

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

RUDY C. TARUMINGKENG



Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University, Bogor (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI, Jakarta

© RUDYCT e-PRESS

rudymt75@gmail.com

Bogor, Indonesia

17 Juli 2025

Manajemen SDM di Era Digital

Berikut ini adalah elaborasi naratif dalam gaya akademik dari artikel [Human Resource Management \(HRM\)](#) yang tersedia di GeeksforGeeks, dan dikontekstualisasikan dengan praktik manajemen kontemporer serta studi kasus di Indonesia:

Modul Ajar: “Human Resource Management (HRM): Fondasi Pengelolaan Talenta di Era Digital”

I. Pendahuluan: Definisi HRM

Human Resource Management (HRM) atau Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis dan koheren dalam mengelola aset paling berharga dari suatu organisasi: manusianya. HRM bukan hanya soal merekrut atau menggaji, tapi juga menyangkut pembinaan, pengembangan, dan optimalisasi kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam definisi klasik dan modern, HRM mencakup aktivitas yang memengaruhi perilaku individu untuk mendukung misi dan strategi bisnis. Hal ini melibatkan integrasi antara kebutuhan organisasi dan harapan karyawan.

II. Fungsi Utama HRM

Rekrutmen dan Seleksi

HRM bertugas menyusun strategi untuk memperoleh talenta terbaik, misalnya melalui sistem ATS (Applicant Tracking System) atau pendekatan employer branding yang kuat.

Studi Kasus: Gojek menerapkan program employer branding "Life at Gojek" untuk menarik digital talent.

Pelatihan dan Pengembangan (Training & Development)

HRM mengembangkan sistem pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi SDM. Hal ini didukung oleh platform LMS (Learning Management System) seperti Moodle atau RuangGuru Enterprise.

Contoh: Telkom Indonesia memanfaatkan program “Digital Talent Program” untuk pengembangan kompetensi berbasis AI dan data science.

Manajemen Kinerja

HRM memastikan kinerja karyawan dievaluasi secara objektif dan terukur. Sistem Performance Management System (PMS) berbasis Key Result Areas (KRA) dan Key Performance Indicators (KPI) banyak digunakan.

Studi Kasus: Tokopedia menerapkan performance appraisal berbasis OKR (Objectives and Key Results).

Kompensasi dan Benefit

HRM mengatur sistem remunerasi, insentif, dan tunjangan yang kompetitif. Dalam konteks modern, banyak organisasi mengadopsi pendekatan total rewards, termasuk kesejahteraan mental dan work-life balance.

Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Karyawan

HRM berperan menjembatani komunikasi antara manajemen dan pekerja melalui hubungan industrial yang sehat dan kebijakan kesejahteraan yang berkeadilan.

Administrasi Personalia dan Kepatuhan Hukum

Termasuk pengelolaan dokumen ketenagakerjaan, kontrak, hingga kepatuhan pada UU Ketenagakerjaan dan regulasi ketenagakerjaan lainnya.

III. Evolusi HRM di Era Digital

Transformasi digital telah menggeser fungsi HRM dari administratif menjadi strategis. Konsep digital HR, HR Analytics, dan AI-based Recruitment kini menjadi bagian integral dari HRM modern.

Contoh Inovasi Digital HRM di Indonesia:

Ruangguru menerapkan chatbot AI untuk onboarding karyawan baru.

Traveloka menggunakan predictive analytics untuk mengukur risiko turnover.

IV. HRM Sebagai Mitra Strategis

HRM tidak lagi berdiri sendiri, melainkan menjadi mitra dalam perumusan strategi organisasi. Fungsi HR saat ini mencakup:

Talent strategy alignment with business goals

Organizational culture building

Change management & agile transformation

Sustainability and Diversity-Inclusion initiatives

V. Tantangan Kontemporer HRM

Mengelola Generasi Multigenerasi (Gen X, Y, Z, dan Alpha)

Menjaga keseimbangan antara otomatisasi dan human touch

Meningkatkan employee experience (EX) dalam era kerja hybrid

Mengelola talent scarcity di bidang digital

Memastikan kepatuhan hukum dalam praktik remote working

VI. Narasi Studi Kasus: Transformasi HRM di PLN

Perusahaan Listrik Negara (PLN) melakukan transformasi HRM berbasis digital dengan membangun sistem SAP SuccessFactors.

