperti ketimpangan literasi digital. generasi z cenderung lebih adaktif terhadap teknologi, namun memerlukan bimbingan utuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan etika digital [25], sedangkan untuk pekerja pada usia lanjut mengalami kesulitan dalam mengikuti kecepatan transformasi digital.

Agar digitalisasi mampu mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia secara merata diperlukan sebuah strategi yang terintegrasi. Strategi yang dapat dilakukan adalah meningkatkan infrastruktur digital dan menyediakan pelatihan digital berbasis kebutuhan yang tidak hanya fokus pada penguasaan perangkat lunak namun juga pada softskill dan literasi data. Pelatihan seperti ini terbukti efektif di lingkungan e-commerce, dimana ketrampilan digital menjadi modal utama dalam menjalankan proses bisnis berbasis teknologi [23].

Peningkatan infrastruktur digital juga harus sejalan dengan kebijakan yang mendukung transformasi sumber daya manusia, seperti regulasi yang mengatur perlindungan data pribadi, etika penggunaan AI serta pembukaan akses terhadap pendidikan teknologi. Penguatan kerja sama antara lembaga pendidikan, industry dan pemerintah menjadi langkah penting dalam membangun konektivitas antara kebutuhan pasar kerja dengan kompetensi sumber daya manusia [14], [13].

Dalam dunia usaha, transformasi digital dapat diarahkan untuk menciptakan nilai tambah melalui model bisnis baru yang berbasis inovasi sumber daya manusia. Penerapan digitalisasi pada manajemen kompensasi dan penilaian kinerja tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga budaya kerja yang adaktif serta produktif [18]. Disektor industry besar seperti manufaktur otomotifm transformasi digital mendesak perlunya sumber daya manusia yang memiliki ketahanan terhadap perubahan serta kematangan digital untuk mengelola sistem kerja berbasis otomatisasi [26].

V. KESIMPULAN

Transformasi digital telah menjadi faktor kunci dalam pembentukan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi. Perkembangan teknologi informasi membuka peluang besar bagi individu untuk meningkatkan kompetensi melalui akses pendidikan yang lebih terbuka, fleksibel, dan berbasis digital. Infrastruktur teknologi yang mendukung, seperti konektivitas internet dan platform pembelajaran daring, memainkan peran penting dalam menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan dinamika global. Penguatan kualitas SDM ini menjadi landasan penting dalam memenangkan persaingan di pasar kerja yang semakin kompetitif dan terdigitalisasi.

Di berbagai sektor, digitalisasi telah mengubah cara organisasi mengelola tenaga kerja, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Inovasi seperti penggunaan sistem manajemen berbasis data serta aplikasi otomatisasi meningkatkan efisiensi kerja sekaligus mendorong penciptaan lingkungan kerja yang lebih

DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1980
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

responsif dan produktif. Hal ini memperkuat nilai tambah yang dimiliki tenaga kerja dalam menghadapi perubahan dan tuntutan zaman.

Teknologi berbasis kecerdasan buatan juga berkontribusi pada percepatan peningkatan keterampilan, memungkinkan individu untuk belajar secara mandiri dan lebih tepat sasaran. Namun, kesenjangan digital, rendahnya literasi teknologi, dan keterbatasan infrastruktur di wilayah tertentu menjadi tantangan serius yang harus diatasi agar potensi SDM di seluruh lapisan masyarakat dapat berkembang secara merata.Oleh karena itu, strategi pembangunan SDM harus dirancang secara menyeluruh, mencakup penguatan literasi digital, penguasaan soft skill, dan dukungan kebijakan lintas sektor yang terintegrasi. Dengan pendekatan ini, transformasi digital tidak hanya menjadi alat bantu teknis, tetapi juga menjadi fondasi dalam mencetak tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan siap bersaing di era digital.

REFERENASI

[1] N. Naninsih *et al.*, *MSDM (SDM Era Dgital)*. Jawa Barat: Penerbit Media Sains Indonesia, 2023.

[2] Sihite Mislan *et al.*, *MSDM (Menyongsong Era Disrupsi)*. Jawa Barat: Penerbit Media Sains Indonesia, 2023.

[3] Irawan *et al.*, *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan*. Purbalinga: Eureka Media Aksara, 2024.

[4] D. Lie *et al.*, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jawa Barat: Penerbit Media Sains Indonesia, 2022.

[5] U. Sedyiwidodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi, Menuju Ekosistem Hijau dan SDGs*. Press Univeristas Bakrie Press, 2024.

[6] Wahyuningsih and I. Prabhata, "Pengaruh Digitalisasi dan Inovasi Pelayanan Website Jakevo Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kelurahan Cempaka Putih Barat Kota Jakarta Pusat," *Jurnal Reformasi Administrasi : Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, vol. 11, no. 2, pp. 244–252, Sep. 2024.

[7] S. Simatupang, M. H. Ambarita, A. Sudirman, and E. Dharma, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Jawa Tengah: PT. Pena Persada Kerta Utama, 2022.

