

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL



Irman Firmansyah, S.E., M.M.

Raden Rijanto, S.H., M.M.

Dr (C) Asep Achmad Rifa'i, S.E., M.M., Ak.

Dr. Deri Firmansyah, S.E., M.M.

Tedi Pitri, S.IP., M.M.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Irman Firmansyah, S.E., M.M.

Raden Rijanto, S.H., M.M.

Dr (C) Asep Achmad Rifa'i, S.E., M.M., Ak.

Dr. Deri Firmansyah, S.E., M.M.

Tedi Pitri, S.IP., M.M.

Penerbit

PT. Bidara Cendekia Ilmi Nusantara

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Irman Firmansyah, S.E., M.M.
Raden Rijanto, S.H., M.M.
Dr (C) Asep Achmad Rifa'i, S.E., M.M., Ak.
Dr. Deri Firmansyah, S.E., M.M.
Tedi Pitri, S.IP., M.M.

ISBN :
Cetakan Pertama, Oktober 2026

Editor:
Dr. Dadang Saepuloh

Diterbitkan oleh:
PT. Bidara Cendekia Ilmi Nusantara
Jl. Perdamaian No.79, Poris Plawad Indah, Cipondoh, Kota Tangerang, Banten 15141

Berminat untuk menerbitkan dan mencetak buku hubungi:

Email: bidaracinpess@gmail.com
Whatsapp: +62 815-8558-2370



BIDARA PRESS
Penerbit, Publisher Buku Terpercaya

PRAKATA

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis telah membawa organisasi memasuki era baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Transformasi digital, perkembangan artificial intelligence, otomatisasi, perubahan pola kerja, serta meningkatnya kebutuhan terhadap kompetensi baru telah mengubah cara organisasi memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan talenta.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak lagi hanya berfokus pada fungsi administratif seperti rekrutmen, penggajian, dan pengelolaan kehadiran, tetapi berkembang menjadi fungsi strategis yang menentukan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan.

Buku *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Transformasi Digital* disusun sebagai upaya memberikan pemahaman yang komprehensif namun tetap praktis mengenai bagaimana konsep-konsep MSDM berkembang dalam menghadapi tantangan digital. Buku ini mengintegrasikan konsep dasar MSDM dengan isu-isu kontemporer seperti digital HR, *human capital*, *knowledge management*, *HR analytics*, *artificial intelligence*, *digital leadership*, *employee experience*, dan *future skills*.

Penyusunan buku ini dilakukan dengan pendekatan sederhana, ringkas, dan aplikatif agar mudah dipahami oleh mahasiswa, dosen, peneliti, maupun praktisi organisasi. Setiap bab dilengkapi dengan konsep utama, model visual, dimensi variabel penelitian di bidang HR, ringkasan, soal evaluasi, serta pertanyaan analisis tingkat tinggi (HOTS) sehingga dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran maupun referensi penelitian.

Penulis menyadari bahwa perkembangan teknologi dan praktik MSDM akan terus mengalami perubahan. Oleh karena itu, buku ini bukan hanya membahas kondisi saat ini, tetapi juga memberikan perspektif mengenai arah perkembangan MSDM di masa depan.

Terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam proses penyusunan buku ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat dan menjadi salah satu referensi dalam memahami bagaimana manusia tetap menjadi faktor utama dalam keberhasilan transformasi digital organisasi.

Sukabumi, Agustus 2026

Penulis

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, buku ini yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Transformasi Digital.

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Di tengah perubahan teknologi yang sangat cepat, organisasi tidak cukup hanya memiliki teknologi terbaik, tetapi juga membutuhkan manusia yang mampu beradaptasi, belajar, berinovasi, dan menciptakan nilai.

Transformasi digital telah mengubah paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia. Organisasi mulai menerapkan berbagai pendekatan baru seperti *Human Resource Information System* (HRIS), *HR Analytics*, *Artificial Intelligence*, *Knowledge Management*, serta sistem kerja fleksibel berbasis digital.

Namun demikian, transformasi digital bukan sekadar proses mengganti sistem manual menjadi sistem teknologi. Transformasi digital merupakan perubahan menyeluruh terhadap cara organisasi mengelola manusia, membangun budaya kerja, mengembangkan kompetensi, dan menciptakan pengalaman kerja yang lebih baik.

