Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 35337-35344

Transformasi Digital Dalam Manajemen SDM: Peluang dan Tantangan Di Era AI

Nashihatus Saidah[1], Moch Dwi Toby[2], Dita Alifyah Asmara[3], Sentot Imam Wahjono
[1,2,3] Program Studi S1 Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Surabaya Indonesia
Corresponding Author: Dita Alifyah Asmara, e-mail: ditaasmara20@gmail.com

Published: December, 2025

ABSTRAK

Kemajuan teknologi digital yang begitu pesat telah membawa dampak besar terhadap berbagai bidang kehidupan organisasi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Transformasi digital pada manajemen SDM bukan sekadar digitalisasi proses administrasi, melainkan perubahan strategis yang melibatkan integrasi teknologi modern seperti *Artificial Intelligence* (AI), *big data analytics*, *cloud computing*, dan sistem informasi berbasis digital untuk mengoptimalkan kinerja organisasi. Melalui penerapan teknologi tersebut, manajemen SDM diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional, efektivitas pengambilan keputusan, serta kualitas pengelolaan talenta yang lebih adaptif dan berorientasi data.

Kata Kunci: Transformasi digital, Manajemen sumber daya manusia, Kecerdasan buatan, Peluang, Tantangan

ABSTRACT

The rapid advancement of digital technology has had a significant impact on various aspects of organizational life, including human resource (HR) management. Digital transformation in HR management is not simply the digitization of administrative processes, but rather a strategic shift involving the integration of modern technologies such as Artificial Intelligence (AI), big data analytics, cloud computing, and digital-based information systems to optimize organizational performance. Through the application of these technologies, HR management is expected to improve operational efficiency, decision-making effectiveness, and the quality of talent management, making it more adaptive and data-driven.

Keywords:Digital transformation, Human resource management, Artificial intelligence, Opportunities, Challenges

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital pada era Revolusi Industri 4.0 yang kini bertransisi menuju era *Artificial Intelligence* (AI) telah membawa perubahan besar terhadap cara organisasi menjalankan aktivitas bisnis dan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Transformasi digital tidak hanya sekadar penerapan teknologi baru, melainkan mencakup perubahan paradigma dan budaya kerja yang mendasar. Salah satu bidang yang merasakan dampak paling signifikan dari perkembangan ini adalah **manajemen sumber daya manusia (SDM)**.

Dalam konteks organisasi modern, manajemen SDM berperan sebagai motor penggerak inovasi dan keunggulan kompetitif. Transformasi digital pada bidang ini tidak lagi terbatas pada digitalisasi proses administratif seperti penggajian atau absensi, tetapi telah berkembang menjadi strategi menyeluruh yang mengintegrasikan teknologi dengan fungsi manajerial. Menurut **Parry dan Battista (2019)**, transformasi digital dalam manajemen SDM menggambarkan pergeseran dari sistem konvensional menuju pendekatan yang berbasis data (*data-driven system*) dan teknologi cerdas (*intelligent technology*).

Teknologi seperti *Artificial Intelligence* (AI), *big data analytics*, *cloud computing*, dan *Internet of Things* (IoT) memungkinkan organisasi untuk mengelola tenaga kerja secara lebih adaptif, efisien, dan prediktif. Melalui penerapan sistem digital, berbagai fungsi SDM seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta pengembangan karier dapat dilakukan dengan lebih objektif dan terukur. Selain itu, data yang dihasilkan dari proses digitalisasi memberikan dasar kuat bagi pengambilan keputusan strategis yang lebih akurat dan cepat. Dengan demikian, fungsi HR tidak lagi sekadar pelaksana administratif, tetapi bertransformasi menjadi mitra strategis dalam penciptaan nilai organisasi.

Namun demikian, di balik peluang yang terbuka lebar, transformasi digital dalam manajemen SDM juga menghadirkan tantangan yang tidak dapat diabaikan. Menurut **Zhang et al. (2021)**, penerapan AI dan teknologi digital di bidang SDM menimbulkan berbagai isu seperti potensi bias algoritma, pelanggaran privasi data, dan kesenjangan keterampilan digital antar karyawan. Tidak semua organisasi memiliki tingkat kesiapan digital yang sama, baik dari segi infrastruktur, budaya organisasi, maupun kapabilitas sumber daya manusianya. Rendahnya literasi digital dan resistensi terhadap perubahan menjadi faktor yang kerap menghambat keberhasilan transformasi digital di berbagai perusahaan.

