



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 4944-4953

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital

Anjellie Dasviana Putri, Imam Wahyudi Nasution, Ansori, Muhammad Yusup

Universitas Islam Batanghari, Fakultas Tarbiyan dan Ilmu Keguruan

anjelliedasvianaputri@gmail.com, wahyudi.imam2205@gmail.com, ansori1183@gmail.com, yusup9253@gmail.com

Abstrak

Teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi elemen fundamental dalam kehidupan manusia di era digitalisasi dan globalisasi, termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya di sektor pendidikan. Transformasi digital mengubah cara lembaga pendidikan mengelola tenaga pendidik dan kependidikan, mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran teknologi informasi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM, serta mengidentifikasi tantangan yang muncul akibat perubahan karakteristik generasi kerja dan perkembangan teknologi mutakhir. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-analitis melalui studi kepustakaan terhadap berbagai sumber literatur relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi, seperti e-recruitment dan e-learning, mampu meningkatkan jangkauan rekrutmen, mempercepat proses seleksi, serta mengoptimalkan pembelajaran tanpa batasan ruang dan waktu. Namun, pengelolaan generasi milenial dan Generasi Z menghadirkan tantangan tersendiri, seperti kebutuhan akan fleksibilitas kerja, tekanan kesehatan mental, serta ketergantungan pada teknologi digital. Selain itu, Revolusi Industri 4.0 dan penerapan kecerdasan buatan (AI) membawa peluang besar dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga menimbulkan risiko pengangguran struktural dan kesenjangan kompetensi. Perubahan pola kerja menuju sistem kerja hibrida, jarak jauh, dan fleksibel menuntut inovasi kebijakan dan strategi manajemen SDM yang adaptif. Dengan demikian, integrasi teknologi dalam manajemen SDM menjadi keharusan untuk meningkatkan daya saing lembaga sekaligus kesejahteraan tenaga kerja di era digital.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Era Digital, Teknologi Informasi, Pendidikan, Revolusi Industri 4.0

1. Latar Belakang

Teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi komponen penting kehidupan manusia di era digitalisasi dan globalisasi saat ini. Hampir setiap aspek kehidupan telah tersentuh oleh penggunaan teknologi yang berubah dengan cepat. Manajemen sumber daya manusia kini menghadapi tantangan baru dalam mengelola sumber daya manusia secara sukses dan efisien berkat kemajuan teknologi digital. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang di mana era digital telah mengubah cara sebuah instansi beroperasi secara signifikan.

Cara institusi pendidikan mengelola sumber daya manusianya telah berubah total akibat transformasi digital. Tanggung jawab yang dibebankan kepada pendidik dan staf di era pendidikan digital melampaui pengetahuan mata pelajaran dan pedagogi tradisional, mencakup pengembangan profesional berbasis data, manajemen kinerja kolaboratif dan digital, serta teknologi adaptif. Oleh karena itu, inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk membantu institusi pendidikan berhasil menavigasi tantangan dunia modern.

Istilah "manajemen sumber daya manusia" menggambarkan tenaga kerja suatu organisasi serta prosedur dan pedoman yang diterapkan untuk membantu dan mengelola mereka. Untuk memastikan bahwa suatu organisasi memiliki orang yang tepat pada posisi yang tepat, dengan keterampilan, pengalaman, dan keahlian yang mendukung tujuan dan sasaran organisasi, konsep SDM mencakup beragam fungsi dan individu. Pengelolaan sumber daya organisasi yang paling berharga (manusia) merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia, atau MSDM.

Pertumbuhan eksplosif globalisasi melahirkan era digital, yang telah merambah operasional pemerintahan, ekonomi sosial, dan pendidikan di seluruh dunia. Kehadiran era digital dalam pendidikan telah mempermudah

akses berbagai skenario, termasuk aktivitas yang dilakukan di lembaga pendidikan dan informasi tentang lembaga tersebut. Agar kecanggihan digital dapat dikuasai dan diatur secara memadai, pemanfaatannya harus sepenuhnya. Dunia sedang berubah secara signifikan akibat teknologi digital yang semakin canggih saat ini.

Manajemen sumber daya manusia telah mengalami salah satu transformasi paling signifikan. Aspek utama yang memengaruhi kualitas pendidikan adalah sumber daya manusia. Lembaga pendidikan harus bersaing dalam menghadapi perkembangan global dan kemajuan teknologi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus meningkatkan kemampuannya untuk membekali siswa dengan landasan moral yang kokoh serta fondasi pengetahuan dan keterampilan guna mempersiapkan diri dan siswanya untuk menghadapi daya saing global. Mengingat hal-hal tersebut, maka akan dibahas dalam makalah ini mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital.

2. Metode Penelitian

Metode deskriptif-analitis digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menganalisis secara sistematis berbagai aspek filsafat pendidikan Islam yang berkaitan dengan perancangan kurikulum. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-analitis sebagai strategi utama dalam mengkaji peran filsafat terhadap pengembangan kurikulum pendidikan Islam. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterkaitan antara konsep-konsep filsafat dan penyusunan kurikulum pendidikan Islam dalam konteks kekinian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan dengan menelusuri sumber-sumber literatur primer, khususnya karya para pemikir Islam seperti Al-Ghazali, Ibnu Khaldun, dan Ibnu Sina, serta didukung oleh tulisan-tulisan mutakhir dari para akademisi yang memiliki kompetensi di bidang pendidikan Islam dan filsafat pendidikan. Selain itu, sumber-sumber sekunder juga dimanfaatkan untuk memperkaya kajian, meliputi buku referensi, artikel jurnal, hasil penelitian, dan makalah yang relevan dengan topik kurikulum pendidikan Islam.

