

# SYSTEM LITERATURE REVIEW DENGAN METODE PRISMA: STRATEGI MENGADAPTASI TEORI MANAJEMEN SDM KLASIK MENJADI PRAKTIK PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL MODERN

Tri Anada Putri<sup>1</sup>, Jhon Veri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

## Info Artikel

### Sejarah artikel:

Received: 13 Nov 2025  
Revised: 20 Des 2026  
Accepted: 20 Jan 2026  
Published: 25 Feb 2026

### Kata kunci:

Digital Human Resource Management;  
Classical Management Theory;  
Digital HR Practices

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia mengadaptasi prinsip Teori Manajemen Klasik ke dalam praktik Manajemen SDM Digital dan Praktik SDM Digital kontemporer. Metode yang digunakan adalah *systematic literature review* dengan kerangka kerja PRISMA, menggunakan bantuan aplikasi Watase UAKE yang terhubung dengan basis data Scopus Q1–Q4 periode 2020–2025. Dari 90 artikel awal, proses seleksi berlapis menghasilkan sembilan studi yang paling relevan untuk dianalisis secara mendalam. Hasil kajian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital seperti *artificial intelligence*, *big data*, *cloud computing*, *Internet of Things*, *mobile computing*, otomatisasi, dan data mining mendorong pergeseran fungsi HR dari administratif menjadi mitra strategis yang efisien, inovatif, dan berkontribusi pada Sustainable HRM. Namun, literatur juga mengungkap sisi gelap digitalisasi, antara lain risiko bias algoritmik, isu privasi dan keamanan data, ketimpangan gender, polarisasi pekerjaan, serta potensi dehumanisasi peran HR. Temuan ini menegaskan pentingnya merancang strategi dan praktik SDM digital yang *human-centric*, etis, dan berkeadilan, sekaligus menunjukkan perlunya penelitian empiris lanjutan lintas konteks organisasi dan sektor industri guna menguji, memperkaya, dan memvalidasi sintesis konseptual yang dihasilkan serta mendukung perumusan kebijakan dan intervensi manajerial yang lebih tepat.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## Penulis yang sesuai:

Tri Anada Putri  
Magister Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis  
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, indonesia  
Email: [trianadaputri2017@gmail.com](mailto:trianadaputri2017@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital, internet of things, kecerdasan buatan, dan big data telah mengubah cara organisasi merencanakan, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia. Berbagai studi menunjukkan bahwa digitalisasi memaksa fungsi manajemen SDM untuk bertransformasi dari peran administratif menjadi mitra strategis yang memanfaatkan teknologi digital

dalam hampir seluruh proses kerja HR, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja hingga perencanaan sukses (Hajar, 2024).

Di sisi lain, literatur manajemen menegaskan bahwa evolusi teori manajemen sepanjang satu abad terakhir tetap berakar pada pemikiran klasik yang menekankan efisiensi, pembagian kerja, dan pengendalian, lalu berkembang ke pendekatan hubungan manusiawi dan manajemen modern yang adaptif terhadap lingkungan (Guan, 2024).

Dalam konteks SDM, perkembangan berikutnya melahirkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) modern yang berorientasi pada perilaku organisasi, motivasi, dan kompetensi manusia. Era digital membawa tahap transformasi selanjutnya melalui konsep *electronic human resource management* (e-HRM) dan *digital human resource management* (digital HRM). Menurut (Strohmeier, 2020) mendefinisikan e-HRM sebagai penggunaan teknologi informasi berbasis internet untuk mengintegrasikan aktivitas dan data SDM sehingga proses HR menjadi lebih terkoordinasi, terotomatisasi, dan strategis.

Sementara itu digital HRM sebagai perkembangan evolutif dari HR berbasis teknologi, yang mencakup digitalisasi proses, transformasi model kerja, serta disrupsi praktik SDM melalui pemanfaatan aplikasi, platform, dan algoritma cerdas.

Perubahan ini juga memunculkan pendekatan HR analytics atau *people analytics*, yaitu proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi data SDM untuk meningkatkan kualitas keputusan manajerial. Melalui telaah bukti empiris menunjukkan bahwa HR analytics memungkinkan organisasi menghubungkan metrik SDM dengan kinerja bisnis sehingga fungsi HR memiliki kontribusi strategis yang terukur. Praktik ini menuntut kemampuan baru bagi praktisi SDM, seperti literasi data, pemahaman statistik, dan pemodelan prediktif, yang sebelumnya tidak ditekankan dalam teori MSDM klasik.