Buku ini hadir untuk menjawab kebutuhan akan referensi MSDM yang tetap memiliki fondasi teori kuat namun relevan dengan perkembangan dunia kerja modern. Materi dalam buku ini menggabungkan teori MSDM klasik dengan perkembangan terbaru dalam pengelolaan manusia di era digital.

Pembahasan dalam buku ini mencakup berbagai aspek penting, mulai dari konsep dasar MSDM, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen digital, manajemen talenta, kompetensi digital, motivasi, disiplin kerja, *knowledge management*, kepemimpinan digital, *HR Analytics*, *artificial intelligence*, hingga masa depan MSDM.

Semoga buku ini dapat memberikan kontribusi dalam memperluas wawasan mengenai pentingnya pengelolaan manusia yang adaptif, strategis, dan berorientasi masa depan.

Sukabumi, Agustus 2026

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xiii
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	1
A. Pendahuluan	1
B. Pengertian dan Karakteristik Manajemen Sumber Daya Manusia	2
C. Evolusi Manajemen Sumber Daya Manusia	4
D. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	5
E. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
F. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia	11
G. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Transformasi Digital Manusia.....	14
H. Ringkasan	17
I. Soal Pilihan Ganda	18
J. Soal Esai dan Analisis Hots	19
K. Pertanyaan Refleksi.....	21
L. Kunci Jawaban Soal Pilihan Ganda	21
BAB 2 TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	22
A. Pendahuluan	22
B. Revolusi Industri 4.0 dan Perubahan Dunia Kerja	23
C. Konsep Transformasi Digital dalam MSDM	25
D. Teknologi Pendukung MSDM Digital	26
E. Digital Workplace dan Future Workplace.....	28
F. Employee Experience di Era Digital.....	30
G. Tantangan Implementasi Digital HR	31
H. Ringkasan	34

I. Soal Pilihan Ganda	35
J. Soal Esai dan Analisis HOTS	36
K. Kunci Jawaban Soal Pilihan Ganda	37
BAB 3 PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TALENT MANAGEMENT DI ERA DIGITAL	38
A. Pendahuluan	38
B. Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia	38
C. Workforce Planning di Era Digital	40
D. Competency Mapping	41
E. Talent Management	43
F. Succession Planning	44
G. Employer Branding dan Digital Talent Strategy	45
H. Ringkasan	46
I. Soal Pilihan Ganda	46
J. Soal Esai dan Analisis HOTS	48
K. Kunci Jawaban Soal Pilihan Ganda	49
BAB 4 REKRUTMEN DAN SELEKSI BERBASIS DIGITAL	50
A. Pendahuluan	50
B. Konsep Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Digital	52
C. E-Recruitment	58
D. Artificial Intelligence Recruitment	63
E. Applicant Tracking System (ATS)	69
F. Employer Branding Digital	74
G. Digital Assessment dan Virtual Interview	80
H. Etika Rekrutmen Berbasis AI	87
I. Ringkasan	92
J. Soal Pilihan Ganda	93
K. Soal Esai dan Analisis HOTS	95
L. Kunci Jawaban Soal Pilihan Ganda	96
BAB 5 PELATIHAN, PEMBELAJARAN DIGITAL, DAN PENGEMBANGAN KARIER DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL	97

A.	Pendahuluan	97
B.	Konsep Pelatihan dan Pengembangan SDM.....	98
C.	Digital Learning dan Transformasi Pembelajaran	99
D.	Model Pembelajaran Berkelanjutan (<i>Continuous Learning</i>)	100
E.	Pengembangan Karier di Era Digital.....	101
F.	Career Development Digital.....	102
G.	Dimensi dan Indikator Variabel Pelatihan	102
H.	Dimensi dan Indikator Variabel <i>Digital Learning</i>	103
I.	Dimensi dan Indikator Variabel Pengembangan Karir	104
J.	Model Hubungan Pelatihan dan Karier terhadap Kinerja Karyawan	105
K.	Strategi Pengembangan SDM Masa Depan	106
L.	Ringkasan	106
M.	Soal Pilihan Ganda.....	107
N.	Soal Esai dan Analisis HOTS	109
O.	Kunci Jawaban Soal Pilihan Ganda.....	109
BAB 6 MANAJEMEN KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN		
	BERBASIS DIGITAL.....	111
A.	Pendahuluan	111
B.	Konsep Manajemen Kinerja.....	111
C.	Transformasi Penilaian Kinerja di Era Digital.....	112
D.	Key Performance Indicator (KPI)	113
E.	Objectives and Key Results (OKR).....	114
F.	Konsep Produktivitas Karyawan	114
G.	Kinerja Karyawan	115
H.	Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja	117
I.	Digital Performance Management	118
J.	Hubungan Motivasi, Kompetensi, Produktivitas, dan Kinerja	120
K.	Ringkasan	121
L.	Soal Pilihan Ganda.....	121
M.	Soal Esai dan Analisis HOTS	123
N.	Kunci Jawaban Soal Pilihan Ganda.....	124