Tahapan analisis dilakukan dengan menelaah secara kritis relevansi dan kontribusi konsep ontologi, epistemologi, dan aksiologi dalam pengembangan kurikulum pendidikan Islam secara komprehensif. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada kajian teoritis, tetapi juga memperhatikan konteks aktual, seperti tantangan modernitas, arus globalisasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang utuh mengenai peran filsafat sebagai landasan konseptual dalam merancang kurikulum pendidikan Islam yang autentik, adaptif, dan aplikatif.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu aset paling berharga suatu organisasi adalah sumber daya manusianya, yang memiliki kualitas khas seperti kemampuan untuk menciptakan nilai, berkontribusi, sulit ditiru, dan tak tergantikan. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan pemanfaatan bakat individu di semua tingkatan organisasi untuk mencapai tujuan strategis organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Setiap manajer di perusahaan, terlepas dari posisi atau perannya, perlu terlibat dalam manajemen sumber daya manusia.

Istilah "manajemen sumber daya manusia" menggambarkan tenaga kerja suatu organisasi serta prosedur dan kebijakan yang diterapkan untuk mengawasi dan membantu mereka. Untuk memastikan bahwa suatu organisasi memiliki orang yang tepat pada posisi yang tepat, dengan keterampilan, pengalaman, dan keahlian yang mendukung tujuan dan sasaran organisasi, konsep SDM mencakup beragam fungsi dan individu.

Perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan pengendalian semuanya termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang luas. Peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan diyakini semakin meningkat. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan sistematis dari beragam pengalaman dan temuan penelitian di bidang sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan yang membantu suatu organisasi agar berhasil dalam mencapai berbagai tujuan dan sasarannya serta mampu mengatasi hambatan melalui sistem, prosedur, dan kebijakan yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan hasil kerja personelnnya.

Pengorganisasian, pengaturan, perencanaan, dan implementasi semuanya termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang luas. Dua gagasan utama manajemen sumber daya manusia adalah manajemen dan sumber daya manusia. Kata "manajemen" berasal dari kata kerja "to manage" (mengelola), yang berarti "mengurus, menjalankan, mengelola, dan mengorganisasikan." Di sisi lain, sumber daya manusia suatu organisasi adalah semua individu yang bekerja untuk organisasi tersebut. Sumber daya manusia, secara sederhana, adalah proses dan aktivitas yang terlibat dalam pengorganisasian, pengelolaan, dan pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam ilmu manajemen, mengelola individu lain dalam suatu organisasi disebut manajemen sumber daya manusia. Serupa dengan itu, manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam mengacu pada proses manajemen yang digunakan untuk mencapai tujuan lembaga oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) dan bawahan (staf pengajar dan administrasi).

3.2. Pemanfaatan TI untuk Efisiensi MSDM (e-recruitment dan e-learning)

3.2.1. E-Recruitment

Pada zaman yang sudah canggih dan teknologi berkembang pesat ini ini, waktu, lokasi, dan jarak bukan lagi hambatan untuk koneksi dan pertukaran informasi. Kemajuan teknologi komputer sangat terkait dengan perkembangan teknologi informasi yang pesat. Efektivitas manajemen sumber daya manusia juga telah memperoleh manfaat dari perkembangan komputer dan teknologi informasi ini.

Integrasi teknologi informasi (TI) dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak substansial pada efisiensi operasional, menurut sebuah studi tahun 2023 oleh Melinda dkk. Studi ini menemukan bahwa sistematisasi proses dan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat karena berupa hasil langsung dari integrasi teknologi informasi (TI) ke dalam praktik SDM dan lebih erat kaitannya dengan efisiensi operasional.

Di era kemajuan teknologi dan globalisasi yang pesat, bisnis perlu terus berinovasi dan beradaptasi di banyak bidang operasional mereka, termasuk manajemen sumber daya manusia (SDM). Proses rekrutmen, yang merupakan langkah awal dalam menemukan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, adalah komponen penting dari manajemen SDM. Kemampuan perusahaan untuk bersaing di pasar yang semakin kompetitif bergantung pada prosedur perekrutan yang efisien dan sukses. Oleh karena itu, penggunaan teknologi informasi selama proses perekrutan sangat penting dan esensial.

Teknologi informasi dapat digunakan dalam perekrutan dengan berbagai cara, termasuk wawancara melalui panggilan video, sistem aplikasi otomatis untuk menyaring kandidat, dan platform internet untuk mempublikasikan lowongan pekerjaan. Selain itu, teknologi memungkinkan bisnis untuk menggunakan data analitik guna menilai kinerja perekrutan dan memahami tren pasar tenaga kerja. Lebih lanjut, bisnis dapat mengakses kumpulan calon karyawan yang lebih besar dan lebih beragam dengan menggunakan media sosial dan situs web profesional seperti LinkedIn.

Melalui penggunaan teknologi dalam perekrutan, bisnis dapat terhubung dengan kandidat di mana pun di dunia. Hal ini menciptakan peluang untuk menarik talenta terbaik dari berbagai daerah atau bahkan negara lain. Selain itu, prosedur perekrutan otomatis memungkinkan bisnis untuk mengelola data kandidat secara lebih efisien, melakukan analisis mendalam, dan memilih individu yang paling sesuai dengan tujuan mereka. Mengintegrasikan solusi teknologi ke dalam proses perekrutan juga dapat menjamin prosedur yang lebih terbuka dan adil, mengurangi kemungkinan bias seleksi, dan memberikan umpan balik yang lebih cepat dan jelas kepada kandidat.

