

Scoping Review: Tren Terbaru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital pada Tahun 2012-2022

Clara Sabrina¹, Sukrispiyanto¹

Universitas STIE Indonesia Malang¹

*Email koresponden: clara16418@gmail.com

Received : Desember 2022 (editor only)

Revised : Januari 2023 (editor only)

Accepted : Februari 2023 (editor only)

ABSTRAK:

Manajemen sumber daya manusia telah mengalami perubahan yang signifikan selama satu dekade terakhir dengan adanya kemajuan teknologi dan era digital. Scoping review ini bertujuan untuk mengeksplorasi tren terbaru dalam manajemen sumber daya manusia pada periode 2012-2022 serta implikasinya terhadap pengembangan sumber daya manusia pada tahun 2023. Metode scoping review digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis literatur terkait dari berbagai sumber, termasuk jurnal, buku, dan publikasi online.

Hasilnya menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia telah berubah menjadi lebih strategis, fokus pada pengembangan karyawan, dan mengadopsi teknologi baru seperti kecerdasan buatan dan analitik data untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Beberapa tren terbaru dalam manajemen sumber daya manusia meliputi fokus pada kesejahteraan karyawan, fleksibilitas kerja, diversitas dan inklusi, serta pengembangan keterampilan digital. Implikasi dari tren ini adalah bahwa pengembangan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan perubahan tersebut, dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan serta memanfaatkan teknologi baru yang tersedia.

Scoping review ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang tren terbaru dalam manajemen sumber daya manusia di era digital pada periode 2012-2022, serta memberikan pandangan tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia dapat disesuaikan dengan perubahan tersebut pada tahun 2023. Hal ini dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang di masa depan.

Kata Kunci: Digital, Manajemen Sumber Daya Manusia, Scoping Review

ABSTRACT:

Human resource management has undergone significant changes over the past decade with the advancement of technology and the digital era. This scoping review aims to explore the latest trends in human resource management in the period 2012-2022 and their implications for human resource development in 2023. The scoping review method was used to collect and analyse related literature from various sources, including journals, books, and online publications.

The results show that human resource management has changed to become more strategic, focus on employee development, and adopt new technologies such as artificial intelligence and data analytics to improve efficiency and effectiveness. Some of the latest trends in human capital management include a focus on employee well-being, work flexibility, diversity and inclusion, and digital skills development. The implication of these trends is that human resource development must adapt to these changes, taking into account the needs and expectations of employees and utilising the new technologies available.

This scoping review provides a better understanding of the latest trends in human resource management in the digital era in the period 2012-2022, and provides an outlook on how human resource development can be adapted to these changes in 2023. This can make a positive contribution to organisations in facing future challenges and opportunities.

Keywords: Digital, Human Resource Management, Scoping Review

PENDAHULUAN

Era digitalisasi saat ini mampu merubah aktivitas manajemen sumber daya manusia maupun kinerja organisasi (Anam, Thoyib, & Djawahir, 2018; Leksono, Anam, & Firdaus, 2021). Digitalisasi mampu meningkatkan fungsi manajemen sumber daya manusia pada platform digital untuk keperluan rekrutmen (Alwy, 2022). Faktor lainnya, mengenai manajemen pengetahuan yang mampu meningkatkan keberlanjutan suatu organisasi untuk dapat memberikan dampak positif dari adanya digitalisasi (Syarief, Nindiasari, Febriani, & Wujarso, 2022). Pergeseran tersebut membuat individu dapat beradaptasi dengan perubahan yang sangat signifikan dalam manajemen sumber daya manusia, guna mencapai efektifitas dan efisiensi (Alwy, 2022). Pergeseran digitalisasi nampak jelas pergeserannya, jika kita melihat dari fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri, seperti rekrutmen tradisional menjadi rekrutmen online, curriculum vitae manual dapat di digitalisasi melalui platform LinkedIn (Alwy, 2022). Saat ini peran dari manajer sumber daya manusia di era digitalisasi secara singkat harus mampu beradaptasi dengan adanya digitalisasi untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan, profitabilitas perusahaan, karyawan yang melek digital maupun struktur organisasinya (Alwy, 2022).

Penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari sifat kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional (Anam et al., 2018) dan kepemimpinan inklusi (Anam, Hastuti, & Rosyanti, 2021). Namun, manajemen sumber daya manusia saat ini mampu memberikan dampak luar bisa pada generasi selanjutnya mengenai bagaimana digitalisasi merubah pemikiran pada generasi selanjutnya (Alwy, 2022). Merubah paradigma lama menjadi baru dengan cara E-HRM (Syarief et al., 2022). Penelitian ini bertujuan untuk memetakan literatur yang ada terkait relevansi tren manajemen sumber daya manusia di era digital dengan metode scoping review.

METODE PENELITIAN (Times New Roman 12)

Penelitian ini menggunakan metode scoping review (Arksey & O'Malley, 2005). Scoping review memungkinkan pertanyaan yang lebih umum dan eksplorasi literatur terkait, daripada berfokus pada memberikan jawaban atas pertanyaan yang lebih terbatas (Peterson, Pearce, Ferguson, & Langford, 2017). Scoping review memiliki kedalaman yang kurang tetapi jangkauan konseptual yang lebih luas. Dalam kerangka metode penelitian, scoping review dianggap memiliki tingkat yang lebih tinggi daripada straightforward review of literature or an integrative review, tapi tidak sedalam Cochrane atau Johanna Briggs model systematic review (Arksey & O'Malley, 2005; Peterson et al., 2017).

Produk akhir dari scoping review biasanya adalah presentasi naratif, dengan informasi statistik minimal atau terbatas. Tujuannya adalah untuk mensintesis penelitian di topik tertentu, dengan memetakan atau mengartikulasikan apa yang diketahui tentang konsep-konsep kunci, yang berasal dari berbagai sumber, seperti hasil dari studi penelitian, literatur abu-abu, dan pendapat ahli. Proses pemetaan atau pembuatan diagram informasi tentang topik menggambarkan apa yang diketahui dan titik-titik di mana ada kesenjangan dalam pengetahuan. scoping review yang telah selesai dapat berfungsi sebagai titik awal informasi yang kaya untuk penyelidikan lebih lanjut untuk memahami dan berkontribusi pada penelitian, pendidikan, praktik, dan kebijakan (Arksey & O'Malley, 2005; Peterson et al., 2017). Terdapat lima langkah untuk dapat menjelaskan hasil temuan penelitian, yakni: 1) mengidentifikasi pertanyaan penelitian, 2) mengidentifikasi studi yang relevan, 3) seleksi studi, 4) memetakan data, dan 5) menyusun, meringkas, dan melaporkan hasil (Arksey & O'Malley, 2005).

Identifikasi Pertanyaan Penelitian

Sangat penting untuk mengidentifikasi pertanyaan penelitian pada tahap awal scoping review. Dengan menetapkan pertanyaan penelitian, peneliti dapat merancang strategi untuk melakukan pencarian literatur sambil memastikan bahwa area substantif tercakup (Arksey & O'Malley,

2005; Peterson et al., 2017). Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah "Apa yang diketahui dari literatur yang ada tentang tren terbaru dalam manajemen sumber daya manusia di era digitalisasi?"

Identifikasi Studi yang Relevan

Dalam upaya mengidentifikasi literatur yang relevan dengan pertanyaan penelitian, istilah pencarian utama dibuat. Istilah pencarian utama yang terkait erat dengan pendidikan audit di tingkat sarjana adalah "Manajemen Sumber Daya Manusia" AND "Digital"; "Human Resource Management" AND "Digital"; "HRM" OR "Human Resource Management"; "HRM" AND "Digital". Boolean operator digunakan untuk mempersempit area pencarian dan menggabungkan istilah yang diperlukan.