Di sisi lain, digitalisasi praktik MSDM tidak selalu berdampak positif. Menurut (Fedorova & Koropets, 2023) menyoroti bahwa digitalisasi proses HR mulai dari rekrutmen berbasis platform hingga sistem penilaian kinerja otomatis dapat mempengaruhi well-being karyawan, misalnya melalui peningkatan beban kerja digital, pemantauan yang berlebihan, dan hilangnya interaksi manusiawi.

## TINJAUAN LITERATUR

### **Manajemen Sumber Daya Manusia Digital (*Digital Human Resource Management*)**

Menurut (Strohmeier, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Digital adalah pendekatan pengelolaan SDM yang memanfaatkan teknologi digital mulai dari sistem informasi SDM, aplikasi berbasis web dan cloud, hingga analitik data dan algoritma untuk mengotomatisasi dan mengintegrasikan proses-proses HR, memperkuat hubungan dan pengalaman karyawan, serta mendukung pengambilan keputusan strategis organisasi.

### **Teori Manajemen Klasik (*Classical Management Theory*)**

Menurut (Meijerink et al., 2021) Manajemen Sumber Daya Manusia Digital adalah pendekatan pengelolaan SDM yang memanfaatkan teknologi digital (misalnya HRIS berbasis web, cloud, aplikasi mobile, analitik data, hingga kecerdasan buatan) untuk mengotomatisasi dan mengintegrasikan proses HR, memperbaiki hubungan dan pengalaman karyawan, serta mendukung pengambilan keputusan yang strategis dan berbasis data.

### **Praktik SDM Digital (*Digital HR Practices*)**

Menurut (Lahcen & Aityassine, 2022) Serangkaian aktivitas dan kebijakan SDM (seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, penggajian, pengembangan karier) yang dijalankan dengan memanfaatkan teknologi digital dan data untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas keputusan HR.

## METODE

Penelitian ini merupakan tinjauan literatur sistematis yang berfokus pada tiga tema utama, yaitu *Digital Human Resource Management*, *Classical Management Theory* dan *Digital HR Practices*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada kerangka kerja PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and*

*Meta-Analyses*). Pendekatan ini dipilih agar proses peninjauan berlangsung secara terarah, sistematis, dan terstruktur, sehingga mampu menghasilkan sintesis pengetahuan yang kredibel serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penelitian ini merupakan tinjauan literatur sistematis yang berfokus pada tiga tema utama, yaitu *Digital Human Resource Management*, *Classical Management Theory* dan *Digital HR Practices*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada kerangka kerja PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Pendekatan ini dipilih agar proses peninjauan berlangsung secara terarah, sistematis, dan terstruktur, sehingga mampu menghasilkan sintesis pengetahuan yang kredibel serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Page et al., 2021).

Dalam penerapan metode SLR ini, penelitian menempuh beberapa tahapan utama, yaitu:

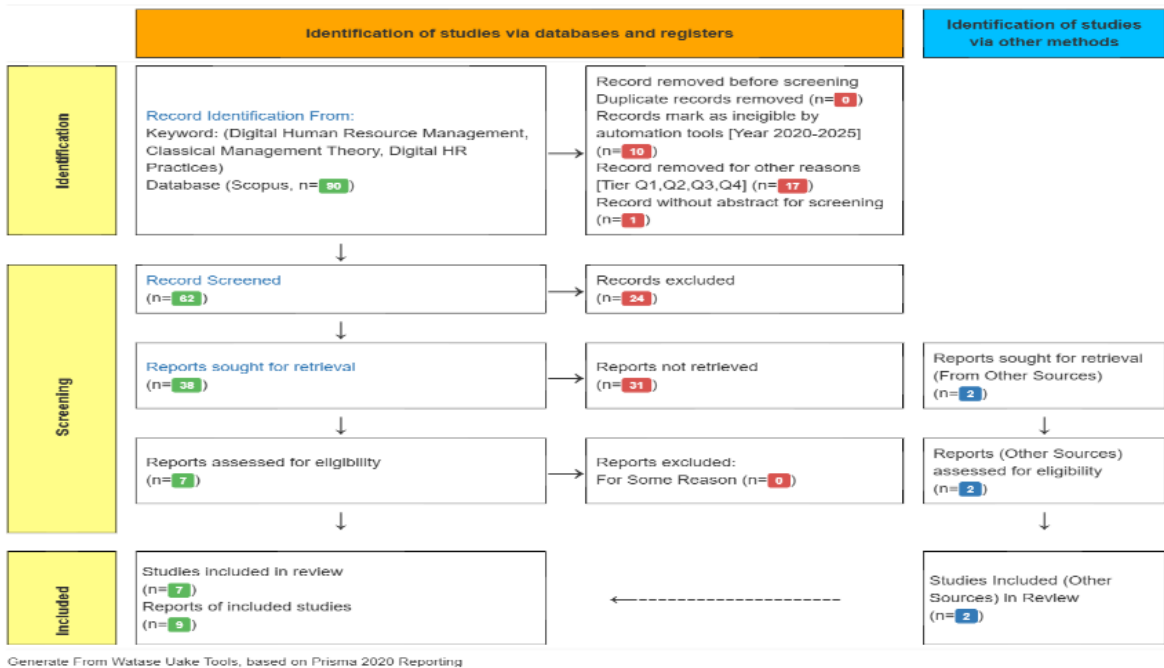
1. Identifikasi istilah kunci dan strategi pencarian literatur, dengan memanfaatkan basis data Scopus. Pencarian difokuskan pada artikel jurnal bereputasi dari klasifikasi Q1 hingga Q4, yang relevan dengan topik *Digital Human Resource Management*, *Classical Management Theory* dan *Digital HR Practices*.
2. Seleksi artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan, serta mengikuti alur tahapan PRISMA, mulai dari penyaringan awal hingga penentuan artikel akhir yang akan dianalisis.
3. Ekstraksi data penting dari artikel terpilih, mencakup informasi mengenai penulis, tahun publikasi, metode penelitian, konteks penelitian, serta temuan utama dari masing-masing studi.
4. Evaluasi kualitas dan relevansi penelitian menggunakan panduan penilaian yang terstandar untuk menjamin integritas data serta keabsahan hasil yang diperoleh.
5. Sintesis hasil penelitian dilakukan melalui penyajian ringkasan naratif dan deskriptif, guna menggambarkan pola, kesamaan, serta perbedaan temuan dari setiap artikel yang dikaji.

Melalui serangkaian prosedur tersebut, kajian literatur ini diharapkan dapat menyajikan pemahaman yang *komprehensif*, transparan, dan terorganisasi, serta mampu mengintegrasikan berbagai bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan tema penelitian. Pendekatan PRISMA berperan penting dalam memastikan bahwa hasil kajian tersusun secara logis, dapat direplikasi, dan mudah dipahami oleh pembaca (Page et al., 2021).

Dalam tahap pengumpulan literatur, penelitian ini menggunakan bantuan alat *Watase UAKE*, yang terhubung dengan API *Key Scopus*. Aplikasi tersebut mendukung proses pencarian dan identifikasi literatur akademik bereputasi tinggi yang telah terindeks di basis data Scopus kategori Q1–Q4. Pencarian difokuskan pada periode publikasi tahun 2020 hingga 2025, dan dari hasil penelusuran tersebut diperoleh enam artikel utama yang paling relevan dengan tema penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses kajian literatur yang dilakukan menggunakan aplikasi *Watase UAKE*, diperoleh temuan sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1 berikut.



Generate From Watase Uake Tools, based on Prisma 2020 Reporting

**Gambar 1 Output Watase UAKE (Metode Prisma)**

(Sumber: diolah sendiri 2025)

Pada data scopus dengan kata kunci *Digital Human Resource Management*, *Classical Management Theory*, dan *Digital HR Practices* diperoleh 90 artikel. Setelah penyaringan awal, 10 artikel dihapus secara otomatis karena tidak memenuhi rentang tahun 2020–2025, 17 artikel dikeluarkan karena bukan jurnal Q1–Q4, dan 1 artikel tidak memiliki abstrak, sehingga tersisa 62 artikel untuk tahap screening.

Pada tahap ini, 24 artikel dinilai tidak relevan sehingga hanya 38 laporan yang dicari teks lengkapnya; namun 31 laporan tidak dapat diakses atau tidak lengkap, sehingga tinggal 7 laporan yang memenuhi kelayakan dan dimasukkan ke dalam tinjauan. Pencarian tambahan dari sumber lain menghasilkan 2 studi yang juga memenuhi kriteria. Dengan demikian, analisis sistematis ini menggunakan 9 laporan/studi yang dianggap paling relevan dengan topik penelitian.