Terttiaavini dan Suzan Agustri menjelaskan dalam artikel jurnal mereka tahun 2015, bahwa penggunaan teknologi informasi merupakan salah satu cara untuk mengatasi kurangnya akses masyarakat terhadap lowongan pekerjaan. Karena aplikasi web dapat dengan cepat disebarluaskan di seluruh Indonesia dan bahkan di luar negeri, aplikasi ini dapat dimanfaatkan sebagai sarana yang efisien untuk merekrut karyawan baru. Instansi akan diuntungkan karena akan menerima lebih banyak lamaran dan mampu memilih talenta terbaik. Pencari kerja juga diuntungkan dari metode ini karena menghilangkan kebutuhan mereka untuk mengunjungi tempat tersebut

secara fisik; semua prosedur, termasuk penyediaan data dan wawancara, dilakukan melalui aplikasi online. Proses rekrutmen berbasis web ini disebut e-Recruitment.

E-rekrutmen memiliki banyak keuntungan bagi bisnis, seperti peningkatan efektivitas biaya dan efisiensi (kemudahan dan kecepatan) dalam menemukan karyawan yang memenuhi persyaratan. E-rekrutmen memudahkan pencari kerja untuk memilih posisi yang sesuai dengan minat, kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk mengirimkan lamaran ke organisasi pilihan mereka dengan lebih sukses dan efisien. Employer branding adalah aspek lain yang memengaruhi minat untuk melamar pekerjaan. Untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sudah ada maupun calon karyawan, employer branding adalah strategi komunikasi internal dan eksternal yang menyoroti kualitas khas yang mendefinisikan identitas perusahaan sebagai pemberi kerja dan membedakannya dari para pesaing. Pemberi kerja ingin meningkatkan jumlah orang yang tertarik melamar pekerjaan dengan menggunakan employer branding.

3.2.2. E-Learning

Seluruh warga Indonesia harus memiliki akses terhadap layanan pendidikan agar dapat mencapai kualitas baik sebagai sumber daya manusia negara. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan upaya menyediakan akses publik terhadap pendidikan berkualitas tinggi. Cara individu mencari dan memperoleh informasi telah berubah sebagai akibat dari pertumbuhan teknologi informasi yang pesat. Surat kabar, media audio-visual, dan elektronik bukan lagi satu-satunya sumber yang tersedia, informasi dan pembelajaran mulai bisa diikuti melalui internet.

Salah satu jenis teknologi informasi yang digunakan dalam pendidikan di lingkungan virtual disebut e-learning. Pembelajaran tidak lagi dibatasi oleh waktu atau lokasi berkat e-learning. Karena e-learning berlangsung secara online, siapa pun, di mana pun di dunia, dapat mengakses materi pendidikan. Memanfaatkan komputer sebagai media interaktif atau internet untuk pembelajaran daring (e-learning) adalah cara untuk menggunakan teknologi informasi sebagai alat pembelajaran. Tujuannya adalah agar dengan menggunakan media ini, pikiran, emosi, minat, dan perhatian siswa dapat dirangsang sehingga mempermudah proses pembelajaran.

Dunia pendidikan, yang telah dilanda berbagai kekurangan dan ketidakcukupan pendidikan konvensional (pendidikan secara umum), termasuk keterbatasan waktu dan ruang dalam proses pendidikan konvensional, dapat memperoleh manfaat besar dari e-learning sebagai paradigma pembelajaran baru. Salah satu keunggulan e-learning adalah memudahkan siswa untuk berkomunikasi satu sama lain, dengan dosen, guru, dan instruktur, serta dengan sumber belajar. Siswa akan memperoleh manfaat dari kegiatan pembelajaran daring dengan cara berikut:

- a. Mempelajari disiplin ilmu tertentu yang tidak dapat ditawarkan oleh sekolah mereka dengan bersekolah di sekolah kecil di daerah miskin.
- b. Mengikuti program homeschooling untuk mempelajari mata pelajaran seperti keterampilan komputer dan bahasa asing yang tidak dapat diajarkan oleh orang tua.
- c. Siswa yang memiliki fobia sekolah, siswa yang dirawat di rumah sakit atau di rumah, siswa yang putus sekolah tetapi ingin menyelesaikan pendidikan mereka, siswa yang dikeluarkan dari sekolah mereka, atau siswa yang berada di berbagai daerah di negara ini atau bahkan di luar negeri.
- d. Tidak tertampung di sekolah konvensional untuk mendapatkan pendidikan.

Evolusi pembelajaran daring (e-learning) saat ini sangat bergantung pada Sistem Manajemen Pembelajaran atau Learning Management System (LMS). Guru dapat mengelola sumber daya, tugas, dan ujian secara efektif berkat platform terintegrasi yang ditawarkan oleh LMS. Guru dapat mengembangkan kurikulum dan mengatur materi pembelajaran dengan cara yang lebih terstruktur dengan menggunakan LMS. Umpan balik secara real-time adalah salah satu manfaat dari LMS (Learning Management System). Siswa dapat berinteraksi langsung dengan konten dan mendapatkan umpan balik yang cepat melalui alat-alat seperti tes online dan forum diskusi. Selain meningkatkan pemahaman siswa, hal ini juga mendorong suasana pembelajaran yang lebih kooperatif.