Pencarian dapat melalui berbagai sumber, yakni basis data elektronik, daftar referensi, pencarian jurnal utama, jaringan yang ada, organisasi dan konferensi yang relevan (Arksey & O'Malley, 2005). Dalam penelitian ini, sumber yang digunakan adalah database elektronik dengan pertimbangan database tersebut merangkum banyak jurnal bereputasi sehingga pencarian literatur melalui database elektronik lebih efektif dan efisien. Basis data elektronik yang dipilih menggunakan software publish or perish dengan database google scholar.

Kriteria yang digunakan dalam proses pencarian literatur digambarkan pada Tabel 1. Periode yang digunakan adalah 10 tahun, dari 2012 hingga 2022. Rentang waktu 10 tahun tersebut dinilai cukup untuk melacak relevansi pengelolaan penelitian di bidang sumber daya manusia. Jenis publikasi yang dipilih adalah artikel yang telah diterbitkan dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Wilayah geografis tidak terbatas pada negara-negara tertentu. Semua studi empiris dari berbagai negara dimasukkan dalam kriteria selama memenuhi kriteria lain yang disebutkan sebelumnya.

Tabel 1 Kriteria Inklusi

Kriteria	Inklusi	Keterangan
Periode	2012-2022	Observasi artikel selama 10 tahun terakhir
Bahasa	Indonesia dan Inggris	Terpublikasi dengan bahasa Indonesia dan bahasa Inggris
Jenis Publikasi	Artikel	Artikel hasil penelitian
Wilayah Geografis	Semua	Semua Negara

Seleksi Studi yang Relevan

Hasil pencarian tiga database elektronik menggunakan istilah pencarian kunci menemukan 500 artikel bersumber dari google scholar. Artikel juga diperiksa untuk menemukan kemungkinan artikel duplikat dalam database yang berbeda.

Pada tahap seleksi studi ini, 478 artikel dibuang. Sebagian besar artikel yang tidak sesuai dengan pertanyaan penelitian adalah karena mereka tidak membahas manajemen sumber daya manusia di era digital dan mereka tidak membahas masalah yang tidak ada kaitannya hubungan manajemen sumber daya manusia dengan digital.

Pemetaan Data

Pada tahap pembuatan pemetaan data, artikel terpilih diekstraksi untuk meringkas data yang paling substansial. Data yang direkam adalah data tentang penulis, tahun studi, lokasi penelitian, tujuan, desain/metode, dan temuan.

Menyusun, Meringkas, dan Melaporkan Hasil

Tahap terakhir dari scoping review adalah menyusun, meringkas, dan melaporkan hasil penelitian. Pengumpulan data menghasilkan tabel di mana berisi ekstraksi artikel yang dilakukan pada tahap Pemetaan data. Meringkas tema atau pola utama yang dihasilkan dari temuan utama, dan pelaporan menghasilkan format laporan, yang dalam hal ini adalah untuk tujuan publikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN (Times New Roman 12)**Hasil**

Berdasarkan reduksi artikel ilmiah yang telah dilakukan, terdapat 14 artikel yang dapat dilakukan untuk scoping review pada Tabel 2.

Tabel 2 Pengumpulan Data Artikel

No.	Penulis	Tahun	Tujuan	Metode	Temuan
1.	Arenawati (2012)	2012	EHRM dapat menciptakan efisiensi pada Birokrasi	Kualitatif Deskriptif	E-HRM adalah sistem komputer yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, mengambil dan mendistribusikan informasi yang berkaitan dengan SDM.
2.	Prihatin & Purwana (2017)	2017	Literatur ilmiah tentang e-HRM masih terbatas meskipun banyak pengguna komputer dan internet di Indonesia	Studi Literatur	Mengusulkan beberapa hipotetis e-HRM pada orientasi manajerial para manajer
3.	Winarto (2018)	2018	Pengembangan kerangka teoritis dan model konseptual dalam implementasi E-HRM	Studi Literatur	Mengilustrasikan kerangka penelitian adopsi E-HRM serta usulan-usulan untuk penelitian mendapatkan
4.	Kusuma (2021)	2021	Bagaimana Menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Era Digital	Studi Literatur	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa penerapan profesionalisme SDM cenderung enggan mengadopsi teknologi. Hasilnya juga menegaskan pentingnya digitalisasi bagi sumber daya manusia dan keterampilan yang dibutuhkan digital dalam beberapa tahun terakhir
5.	Hartono & Atmaja (2021)	2021	Mengeksplorasi bagaimana praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM/MSDM) dapat menjadi kunci kesuksesan industri perbankan dalam menanggapi peningkatan persaingan yang	Studi Pustaka	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi MSDM dapat menjadi faktor kunci kesuksesan perusahaan dalam beradaptasi pada era digital. MSDM berperan menciptakan perubahan kebiasaan-kebiasaan digital dalam perusahaan, menyiapkan SDM digital pada perusahaan, dan pengembangan kapabilitas digital.