Hasilnya:

Proses rekrutmen lebih cepat dan transparan.

Peningkatan employee engagement melalui program e-learning dan e-coaching.

Evaluasi kinerja lebih adaptif menggunakan dashboard analytics berbasis real-time.

VII. Kesimpulan

Human Resource Management bukan sekadar fungsi administratif, tetapi menjadi pengungkit utama dalam menciptakan organisasi yang kompetitif, adaptif, dan berkelanjutan. HRM di masa depan adalah *human-centered and tech-enabled* — yaitu memanusiakan organisasi sekaligus memanfaatkan teknologi secara strategis.

Infografik (Rangkuman Visual)

“7 Pilar HRM Modern”

Talent Acquisition

Learning & Development

Performance Management

Total Compensation

HR Analytics

Culture & Engagement

Digital HR Infrastructure

Glosarium Singkat

HRMS: Human Resource Management System

LMS: Learning Management System

OKR: Objectives and Key Results

EX: Employee Experience

D&I: Diversity & Inclusion

Daftar Pustaka

GeeksforGeeks. [Human Resource Management \(HRM\)](#)

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.

Cascio, W. F. (2019). *Managing Human Resources*.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Human Resource Management*.

Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Berikut adalah  **Modul Ajar Lengkap “Human Resource Management (HRM):**

Fondasi Pengelolaan Talenta di Era Digital”,

disusun secara sistematis untuk pengajaran di lingkungan pendidikan tinggi (S1/S2 Manajemen, MSDM, Bisnis) maupun pelatihan profesional.

MODUL AJAR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM)

Judul: *Human Resource Management: Strategi, Sistem, dan Transformasi Digital*

Dosen Pengampu: Prof. Rudy C. Tarumingkeng

Jumlah Pertemuan: 8–14 pertemuan (1 semester)

Metode: Kuliah, diskusi kasus, simulasi proyek, evaluasi akhir

Capaian Pembelajaran

Mahasiswa mampu:

Menjelaskan konsep dasar dan fungsi-fungsi HRM.

Menganalisis praktik HRM modern dalam konteks digital.

Mengidentifikasi tantangan manajemen SDM kontemporer.

Mendesain solusi inovatif untuk manajemen talenta organisasi.

Merefleksikan praktik HRM dengan nilai etis dan keberlanjutan.

Struktur Modul per Pertemuan

Minggu Topik Utama		Subtopik & Aktivitas
1	Pendahuluan HRM	Definisi, evolusi HRM, peran strategis SDM
2	Perencanaan SDM	Analisis kebutuhan tenaga kerja, manpower planning

Minggu	Topik Utama	Subtopik & Aktivitas
3	Rekrutmen dan Seleksi	Proses, metode digital hiring, employer branding
4	Pelatihan & Pengembangan (T&D)	Model ADDIE, LMS, microlearning
5	Manajemen Kinerja (PMS)	KPI, KRA, OKR, appraisal tradisional vs digital
6	Kompensasi & Benefit	Total rewards, insentif, tunjangan kesejahteraan
7	Hubungan Industrial	Serikat pekerja, konflik, komunikasi industrial
8	Transformasi Digital HR	HR Analytics, HRMS, AI dalam HR
9	Etika & Kepatuhan dalam HRM	UU Ketenagakerjaan, whistleblowing, DEI
10	Studi Kasus Praktik HRM	Studi Tokopedia, Telkom, PLN, Gojek
11–13	Mini Project	Perancangan sistem HR organisasi fiktif
14	Presentasi Proyek & Refleksi	Ujian akhir, feedback dan diskusi etika HRM

Aktivitas Pendukung

Diskusi kelompok

Role-play wawancara & appraisal

Workshop HR Analytics sederhana (Excel/SPSS)

Simulasi pengambilan keputusan rekrutmen berbasis AI

Contoh Soal Diskusi dan Refleksi

1. Diskusi Kontekstual

Bagaimana *employer branding* diterapkan oleh startup digital seperti Ruangguru dan Gojek untuk menarik talenta muda?

