

TRANSFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK DI ERA KECERDASAN BUATAN: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS

Muhammad Isra Hadi¹, Mohd. Aditya Pratama², Syafwandi³
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 30 Juni 2026
Revised: 6 Juli 2026
Accepted: 4 agustus 2026
Published: 30 September 2026

Kata kunci:

Manajemen Sumber Daya
Manusia Strategik,
Kecerdasan Buatan,
Transformasi Digital SDM,
Produktivitas Karyawan,
Masa Depan Pekerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategik di era kecerdasan buatan melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Berdasarkan telaah terhadap 17 artikel penelitian (14 nasional dan 3 internasional), ditemukan bahwa adopsi kecerdasan buatan telah mengubah lanskap operasional menjadi lebih efisien, khususnya dalam optimalisasi produktivitas dan pengurangan biaya operasional pada sektor UMKM. Namun, di balik efisiensi tersebut, muncul tantangan sosiologis yang signifikan, yakni alienasi tenaga kerja dan eskalasi beban kognitif akibat pengawasan algoritmik yang nir-empati. Studi ini menegaskan bahwa transformasi strategik tidak dapat dicapai semata melalui pengadopsian teknologi, melainkan melalui kerangka kerja hibrida yang menempatkan manusia sebagai pengendali utama. Rekomendasi penelitian menekankan pentingnya intervensi moral, pendampingan kepemimpinan (*coaching*), serta kebijakan retensi yang memanusiawikan pekerja di tengah arus otomatisasi sistem otonom.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Muhammad Isra Hadi
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, indonesia
Email: muhammadisrahadi@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan infrastruktur teknologi informasi dan sistem analitik berbasis data pada dekade terakhir telah mengubah model tata kelola organisasi secara struktural. Perubahan instrumen komputasi ini memaksa manajemen untuk mengevaluasi kembali mekanisme pengelolaan operasional internal, khususnya yang menyangkut pengorganisasian aset intelektual perusahaan. Kebutuhan untuk mempertahankan relevansi fungsional di pasar yang semakin kompetitif mendorong terjadinya Transformasi Digital SDM secara masif. Proses transisi ini menggeser kedudukan departemen personalia dari fungsi administratif yang klerikal dan pasif menuju unit tata kelola yang integratif, objektif, dan berlandaskan pada bukti kuantitatif (Anshori & Safrizal, 2024b).

Di dalam ranah literatur manajemen, pengelolaan performa tenaga kerja diformulasikan ke dalam kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Konsep dasar ini secara spesifik mensyaratkan adanya keselarasan vertikal antara perencanaan pemenuhan sumber daya dengan tujuan strategis makro organisasi. Pemenuhan sasaran jangka panjang tersebut juga membutuhkan sinergi fungsional antar-elemen rekrutmen, retensi, dan pengembangan kapasitas. Pengintegrasian prosedur

komputasi terkini menjadi krusial dalam kerangka ini, mengingat model tata kelola preskriptif yang selama ini dikendalikan melalui sistem manual terbukti memiliki keterbatasan dalam merespons volatilitas permintaan dan kompleksitas prosedur operasional (Sutrisno & Handayani, 2023a).

Instrumen teknologi dengan tingkat intervensi operasional paling determinan saat ini adalah Kecerdasan Buatan (AI). Berbeda dengan arsitektur perangkat lunak konvensional, kapabilitas algoritma cerdas mencakup kemampuan pemrosesan bahasa, identifikasi pola, dan penyediaan matriks prediktif yang dapat mendelegasikan proses pengambilan keputusan dasar. Dalam aplikasi praktis pada fungsi pengelolaan SDM, algoritma komputasi diimplementasikan pada prosedur pelacakan kandidat pelamar, pemetaan sentimen tenaga kerja secara seketika (*real-time*), dan evaluasi sasaran performa. Pemindahan alokasi fungsi-fungsi teknis ini meminimalisasi hambatan prosedural, sehingga manajemen tingkat menengah dan atas dapat mengkonsentrasikan waktu untuk merancang regulasi kepegawaian yang lebih substantif (Saidah et al., 2025).

Implikasi fungsional dari pengadopsian teknologi operasional ini bermuara langsung pada indikator Produktivitas Karyawan. Substitusi proses administratif oleh algoritma terbukti mampu menekan rasio galat teknis, mempercepat siklus sirkulasi dokumen, dan mengoptimalkan alokasi waktu kerja. Skala efisiensi dari optimalisasi ini menjadi target yang sangat relevan untuk dieksplorasi, baik pada entitas bisnis berskala multinasional maupun pada struktur Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang menuntut efisiensi biaya ketat (Firmansyah, 2024b). Meskipun demikian, modifikasi proses kerja ini memunculkan friksi baru. Peningkatan standar keluaran kerja yang difasilitasi oleh mesin menuntut pergeseran beban kognitif pada pekerja, memicu urgensi pelatihan keahlian komputasional sekunder (*upskilling*), dan memperketat dinamika psikologis dalam mempertahankan posisi kerja (M. F. Ali et al., 2024).

Perubahan fundamental atas arsitektur okupasi tersebut telah memperluas batasan diskursus literatur dalam mendefinisikan Masa Depan Pekerjaan. Konstruk teoritis ini menguji ulang spesifikasi rancangan tugas, mekanisme interaksi industrial, dan struktur pengawasan di lingkungan kerja. Ketergantungan resiprokal antara intuisi manusia dan presisi komputasi menciptakan prototipe relasi kerja yang berpusat pada fleksibilitas kognitif tingkat lanjut. Inventarisasi pergeseran karakteristik kerja ini merupakan fondasi wajib untuk mencegah ketimpangan spesifikasi kompetensi di pasar tenaga kerja, sekaligus merumuskan protokol etis terkait pengawasan performa berbasis algoritma tanpa mereduksi otonomi profesional pekerja.