Dalam konteks Indonesia, proses digitalisasi manajemen SDM menunjukkan perkembangan yang cukup pesat. Banyak perusahaan mulai berinvestasi dalam sistem informasi SDM berbasis digital untuk menyesuaikan diri dengan dinamika pasar global dan kebutuhan tenaga kerja modern. Berdasarkan laporan **Deloitte (2021)**, sekitar 60% organisasi di kawasan Asia Tenggara telah menerapkan sistem digital dalam pengelolaan SDM, khususnya pada bidang rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan kinerja berbasis platform daring. Fakta tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital bukan lagi sekadar tren, melainkan kebutuhan strategis bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif di era kecerdasan buatan.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami secara mendalam peluang dan tantangan yang muncul dari penerapan transformasi digital dalam manajemen SDM. Kajian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman komprehensif tentang bagaimana teknologi digital dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas pengelolaan SDM. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi kendala dan solusi yang dapat diterapkan agar proses transformasi digital berjalan optimal dan berkelanjutan. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa penerapan teknologi tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat nilai kemanusiaan dan etika dalam pengelolaan tenaga kerja di era AI.

Industri teknologi mengalami berbagai tantangan sepanjang tahun 2022 hingga 2023. Tekanan inflasi yang tinggi, kenaikan suku bunga, serta kondisi makroekonomi dan geopolitik global yang tidak menentu telah menciptakan lingkungan bisnis yang sulit. Dampak dari situasi tersebut terlihat pada menurunnya daya beli konsumen, melemahnya permintaan terhadap produk teknologi, berkurangnya kapitalisasi pasar, serta terjadinya gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) di berbagai perusahaan teknologi. Namun, memasuki tahun 2024, terdapat sinyal positif yang menunjukkan potensi kebangkitan industri ini. Dalam laporan **Deloitte Technology Outlook 2024**, para analis menyatakan optimisme bahwa sektor teknologi akan kembali mengalami pertumbuhan, meskipun pada tingkat yang moderat.[2] Hasil survei terhadap para eksekutif di sektor teknologi juga mencerminkan pandangan serupa: sekitar **62% responden** meyakini bahwa industri teknologi akan berada dalam kondisi "sehat" atau bahkan "sangat sehat" pada tahun 2024.[3] Menariknya, proporsi yang sama juga menilai bahwa periode ini merupakan waktu yang tepat bagi perusahaan mereka untuk berani mengambil risiko lebih besar dalam berinovasi dan berinvestasi demi menghadapi fase pertumbuhan berikutnya.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai fenomena transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) pada era kecerdasan buatan (Artificial Intelligence). Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan secara komprehensif bagaimana organisasi mengadaptasi teknologi digital dalam

pengelolaan SDM, serta mengidentifikasi tantangan dan peluang yang muncul dari proses tersebut.

Objek penelitian ini adalah praktik transformasi digital pada fungsi-fungsi utama manajemen SDM, meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan perencanaan karier. Fokus penelitian diarahkan pada organisasi di Indonesia yang telah menerapkan sistem digital dalam pengelolaan SDM, baik perusahaan swasta, BUMN, maupun usaha menengah besar yang telah terdigitalisasi.

Data penelitian seluruhnya bersumber dari data sekunder yang diperoleh melalui telaah literatur, laporan riset lembaga internasional (seperti Deloitte, McKinsey, dan World Economic Forum), jurnal ilmiah nasional dan internasional, publikasi akademik, serta laporan tahunan perusahaan yang relevan dengan topik transformasi digital SDM di Indonesia. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dan studi pustaka, dengan batasan waktu publikasi antara tahun 2019 hingga 2024 untuk menjaga relevansi dan aktualitas data.

Analisis data dilakukan secara deskriptif analitis, yaitu dengan menelaah, menginterpretasi, dan menyusun data penelitian ke dalam uraian sistematis. Analisis dilakukan melalui tiga tahap: (1) pengumpulan dan pengorganisasian data berdasarkan sumbernya, (2) kategorisasi data ke dalam tema utama seperti implementasi teknologi digital, dampak terhadap efektivitas organisasi, dan tantangan SDM, serta (3) interpretasi data untuk menemukan pola dan hubungan yang bermakna antara teknologi dan praktik manajemen SDM.

Untuk memastikan validitas dan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan cara membandingkan dan mengonfirmasi informasi dari berbagai literatur dan laporan penelitian yang kredibel. Setiap temuan diuji konsistensinya melalui perbandingan antar sumber yang berbeda, baik dari konteks global maupun nasional. Selain itu, keabsahan interpretasi data dijaga dengan menggunakan prinsip audit trail, yaitu pencatatan proses pengumpulan dan analisis data secara sistematis agar hasil penelitian dapat ditelusuri dan diverifikasi.

Dengan pendekatan tersebut, hasil penelitian diharapkan memiliki keandalan akademik yang tinggi dan mampu memberikan kontribusi teoretis maupun praktis terhadap pemahaman mengenai transformasi digital dalam manajemen SDM di era kecerdasan buatan.