**Tabel 1**  
**Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan**

No	Authors/Years	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Hornungová, 2025)	<i>The Role of Digital Transformation on Sustainable Human Resource Management</i>	<i>Studies in Business and Economics</i>	1	Q3	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berupa <i>systematic literature review</i> yang dipadukan dengan analisis bibliometrik terhadap artikel-artikel dari basis data ilmiah. Setelah proses seleksi berlapis, peneliti menganalisis 18 artikel yang paling relevan. Hasilnya menunjukkan bahwa transformasi digital berperan sebagai pendorong utama tercapainya

						<i>Sustainable HRM</i> : teknologi digital (AI, big data, otomatisasi, kerja jarak jauh) membantu meningkatkan efisiensi dan inovasi sekaligus mendukung tujuan keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Namun, studi juga menegaskan perlunya peningkatan kompetensi digital karyawan dan kebijakan HR yang berorientasi hijau agar manfaat transformasi digital terhadap keberlanjutan benar-benar optimal.
2	(Bhatti et al., 2025)	<i>Digital Integration in Human Resource Management Role of Effective Communication, Data Privacy and Information Accessibility</i>	<i>Profesional Informacion</i>	0	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara semi-terstruktur pada 20 profesional HR yang dianalisis menggunakan thematic analysis. Hasilnya menunjukkan bahwa integrasi digital dalam HR mampu meningkatkan efisiensi komunikasi, keterlibatan karyawan, dan kemudahan akses informasi melalui sistem dan platform berbasis teknologi. Namun, penelitian juga menemukan tantangan berupa kelebihan informasi, berkurangnya nuansa komunikasi personal, kesenjangan kemampuan digital, resistensi terhadap teknologi baru, serta risiko keamanan dan privasi data, sehingga diperlukan pelatihan, manajemen perubahan, dan kebijakan keamanan yang kuat agar manfaat digitalisasi HR dapat optimal.
3	(Zhou et al., 2025)	<i>Employees perception of digital human resource management changes and proactive behavior the mediating role of</i>	<i>Frontiers in Psychology</i>	0	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei pada 390 karyawan yang dianalisis dengan SEM (AMOS). Hasilnya menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap perubahan HRM <i>digital-intelligent</i> meningkatkan

		<i>work engagement and moderating effect of person-organization fit</i>				keterikatan kerja dan perilaku proaktif karyawan, dan keterikatan kerja memediasi pengaruh tersebut. Selain itu, <i>person organization fit</i> memoderasi hubungan antara keterikatan kerja dan perilaku proaktif, sehingga efek keterikatan kerja terhadap perilaku proaktif menjadi berbeda tergantung tingkat kecocokan karyawan dengan organisasinya.
4	(England, 2025)	<i>Digital Maturity in Transforming Human Resource Management in the Post-COVID Era A Thematic Analysis</i>	<i>Administrative Sciences</i>	1	Q2	Penelitian ini menggunakan metode <i>systematic literature review</i> yang dipadukan dengan analisis bibliometrik dan tematik. Penulis menelusuri artikel di Scopus dan Web of Science, menyaringnya dengan protokol PRISMA, lalu menganalisis 190 artikel (2017–2024) menggunakan paket bibliometrik/Biblioshiny. Hasilnya, mereka mengidentifikasi tiga klaster utama: (1) <i>digital transformation &amp; competition</i> peran strategi, tata kelola TI, dan talenta dalam keunggulan bersaing; (2) <i>innovation &amp; performance management</i> penggunaan AI, big data, dan teknologi Industry 4.0 untuk meningkatkan inovasi dan kinerja; serta (3) COVID-19 adaptive HRM bagaimana teknologi digital mendukung kerja jarak jauh dan ketahanan organisasi. Studi ini menyimpulkan bahwa kematangan digital HRM menuntut penguatan strategi HR, kompetensi digital, dan manajemen talenta agar organisasi mampu beradaptasi dan unggul di era pasca-pandemi.