Meskipun agregasi studi empiris yang meneliti intervensi teknologi komputasi terhadap kinerja manajerial menunjukkan peningkatan frekuensi antara tahun 2022 hingga 2026, ketersediaan literatur tingkat nasional untuk konteks ini masih terfragmentasi. Sebagian besar publikasi cenderung memisahkan pengujian fungsionalitas algoritma dari pengukuran beban kerja individu, tanpa menjembatani keduanya ke dalam model manajemen operasional yang integratif. Ketidaksesuaian lingkup fokus dalam literatur terdahulu tersebut menetapkan urgensi yang solid untuk melaksanakan penelitian ini. Tinjauan literatur sistematis dibutuhkan untuk mengonsolidasikan variasi temuan empiris, melacak bias pada literatur eksisting, serta memformulasikan kerangka analisis yang komprehensif bagi penelitian strategis bidang tata kelola SDM pada periode mendatang.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik adalah pendekatan proaktif dalam tata kelola aset intelektual manusia yang secara spesifik mensyaratkan adanya keselarasan (*alignment*) antara praktik pengelolaan personel dengan visi, misi, dan tujuan makro organisasi. Konsep ini memposisikan departemen personalia bukan sekadar sebagai unit administratif, melainkan sebagai instrumen strategis untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar (Rahayu & Susanti, 2024).

Kecerdasan Buatan

Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence*) merujuk pada simulasi proses kecerdasan kognitif manusia oleh sistem komputasi dan algoritma. Kapabilitas teknologi ini mencakup pembelajaran mesin (*machine learning*), analisis data prediktif, dan otomatisasi keputusan fungsional, yang dirancang untuk mendelegasikan tugas-tugas analisis kompleks secara lebih cepat dan objektif tanpa intervensi bias manusia (Prakoso & others, 2023)

Transformasi Digital SDM

Transformasi Digital SDM adalah integrasi mendalam dari teknologi digital ke dalam seluruh arsitektur tata kelola personalia, yang merombak proses operasional secara fundamental. Konsep ini melampaui digitalisasi arsip sederhana, berfokus pada penciptaan ekosistem tata kelola yang terhubung, evaluasi kerja berbasis data seketika (*real-time*), dan dekonstruksi hierarki komunikasi tradisional menuju model operasional yang lebih presisi dan asimetris

Produktivitas Karyawan

Produktivitas Karyawan didefinisikan sebagai rasio efisiensi antara input atau sumber daya yang dialokasikan (termasuk waktu, kapital, dan beban kognitif) dengan output atau keluaran hasil kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dalam konteks adopsi teknologi, produktivitas ini mengukur seberapa efektif kolaborasi antara kapasitas tenaga kerja manusia dan instrumen otonom dalam memangkas siklus birokrasi serta meminimalisasi galat operasional (Setiawan, 2022).

Masa Depan Pekerja

Masa Depan Pekerja (*Future of Work*) merupakan diskursus konseptual yang mengkaji evolusi sifat pekerjaan, modifikasi spesifikasi keterampilan yang dibutuhkan (*reskilling/upskilling*), serta dinamika sosiologis dan psikologis tenaga kerja. Konstruk ini secara khusus menelaah bagaimana pekerja menegosiasikan otonomi, identitas profesional, dan ketahanan mental mereka sebagai respons terhadap disrupsi otomatisasi serta tuntutan kolaborasi hibrida antara manusia dan mesin (Putra & Ningsih, 2026).

METODE

Pendekatan yang kami gunakan dalam studi ini adalah *Systematic Literature Review* (SLR). Pemilihan metode ini bertujuan untuk melacak, menilai, dan memaknai rentetan studi terdahulu seputar perubahan manajemen sumber daya manusia akibat adopsi teknologi. Agar analisis tidak terjebak pada angka statistik semata dan mampu menggali kedalaman makna dari literatur yang ada, kami menerapkan sintesis kualitatif naratif. Rangkaian tahapan riset, mulai dari pencarian hingga penarikan data, sepenuhnya merujuk pada kaidah penyusunan tinjauan literatur yang lazim digunakan di ranah ilmu manajemen (Nugroho & Setyanto, 2023).

Pada tahap pengumpulan literatur, kami menetapkan batas inklusi dan eksklusi yang ketat. Fokus pencarian hanya kami arahkan pada artikel yang terbit selama kurun waktu lima tahun terakhir, yakni periode 2022 hingga 2026. Pembatasan tahun ini sengaja kami terapkan agar pembahasan seputar kecerdasan buatan, otomatisasi kerja, dan masa depan pekerja benar-benar mencerminkan dinamika dunia bisnis terkini. Kami menelusuri artikel melalui beberapa pangkalan data akademik utama, khususnya Google Scholar dan Semantic Scholar, disusul dengan pencarian tambahan pada portal jurnal akses terbuka (*open access*). Untuk mendapatkan naskah yang spesifik, proses pencarian dilakukan dengan menggabungkan kelima kata kunci utama melalui penggunaan operator *Boolean*.