Penggunaan teknologi (dalam berbagai macam bentuk, termasuk e-learning) dalam manajemen SDM telah terbukti meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi, menurut penelitian Vebri Sugiharto (2025). Teknologi telah sepenuhnya mengubah cara bisnis menangani perekrutan, pelatihan, peninjauan kinerja,

dan pengembangan karier. Hal ini terutama berlaku untuk alat manajemen berbasis cloud, e-learning, dan big data. Namun, untuk berhasil mengintegrasikan teknologi ke dalam manajemen SDM, perusahaan harus siap menghadapi hambatan termasuk penolakan terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya.

3.3. Tantangan Pengelolaan Generasi Milenial dan Gen Z

3.3.1. Generasi Milenial

Mereka yang lahir antara tahun 1981 dan 1996 disebut sebagai milenial, atau Generasi Y. Mereka memiliki ciri-ciri yang berbeda dari generasi sebelumnya, seperti Generasi X atau Baby Boomers, dan dibesarkan di dunia teknologi yang serba cepat. Milenial terkenal karena sangat menghargai fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Mereka juga menuntut pengakuan, tujuan dalam pekerjaan mereka, dan kesempatan yang cepat dan mudah untuk pengembangan pribadi. Selain itu, milenial mengharapkan tempat kerja yang dinamis dan inklusif serta sangat terbiasa menggunakan teknologi digital.

Generasi milenial memiliki sejumlah ciri penting yang memengaruhi perilaku mereka di tempat kerja, seperti:

- a. Mahir teknologi dan cepat mempelajari keterampilan baru
- b. Fleksibilitas dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting.
- c. Menginginkan pekerjaan yang berat dan bermakna; membutuhkan umpan balik yang cepat dan transparan; dan cenderung tidak menyukai organisasi yang tidak memberikan prospek kemajuan atau idealisme.

Teknologi, khususnya internet dan media sosial, sangat erat kaitannya dengan generasi milenial. Mayoritas dari mereka memiliki profil media sosial, dan mereka terhubung erat dengan teknologi, terutama internet, yang telah menjadi kebutuhan dasar. Karena mereka tumbuh di masyarakat yang maju secara teknologi, milenial adalah orang-orang yang sangat berbakat. Tetapi mereka adalah orang-orang yang perlu diajari untuk memiliki rasa tanggung jawab yang kuat. Setiap milenial perlu mengembangkan bakat mereka karena persaingan di dunia kerja sangat ketat. Oleh karena itu, milenial yang tidak memiliki keterampilan di atas rata-rata akan dikucilkan dan tidak mampu bersaing. Tujuan dari strategi pembangunan manajemen sumber daya manusia untuk generasi milenial adalah untuk menciptakan individu-individu luar biasa dengan keterampilan yang kompetitif dan nilai jual yang dapat diandalkan dalam suatu organisasi, lembaga, atau bisnis.

Generasi milenial lahir dan dibesarkan di era digital. Teknologi merupakan bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari mereka. Cara hidup ini memiliki banyak keuntungan yang membuat hidup lebih mudah, tetapi juga memiliki kekurangan. Hal ini dapat mendorong generasi milenial untuk menjadi kreatif ketika memulai karier mereka. Namun, ada beberapa faktor lain yang perlu dipertimbangkan yang menimbulkan kesulitan khusus bagi generasi milenial. Bagi generasi milenial, misalnya, kesulitan keuangan dan ekonomi merupakan masalah utama. Pengangguran yang meluas telah terjadi akibat ketidakstabilan ekonomi, sehingga sangat penting bagi generasi milenial untuk memahami masalah ini dan menemukan solusinya. Generasi milenial juga berada di bawah tekanan media sosial, terutama terkait kesehatan mental mereka. Media sosial memberi orang kesempatan untuk terhubung satu sama lain dan mengekspresikan emosi mereka, tetapi juga memiliki kekurangan termasuk kecemasan, perbandingan diri, dan tekanan untuk memenuhi harapan pengguna media sosial. Dampak buruk konsumerisme juga memengaruhi generasi milenial. Konsumerisme sebagai gaya hidup menghadirkan hambatan signifikan, termasuk tekanan sosial dan budaya, dampak budaya konsumtif, ketidakmampuan untuk menabung, stres dan kecemasan, serta meningkatnya limbah dan kerusakan lingkungan. Dalam hal ini, dampak materialisme, terutama melalui media digital dan periklanan, menuntut pemikiran kritis dari generasi milenial.

Sembilan puluh tiga persen generasi milenial menggunakan media sosial. Oleh karena itu, penting untuk melihat bagaimana cara menggunakannya agar dapat menghasilkan hal-hal yang lebih positif, seperti memanfaatkan sumber daya generasi milenial dalam upaya meningkatkan perekonomian negara dengan memaksimalkan berbagai sektor kreatif berbasis daring. Penggunaan media sosial yang intensif oleh generasi milenial telah menyebabkan perubahan cepat dalam sifat kognitif, afektif, dan bahkan perilaku mereka. Penggunaan media sosial yang intensif oleh generasi milenial Indonesia diperkirakan akan menyebabkan sejumlah masalah sosial. Kesalahpahaman informasi dan penggunaan media sosial yang ceroboh dapat memiliki sejumlah dampak buruk.