BAB 7 KOMPENSASI, BENEFIT, DAN EMPLOYEE EXPERIENCE DI ERA

DIGITAL	125
A. Pendahuluan	125
B. Konsep Dasar Kompensasi	125
C. Jenis-Jenis Kompensasi	127
D. Kompensasi di Era Digital.....	128
E. Konsep Keadilan Kompensasi (<i>Compensation Fairness</i>)	129
F. Employee Experience.....	130
G. Dimensi dan Indikator Variabel Kompensasi	131
H. Hubungan Kompensasi dengan Motivasi dan Kinerja.....	132
I. Strategi Kompensasi Masa Depan	133
J. Ringkasan	134
K. Soal Pilihan Ganda	134
L. Soal Esai dan Analisis HOTS	136
M. Kunci Jawaban Soal Pilihan Ganda.....	136

BAB 8 MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DI ERA

DIGITAL	138
A. Pendahuluan	138
B. Konsep Motivasi Kerja	138
C. Motivasi Kerja di Era Digital	140
D. Konsep Disiplin Kerja.....	141
E. Employee Engagement	142
F. Dimensi dan Indikator Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Employee Engagement	144
G. Strategi Meningkatkan Motivasi dan Engagement Digital	146
H. Ringkasan	147
I. Soal Pilihan Ganda	147
J. Soal Esai dan Analisis HOTS	149
K. Kunci Jawaban Soal Pilihan Ganda	150

BAB 9 KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN ORGANISASI PEMBELAJAR

DIGITAL	151
A. Pendahuluan	151

B.	Konsep Dasar Knowledge Management.....	151
C.	Proses Knowledge Management	154
D.	Knowledge Management di Era Digital	155
E.	Organisasi Pembelajar (<i>Learning Organization</i>)	157
F.	Knowledge Sharing Behavior	157
G.	Dimensi dan Indikator Variabel Knowledge Management (KM)	158
H.	Hubungan Knowledge Management dengan Kinerja	160
I.	Strategi Implementasi Knowledge Management Digital	160
J.	Ringkasan	161
K.	Soal Pilihan Ganda	162
L.	Soal Esai dan Analisis HOTS	163
M.	Kunci Jawaban Soal Pilihan Ganda	164
BAB 10 KEPEMIMPINAN DIGITAL DAN BUDAYA ORGANISASI DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL.....		165
A.	Pendahuluan	165
B.	Konsep Kepemimpinan Digital.....	165
C.	Perbedaan Kepemimpinan Tradisional dan Digital	167
D.	Peran Pemimpin dalam Transformasi Digital	168
E.	Budaya Organisasi di Era Digital	168
F.	Budaya Organisasi Digital	170
G.	Psychological Safety dalam Organisasi Digital	171
H.	Agile Organization	172
I.	Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Digital	173
J.	Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	173
K.	Strategi Membangun Kepemimpinan dan Budaya Digital	175
L.	Ringkasan	176
M.	Soal Pilihan Ganda	176
N.	Soal Esai dan Analisis HOTS	178
O.	Kunci Jawaban soal Pilihan Ganda	179
BAB 11 HR ANALYTICS DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN SDM BERBASIS DATA.....		180
A.	Pendahuluan	180