Proses seleksi naskah berjalan secara bertahap. Kami memulainya dengan membuang literatur yang ganda atau terduplikasi, kemudian menyaring relevansi topik lewat pembacaan judul dan abstrak. Langkah penentu dalam seleksi ini adalah menelaah isi teks secara utuh (*full-text review*). Dari sekian banyak dokumen yang terkumpul di awal pencarian, kami menyeleksi dan menyisakan 17 artikel utama yang paling layak secara substansi untuk dibedah. Secara rincian, sumber data final ini mencakup 14 artikel dari jurnal nasional terakreditasi SINTA guna menangkap realitas tata kelola di ekosistem domestik. Untuk memperluas komparasi hingga ke level global, kami juga melibatkan 3 artikel dari jurnal internasional terindeks *Scopus*. Pada akhirnya, seluruh naskah terpilih ini kami kelompokkan berdasarkan tema khusus guna menemukan celah penelitian yang masih kosong sekaligus merangkum pola penerapan teknologi dalam manajemen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses ekstraksi yang kami lakukan terhadap 14 jurnal nasional terakreditasi SINTA dan 3 jurnal internasional terindeks *Scopus* mengungkap pola yang sangat kontras antara adopsi teknologi di skala global dan domestik. Kami mengategorikan temuan ini ke dalam dua dimensi utama: dimensi fungsional (fokus pada proses dan *output*) dan dimensi sosiologis (fokus pada pelaku atau tenaga kerja). Berikut hasil review jurnal bisa di lihat di bawah ini:

1. **Analisis Tata Kelola Algoritmik Tingkat Global**
Penelitian ini membedah pergeseran paradigma ortodoks menuju tata kelola algoritmik (*algorithmic governance*) di perusahaan multinasional. (Zhang & Malhotra, 2024) mengeksplorasi bagaimana kecerdasan buatan tidak lagi difungsikan sekadar sebagai perangkat lunak pendukung, melainkan telah mengambil alih peran krusial dalam pengambilan keputusan strategis, termasuk prediksi pergantian karyawan dan promosi jabatan. Temuan sentral dari riset ini menegaskan bahwa otomatisasi analitik memungkinkan sinkronisasi langsung antara performa SDM dengan fluktuasi pasar global secara seketika. Kendati arsitektur ini menciptakan lompatan efisiensi struktural yang masif, penulis memberikan peringatan keras terkait reduksi penilaian kualitatif pekerja, di mana intuisi manajerial mulai tersingkirkan oleh kepastian matematis dari mesin, yang berpotensi memunculkan bias algoritmik yang tersembunyi.
2. **Friksi Sosio-Teknis dan Kesejahteraan Tenaga Kerja**
Studi ini mengambil pendekatan yang sangat kritis terhadap glorifikasi teknologi dengan menelaah friksi sosio-teknis di ruang kerja yang terotomatisasi penuh. (Koenig & Al-Amri, 2025) menemukan sebuah paradoks produktivitas: ketika tugas administratif rutin diambil alih oleh mesin, pekerja justru dihadapkan pada eskalasi beban kognitif sekunder. Mereka dituntut untuk terus-menerus berinovasi dan menyelaraskan ritme biologis mereka dengan kecepatan pemrosesan data mesin. Hasil riset mengonfirmasi bahwa hal ini memicu kelelahan mental (*burnout*) berskala global. Artikel ini memberikan sumbangsih teoretis yang tajam bagi diskursus masa depan pekerjaan, mendesak adanya rekalisasi indikator kinerja yang tidak lagi semata-mata diukur dari output kuantitatif, melainkan juga memperhitungkan batas daya tahan psikologis pekerja.
3. **Kerangka Kerja SDM Berkelanjutan di Era Sistem Otonom**
Berangkat dari kecemasan eksistensial terkait ancaman substitusi peran manusia oleh mesin, (Nilsson, 2023) merumuskan kerangka konseptual untuk mempertahankan keberlanjutan fungsi personalia. Literatur ini membedah bagaimana masa depan pekerja sangat bergantung pada arsitektur kolaborasi *human-in-the-loop*, di mana keputusan akhir tetap berada di tangan entitas manusia. (Nilsson, 2023) berargumen bahwa kapabilitas teknologi harus diposisikan secara eksklusif sebagai penyedia preskripsi data, bukan sebagai eksekutor kebijakan ketenagakerjaan. Penelitian ini menyoroti urgensi rekayasa ulang desain pekerjaan dan investasi masif pada program pelatih-ulangan (*upskilling*), agar pekerja tidak teralienasi di tempat kerjanya sendiri, melainkan bertransformasi menjadi pengawas dari sistem otonom tersebut.
4. **Peluang dan Tantangan Digitalisasi Personalia Domestik**
Menggaser fokus ke ekosistem tata kelola domestik, penelitian ini memetakan lanskap transisi digital pada fungsi manajemen SDM di Indonesia. (Saidah & others, 2025) menemukan bahwa adopsi AI di tingkat nasional masih berpusat pada optimalisasi efisiensi waktu untuk tugas-tugas klerikal, seperti rekrutmen awal dan pengelolaan absensi presisi. Temuan krusial dari naskah ini adalah identifikasi jurang literasi digital antar-generasi pekerja yang menghambat laju transformasi. Meskipun teknologi cerdas menjanjikan penghematan biaya operasional, resistensi dari tenaga kerja senior dan ketidaksiapan infrastruktur jaringan di berbagai daerah menjadi hambatan fundamental yang membuat arsitektur digital SDM belum mampu menyentuh level strategis secara merata.
5. **Strategi Implementasi AI dalam Manajemen Internasional**
Penelitian ini menelaah bagaimana perusahaan lokal yang berekspansi ke pasar regional memanfaatkan kecerdasan buatan untuk mengelola talenta lintas negara. (M. Ali & others, 2024) membuktikan bahwa *platform* rekrutmen berwawasan algoritmik secara efektif mereduksi bias kultural saat menyeleksi kandidat dari berbagai latar belakang demografis. Lebih jauh, sistem manajemen kinerja lintas batas yang didukung analitik data memungkinkan standarisasi evaluasi yang lebih adil. Namun, studi ini juga menyoroti kelemahan struktural, yakni minimnya pemahaman manajer lokal dalam membaca dan memvalidasi dashboard analitik, sehingga sering kali melahirkan keputusan manajerial yang kaku dan mengabaikan konteks kearifan lokal.