3.3.2. Generasi Z (Gen Z)

Disebut juga sebagai generasi internet atau generasi daring, Generasi Z adalah generasi pekerja baru yang lahir antara tahun 1995 dan 2012. Generasi Z adalah generasi yang haus akan teknologi dan telah terpapar teknologi dan internet sejak usia muda. Karena Generasi Z tidak pernah mengenal dunia tanpa internet, mereka disebut sebagai "penduduk asli digital." Akses awal mereka terhadap teknologi telah memengaruhi cara mereka belajar, berpikir, dan berkomunikasi. Mereka bergantung pada internet untuk berkomunikasi dengan teman dan keluarga, hiburan, dan pengetahuan. Kehidupan sehari-hari mereka berputar di sekitar gadget dan aplikasi, dengan situs media sosial seperti YouTube, Instagram, dan TikTok sebagai saluran utama mereka untuk menemukan dan berbagi konten.

Karena individualitas, keberagaman, dan kemahiran mereka dalam teknologi, Generasi Z dianggap sebagai generasi yang paling berpengaruh. Terutama saat berinteraksi di media sosial, gaya komunikasi mereka biasanya informal dan intim. Mereka terkenal karena memiliki rasa kemandirian yang kuat dan mampu menangani berbagai masalah sendiri. Berbeda dengan Generasi Y, Generasi Z dikenal dapat dipercaya, toleran, dan kurang terpengaruh oleh insentif finansial. Mereka juga lebih tertarik untuk mengejar karier kewirausahaan. Mereka optimis tentang masa depan dan menunjukkan perspektif yang lebih realistis tentang lingkungan kerja. Namun, dibandingkan dengan generasi sebelumnya, Generasi Z seringkali memiliki kesabaran yang lebih rendah, kemampuan berpikir cepat, dan ambisi yang lebih lemah, menurut hasil dari Buku Putih Generasi. Selain itu, mereka sering kesulitan dengan rentang perhatian, konsentrasi, dan ketergantungan teknologi. Mereka juga cenderung materialistis, mandiri, menuntut, dan merasa berhak atas lebih banyak hal daripada generasi sebelumnya.

Generasi Z di Indonesia menghadapi beberapa kendala sulit dalam hal nasionalisme. Generasi ini dibesarkan di era digital yang ditandai dengan perubahan sosial yang cepat, globalisasi, dan inovasi teknologi. Oleh karena itu, untuk merumuskan tindakan strategis yang dapat diambil oleh pemerintah, pendidik, dan masyarakat, penting untuk memahami kesulitan yang mereka hadapi dalam menumbuhkan dan mempertahankan rasa nasionalisme. Di antara kesulitan-kesulitan tersebut adalah:

- a. Dampak Globalisasi Rasa identitas nasional Generasi Z sangat dipengaruhi oleh globalisasi. Nasionalisme dan identitas budaya lokal dapat terkikis oleh kemudahan akses terhadap budaya asing melalui media sosial dan internet. Nilai-nilai global, yang dapat bertentangan dengan norma-norma tradisional Indonesia, semakin diterima oleh Generasi Z.
- b. Media sosial dan kemajuan teknologi Media sosial dan teknologi bagaikan pedang bermata dua. Di satu sisi, media sosial dapat dimanfaatkan untuk memajukan nilai-nilai dan budaya nasional. Namun, platform ini dapat menyebarkan propaganda yang melemahkan nasionalisme dan seringkali menjadi sumber informasi palsu.
- c. Krisis Kepercayaan pada Pemerintah: Karena banyaknya contoh ketidakadilan sosial dan korupsi, Generasi Z seringkali meragukan pemerintah. Nasionalisme dan keinginan untuk mendukung kemajuan nasional dapat melemah akibat ketidakpercayaan ini.
- d. Pergeseran Budaya dan Nilai-Nilai Generasi Z berubah sebagai akibat dari perubahan sosial yang cepat. Prinsip-prinsip individualisme yang lebih dominan dapat melemahkan nilai-nilai tradisional yang mendasari nasionalisme, seperti persatuan dan kerja sama.
- e. Ketidakpastian Ekonomi: Perspektif Generasi Z tentang nasionalisme lebih realistis karena kesulitan ekonomi termasuk ketidakamanan pekerjaan dan pengangguran. Mereka biasanya kurang memperhatikan cita-cita nasionalis dan lebih memperhatikan faktor-faktor ekonomi yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan mereka.
- f. Kesulitan Pendidikan: Kesulitan lainnya adalah adaptasi sistem pendidikan yang belum lengkap terhadap kemajuan modern. Pendidikan kewarganegaraan kurang berhasil menanamkan rasa nasionalisme pada Generasi Z ketika kurikulumnya terlalu kaku dan tidak sesuai dengan perkembangan zaman.

3.4. Dampak Revolusi Industri 4.0 dan AI.

Revolusi industri didasarkan pada perubahan sikap dan cara hidup warga suatu negara. Struktur ekonomi, politik, dan sosial budaya masyarakat semuanya berubah akibat revolusi ini. Transisi dari penggunaan hewan ke mesin adalah ilustrasi paling mendasar dari revolusi industri. Tujuan revolusi ini adalah untuk terus menyesuaikan diri dengan cara hidup yang lebih canggih. Dari Revolusi Industri 1.0 hingga Revolusi Industri 4.0, industri telah mengalami berbagai revolusi, dan saat ini sedang bersiap untuk Revolusi Industri 5.0. Kehidupan manusia telah sangat terpengaruh oleh revolusi industri.

Kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT) yang merambah setiap industri, kendaraan otonom, pencetakan tiga dimensi (3D), nanoteknologi, bioteknologi, ilmu material, penyimpanan energi, dan komputasi kuantum adalah beberapa teknologi digital yang mendefinisikan Revolusi Industri 4.0 abad ke-21. Dengan bantuan perusahaan teknologi digital, era Industri 4.0 menyoroti pentingnya digitalisasi dalam bisnis. Revolusi teknologi digital dalam revolusi industri 4.0 akan mengarah pada digitalisasi strategi manajemen sumber daya manusia, seperti:

- a. Dalam banyak aspek manajemen sumber daya manusia, seperti analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, perekrutan dan seleksi karyawan, orientasi dan pelatihan karyawan, penggajian, insentif dan tunjangan keuangan, dan evaluasi kinerja, organisasi akan menerapkan teknik berbasis teknologi digital terbaru.
- b. Digitalisasi akan memudahkan manajer SDM untuk membuat rencana dan pedoman yang diperlukan untuk meningkatkan antusiasme pekerja.

Kemajuan teknologi yang pesat yang dibawa oleh Revolusi Industri 4.0 mengubah lingkungan industri dan gaya hidup manusia, terutama di bidang robotika, big data, dan kecerdasan buatan (AI). Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia sangat terdampak oleh keterlibatan teknologi AI dalam Revolusi Industri 4.0, baik secara positif maupun negatif. Dunia usaha dan SDM di Indonesia harus bersiap dengan mempelajari keterampilan baru dan menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi AI agar dapat menghadapi tantangan dan memaksimalkan peluang teknologi AI dalam Revolusi Industri 4.0.

Revolusi industri 4.0 menandai perubahan signifikan dalam cara manusia hidup dan bekerja. Hal ini didorong oleh kemajuan teknologi informasi yang berpotensi memengaruhi banyak bidang ilmiah dengan mengintegrasikan teknologi digital ke dalam kehidupan manusia. Pemerintah Indonesia harus memprioritaskan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan memodifikasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan untuk mempersiapkan diri menghadapi Revolusi Industri 4.0. Pemerintah dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja Indonesia melalui pelatihan dan kursus kejuruan, yang sangat penting bagi calon pekerja untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan di masa depan.

Ekonomi dan masyarakat global sangat terdampak oleh Revolusi Industri, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Pertumbuhan ekonomi yang signifikan, urbanisasi, dan transformasi sosial merupakan hasil dari revolusi industri ini. Namun, revolusi ini juga menciptakan sejumlah masalah yang perlu ditangani. Meningkatnya pengangguran struktural merupakan tantangan utama yang ditimbulkan oleh revolusi industri. Pergeseran dari industri tradisional ke industri modern menciptakan tantangan ini. Kebutuhan tenaga kerja di pasar input menurun akibat otomatisasi dan teknologi. Sumber daya manusia harus bersaing untuk mendapatkan tempat di pasar input yang terbatas sebagai akibat dari pergeseran ini. Agar sumber daya manusia Indonesia dapat beradaptasi dengan lingkungan yang berubah ini, mempelajari keterampilan baru sangat penting.

Tujuan dari disiplin ilmu komputer kecerdasan buatan (AI) adalah untuk membangun mesin cerdas yang berfungsi dan merespons serupa dengan manusia. Artificial Intelligence (AI) adalah subbidang ilmu komputer yang berfokus pada pengembangan komputer yang dapat melakukan pekerjaan sebaik atau bahkan lebih baik daripada manusia. AI terutama digunakan untuk mengatasi masalah kognitif seperti pembelajaran, pemecahan masalah, dan pengenalan pola yang biasanya dikaitkan dengan kecerdasan manusia.

Berikut beberapa manfaat atau keunggulan mengintegrasikan kecerdasan buatan ke dalam operasi sumber daya manusia perusahaan:

- a. Ini pasti akan meningkatkan produktivitas setiap sumber daya manusia. Teknologi kecerdasan buatan akan membantu sumber daya manusia melakukan pekerjaan administratif yang sebelumnya diselesaikan secara manual, menghabiskan lebih dari setengah waktu dan tenaga manusia.
- b. Meningkatkan efektivitas sumber daya manusia. Teknologi AI membantu sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan mereka sekaligus menghilangkan kesalahan yang biasanya disebabkan oleh pekerjaan manual yang dilakukan oleh sumber daya manusia di industri saat ini.

AI, sejenis kecerdasan yang dihasilkan oleh teknologi komputer mutakhir, memiliki kemampuan untuk sepenuhnya mengubah pendidikan tradisional menjadi lingkungan yang lebih efektif, inklusif, dan siap menghadapi masa depan. AI telah terbukti secara signifikan meningkatkan kualitas pendidikan di banyak negara industri ketika digunakan dalam berbagai konteks pendidikan, termasuk penilaian otomatis, sistem rekomendasi pembelajaran personal, dan deteksi dini masalah pembelajaran. Namun, penggunaan AI masih menghadapi hambatan yang sulit di negara berkembang seperti Indonesia, sehingga memerlukan pendekatan komprehensif dan kerja sama yang signifikan. Perbedaan regional yang signifikan dalam infrastruktur digital terus menjadi salah satu masalah terbesar di Indonesia. Selain berdampak pada ketersediaan perangkat dan jaringan internet, kesenjangan ini juga berdampak pada jumlah sumber daya manusia yang dapat menggunakan teknologi AI secara efisien. Implementasi sistem pendidikan berbasis AI sangat terhambat oleh kurangnya infrastruktur dan koneksi internet di daerah terpencil seperti Papua dan Nusa Tenggara Timur. Lebih jauh lagi, pemanfaatan potensi AI untuk meningkatkan standar pembelajaran terhambat oleh rendahnya tingkat literasi digital guru dan siswa.