Bandingkan kelebihan dan kelemahan sistem penilaian kinerja berbasis KPI vs OKR.

Apa tantangan utama HRM dalam mengelola karyawan Gen Z dan bagaimana pendekatannya?

2. Refleksi Etis

Bagaimana Anda menilai penggunaan AI dalam proses rekrutmen dari sisi etika dan keadilan?

Jika Anda adalah manajer SDM di perusahaan yang sedang merumahkan karyawan karena efisiensi digital, bagaimana Anda akan mengelola proses itu secara manusiawi?

3. Studi Kasus Mini

Skenario: PT FutureTech sedang mengalami tingkat turnover yang tinggi dan motivasi karyawan menurun. Anda ditunjuk sebagai konsultan SDM untuk memberikan solusi berbasis pendekatan HRM modern.

Pertanyaan:

Apa langkah-langkah HRM yang Anda lakukan untuk menurunkan turnover?

Bagaimana Anda memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan engagement?

Penilaian

Komponen	Bobot
Partisipasi Diskusi	20%
Tugas Individu	20%

Komponen	Bobot
Mini Proyek HR	30%
Ujian Tengah Semester	15%
Ujian Akhir	15%

Lampiran Tambahan

 **Infografik:** HRM Function Wheel, Digital HR Tools, Skillset SDM Masa Depan

 **Template Proyek:** Format Desain Rekrutmen Digital, Matriks KPI, Peta Kompetensi

 **Glosarium Istilah HRM**

 **Daftar Pustaka dan Referensi Lanjutan**



Berikut adalah  **Simulasi Studi Kasus HRM** untuk keperluan pembelajaran berbasis studi kasus (case-based learning), dengan dua pendekatan: **PLN** sebagai BUMN yang sedang melakukan transformasi digital, dan **Tokopedia** sebagai startup unicorn digital.

Simulasi Studi Kasus 1: PT PLN (Persero)

Judul:

Transformasi Digital HRM di PT PLN: Membangun Talenta untuk Masa Depan Energi

Latar Belakang

PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) sedang melaksanakan transformasi digital besar-besaran, tidak hanya dalam sistem distribusi dan manajemen energi, tetapi juga dalam pengelolaan SDM-nya. Salah satu strategi yang diambil adalah implementasi sistem **SAP SuccessFactors** untuk mendigitalisasi seluruh proses HRM — mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier.

Namun, di tengah upaya digitalisasi ini, muncul tantangan besar:

Karyawan senior kurang adaptif terhadap perubahan digital.

Turnover talenta muda yang tinggi karena merasa kurang “dilibatkan” dalam strategi masa depan PLN.

Ketimpangan kompetensi antar-unit wilayah (misalnya antara Jawa dan luar Jawa).

Permasalahan

Bagaimana manajemen HRM di PLN mengelola proses *change management* untuk memastikan digitalisasi tidak menimbulkan resistensi internal?

Bagaimana cara menyeimbangkan antara talenta senior (pengalaman) dan junior (digital skill)?

Apa strategi pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk mempercepat penyelarasan kompetensi di seluruh wilayah?

 Simulasi Studi Kasus 2: Tokopedia (Bagian dari GoTo Group)

Judul: Mengelola Talenta Digital di Tokopedia: Antara Budaya Startup dan Skala Perusahaan

Latar Belakang

Tokopedia berkembang dari startup menjadi bagian dari grup teknologi besar GoTo. Perusahaan mengalami perubahan struktur organisasi, dengan tekanan untuk menjaga budaya kerja kreatif sambil memenuhi target profitabilitas. HRM Tokopedia kini ditantang untuk:

Menjaga *employee engagement* di era kerja hybrid.