B.	Konsep Dasar HR Analytics	180
C.	Tingkatan HR Analytics	181
D.	People Analytics	183
E.	Big Data dalam MSDM	185
F.	Implementasi HR Analytics dalam Fungsi MSDM.....	185
G.	Teknologi Pendukung HR Analytics.....	187
H.	Dimensi dan Indikator Variabel HR Analytics.....	187
I.	Tantangan Implementasi HR Analytics	189
J.	Hubungan HR Analytics dengan Kinerja Organisasi	190
K.	Ringkasan	190
L.	Soal Pilihan Ganda	191
M.	Soal Esai dan Analisis HOTS	192
N.	Kunci Jawaban Soal Pilihan Ganda.....	193
BAB 12 ARTIFICIAL INTELLIGENCE, OTOMASI, DAN HUMAN-CENTERED ORGANIZATION.....		194
A.	Pendahuluan	194
B.	Konsep Artificial Intelligence dalam MSDM	195
C.	Otomasi Pekerjaan dan Perubahan Dunia Kerja	197
D.	Human-Centered Organization	198
E.	Future Skills: Kompetensi Masa Depan	200
F.	Etika Artificial Intelligence dalam MSDM.....	202
G.	Dimensi dan Indikator Variabel Artificial Intelligence Adoption, Human-Centered Organization, dan Future Skill	203
H.	Ringkasan	205
I.	Soal Pilihan Ganda.....	206
J.	Soal Esai dan Analisis HOTS	208
K.	Kunci Jawaban Soal Pilihan Ganda.....	209
BAB 13 MANAJEMEN TALENTA DAN EMPLOYEE EXPERIENCE DI ERA DIGITAL		210
A.	Pendahuluan	210
B.	Konsep Manajemen Talenta.....	211
C.	Siklus Manajemen Talenta	211

D. Digital Talent Management.....	214
E. Employee Experience.....	215
F. Model Employee Experience	215
G. Dimensi Employee Experience	218
H. Employee Engagement di Era Digital	220
I. Employee Value Proposition (EVP)	221
J. Model Employee Value Proposition	222
K. Dimensi dan Indikator Variabel Talent Management, Employee Experience, dan Employee Engagement	225
L. Ringkasan	229
M. Soal Pilihan Ganda	229
N. Soal Esai dan Analisis HOTs	231
O. Kunci Jawaban Soal Pilihan Ganda	232
BAB 14 MASA DEPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: MENUJU ORGANISASI DIGITAL, AGILE, DAN BERKELANJUTAN	233
A. Pendahuluan	233
B. Evolusi Manajemen Sumber Daya Manusia	233
C. Digital Organization	235
D. Agile Organization dan Agile HR	236
E. Sustainable Human Resource Management	238
F. Future Workforce	239
G. Peran Strategis HR Masa Depan.....	241
H. Dimensi dan Indikator Digital HR Capability, Organizational Agility, dan Sustainable HRM.....	242
I. Ringkasan	243
J. Soal Pilihan Ganda	244
K. Soal Esai dan Analisis HOTs	246
L. Kunci Jawaban Soal Pilihan Ganda	247
DAFTAR PUSTAKA	248
INDEKS.....	251
BIODATA PENULIS	252

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Evolusi Manajemen Sumber Daya Manusia	5
Gambar 1.2 Hubungan Tujuan MSDM dengan Kinerja Organisasi.....	8
Gambar 1.3 Siklus Fungsi Utama Manajemen Sumber Daya Manusia	10
Gambar 1.4 Peran Strategis MSDM	13
Gambar 1.5 Tantangan Utama MSDM pada Era Transformasi Digital	16
Gambar 2.1 Perkembangan Revolusi Industri	24
Gambar 2.2 Model Digital HR Transformation	26
Gambar 2.3 Model <i>Future Workplace</i>	29
Gambar 2.4 Faktor Pembentuk <i>Employee Experience</i>	31
Gambar 2.5 Faktor Keberhasilan Digital HR.....	33
Gambar 3.1 Model <i>Workforce Planning</i> Berbasis Data.....	41
Gambar 3.2 Model Kompetensi SDM Masa Depan	42
Gambar 3.3 Siklus <i>Talent Management</i>	44
Gambar 4.1 Model Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Digital.....	57
Gambar 4.2 Model Implementasi <i>E-Recruitment</i>	62
Gambar 4.3 Model Penerapan <i>Artificial Intelligence</i> dalam Rekrutmen	66
Gambar 4.4 Model Cara Kerja <i>Applicant Tracking System</i>	70
Gambar 4.5 Integrasi ATS dalam Rekrutmen Digital	73
Gambar 4.6 Model Employer Branding Digital.....	78
Gambar 4.7 Model <i>Digital Selection Process</i>	86
Gambar 4.8 Model Etika Rekrutmen Berbasis AI	91
Gambar 5.1 Siklus Pelatihan Strategis	99
Gambar 5.2 Evolusi Pembelajaran Digital	100
Gambar 5.3 Perubahan Karir Modern.....	101
Gambar 5.4 Sistem Pengembangan Karier Digital	102
Gambar 5.5 Hubungan Pengembangan SDM dan Kinerja	105
Gambar 6.1 Siklus Manajemen Kinerja	112
Gambar 6.2 Struktur OKR	114
Gambar 6.3 Faktor Pembentuk Produktivitas Karyawan	115