[8] B. Bukit, T. Malusa, and A. Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Zahir Publishing, 2017.

[9] T. W. Utami *et al.*, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Makasar: Cv. Ayrada Mandiri, 2023.

[10] D. Priharsari, "Systematic Literature Review di Bidang Sistem Informasi dan Ilmu Komputer," *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer (JTIIK)*, vol. 9, no. 2, pp. 263–268, 2022, doi: 10.25126/jtiik.202293884.

[11] Ahmad Gozi, N. A. Rahma, and A. Winarno, "Systematic Literature Review (SLR) : Filsafat dan Ilmu Pengetahuan," *Jurnal Bintang Manajemen*, vol. 2, no. 4, pp. 201–212, 2024, doi: 10.55606/jubima.v2i4.3450.

[12] O. Zaborovskaia, O. Nadezhina, and E. Avduevskaya, "The Impact of Digitalization on the Formation of Human Capital at The Regional Level," *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, vol. 6, no. 4, pp. 1–24, Dec. 2020, doi: 10.3390/joitmc6040184.

[13] E. Ivanová, V. Žárská, and J. Masárová, "Digitalization and Human Capital Development," *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, vol. 9, no. 2, pp. 402–415, Dec. 2021, doi: 10.9770/jesi.2021.9.2(26).

DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1980

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

[14] A. Grigorescu, E. Pelinescu, A. E. Ion, and M. F. Dutcas, "Human capital in digital economy: An empirical analysis of central and Eastern European countries from the European Union," *Sustainability (Switzerland)*, vol. 13, no. 4, pp. 1–21, Feb. 2021, doi: 10.3390/su13042020.

[15] N. Jayabalan, Z. K. M. Makhbul, S. Nair, M. Subramaniam, and N. A. B. Ramly, "The Impact of Digitalization on Human Resource Management Pratictices The Automotive Manufakturing Industry," *Journal of Southwest Jiaotong University*, vol. 56, no. 5, pp. 524–537, 2021, doi: 10.35741/issn.0258-2724.56.5.48.

[16] H. D. Aprilia, N. Efendi, and A. Rifa', "Human Capital di Era Digital," *Jurnal Perspektif Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 21–32, 2020.

[17] A. E. Ritonga, K. Sinaga, and S. Saragi, "Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kota Pematangsiantar," *Jurnal Publik Reform*, vol. 10, no. 1, Jun. 2023.

[18] S. R. Ningsih, "Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia," *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, vol. 2, no. 1, pp. 1–9, 2024, doi: 10.37985/benefit.v2i1.341.

[19] A. Maulidia, E. Z. Firdaus, and M. A. Wildan, "Pengaruh Teknologi Artificial Intelligence berupa ChatGPT dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Riset Manajemen*, vol. 2, no. 4, pp. 97–105, Dec. 2024, doi: 10.54066/jurma.v2i4.2591.

[20] A. H. Harapan and T. A. Gaotama, "Pengaruh Internet of Things Terhadap Efisiensi Manajemen Sumber Daya Manusia," *HUMANIS: Humanities, Management and Science Proceedings*, vol. 04, no. 2, pp. 339–345, Jul. 2024.

[21] Sumaryono, "Digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan In-Role dan Extra-Role di Bisnis Garmen Jadi/Ready Made Garment (RMG). Studi Kasus di Bangladesh," *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital (JMPD)*, vol. 2, no. 1, 2024, doi: 10.38035/jmpd.v1i3.

[22] A. Silalahi, Uswatun, Kusrinto, and F. K. Ichsan, "Peran Teknologi dalam Perencanaan SDM Terhadpa Profesionalisme Pegawai," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, 2024.

[23] F. ArRoyan, M. Nazwa, S. A. Nurfadliah, S. Aprilia, W. Fazira, and H. Riofita, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Pada E-Commerce Di Kota Pekanbaru," *SINOMIKA JOURNAL*, vol. 2, no. 5, 2024, doi: 10.54443/sinomika.v2i5.1771.

[24] A. Mansyur, Y. Mustafa, M. U. Data, A. Sulfati, and H. Djamali, "Pelatihan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Era Digital pada UMKM," *JURNAL JPPMI*, vol. 3, no. 1, p. 20, Feb. 2024.

[25] I. B. S. A. Wiguna, K. S. Dewi, and N. K. Septarini, "Dampak Kemajuan Teknologi Informasi pada Generasi Z di Era Society 5.0 bagi Sumber Daya Manusia," *Prosiding Webinar Nasional Pekan Ilmiah Pelajar (PILAR)*, Jan. 2022.

[26] R. Hidayah, N. Iriani, Arjang, W. Putera, and A. Agusniati, "Pengaruh Digitasi, Digitalisasi, Transformasi Digital dan Era Digital Terhadap Peningkatan Mutu SDM Pada PT Suraco Jaya Abadi Motor," *Movere Journal*, vol. 6, no. 1, pp. 47–60, Jan. 2024, doi: 10.53654/mv.v6i1.423.

DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1980
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.