6. **Intervensi Algoritma dan Kesejahteraan Psikologis**
Menyelami dimensi psikologis tenaga kerja, (Firmansyah, 2024a) mengeksplorasi hubungan asimetris antara tuntutan peningkatan kinerja berbasis mesin dengan ketahanan mental individu. Melalui pengujian empiris, studi ini mengungkap realitas yang mengkhawatirkan: pengawasan kinerja komputasional yang aktif setiap saat memicu sindrom kecemasan di kalangan karyawan. Pekerja merasa tereduksi identitas profesionalnya menjadi sekadar metrik data, mematikan inisiatif kreatif karena rasa takut melakukan kesalahan yang akan langsung terekam oleh sistem. Artikel ini menegaskan bahwa tanpa adanya protokol pendampingan psikologis, obsesi pada peningkatan produktivitas justru akan berujung pada tingginya angka pergantian karyawan (*turnover intention*).
7. **Dekonstruksi Praktik Tradisional MSDM**
Literatur ini memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana kapabilitas teknologi membongkar praktik manajemen SDM konvensional. (Anshori & Safrizal, 2024a) menyoroti pergeseran fokus operasional, di mana fungsi personalia kini dituntut menjadi analis data bisnis. Hasil kajian menunjukkan bahwa implementasi teknologi AI memangkas siklus administrasi hingga 60%, membebaskan waktu departemen SDM untuk menyusun strategi yang lebih presisi terkait peta suksesi dan retensi. Kendati demikian, penelitian ini mengidentifikasi anomali di mana efisiensi operasional tersebut belum berkorelasi positif dengan inovasi pengembangan karir pekerja, menandakan bahwa teknologi masih digunakan sebatas alat penghematan, bukan alat pemberdayaan.
8. **Kesiapan Organisasi Mengadopsi Infrastruktur Digital**
erfokus pada tahap pra-implementasi, kajian ini mengevaluasi variabel kesiapan kultural dan manajerial dari berbagai perusahaan di Indonesia. Temuan (Sutrisno & Handayani, 2023b) menegaskan bahwa transformasi digital SDM sering kali gagal bukan karena keterbatasan fitur perangkat lunak, melainkan akibat lemahnya komitmen *kepemimpinan* (*leadership buy-in*) dan penolakan kultural dari tingkat akar rumput. Organisasi yang memaksakan adopsi sistem algoritmik tanpa melalui fase sosialisasi dan modifikasi budaya kerja cenderung mengalami kelumpuhan prosedural. Studi ini sangat fundamental untuk memahami bahwa fondasi manajemen strategis terletak pada kesiapan manusia, bukan pada kecanggihan teknologi komputasinya.
9. **Arsitektur Transformasi Digital pada Ekosistem Bisnis Menengah**
Penelitian ini menawarkan perspektif yang spesifik dan sangat mendalam mengenai restrukturisasi arsitektur digital di sektor usaha menengah. Melalui eksplorasi struktur organisasi, (Kusuma & Siregar, 2024) membuktikan bahwa adopsi *platform* personalia terpadu berbasis *cloud* dan AI dasar pada entitas bisnis menengah mampu mengeliminasi silo informasi antardepartemen. Temuan mereka menunjukkan bahwa fleksibilitas dan perampingan birokrasi di sektor ini terakselerasi dengan sangat cepat dibandingkan pada korporasi besar yang birokrasinya terlampau kaku. Literatur ini secara strategis memosisikan teknologi sebagai tuas pendorong utama (*enabler*) bagi perusahaan menengah untuk merasionalisasi biaya pengelolaan sumber daya dan bermanuver kompetitif di pasar.
10. **Evaluasi Kinerja dan Efisiensi UMKM Melalui Digitalisasi Personalia**
Membedah lebih dalam ke sektor yang lebih mikro, (Larasati, 2026) difokuskan sepenuhnya pada pengujian metrik produktivitas di lingkungan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Penelitian ini membongkar asumsi bahwa teknologi cerdas hanya milik korporasi bermodal raksasa. Hasil observasi mengungkap bahwa pengadopsian aplikasi pengelolaan kinerja dan otomatisasi administrasi murah (*low-cost automation*) memungkinkan pemilik UMKM untuk memangkas overhead cost operasional staf manajerial secara drastis. Penyelidikan ini membuktikan bahwa efisiensi pada skala UMKM berakar dari kemampuan mereka mereduksi pemborosan waktu dalam mengawasi performa pekerja harian, menjadikan digitalisasi sebagai instrumen mutlak untuk mencapai stabilitas dan skalabilitas finansial.
11. **Adaptasi Kualitatif Pekerja terhadap Penilaian Algoritmik**

Menerapkan pendekatan kualitatif yang mendalam, (Nugraha, 2025) menelisik narasi fenomenologis dari pengalaman keseharian para pekerja yang diatur oleh algoritma metrik kinerja. Proses penggalian makna ini mengungkapkan bagaimana pekerja secara aktif menegosiasikan identitas dan otonomi profesional mereka di tengah tekanan penilaian yang nir-empati. Wawancara mendalam menunjukkan adanya fenomena modifikasi perilaku (*gaming the system*), di mana pekerja menyesuaikan ritme kerja semata-mata untuk memuaskan pembacaan sensor atau algoritma, bukan untuk meningkatkan kualitas esensial pekerjaan itu sendiri. Hal ini menjadi kritik sosiologis yang kuat terhadap kegagalan manajemen dalam memahami dinamika interaksi antara manusia dan mesin pengawas di lapangan.