3.5. Masa Depan Kerja : Kerja Hybrid, Remote dan Fleksibel

Berbagai pengaturan kerja fleksibel di mana lokasi dan/atau jam kerja karyawan tidak distandardisasi secara ketat disebut sebagai model kerja hibrida (hybrid working). Adopsi kerja hibrida di berbagai industri, perusahaan, fungsi pekerjaan, dan kalangan belum pernah seluas ini. Hal ini disebabkan oleh potensi bahaya, seperti rusaknya hubungan antar karyawan dan ancaman terhadap keadilan dan kesetaraan di tempat kerja. Karena kemungkinan ini, model kerja hibrida sangat berbeda berdasarkan industri, negara, posisi, dan lingkup pekerjaan. Organisasi harus mendorong pemikiran kolaboratif di era baru gaya kerja campuran. Sembari meningkatkan produktivitas dan mempertahankan inti identitas perusahaan, organisasi juga harus membuat kehidupan kerja karyawan menjadi lebih mudah dikelola, menarik, dan memuaskan. Meskipun metode kerja hibrida mungkin sulit pada awalnya, ini adalah kesempatan terbaik bagi bisnis untuk memodifikasi atau bahkan mengubah budaya mereka sepenuhnya.

Kebiasaan kerja masyarakat telah berubah secara signifikan di era digital saat ini, dari model kerja konvensional yang kaku menjadi model yang lebih mudah beradaptasi dan fleksibel. Kehadiran fisik di kantor selama jam kerja yang ditentukan biasanya merupakan ciri khas pengaturan kerja tradisional. Namun, penggunaan pola konvensional ini menjadi kurang relevan karena kemajuan pesat dalam komunikasi dan teknologi. Saat ini, memiliki fleksibilitas dalam hal jadwal dan lokasi kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan secara umum. Tuntutan era kerja saat ini, yang lebih menekankan pada keseimbangan antara kehidupan rumah dan profesional, telah mendorong perubahan kebiasaan kerja ini.

Taktik manajemen sumber daya manusia (SDM) telah berubah secara signifikan sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan digitalisasi, khususnya dalam hal pekerjaan jarak jauh. Organisasi-organisasi didorong untuk menciptakan inovasi strategis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam konteks kerja jarak jauh, karena perubahan dinamika kerja di era digital. Di Indonesia, kerja jarak jauh (remote work) semakin populer, terutama sejak wabah COVID-19 memaksa banyak bisnis untuk menerapkan kebijakan kerja dari rumah (WFH). Organisasi harus menciptakan kebijakan yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi untuk mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia strategis (SHRM) dalam konteks remote work. Untuk meningkatkan produktivitas, transformasi digital dalam manajemen SDM memerlukan pendekatan yang lebih proaktif untuk mengintegrasikan sistem kerja berbasis cloud, kecerdasan buatan, dan teknologi informasi. Namun, terdapat tantangan dalam menerapkan kebijakan ini, seperti resistensi manajemen dan staf terhadap perubahan serta kurangnya persiapan infrastruktur teknologi di beberapa organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam makalah ini, dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi memiliki peran strategis dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam proses perekrutan dan pembelajaran. Pemanfaatan teknologi seperti wawancara daring, sistem penyaringan otomatis, platform digital, serta analisis data memungkinkan organisasi menjangkau calon tenaga kerja yang lebih luas dan meningkatkan efektivitas rekrutmen, sementara penerapan e-learning menghilangkan batasan ruang dan waktu dalam proses pembelajaran serta meningkatkan keterlibatan peserta didik. Di sisi lain, pengelolaan sumber daya manusia juga menghadapi tantangan dari karakteristik generasi milenial dan Generasi Z, seperti tekanan ekonomi, kesehatan mental, keterbatasan fokus, serta ketergantungan terhadap teknologi. Revolusi industri 4.0 membawa dampak positif berupa pertumbuhan ekonomi dan transformasi sosial, namun juga menimbulkan tantangan berupa pengangguran struktural akibat otomatisasi, sehingga penguasaan keterampilan baru menjadi kebutuhan utama. Selain itu, penerapan kecerdasan buatan di Indonesia masih menghadapi kendala, terutama kesenjangan infrastruktur digital dan keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten. Perkembangan teknologi juga mendorong perubahan pola kerja menuju sistem kerja hibrida, jarak jauh, dan fleksibel, yang menuntut inovasi dalam manajemen sumber daya manusia serta memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Referensi