5	(Technologies & Citespace, 2025)	<i>Uncovering the Paradox Digital Shifts in Human Resource Management through Mobile Technology and Wireless Communication - A Content Co-occurrence Analysis Using Citespace</i>	<i>International Journal of Interactive Mobile Technologies (iJIM)</i>	0	Q3	Penelitian ini menggunakan metode bibliometrik dengan <i>systematic literature review</i> (PRISMA) dan content co-occurrence analysis memakai software <i>CiteSpace</i> terhadap 28 artikel di Scopus (2014–2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi seperti AI, big data <i>analytics</i> , <i>cloud</i> , IoT, <i>blockchain</i> , dan <i>mobile computing</i> semakin terintegrasi dalam praktik HRM dan mendorong pengambilan keputusan berbasis data, peningkatan keterlibatan karyawan, serta penyelarasan HR dengan strategi bisnis. Namun, studi ini juga menegaskan adanya tantangan berupa privasi data, kesenjangan keterampilan digital, dan risiko dehumanisasi, sehingga dibutuhkan riset lanjutan tentang arsitektur mobile, efektivitas biaya, dan dampak sosial teknologi HR berbasis mobile.
6	(Persson et al., 2024)	<i>Digital automation and working life of HR practitioners a gender analysis of the implications for workforce and work practices</i>	<i>Gender, Technology and Development</i>	3	Q2	Penelitian ini menggunakan metode <i>critical literature review</i> berbasis teori gender, tanpa mengumpulkan data baru. Penulis menelaah secara kritis berbagai review dan studi empiris tentang otomatisasi digital di HR. Hasilnya, otomatisasi dengan RPA dan AI memang meningkatkan efisiensi dan menurunkan beban administratif, tetapi tidak banyak mengubah komposisi gender profesi HR, karena algoritma cenderung mereplikasi pola bias yang sudah ada. Selain itu, kerja praktisi HR bergeser menjadi “ <i>screen-level HR</i> ”: tugas-tugas HR makin distandarkan, rasional dan berbasis sistem digital,

						sehingga peran relasional dan empatik yang dulu menonjol makin terpinggirkan.
7	(Fiaz Qureshi, 2024)	& <i>Unraveling the conceptual ambiguity of digital human resource management a state-of-the-art review</i>	<i>Unraveling the conceptual ambiguity of digital human resource management a state-of-the-art review</i>	1	Q2	Penelitian ini menggunakan metode <i>state-of-the-art literature review</i> . Penulis menelusuri artikel di Scopus, Web of Science, dan Google Scholar, lalu menyaring 1.274 publikasi menjadi 19 artikel utama yang secara eksplisit membahas definisi Digital HRM. Hasil kajian menunjukkan bahwa Digital HRM adalah perkembangan lanjut dari HRIS dan e-HRM, yaitu pemanfaatan teknologi informasi canggih (internet, software cerdas, cloud, analitik) untuk menjalankan fungsi SDM secara lebih efisien. HRIS diposisikan hanya sebagai sistem komputer pengelola data SDM, sedangkan e-HRM dan Digital HRM sebenarnya merujuk pada proses yang sama, yaitu penggunaan teknologi berbasis web untuk melaksanakan praktik SDM. Studi ini menegaskan perlunya kejelasan istilah dan mendorong penelitian empiris tentang tantangan dan sisi gelap digitalisasi SDM.
8	(Dabić et al., 2023)	<i>Future of digital work Challenges for sustainable human resources management</i>	<i>Journal of Innovation &amp; Knowledge</i>	100	Q1	Penelitian ini menggunakan metode penelitian konseptual berupa <i>critical qualitative literature review (integrative/semi-systematic review)</i> terhadap berbagai studi tentang digitalisasi kerja, platform work, dan bentuk kerja non-standar. Penulis tidak memakai data survei, melainkan mensintesis teori dan temuan sebelumnya. Hasilnya, digitalisasi kerja dipandang menimbulkan peluang