Menjaga kohesi budaya perusahaan di tengah ekspansi besar.

Menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis OKR dan AI-based appraisal.

Permasalahan

Bagaimana HR Tokopedia dapat mempertahankan budaya kerja yang *agile* dan kolaboratif meskipun organisasi telah berkembang sangat besar?

Apa pendekatan HRM untuk menjaga engagement dan retensi talenta digital di era kerja hybrid?

Bagaimana HRM mengintegrasikan teknologi (AI, HR analytics) tanpa menghilangkan aspek humanistik?

 Tugas Simulasi untuk Mahasiswa

Langkah-langkah:

Pilih salah satu kasus (PLN atau Tokopedia).

Bentuk tim kecil (3–5 orang) dan susun *HRM Strategic Action Plan* selama 1 minggu.

Simulasikan presentasi kepada “Board of Directors” dengan fokus pada:

Diagnosis masalah HRM

Rekomendasi strategi (training, culture, digital HR tools)

Proyeksi hasil (engagement score, turnover rate, performa tim)

Gunakan template:

 Tujuan

 Strategi HR

 Indikator Keberhasilan

 Teknologi yang digunakan

 Sumber daya SDM

Indikator Penilaian Simulasi

Aspek	Bobot
Analisis masalah dan diagnosis SDM	25%
Relevansi strategi HRM	25%
Kreativitas solusi & penggunaan teknologi	20%
Penyampaian dan kerja tim	15%
Rencana implementasi & evaluasi kinerja	15%

Berikut dikemukakan relevansi digitalisasi untuk dunia kerja dan pendidikan manajemen hari ini. **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Era Digital** tidak sekadar mengadopsi teknologi, tetapi *merevolusi* cara organisasi memahami, mengelola, dan mengembangkan manusia sebagai aset strategis.

Berikut ini penekanan utama yang perlu diberikan dalam *Manajemen SDM di Era Digital*, disusun secara naratif dan konseptual untuk modul kuliah, pelatihan SDM, atau pengambilan kebijakan:

1. Transformasi Peran HR: Dari Admin ke Mitra Strategis

Di era digital, HR bukan lagi sekadar fungsi administratif (mengurus gaji, cuti, absensi), melainkan mitra strategis dalam transformasi organisasi.

Contoh Kasus: Tokopedia menjadikan tim People Experience sebagai bagian dari desain strategi bisnis, bukan hanya pelengkap.

Penekanan:

HR harus *data-driven* dan *business-oriented*.

HR berkontribusi pada inovasi, kepemimpinan digital, dan produktivitas tim lintas-batas.

2. Digitalisasi Proses HRM (HR Technology)

Implementasi **HRMS (Human Resource Management System)**, **AI-based recruitment**, **e-learning**, dan **HR analytics** menjadi standar baru.

Studi Kasus: PT PLN mengadopsi *SAP SuccessFactors* untuk integrasi pelatihan, evaluasi, dan pengembangan kompetensi.

Penekanan:

Otomatisasi ≠ penghilangan peran manusia, tapi mempermudah pengambilan keputusan.

HR perlu mahir mengelola *tools*, *dashboard*, dan interpretasi data.



3. Pengelolaan Kerja Hybrid & Fleksibel

Pandemi telah mempercepat kerja jarak jauh. MSDM harus membangun sistem kerja hybrid yang tetap menjamin produktivitas dan kohesi tim.

Contoh Praktik: GoTo Group menerapkan fleksibilitas kerja sambil menggunakan *employee monitoring tools* berbasis etika.

Penekanan:

Rekayasa budaya kerja agar tetap inklusif, adil, dan adaptif.