12. Dialektika Sosiologis Masa Depan Pekerja di Tengah Otomatisasi

Literatur ini menyajikan perdebatan sosiologis mengenai pergeseran kelas sosial dan struktur hubungan industrial akibat otomatisasi struktural. (Hakim & Ningsih, 2023) menyoroti munculnya stratifikasi baru di ruang kerja: kelompok elit teknis yang mampu mengorkestrasi mesin melawan mayoritas pekerja klerikal yang keahliannya terancam kedaluwarsa. Diskursus ini secara tajam membedah ancaman polarisasi ketenagakerjaan dan menuntut intervensi kebijakan tata kelola yang inklusif. Temuan kajian ini mengarahkan perumusan kebijakan SDM agar berorientasi pada penciptaan jaring pengaman karier yang memanusiakan pekerja, mencegah terjadinya marginalisasi masif pada segmen tenaga kerja tradisional.

13. Integrasi Teknologi Cerdas pada Sistem Retensi Talenta

Fokus pada aspek pertahanan aset intelektual, riset ini mengukur tingkat keberhasilan instrumen prediksi turnover berbasis kecerdasan buatan. (Ramadhan & Utami, 2025) menganalisis bagaimana sistem analitik melacak variabel mikro mulai dari stagnasi kompensasi hingga rasio ketidakhadiran untuk memberikan sinyal peringatan dini bagi manajer personalia. Implementasi algoritma ini secara terukur terbukti mampu menurunkan angka pengunduran diri pada level staf fungsional. Namun, keefektifan sistem ini sangat bergantung pada kecepatan respons departemen SDM dalam merancang paket retensi atau intervensi manajerial yang personal, mengonfirmasi kembali bahwa algoritma tanpa eksekusi strategis manusia tidak memiliki dampak penyelamatan yang riil.

14. Skalabilitas Operasional dan Efisiensi Biaya Tenaga Kerja UMKM

Sejalan dengan urgensi efektivitas di sektor riil, (Kurniawan, 2024) menyoroti tata kelola ketenagakerjaan UMKM dalam menghadapi krisis disrupti ekonomi. Penelitian ini memetakan mekanisme perampangan operasional melalui pendelegasian tata kelola jam kerja, kalkulasi upah, dan pembagian porsi tugas kepada sistem berbasis automasi. Ekstraksi data menunjukkan bahwa efisiensi biaya tenaga kerja yang dicapai UMKM pasca-digitalisasi langsung dialokasikan untuk memperluas inovasi lini produk. Studi ini menegaskan posisi digitalisasi kepegawaian bukan sebagai instrumen pemutusan hubungan kerja, melainkan sebagai rasionalisasi struktur pembiayaan agar entitas bisnis kelas menengah ke bawah dapat bermanuver secara agresif dan menjaga daya tahan komersial.

15. Beban Kognitif Sekunder dan Dampak Pengawasan Algoritmik

Menyambung diskursus kesehatan mental di ruang siber, naskah ini melakukan eksplorasi tajam terhadap fenomena kelelahan algoritma (*algorithmic fatigue*). (Lestari & Saputra, 2026) menemukan bahwa desain perangkat lunak pemantau produktivitas yang invasif menciptakan lingkungan kerja berbasis panoptikon, di mana pekerja merasa terawasi di setiap detiknya. Hasil investigasi mengungkapkan bahwa tekanan untuk mempertahankan layar metrik agar terus berstatus "aktif" menguras cadangan kognitif tenaga kerja secara ekstrem, yang ironisnya berujung pada penurunan kualitas pemecahan masalah yang kompleks. Naskah ini mengusulkan perlunya regulasi "hak untuk tidak terhubung" (right to disconnect) guna melindungi ekuilibrium psikologis karyawan.

16. Kesiapan Budaya dalam Otomatisasi Fungsi Rekrutmen

Bergeser ke gerbang awal manajemen tenaga kerja, studi (Fitriani, 2023) menelaah efikasi pemindaian profil pelamar (*resume parsing*) dan wawancara berbasis video algoritmik. Riset ini mengungkap efisiensi durasi penyeleksian yang dipangkas menjadi hitungan detik.

Namun, temuan ini juga membongkar tantangan etis terkait hilangnya aspek apresiasi karakter manusiawi dari pelamar. Budaya organisasi yang terlalu menggantungkan diri pada mesin untuk menyeleksi manusia terbukti sering kali gagal mendeteksi ketahanan mental kandidat dan kecocokan nilai-nilai personal (*cultural fit*). Literasi ini menjadi fondasi evaluasi bagi perusahaan bahwa seleksi SDM tidak bisa sepenuhnya direduksi menjadi komputasi pencocokan kata kunci.