						<p>sekaligus ancaman: di satu sisi meningkatkan produktivitas dan fleksibilitas, di sisi lain memicu polarisasi pekerjaan, ketidakpastian kerja, dan risiko eksklusi bagi pekerja berkemampuan rendah. Studi ini menekankan bahwa tantangan tersebut hanya dapat diatasi melalui pendekatan Sustainable HRM, yaitu kebijakan SDM dan ketenagakerjaan yang membangun kapabilitas digital pekerja dan memberikan perlindungan sosial yang lebih adil di era kerja digital.</p>
9	(Networks, 2023)	<i>Retracted Application of Data Mining Technology in Enterprise Digital Human Resource Management</i>	<i>Security and Communication Networks</i>	0	Q2	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksperimen data mining dengan membangun model <i>decision tree</i> dan <i>fuzzy decision tree</i> (SPSS 22.1 dan <i>PyCharm</i>) berbasis data sekunder dari sistem informasi SDM perusahaan. Hasil yang dilaporkan menunjukkan bahwa penerapan teknik data mining pada data karyawan dapat meningkatkan akurasi analisis kualitas SDM dan manajemen risiko turnover sehingga perusahaan lebih efektif memprediksi niat keluar karyawan dan mengelola talenta. Namun artikel ini telah dinyatakan <i>retracted</i> oleh jurnal, sehingga keabsahan metode dan hasilnya perlu dipandang dengan sangat hati-hati.</p>

Sumber: diolah sendiri 2025

Berdasarkan sembilan artikel yang ditinjau, penelitian tentang manajemen SDM digital bergerak ke arah yang makin luas: dari transformasi digital dan kematangan HRM, integrasi mobile dan otomatisasi, hingga pekerjaan digital yang berkelanjutan dan isu konseptual Digital HRM. Secara umum, kajian berbasis *systematic/state-of-the-art review* dan bibliometrik menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi seperti AI, big data, cloud, IoT, dan mobile mampu meningkatkan

efisiensi, inovasi, keterlibatan karyawan, dan mendukung Sustainable HRM, selama diimbangi dengan peningkatan kompetensi digital, strategi HR yang kuat, dan kebijakan hijau.

Di sisi lain, studi kualitatif (wawancara dan critical review) dan kuantitatif (survei SEM serta eksperimen data mining) menyoroti sisi gelap digitalisasi: risiko privasi dan keamanan data, bias algoritmik dan ketimpangan gender, polarisasi dan ketidakpastian kerja, serta potensi dehumanisasi peran HR. Karena itu, keseluruhan literatur menekankan perlunya desain praktik HR digital yang human-centric, transparan, dan berkeadilan, serta riset empiris lanjutan untuk menguji dampak dan mengatasi tantangan tersebut.

## DISKUSI

Hasil telaah sembilan artikel menunjukkan bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM pada dasarnya merupakan kelanjutan evolutif dari teori manajemen klasik menuju praktik MSDM modern yang sepenuhnya berorientasi data. Di satu sisi, temuan-temuan SLR, bibliometrik, dan kajian konseptual menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi seperti AI, big data, cloud, IoT, mobile computing, serta data mining mampu mengotomatisasi proses HR, meningkatkan efisiensi dan inovasi, memperkuat komunikasi dan keterlibatan karyawan, serta menghubungkan praktik SDM dengan tujuan keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan melalui kerangka Sustainable HRM.

Di sisi lain, studi kualitatif dan survei kuantitatif membuka sisi problematis digitalisasi, mulai dari risiko bias algoritmik dan reproduksi ketimpangan gender, beban kerja digital dan pengawasan berlebihan, kesenjangan literasi digital, hingga potensi dehumanisasi yang menggeser peran relasional HR menjadi sekadar “*screen-level HR*”. Kondisi ini memperlihatkan bahwa meskipun secara fungsional digital HRM dan praktik SDM digital mampu melampaui keterbatasan pendekatan klasik yang sangat administratif, penerapannya tetap memerlukan desain yang human-centric, regulasi etis, dan penguatan kompetensi digital agar teknologi tidak hanya menjadi alat efisiensi, tetapi juga sarana untuk menciptakan keadilan, inklusi, dan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan telaah sembilan artikel, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM bukan sekadar mengganti proses manual dengan teknologi, tetapi merupakan tahap evolutif yang menghubungkan warisan teori manajemen klasik dengan tuntutan pengelolaan SDM modern yang strategis dan berbasis data. Pemanfaatan AI, big data, cloud, IoT, mobile, hingga data mining terbukti mampu meningkatkan efisiensi, inovasi, kualitas pengambilan keputusan, keterlibatan karyawan, dan menopang tercapainya Sustainable HRM. Namun, digitalisasi juga membawa risiko serius berupa bias algoritmik, reproduksi ketimpangan gender, tekanan kerja digital, masalah privasi dan keamanan data, polarisasi pekerjaan, serta kecenderungan dehumanisasi peran HR. Oleh karena itu, keberhasilan praktik SDM digital sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu merancang strategi HR digital yang *human-centric*, etis, transparan, dan inklusif, disertai penguatan kompetensi digital karyawan dan praktisi HR agar teknologi benar-benar menjadi enabler bagi kinerja dan kesejahteraan, bukan sumber persoalan baru.