Merancang *policy work from anywhere* berbasis output, bukan presensi.



4. Penggunaan HR Analytics untuk Keputusan SDM

Data analitik membantu HR membaca tren retensi, produktivitas, dan efektivitas pelatihan.

Penekanan:

Menggunakan data untuk membuat keputusan: siapa yang layak dipromosikan, siapa yang berisiko resign.

Kompetensi dasar: membaca dashboard, interpretasi people metrics, membuat rekomendasi berbasis data.



5. Kecerdasan Buatan (AI) dalam SDM

AI dapat diterapkan dalam:

Chatbot onboarding

Predictive attrition modeling

CV screening otomatis

Penekanan:

Etika dalam penggunaan AI (tidak diskriminatif, menjaga privasi)

HR sebagai pengendali, bukan dikendalikan AI.



6. Talent Management yang Lebih Personal & Adaptif

Era digital menuntut pendekatan manajemen talenta yang personal (customized learning, career path digital) dan agile.

Praktik Nyata: Ruangguru menerapkan microlearning & jalur karier individual berbasis data learning performance.

Penekanan:

Mengembangkan *growth mindset* dan *digital literacy*.

Mengintegrasikan career path dengan kompetensi digital.



7. Fokus pada Human-Centered Culture

Ironisnya, di era yang sangat digital, peran *manusiawi* menjadi makin penting: empati, etika, kesejahteraan mental, DEI (Diversity, Equity, Inclusion).

Penekanan:

Work-life balance dan wellbeing sebagai KPI kinerja HR modern.

People first, tech-enabled: teknologi mendukung, bukan menggantikan makna relasional kerja.



Penutup: MSDM Era Digital sebagai Pilar Transformasi

Transformasi digital adalah peluang besar bagi fungsi HR untuk naik kelas, dari pengelola administratif menjadi arsitek budaya kerja dan penggerak perubahan.



Catatan Praktis untuk HR di Era Digital:

Belajar literasi data & teknologi

Pahami tren digital: Metaverse, ChatGPT, People Analytics

Fokus pada empati, keberagaman, dan transparansi

“Penekanan MSDM di Era Digital”

Modul Ajar Ringkas

Judul: “MSDM di Era Digital: Inovasi, Teknologi, dan Sentuhan Kemanusiaan”

Tujuan Umum: Mahasiswa dan peserta pelatihan memahami bahwa digitalisasi bukan hanya soal teknologi, tetapi soal *transformasi cara memanusiakan manusia* dalam konteks kerja modern.

Outline Singkat (Versi Modul Pendamping atau Bab Awal Buku MSDM 5.0)

1. Perubahan Paradigma HRM: Dari Fungsi ke Strategi

Old mindset: HR sebagai admin dan birokrasi.

New mindset: HR sebagai penggerak inovasi, nilai, dan keberagaman.

2. Digitalisasi yang Beretika

Implementasi AI dalam proses rekrutmen dan pelatihan.

Etika penggunaan data karyawan: privasi, keamanan, fairness.

3. Pengelolaan Hybrid Work dan Wellbeing

Tantangan interaksi dan keterikatan tim tanpa tatap muka.

Intervensi HR untuk menjaga mental health, fleksibilitas kerja, dan *employee trust*.

4. People Analytics: HR Berdasarkan Data

Contoh: Dashboard prediktif untuk mengukur risiko resign.

Analitik sebagai dasar kebijakan pelatihan dan promosi.

5. Kepemimpinan Digital yang Humanis

Soft skill tetap utama di era teknologi.

HR memfasilitasi pengembangan “kecerdasan sosial + digital” dalam pemimpin organisasi.

Contoh Pertanyaan Diskusi Kelas

Bagaimana teknologi dapat meningkatkan kualitas hubungan antar manusia dalam organisasi, bukan malah menjauhkan?

Apakah menurut Anda AI dalam seleksi karyawan lebih adil daripada manusia? Mengapa?