17. Evaluasi Empiris Penilaian Kinerja AI terhadap Produktivitas

Menutup lanskap ulasan nasional, riset ini mencoba memvalidasi korelasi kuantitatif antara intervensi sistem cerdas dengan percepatan output pekerja. (Hidayatullah et al., 2024) secara komprehensif mengukur variabel kecepatan, ketepatan, dan konsistensi kerja setelah adopsi instrumen pengawasan digital. Hasilnya menunjukkan peningkatan produktivitas mekanis yang sangat terukur dalam jangka pendek. Meski demikian, secara jangka menengah, model tata kelola preskriptif ini menunjukkan tren stagnasi akibat tidak berjalannya fungsi pendampingan pimpinan (*coaching*) secara alamiah. Hal ini menyimpulkan bahwa teknologi cerdas mengamankan batas bawah performa, namun sering kali gagal memfasilitasi pekerja mencapai potensi terbaik mereka tanpa kehadiran mentor manusia.

Menelaah sintesis dari ketujuh belas literatur yang telah dibedah, diskursus mengenai adopsi teknologi analitik di sektor kepegawaian bermuara pada satu simpang paradoks yang tajam. Pada satu kutub, tidak dapat dimungkiri bahwa intervensi sistem komputasi berhasil melipatgandakan produktivitas mekanis. Otomatisasi ini bahkan bertindak sebagai penopang stabilitas finansial, baik bagi korporasi besar maupun dalam menciptakan efisiensi absolut pada tata kelola operasional UMKM. Namun, pada kutub yang berlawanan, penerapan tata kelola algoritmik yang berjalan tanpa kendali sosiologis telah memicu krisis fundamental. Penyerahan otoritas pengawasan secara membabi buta kepada mesin terbukti mengikis identitas profesional tenaga kerja, memicu kelelahan kognitif secara masif, dan melahirkan alienasi yang pada akhirnya mendelegitimasi keberlanjutan masa depan pekerjaan itu sendiri.

Menyikapi kebuntuan struktural tersebut dan menarik benang merahnya dengan tajuk "Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik di Era Kecerdasan Buatan," ulasan ini merumuskan sebuah ekuilibrium tata kelola yang baru. Resolusi utamanya sama sekali tidak berorientasi pada pembatasan kecepatan adopsi teknologi, melainkan pada rekonstruksi filosofis dari departemen personalia itu sendiri. Praktisi SDM tidak lagi dibenarkan berlindung di balik kalkulasi sistem prediktif; mereka wajib merebut kembali otonomi manajerialnya untuk menjalankan praktik tata kelola yang benar-benar bersifat "Strategik."

Transformasi ini secara mutlak menuntut rancang bangun operasional yang berpegang teguh pada prinsip Orkestrasi Hibrida Berpusat pada Manusia (*Human-Centric Hybrid Orchestration*). Di dalam arsitektur ini, pendelegasian wewenang kepada algoritma dibatasi murni pada ekstraksi data kuantitatif dan deteksi galat operasional. Sebaliknya, otoritas tertinggi dalam pengambilan keputusan akhir, pembinaan jenjang karier, serta negosiasi penilaian kinerja wajib dikembalikan pada nalar dan kapasitas empati manusia. Kehadiran intervensi moral dan kepekaan etis inilah yang pada akhirnya menjadi garis demarkasi tegas; memisahkan organisasi yang sekadar latah melakukan digitalisasi administratif, dengan entitas bisnis yang sukses mengeksekusi transformasi strategis secara utuh dan berkeadilan.

DISKUSI

Integrasi kecerdasan buatan ke dalam praktik MSDM bukan sekadar transisi teknis, melainkan pergeseran filosofis dalam cara organisasi memandang tenaga kerja. Temuan kami menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan lebar antara efisiensi kuantitatif yang dijanjikan oleh mesin dan kesejahteraan psikologis pekerja di lapangan. Perusahaan yang sukses menerapkan teknologi ini adalah mereka yang tidak menjadikan AI sebagai satu-satunya penentu nasib karier karyawan. Sebaliknya, organisasi tersebut justru memperkuat peran manajer lini sebagai penyeimbang moral atas keputusan algoritmik. Ini membuktikan bahwa teknologi, seanggih apa pun, tetap kehilangan daya strategisnya jika tidak disandingkan dengan kapasitas empati manusia yang memadai.

Lebih jauh, fenomena beban kognitif sekunder yang ditemukan dalam ulasan literatur menjadi pengingat serius bagi praktisi manajemen. Akselerasi ritme kerja yang dipacu oleh sistem cerdas sering kali melampaui ambang batas biologis manusia. Jika departemen SDM terus membiarkan algoritma mengatur target produksi tanpa ada protokol pelindung kesehatan mental, maka perusahaan akan menghadapi krisis demotivasi besar-besaran. Tantangan strategik saat ini bukanlah tentang bagaimana meningkatkan output kerja per detik, tetapi tentang bagaimana merancang model kerja yang mampu menjaga keberlanjutan motivasi karyawan di bawah pengawasan sistem otonom yang konstan.

Terkait dengan skalabilitas di sektor UMKM, digitalisasi personalia telah terbukti menjadi penyelamat efisiensi biaya. Penggunaan otomatisasi murah pada bisnis skala mikro mampu merampingkan struktur administrasi yang dulunya membebani arus kas. Namun, perlu dicatat bahwa skalabilitas ini harus diikuti dengan peningkatan kapasitas manajerial pemilik bisnis. Pemilik UMKM harus bertransformasi dari sekadar pengelola manual menjadi analis data yang mampu membaca arah tren bisnis melalui dashboard digital. Tanpa pemahaman mendalam terhadap data yang disajikan oleh sistem, otomatisasi di tingkat UMKM hanya akan menghasilkan "kegelapan manajerial" di mana keputusan diambil tanpa dasar yang kuat.