			semakin kompleks.		
6.	Syarief et al. (2022)	2022	Artikel ini mengulas Manajemen Sumber Daya Manusia elektronik (e-HRM) dan budaya bisnis dan tenaga kerja ekonomi yang berubah sesuai dengan paradigma digital	Kualitatif Deskriptif	E-HRM adalah transformasi dalam budaya bisnis dan pekerja organisasi. Perubahan tersebut meliputi kegiatan proses bisnis, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, sistem informasi cuti karyawan/penggajian/karyawan, evaluasi dan remunerasi, kinerja dan pelatihan, serta pengembangan karyawan.
7.	Alwy (2022)	2022	Tujuan dari penelitian eksploratori ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi mahasiswa S-1 manajemen sumber daya manusia dalam manajemen sumber daya manusia di era digital	Studi Literatur	sarjana manajemen sumber daya manusia memandang manajemen sumber daya manusia di era digital untuk menjalankan semua peran tradisional yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, namun dengan cara yang lebih efektif, efisien, produktif, dan tangkas, sebagai hasil dari literasi teknologi dan kompetensi dalam analitik SDM.
8.	Sari Sakarina, Zet Ena, Jenita, Pandu Adi Cakranegara, & Susilo Surahman (2022)	2022	Menemukan transformasi digital dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang unggul, kreatif, dan inovatif di sektor perusahaan.	Studi Literatur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital akan menghasilkan persaingan yang ketat dan saling bersaing dalam menghadapi tuntutan revolusi industri 4.0. Oleh karena itu, kemampuan dan keterampilan akan menghasilkan kinerja dan pencapaian SDM yang unggul

Pembahasan

Era teknologi terutama Industri 4.0 mengharuskan perusahaan-perusahaan besar melakukan sebuah revolusi baru, bahwasanya semakin berkembangnya era, berkembangnya teknologi terutama pada digital transformasi di bidang HRM, terlebih pada sektor Industri maupun UKM (Hartono & Atmaja, 2021; Sari Sakarina et al., 2022). Seiring membuminya penelitian mengenai topik Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Digital, maka tidak dapat dipungkiri bahwa setiap individu dan organisasi harus melakukan revolusi besar-besaran.

Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Digital telah merambah di negara Indonesia sejak tahun 2012 yang dikenal sebagai Electronic Human Resource Management (E-HRM), dimana difungsikan sebagai sistem dalam memperoleh, menyimpan, mengambil, dan mendistribusikan informasi berkaitan dengan SDM (Robert N & John R, 2019).

Merujuk pada Paradigma Digital, bahwa E-HRM, mampu merubah budaya mulai dari aspek bisnis, aspek perencanaan ketenagakerjaan, aspek sistem perekrutan ketenagakerjaan, sistem informasi karyawan, pengajian, cuti karyawan, evaluasi pekerjaan, remunerasi karyawan,

aspek sistem penilaian kinerja karyawan, serta pelatihan & pengembangan karyawan (Syarief et al., 2022).

Pentingnya, Digitalisasi terhadap perkembangan manajemen sumber daya manusia, mampu memberikan dampak pada kompetensi yang dimiliki oleh karyawan (Kusuma, 2021). Lebih lanjut, menemukan teknologi digital dapat memberikan dampak pada aktivitas SDM. Disamping itu, merubah peran manajer yang awalnya statis menjadi fleksibel dan dinamis.