Bagaimana kita mengukur *wellbeing* dan *work engagement* dalam kerja jarak jauh?

Penutup

 *HR bukan tentang teknologi menggantikan manusia, tetapi tentang bagaimana teknologi membantu kita menjadi lebih manusiawi.*

Modul ini dapat menjadi bagian awal untuk kursus **HRM 5.0**, workshop SDM organisasi, maupun pembelajaran lintas generasi tentang bagaimana mengelola manusia dalam dunia kerja yang terus berubah.

HRM Digital vs HRM Tradisional

HRM Digital	HRM Tradisional
 Mitra strategis penggerak inovasi dan transformasi	 Menitikberatkan fungsi administratif
 AI-based hiring, social media & job platform	 Iklan cetak, penyeleksian manual
 E-learning, pembelajaran adaptif, mobile training	 Kelas fisik, modul pelatihan seragam
 Berbasis analytics, real-time feedback (OKR)	 Evaluasi periodik, review tahunan
 Hybrid work, fleksibilitas a kolaborasi	 Jadwal tetap, tempat kerja fisik
 Berbasis data (HR analytics), prediktif	 Mengandalkan intuisi, pengalaman
 Kesejahteraan karyawan, inklusi	 Struktur hierarki, berpusat pada aturan

Berikut adalah 📄 **3 Studi Kasus Lokal tentang Transformasi HRM di Era Digital** yang relevan untuk keperluan modul kuliah, pelatihan SDM, atau tugas analisis mahasiswa:

✳️ **STUDI KASUS 1: PLN (BUMN ENERGI)**

Judul:

Digitalisasi HRM PLN: Membangun SDM Energi Masa Depan

Latar Belakang:

Sebagai BUMN strategis, PT PLN menghadapi dua tantangan besar: transformasi digital dan regenerasi SDM. Untuk itu, PLN meluncurkan program digitalisasi HR berbasis **SAP SuccessFactors**, yang mencakup:

E-learning nasional untuk seluruh pegawai di berbagai wilayah.

Pengukuran kompetensi berbasis digital dashboard.

Talent mobility system untuk memetakan dan merotasi talenta muda.

Masalah:

Kesenjangan digital antara pegawai generasi senior dan junior.

Ketimpangan akses pelatihan antar wilayah (pusat vs daerah).

Kebutuhan real-time monitoring terhadap pencapaian pelatihan & kompetensi.

Pertanyaan Analisis:

Apa tantangan kultural dan struktural dalam penerapan digital HR di organisasi besar seperti PLN?

Bagaimana mengelola proses change management agar semua level karyawan bisa adaptif?

Bagaimana memanfaatkan data pelatihan untuk mendesain jalur karier berbasis merit?

✿ STUDI KASUS 2: GOJEK (DIGITAL UNICORN INDONESIA)

Judul: *People Analytics dan Budaya Kolaborasi di Gojek*

Latar Belakang:

Gojek mengelola ribuan karyawan dalam sistem kerja hybrid. Untuk itu, tim HR menerapkan:

People Analytics untuk memantau keterlibatan dan risiko burnout.

Feedback real-time dalam performance review berbasis OKR.

Program **employee wellbeing** berbasis aplikasi (mental health, jam kerja fleksibel, dll).

Masalah:

Sulitnya mengukur produktivitas dalam kerja hybrid lintas negara.

Tekanan performa tinggi berdampak pada keseimbangan hidup.

Perbedaan harapan antar generasi (Gen Z vs Gen Y) terhadap budaya kerja.

Pertanyaan Analisis:

Bagaimana HR Gojek menyeimbangkan antara penggunaan data dengan pendekatan humanis?

Bagaimana model OKR diterapkan di Gojek dan apakah cocok untuk semua divisi?

Apa indikator keberhasilan dari employee wellbeing di era kerja digital?