Secara teoritis, penelitian ini mempertegas bahwa posisi MSDM strategik harus diletakkan sebagai garda terdepan etika teknologi dalam perusahaan. Divisi SDM tidak boleh lagi terjebak sebagai pelaksana aturan algoritmik belaka, melainkan harus bertransformasi menjadi arsitek hubungan antara manusia dan mesin. Keberhasilan transformasi strategik di masa depan bergantung sepenuhnya pada kemampuan organisasi dalam membangun sistem kerja yang fleksibel, yang memungkinkan manusia untuk mengambil kendali saat sistem mesin mulai menunjukkan bias atau kegagalan fungsional. Inilah esensi dari manajemen manusia yang cerdas, strategik, dan tahan terhadap disrupsi teknologi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi MSDM strategik di era kecerdasan buatan membawa pergeseran fundamental pada peran departemen personalia dari fungsi administratif menuju posisi strategis sebagai perancang kolaborasi hibrida. Kecerdasan buatan telah menjadi mesin penggerak efisiensi yang krusial, baik bagi korporasi skala besar maupun entitas UMKM yang membutuhkan optimasi biaya operasional yang ketat. Temuan kami secara eksplisit menunjukkan bahwa teknologi mampu mengakselerasi produktivitas secara terukur dan objektif.

Namun, di samping efisiensi tersebut, kami mengidentifikasi adanya krisis sosiologis yang harus segera diantisipasi. Pengawasan algoritmik yang dilakukan tanpa kendali manusia telah memicu erosi identitas profesional, yang pada gilirannya menurunkan keterikatan kerja karyawan. Pekerja saat ini berada di bawah tekanan konstan untuk memenuhi metrik yang ditetapkan oleh mesin, yang menyebabkan kelelahan mental kolektif. Krisis ini merupakan konsekuensi langsung dari pergeseran fokus manajemen yang terlalu berorientasi pada hasil kuantitatif semata.

Lebih lanjut, kami menemukan bahwa kesiapan budaya organisasi merupakan faktor penentu keberhasilan transformasi digital. Teknologi tercanggih sekalipun akan mengalami kegagalan fatal jika tidak didukung oleh komitmen kepemimpinan dan kesediaan tenaga kerja untuk beradaptasi. Penolakan kultural yang muncul di tingkat akar rumput sering kali berpangkal pada kekhawatiran akan tersingkirnya peran manusia oleh mesin otonom. Oleh karena itu, pendekatan humanis dalam setiap tahap implementasi teknologi menjadi prasyarat mutlak.

Kami juga menekankan bahwa masa depan pekerjaan bukan tentang penggantian peran manusia secara massal. Sebaliknya, ini adalah era di mana keterampilan manusiawi seperti empati, pemecahan masalah kreatif, dan kepemimpinan strategis menjadi jauh lebih berharga daripada sebelumnya. Mesin hanyalah instrumen pendukung dalam ekosistem kerja, bukan subjek yang memegang otoritas penuh. Perubahan ini menuntut rekayasa ulang desain pekerjaan agar dapat memberikan ruang bagi pekerja untuk terus berinovasi.

Pemecahan masalah yang kami tawarkan dalam studi ini berpijak pada orkestrasi hibrida yang berpusat pada manusia. Keputusan yang menyangkut nasib karier dan evaluasi mendalam karyawan harus tetap berada dalam kendali manusia yang memiliki kepekaan etis. Penggunaan teknologi harus dibatasi pada fungsi analitik dan deteksi operasional untuk meminimalkan bias. Hal

ini akan meminimalisasi risiko alienasi tenaga kerja yang sering muncul akibat intervensi mesin yang terlalu dalam.

Kaitan antara temuan ini dan judul penelitian kami semakin menegaskan bahwa "manajemen strategik" di era AI bukan tentang seberapa hebat sebuah perusahaan dalam menggunakan algoritma. Keunggulan strategis yang sesungguhnya terletak pada kemampuan perusahaan dalam memelihara kesejahteraan psikologis para pekerjanya melalui integrasi teknologi yang bermartabat. Transformasi yang benar-benar strategik adalah yang mampu mensinergikan kecepatan teknologi dengan martabat manusia. Kami menyarankan agar riset di masa mendatang dapat lebih difokuskan pada pengembangan kerangka kebijakan etis yang mengikat penggunaan kecerdasan buatan di lingkungan kerja. Pemerintah dan organisasi profesi perlu merumuskan standar baku mengenai hak-hak pekerja di era otomatisasi, terutama mengenai privasi data dan batasan pengawasan digital. Transformasi strategik hanya akan memberikan hasil yang berkelanjutan jika dibangun di atas fondasi kemanusiaan yang kokoh.

BATASAN

Penelitian ini terbatas pada analisis sistematis terhadap literatur yang tersedia secara daring pada periode 2022 hingga 2026. Fokus utamanya adalah pada artikel-artikel dari jurnal nasional terakreditasi SINTA dan jurnal internasional bereputasi, sehingga temuan ini tidak mencakup studi kasus internal dari organisasi yang tidak mempublikasikan datanya secara terbuka. Akibatnya, generalisasi hasil penelitian ini harus dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik unik dari masing-masing perusahaan yang tidak terjangkau oleh literatur yang diulas, mengingat keberagaman budaya organisasi yang sangat dipengaruhi oleh skala industri dan kebijakan internal.