## BATASAN

Batasan penelitian ini terutama terletak pada ruang lingkup data dan pendekatan kajian yang digunakan. Pertama, sumber literatur dibatasi pada artikel jurnal terindeks Scopus (Q1–Q4) dengan rentang tahun 2020–2025 serta penelusuran tambahan terbatas, sehingga kemungkinan masih ada penelitian relevan di database lain, prosiding, buku, atau grey literature yang tidak terjangkau dan dapat memunculkan bias pemilihan studi. Kedua, seluruh temuan bersifat sekunder karena penelitian ini hanya mengandalkan *systematic literature review* tanpa verifikasi data melalui studi empiris lapangan, sehingga hubungan sebab akibat antarvariabel belum dapat dipastikan secara kuat. Ketiga, fokus tema yang dipersempit pada *Digital HRM*, *Classical Management Theory*, dan *Digital HR Practices* membuat aspek lain seperti regulasi, konteks budaya, atau perbedaan sektor industri belum tergalai secara mendalam. Selain itu, penggunaan kata kunci tertentu dan bantuan alat Watase UAKE

berpotensi membuat beberapa studi yang relevan terlewat apabila menggunakan istilah berbeda. Dengan demikian, hasil kajian ini perlu dibaca sebagai gambaran konseptual dan tren umum, bukan sebagai pemetaan yang sepenuhnya komprehensif terhadap seluruh penelitian di bidang manajemen SDM digital.

## REFERENSI

- Bhatti, M. A., Ahmed, K. M., Bhatti, M. A., Mohammed, K., & Alqasa, A. (2025). *Digital Integration in Human Resource Management : Role of Effective Communication , Data Privacy and Information Accessibility*. 1–14.
- Dabić, M., Maley, J. F., Švarc, J., & Poček, J. (2023). Future of digital work: Challenges for sustainable human resources management. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(2). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100353>
- England, N. (2025). *Digital Maturity in Transforming Human Resource Management in the Post-COVID Era : A Thematic Analysis*.
- Fedorova, A., & Koropets, O. (2023). *Digitalization of human resource management practices and its impact on employees ' well-being* DIGITALIZATION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES AND ITS. May. <https://doi.org/10.3846/cibmee.2019.075>
- Fiaz, S., & Qureshi, M. A. (2024). Unraveling the conceptual ambiguity of digital human resource management: a state-of-the-art review. *Cogent Social Sciences*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2395101>
- Guan, A. (2024). *Management in the Era of Change : Theory , Challenges and Future Trends*. 1(1), 1–4.
- Hajar, S. (2024). *Digital human resources management : a necessity in modern organizations*. 11(4), 479–484.
- Hornungová, J. (2025). *THE ROLE OF DIGITAL TRANSFORMATION ON SUSTAINABLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*. 20(20), 58–76. <https://doi.org/10.2478/sbe-2025-0004>
- Lahcen, F., & Aityassine, Y. (2022). *International Journal of Data and Network Science*. 6, 1107–1114. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.7.009>
- Meijerink, J., Boons, M., Keegan, A., & Marler, J. (2021). Algorithmic human resource management : Synthesizing developments and cross-disciplinary insights on digital HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(12), 2545–2562. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1925326>
- Networks, C. (2023). *Retracted : Application of Data Mining Technology in Enterprise*. 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/7611623>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Persson, M., Wallo, A., Persson, M., & Wallo, A. (2024). Digital automation and working life of HR practitioners : a gender analysis of the implications for workforce and work practices work practices. *Gender, Technology and Development*, 28(3), 408–427. <https://doi.org/10.1080/09718524.2024.2406039>
- Strohmeier, S. (2020). *Digital human resource management : A conceptual clarification*. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- Technologies, I. M., & Citespace, C. A. U. (2025). *Uncovering the Paradox : Digital Shifts in Human*. 19(14), 93–107.
- Zhou, X., Xiong, Q., & Wang, M. (2025). *Employees ' perception of digital human resource management changes and proactive behavior : the mediating role of work engagement and moderating effect of person-organization fit*. September, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1623702>