✿ STUDI KASUS 3: STARTUP EDTECH (Studi: Ruangguru atau Zenius)

Judul: *Mengembangkan Talenta Inovatif dengan HRM Adaptif di EdTech*

Latar Belakang:

Startup pendidikan seperti **Ruangguru** memiliki SDM yang sebagian besar berusia muda dan tech-savvy. Untuk mengelola SDM tersebut, HR merancang:

Skema **microlearning** berbasis mobile.

Sistem **career path individual** dengan mentoring digital.

Model **rekrutmen berbasis AI** untuk posisi tech dan creative.

Masalah:

Turnover tinggi karena pasar talenta digital sangat kompetitif.

Tantangan dalam mempertahankan budaya inovatif saat tim tumbuh besar.

Kebutuhan untuk personalisasi pembelajaran karyawan.

Pertanyaan Analisis:

Bagaimana sistem pelatihan adaptif membantu mengembangkan SDM di startup EdTech?

Bagaimana cara mempertahankan talenta muda di tengah tingginya mobilitas kerja digital?

Sejauh mana HR berperan sebagai *coach* dan bukan hanya *admin* dalam ekosistem startup?

 Catatan Penggunaan untuk Kelas atau Pelatihan

 **Format diskusi:** kerja kelompok atau studi lapangan (mini research)

 **Evaluasi:** poster presentasi + laporan analitik solusi HR digital

 **Penilaian:** 20% diagnosis masalah, 40% strategi HRM digital, 40% dampak SDM

Berikut adalah  **Glosarium MSDM di Era Digital** — kumpulan istilah penting yang sering digunakan dalam **Human Resource Management (HRM) Digital**, lengkap dengan definisi ringkas dan aplikasinya dalam konteks Indonesia.

GLOSARIUM: MSDM DI ERA DIGITAL

Istilah	Definisi	Aplikasi/Contoh
HRM (Human Resource Management)	Manajemen strategis atas tenaga kerja organisasi.	Rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan di PLN.
HRMS (Human Resource Management System)	Sistem digital terintegrasi untuk mengelola proses HR.	SAP SuccessFactors diimplementasikan oleh PLN.
AI-Based Recruitment	Proses seleksi karyawan menggunakan algoritma AI untuk penyaringan otomatis.	Gojek menggunakan AI untuk shortlisting CV.
People Analytics	Analisis data karyawan untuk pengambilan keputusan SDM yang lebih akurat.	Mengukur risiko turnover di startup EdTech.
OKR (Objectives and Key Results)	Kerangka kerja penetapan tujuan dan hasil yang dapat diukur.	Tokopedia menggunakan OKR untuk evaluasi performa tim.

Istilah	Definisi	Aplikasi/Contoh
E-Learning	Sistem pembelajaran berbasis digital dan daring.	Microlearning untuk karyawan baru di Ruangguru.
Hybrid Work	Model kerja gabungan antara tatap muka dan jarak jauh.	Model kerja di GoTo Group pasca-pandemi.
Digital Onboarding	Proses integrasi karyawan baru menggunakan teknologi (aplikasi, chatbot, modul daring).	Tokopedia menyambut karyawan baru melalui platform onboarding digital.
HR Analytics	Penggunaan big data dan analitik untuk memahami perilaku dan kinerja karyawan.	Dasbor interaktif kinerja tim pemasaran.
Employee Experience (EX)	Keseluruhan pengalaman karyawan dalam siklus hidupnya di organisasi.	Program kesejahteraan dan work-life balance di startup.
Digital Talent	Talenta dengan kompetensi teknologi dan kemampuan adaptasi digital tinggi.	Programmer, UI/UX designer, data analyst.
Digital HR Transformation	Perubahan menyeluruh dalam sistem dan budaya HR menuju era digital.	Transformasi digital HR di BUMN dan unicorn Indonesia.
Talent Marketplace	Platform internal untuk mobilitas dan promosi talenta	Career platform internal di Telkom Indonesia.