1. Ahmad, Amar, dan Nurhidaya. 2020. Media Sosial dan Tantangan Masa Depan Generasi Milenial. Makassar : Avant Garde : Jurnal Ilmu Komunikasi Vol.08, No.02.
2. Ainurrofiq, Ihsan, dan Muhammad Taufiq Amir. 2022. Penerapan Hybrid Working Model terhadap Perubahan Budaya Kerja dan Nilai Organisasi. Jakarta : Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Volume 4, Number 8.
3. Akilah, Fahmiah. 2018. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. Bone : Adaraa : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 6(1).
4. Ananda, Pretty Jenny, dan Awan Santosa. 2024. Pengaruh E-Recruitment, Media Sosial, dan Employer Branding terhadap Minat Generasi Z untuk melamar pekerjaan. Yogyakarta : Journal of Business and Halal Industry Volume 1, Number 3.
5. Armansyahfudin. 2018. Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Generasi Milenial. Mojokerto : Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol.4, No.2.
6. Azwar dan Iskandar. 2024. Dakwah Islam bagi Gen Z : Peluang, Tantangan, dan Strategi. Makassar : Dirasah : Jurnal Kajian Islam Vol.1, No.1.
7. Cahyaningtyas, Afinsa Sekar, Airil Nurul Aeni, dan Hany Nisrina Adipura. 2023. Pengaruh Perkembangan Teknologi pada Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan di Pasar Tenaga Kerja. Research Gate.
8. Diyani, Astika Sukma, dkk. 2025. Revolusi Industri 4.0. Purwokerto : Kampus Akademik Publishing Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen Vol.3 No.1 Januari 2025.
9. Febrianty dan Muhammad. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia yang Pro Gen Z. Jawa Barat : Penerbit Inteligi.
10. Hadisi, La, dan Wa Muna. 2015. Pengelolaan Teknologi Informasi dalam Menciptakan Model Inovasi Pembelajaran (E-Learning). Kendari : Jurnal Al-Ta'dib Vol.8, No.1.
11. Husaini, M. 2014. Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Bidang Pendidikan (E-education). Lampung : Jurnal Mekrotik Volume 2, Nomor 1.
12. Kartini, Tri Mulyani, dkk. 2024. Pelatihan Teknologi Informasi dalam Proses Rekrutmen untuk Meningkatkan Efisiensi Sumber Daya Manusia di Kab. Karawang. Karawang Barat : Sabajaya : Jurnal Pengabdian Masyarakat Vol.2 No.06.
13. Kurniawaty, Julia Bea, dan Santyo Widayatmo. 2024. Nasionalisme di Era Digital : Tantangan dan Peluang bagi Generasi Z Indonesia. Jakarta Selatan : Jagaddhita : Jurnal Kebhinekaan dan Wawasan Kebangsaan Volume 3, No.2.
14. Manurung, Yosi Anggraini, dkk. 2025. Strategi Pengolahan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Tantangan dan Peluang di Era Digital untuk Meningkatkan Kematangan Karir. Pematang Siantar : Jurnal Riset Sistem Informasi dan Aplikasi Komputer (JRSIKOM) Vol. 1, No. 2.
15. Melinda, Linda Daniati, dkk. 2023. Integrasi Teknologi Informasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Studi Kualitatif tentang Dampaknya pada Kinerja Keuangan Perusahaan. Bandung : Atrabis: Jurnal Administrasi Bisnis 9(2).
16. Mogat, Haery. dkk. 2025. Inovasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Dunia Pendidikan Digital : Kajian Literatur Perspektif Global dan Lokal. Bandung : IJEM : Indonesia Journal Economy and Management Vol. 2 No.3
17. Mubarak, Ramdanil. 2021. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pendidikan Islam. Kalimantan Timur : Al-fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 3, No.2.
18. Mustapa, Hassan. 2025. Analisis Strategis Inovasi Sumber Daya Manusia di Era Kerja Jarak Jauh. Sumedang Journal Scientific of Mandalika (jsm) Vol.6, No.7.
19. Palandi, Esther Hesline, Fovi Sriyuliawati, dan Asyrofi Aziz. 2025. Peran Teknologi dalam Pengembangan Sistem E-Learning yang Interaktif dan Efektif bagi Pendidikan. Lombok Tengah : Journal Scientific of Mandalika (jsm) Vol.6, No.7.
20. Pratama, Arya Satya, dkk. 2023. Pengaruh Artificial intelligence, Big Data dan Otomatisasi terhadap Kinerja SDM di Era Digital. Madura : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) Vol.2, No.4.
21. Riyanto, Dicky Wisnu Usdek, dan Muhammad Jihadi. 2025. Strategi MSDM di Era Kerja Fleksibel dari Hybrid Work hingga Employee Wellbeing. Malang : Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang
22. RM, Abu Hasan Agus, dan Siti Zakiatul Amalia. 2019. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital : Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid. Probolinggo : Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam Volume 9, Nomor 1, 2019.
23. Sakinah, Ria, dan Mudji Kuswinarno. 2024. Dampak Kecerdasan Buatan terhadap Digitalisasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia : Peluang dan Tantangannya. Madura : Jurnal Media Akademik (JMA) Vol.2, No.9.

24. Sudiantini, Dian, dkk. 2023. Penggunaan Teknologi pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Dalam Era Digital Sekarang. Jakarta Barat : Digital Bisnis : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce Vol.2, No.2, Juni 2023.
25. Sugiharto, Vebri. 2025. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Sumatera Utara : J-Mabisyah Vol.6, No.1
26. Surbakti, Afridayanti. 2024. Strategi Manajemen SDM dalam Menangani Karyawan Generasi Milenial di UMKM Medan. Medan : Skylandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi Volume 4, No.2.
27. Terttiaavini, dan Suzan Agustri. 2015. Sistem Informasi E-Recruitment Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta. Palembang : Jurnal Informatika Global Volume 6, No.1.
28. Waita, Badriello Chenny, Trivena Apriska Yiswi, dan Ariella Kristiahadi. 2025. Dampak Artificial Intelligence (AI) terhadap Pendidikan di Indonesia. Salatiga : Jurnal Pendidikan Indonesia Vol.6, No.7.
29. Wardhana Aditya. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital 4.0. Purbalingga : Penerbit CV Eureka Media Aksara.
30. Yasir, Afif Husain, dan Ahmad Gunawan. 2024. Mengungkap Dampaknya : Peran Teknologi AI dalam Revolusi Industri 4.0 bagi Sumber Daya Manusia. Bekasi : Global: Jurnal Lentera BITEP Volume 02 No 02.
31. Zainal. 2025. Tantangan Generasi Milenial di Era Digital. Aceh : JIMMI : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Multidisiplin Vol.2, No.1.