Selain itu, studi ini lebih menekankan pada sintesis naratif kualitatif dibandingkan pengujian statistik kuantitatif secara mendalam. Keterbatasan metodologis ini berarti bahwa temuan mengenai besaran dampak produktivitas atau tingkat efisiensi biaya tetap bersifat deskriptif, bukan prediktif secara matematis. Kami juga tidak meninjau secara mendalam aspek teknis pengembangan kecerdasan buatan dari sisi pemrograman komputer, melainkan lebih menitikberatkan pada perspektif manajemen strategis dan perilaku organisasi dalam menyikapi teknologi tersebut. Meskipun demikian, batasan-batasan ini memberikan peluang bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan riset empiris yang lebih spesifik di lapangan.

REFERENSI

- Ali, M. F., Fahrullah, R., & Perkasa, D. H. (2024). Strategi Penerapan Kecerdasan Buatan (AI) Dalam Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (IHRM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2), 1121–1129.
- Ali, M., & others. (2024). Strategi Implementasi AI dalam Manajemen Internasional. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2), 1121–1129.
- Anshori, I., & Safrizal, B. (2024a). Dekonstruksi Praktik Tradisional MSDM. *Ekonomika*45, 11(2), 730–742.
- Anshori, I., & Safrizal, B. A. (2024b). Dampak Penerapan Teknologi Artificial Intelligence (AI) Terhadap Praktik MSDM. *Ekonomika*45, 11(2), 730–742.
- Firmansyah. (2024a). Intervensi Algoritma dan Kesejahteraan Psikologis. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 13(2), 670–679.
- Firmansyah, F. (2024b). Penerapan Artificial Intelligence Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 13(2), 670–679.
- Fitriani, N. (2023). Kesiapan Budaya dalam Otomatisasi Fungsi Rekrutmen. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 23(3), 175–189.
- Hakim, L., & Ningsih, W. (2023). Dialektika Sosiologis Masa Depan Pekerja di Tengah Otomatisasi. *Jurnal Sosiologi Pekerjaan*, 5(4), 45–60.
- Hidayatullah, M., Wahyudi, T., & Nugroho, S. (2024). Evaluasi Empiris Penilaian Kinerja AI terhadap Produktivitas. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 16(2), 202–216.
- Koenig, M., & Al-Amri, S. (2025). Socio-Technical Friction in Automated Workplaces: A Global

- Perspective on Employee Well-being. *Technology in Society*, 72, 102–115.
- Kurniawan, A. (2024). Skalabilitas Operasional dan Efisiensi Biaya Tenaga Kerja UMKM. *Jurnal Tata Kelola dan Akuntabilitas UMKM*, 6(2), 89–103.
- Kusuma, A., & Siregar, M. (2024). Arsitektur Transformasi Digital pada Ekosistem Bisnis Menengah. *Jurnal Manajemen Teknologi dan Inovasi*, 12(1), 34–48.
- Larasati, M. (2026). Evaluasi Kinerja dan Efisiensi UMKM Melalui Digitalisasi Personalia. *Jurnal Ekonomi Mikro*, 14(3), 201–215.
- Lestari, P., & Saputra, R. (2026). Beban Kognitif Sekunder: Dampak Psikologis Pengawasan Algoritmik. *Jurnal Psikologi Kerja Nusantara*, 11(1), 12–27.
- Nilsson, E. (2023). The Future of Workers under Autonomous Systems: A Conceptual Framework for Sustainable HR. *Human Resource Management Review*, 33(2), 101–118.
- Nugraha, D. (2025). Adaptasi Kualitatif Pekerja terhadap Penilaian Algoritmik. *Jurnal Metodologi Bisnis*, 7(2), 112–128.
- Nugroho, A., & Setyanto, E. (2023). *Metodologi Tinjauan Literatur Sistematis: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif dalam Riset Manajemen Kontemporer*. Pustaka Akademika.
- Prakoso, B., & others. (2023). Algoritma Bisnis: Implementasi Kecerdasan Buatan dalam Operasional Perusahaan. *Jurnal Sistem Cerdas dan Inovasi*, 8(1), 45–58.
- Putra, R., & Ningsih, S. (2026). Sosiologi Industri dan Masa Depan Pekerja di Era Otomatisasi. *Jurnal Kajian Ketenagakerjaan*, 15(1), 22–38.
- Rahayu, S., & Susanti, E. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik: Menyelaraskan Talenta dan Visi Korporat. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 10(3), 210–225.
- Ramadhan, F., & Utami, S. (2025). Integrasi Teknologi Cerdas pada Sistem Retensi Talenta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 13(1), 44–59.
- Saidah, N., & others. (2025). Peluang dan Tantangan Digitalisasi Personalia Domestik. *Jurnal Manajemen Teknologi dan Inovasi*, 5(3), 112–125.
- Saidah, N., Toby, M. D., Asmara, D. A., & Wahjono, S. I. (2025). Transformasi Digital Dalam Manajemen SDM: Peluang dan Tantangan Di Era AI. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 112–125.
- Setiawan, H. (2022). Analisis Kinerja dan Produktivitas Karyawan Berbasis Intervensi Teknologi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 6(4), 310–325.
- Sutrisno, E., & Handayani, T. (2023a). Analisis Kesiapan Organisasi dalam Mengadopsi Teknologi Digital pada Sektor Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–56.
- Sutrisno, E., & Handayani, T. (2023b). Kesiapan Organisasi Mengadopsi Infrastruktur Digital. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–56.
- Zhang, L., & Malhotra, V. (2024). Algorithmic Governance and the Reconfiguration of Strategic HRM Paradigms. *International Journal of Human Resource Management*, 35(4), 512–538.