Istilah	Definisi	Aplikasi/Contoh
	berdasarkan minat dan kinerja.	
Wellbeing	Kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan.	Ruangguru menyediakan sesi konsultasi psikologis daring.
DEI (Diversity, Equity, Inclusion)	Prinsip pengelolaan keberagaman dan keadilan di tempat kerja.	Startup fintech menjalankan pelatihan unconscious bias.
Learning Experience Platform (LXP)	Platform digital interaktif untuk pembelajaran karyawan berbasis personalisasi.	Zenius menerapkan LXP bagi tim internal.
Agile HR	Praktik HR yang lincah, adaptif, dan kolaboratif.	Squad-based HR teams di perusahaan startup.
Digital Maturity	Tingkat kesiapan organisasi dalam mengadopsi teknologi digital secara strategis.	Diukur dengan asesmen readiness HR digital.
Digital HR Scorecard	Matriks pengukuran kinerja HR berbasis transformasi digital.	Pengukuran efektivitas penggunaan platform e-learning dan HRMS.
Workforce 4.0	Karyawan dengan keterampilan kolaboratif, digital, dan adaptif.	Generasi muda yang mahir AI, data, dan remote working.



Catatan Tambahan:

Glosarium ini dapat digunakan sebagai bagian dari:



Modul ajar MSDM Digital



Lembar kerja kuis atau matching terms



Visualisasi infografik “Digital HR Glossary”

Berikut adalah  **Daftar Pustaka** untuk topik **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Era Digital**, disusun secara akademik dengan kombinasi referensi nasional dan internasional, mencakup buku, artikel ilmiah, laporan industri, dan sumber daring kredibel:

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Literatur Akademik

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.

Cascio, W. F. & Boudreau, J. W. (2016). *The Search for Global Competence: From International HR to Talent Management*. *Journal of World Business*, 51(1), 103–114.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.

Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2008). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Boston: Harvard Business Press.

Snell, S. A., Morris, S., & Bohlander, G. (2022). *Managing Human Resources* (19th ed.). Boston: Cengage.

Jurnal Ilmiah dan Artikel Terkait

Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26.

Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualizing the Future of HRM and Technology Research. *Human Resource Management*, 55(2), 255–273.

Tursunbayeva, A., Bunduchi, R., Franco, M., & Pagliari, C. (2017). Human resource information systems in health care: a systematic evidence review. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 24(3), 633–654.

Sumber Daring dan Laporan Industri

Deloitte Insights. (2021). *2021 Global Human Capital Trends: The social enterprise in a world disrupted*. Retrieved from <https://www2.deloitte.com>

McKinsey & Company. (2022). *The State of Organizations: Ten Shifts Transforming Work*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>

GeeksforGeeks. (2023). *What is HRM?* Retrieved from <https://www.geeksforgeeks.org/hr/human-resource-management-hrm/>

MBASchool. (2023). *Digital HRM – Concepts & Examples*. Retrieved from <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources>

World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report*. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports>

Sumber Nasional dan Lokal

Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN Press.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tarumingkeng, R. C. (2024). *Kepemimpinan & Transformasi SDM di Era Disrupsi Digital*. Bogor: RudyCT Publishing.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Data Tren Tenaga Kerja Digital di Indonesia*. Jakarta: Biro Statistik Ketenagakerjaan.

Sumber Ilustratif dan Visual

Bersin by Deloitte. (2023). *HR Technology Market 2023: Disruption Continues*. Infographic.

Harvard Business Review. (2022). *The New Rules of Talent Management*. Visual Report.

ChatGPT-4 (2025). *Generative Summary and Educational Infographic Support for HRM Concepts*. OpenAI, San Francisco.

Kopilot Artikel ini - tanggal akses: 17 Juli 2025. Prompting dan Akun penulis ([Rudy C Tarumingkeng](https://chatgpt.com/c/6878f23c-38a0-8013-9760-c44f2812807d)). <https://chatgpt.com/c/6878f23c-38a0-8013-9760-c44f2812807d>