Gambar 6.4 Dimensi Kinerja Karyawan	117
Gambar 6.5 Sistem <i>Digital Performance Management</i>	119
Gambar 6.6 Hubungan Motivasi, Kompetensi, Produktivitas, dan Kinerja Karyawan	120
Gambar 7.1 Fungsi Strategis Kompensasi	126
Gambar 7.2 Konsep Total <i>Reward</i>	127
Gambar 7.3 Sistem Kompensasi Digital	129
Gambar 7.4 Employee Experience Journey	131
Gambar 7.5 Mode Hubungan Kompensasi dan Kinerja	132
Gambar 7.6 Hubungan Kompensasi dengan Motivasi dan Kinerja	132
Gambar 8.1 Hierarki Kebutuhan Maslow	139
Gambar 8.2 Faktor Motivasi Era Digital	141
Gambar 8.3 Model Disiplin Kerja Digital	142
Gambar 8.4 Dimensi Employee Engagement	143
Gambar 8.5 Hubungan Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan	146
Gambar 9.1 Model SECI <i>Knowledge Creation</i>	153
Gambar 9.2 Siklus <i>Knowledge Management</i>	155
Gambar 9.3 Ekosistem <i>Knowledge Management Digital</i>	156
Gambar 9.4 Proses Organisasi Pembelajaran	157
Gambar 9.5 Model Variabel <i>Knowledge Management</i>	159
Gambar 9.6 Hubungan Knowledge Management dengan Kinerja	160
Gambar 10.1 Kompetensi Pemimpin Digital	167
Gambar 10.2 Tingkatan Budaya Organisasi	169
Gambar 10.3 Komponen Budaya Organisasi Digital	171
Gambar 10.4 Model <i>Agile Organization</i>	172
Gambar 10.5 Hubungan Kepemimpinan dan Budaya terhadap Kinerja dan Keunggulan Bersaing	175
Gambar 11.1 Tingkatan HR <i>Analytics</i>	183
Gambar 11.2 Model <i>Area People Analytics</i>	184
Gambar 11.3 Model HR <i>Analytics</i> dalam Fungsi MSDM	187
Gambar 11.4 Model Variabel HR <i>Analytics</i>	189
Gambar 11.5 Hubungan HR <i>Analytics</i> dengan Kinerja Organisasi	190

Gambar 12.1 Peran AI dalam MSDM	196
Gambar 12.2 Model Perubahan Pekerjaan Akibat Otomasi	198
Gambar 12.3 Model Human-Centered Organization.....	199
Gambar 12.4 Model Future Skillss.....	201
Gambar 12.5 Model Etika AI dalam MSDM	202
Gambar 12.6 Model Hubungan AI dan Kinerja Karyawan	205
Gambar 13.1 Siklus Manajemen Talenta.....	213
Gambar 13.2 Model Employee Experience	216
Gambar 13.3 Model <i>Employee Value Proposition</i>	223
Gambar 13.4 Model Hubungan Talenta dan Kinerja.....	228
Gambar 14.1 Model Evolusi MSDM.....	235
Gambar 14.2 Model Organisasi Digital	236
Gambar 14.3 Model <i>Agile</i> HR.....	238
Gambar 14.4 Model <i>Sustainable</i> HRM	239
Gambar 14.5 Model Peran HR Masa Depan	241
Gambar 14.6 Model Integrasi MSDM Masa Depan	243

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Pendekatan Personalia dan MSDM Modern	3
Tabel 2.1 Teknologi Utama dalam Revolusi Industri 4.0	23
Tabel 2.2 Karakteristik <i>Future Workplace</i>	29
Tabel 4.1 Perbandingan Rekrutmen Konvensional dan Rekrutmen Berbasis Digital.....	56
Tabel 5.1 Perbandingan Pelatihan dan Pengembangan.....	98
Tabel 6.1 Perubahan Sistem Kerja	113
Tabel 6.2 Contoh KPI Karyawan.....	113
Tabel 8.1 Lima Hierarki Kebutuhan dalam Organisasi.....	139
Tabel 8.2 Dimensi dan Indikator <i>Employee Engagement</i>	145
Tabel 10.1 Perbedaan Kepemimpinan Tradisional dan Digital	167
Tabel 11.1 Perubahan Pengambilan Keputusan SDM.....	181
Tabel 13.1 Perubahan Pendekatan Manajemen Talenta	211