Penelitian Winarto (2018) mengulas pengembangan kerangka teoritis untuk implementasi sistem e-HRM dan mengembangkan model konseptual yang akan menggambarkan adopsi sistem e-HRM melalui tinjauan literatur sistematis, menemukan bahwa dalam penelitian kedepan, penelitian-penelitian bertopik E-HRM mengarah pada konteks dampak adopsi, karakteristik sistem dan teknologi, karakteristik pengguna dan lingkungan.

Penelitian Alwy (2022) menemukan proposisi-proposisi dalam penelitiannya, dari kacamata manajer terdapat lima proposisi yang ditemukan, yakni: digitalisasi, keuntungan, tantangan, peran manajer SDM, dan kompetensi manajer.

Implementasi yang dapat ditimbulkan dengan sistem E-HRM, meliputi proses posisi jabatan karyawan, pengadaan karyawan, pelatihan karyawan, kompensasi karyawan, dan pemberhentian karyawan (Arenawati, 2012). Disisi lainnya, E-HRM mampu berdampak untuk orientasi manajerial serta program pelatihan secara digital (Prihatin & Purwana, 2017).

KESIMPULAN DAN SARAN

Scoping Review ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia telah berubah dan berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan era digital, serta memberikan pandangan tentang tren terbaru dalam manajemen sumber daya manusia pada periode 2012-2022. Implikasi dari tren ini adalah bahwa organisasi perlu mengadopsi praktik-praktik terbaik dan memanfaatkan teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mengelola sumber daya manusia. Penelitian ini dapat menjadi referensi penting bagi praktisi dan akademisi dalam memahami tren terbaru dalam manajemen sumber daya manusia dan mengembangkan praktik-praktik yang lebih baik di masa depan.

REFERENSI

- Alwy, M. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276.
- Anam, C., Hastuti, T., & Rosyanti, D. M. (2021). Komponen – Komponen Inclusive Leadership Pada Sektor Pendidikan Dan Organisasi in Society 5.0. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 146–150. <https://doi.org/10.35906/je001.v10i2.822>
- Anam, C., Thoyib, A., & Djawahir, A. H. (2018). Roles and Functions of Transformational Leadership in Improving the Paskibra High School Organization Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(2), 255–263. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.02.08>
- Arenawati. (2012). Efisiensi pengelolaan sumber daya manusia dalam birokrasi melalui E-HRM. *Administrasi Publik*, 3(1), 44–55.
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology: Theory and Practice*, 8(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Hartono, B., & Atmaja, H. E. (2021). SDM Digital: Strategi Transformasi Bank Menjadi Bank Digital. *Jurnal Administrasi Kantor*, 9(1), 49–60. Retrieved from <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/1481>
- Kusuma, F. K. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Berbasis Kompetensi Di Era Digital. *Jurnal Binawakya*, 15(10), 5579–5590. Retrieved from

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

- Leksono, S., Anam, C., & Firdaus, R. N. (2021). INSTRUMENT TO PRESERVE TRADITIONAL MARKETS. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4).
- Peterson, J., Pearce, P. F., Ferguson, L. A., & Langford, C. A. (2017). Understanding scoping reviews: Definition, purpose, and process. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 29(1), 12–16. <https://doi.org/10.1002/2327-6924.12380>
- Prihatin, T. P., & Purwana, D. (2017). E-HRM implication on the change of managerial orientation. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(4), 314–324.
- Robert N, L., & John R, H. (2019). FUNDAMENTALS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT Functions, Applications, and Skill Development. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Sari Sakarina, Zet Ena, Jenita, Pandu Adi Cakranegara, & Susilo Surahman. (2022). Digital Transformation in Human Resource Management in the Industrial Age 4.0. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(5), 750–756. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1067>
- Syarief, F., Nindiasari, H., Febriani, B., & Wujarso, R. (2022). *e-HRM : Changes in Business and Labor Culture in the Digital Paradigm*. 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.1.588>
- Winarto, W. (2018). Electronic Human Resources Management (e-HRM) Adoption Studies: Past and Future Research. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 13(1), 100. <https://doi.org/10.19166/derema.v13i1.491>