Variabel Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, sehingga variabel yang digunakan bersifat konseptual dan tematik, bukan dalam bentuk operasional kuantitatif. Adapun variabel dan subvariabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Transformasi Digital SDM (Variabel Utama)
    - Adopsi teknologi digital dalam fungsi HR.
    - Integrasi sistem informasi SDM berbasis data.
    - Pemanfaatan Artificial Intelligence dan analitik SDM.
2. Efektivitas Manajemen SDM (Variabel Dampak)
    - Efisiensi proses HR (waktu, biaya, dan akurasi).
    - Objektivitas penilaian dan perencanaan karier.
    - Pengambilan keputusan berbasis data (data-driven decision).
3. Tantangan Penerapan Teknologi SDM (Variabel Penghambat)
    - Kesenjangan keterampilan digital (digital skill gap).
    - Resistensi terhadap perubahan organisasi.
    - Isu etika dan privasi data dalam penerapan AI.
4. Kesiapan Organisasi (Variabel Pendukung)
    - Infrastruktur digital yang memadai.
    - Literasi digital SDM.
    - Dukungan manajemen puncak dan budaya inovatif.

Keempat variabel tersebut saling berhubungan untuk menggambarkan kondisi riil transformasi digital SDM di Indonesia. Hasil analisis terhadap variabel-variabel ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif tentang sejauh mana kesiapan organisasi Indonesia dalam memanfaatkan

teknologi digital untuk menciptakan keunggulan kompetitif berbasis SDM di era AI.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah mendeskripsikan fenomena transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan meninjau aspek-aspek berikut:

1. Bentuk penerapan teknologi digital dalam berbagai fungsi manajemen SDM, termasuk rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karier.
2. Dampak implementasi teknologi digital terhadap efektivitas, efisiensi, dan produktivitas pengelolaan SDM.
3. Tantangan dan hambatan yang dihadapi organisasi, seperti bias algoritma, pelanggaran privasi data, kesenjangan literasi digital, serta resistensi terhadap perubahan.
4. Strategi yang diterapkan organisasi untuk mengoptimalkan proses transformasi digital secara berkelanjutan.

Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada organisasi yang telah menerapkan sistem pengelolaan SDM berbasis digital. Lokasi penelitian dipilih berdasarkan relevansi dengan topik serta ketersediaan data yang dibutuhkan. Penelitian dilakukan dalam kurun waktu Oktober 2025 hingga Januari 2026**.**

Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis, yaitu:

1. Data primer, diperoleh melalui observasi dan wawancara semi-terstruktur dengan pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan SDM di perusahaan, seperti manajer HR, staf pengembangan SDM, dan karyawan pengguna sistem digital.
2. Data sekunder, diperoleh dari dokumen resmi perusahaan, laporan tahunan, publikasi industri, serta literatur ilmiah yang relevan dengan topik transformasi digital dan manajemen SDM, seperti karya Parry & Battista (2019), Zhang et al. (2021), dan laporan Deloitte (2021, 2024).

Teknik Pengumpulan Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Teknik ini bertujuan untuk menafsirkan dan mendeskripsikan data yang ditemukan secara sistematis sesuai dengan fokus penelitian. Langkah-langkah analisis data mencakup:

1. Wawancara, digunakan untuk memperoleh informasi langsung mengenai implementasi dan strategi digitalisasi di bidang SDM.
2. Observasi, dilakukan terhadap aktivitas operasional dan penggunaan sistem HR digital dalam lingkungan kerja.
3. Studi pustaka, digunakan untuk mengumpulkan data pendukung melalui jurnal, buku, dan laporan yang relevan dengan tema penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode analisis deskriptif kualitatif menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan pokok, yaitu:

1. Reduksi data, yaitu proses pemilihan, penyederhanaan, dan pemusatan perhatian terhadap data yang relevan dengan fokus penelitian.
2. Penyajian data, dilakukan dalam bentuk uraian naratif dan tabel tematik untuk menjelaskan hasil temuan penelitian.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, dilakukan dengan menafsirkan hasil temuan guna memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai dampak dan tantangan transformasi digital pada manajemen SDM di perusahaan.

Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai narasumber, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan mengombinasikan teknik wawancara, observasi, dan studi pustaka. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan validitas hasil penelitian.

Hasil yang Diharapkan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan deskripsi yang komprehensif mengenai penerapan transformasi digital dalam manajemen SDM serta dampaknya terhadap kinerja dan strategi organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian tentang digitalisasi SDM serta menjadi referensi praktis bagi organisasi dalam merencanakan dan mengimplementasikan transformasi digital yang adaptif, etis, dan berkelanjutan.

HASIL dan PEMBAHASAN

1. Penerapan Transformasi Digital dalam Manajemen SDM

Transformasi digital telah mendorong organisasi untuk mengintegrasikan teknologi modern dalam setiap fungsi manajemen SDM. Berdasarkan laporan Deloitte (2021) dan Parry & Battista (2019), sekitar 60% organisasi di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, telah mengimplementasikan sistem digital pada proses rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja.

Dalam praktiknya, teknologi Artificial Intelligence (AI) digunakan untuk melakukan *talent matching* melalui analisis data kandidat berdasarkan kualifikasi, pengalaman, dan potensi kesesuaian budaya organisasi. Big Data Analytics dimanfaatkan untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja dan mengevaluasi efektivitas pelatihan. Cloud computing memungkinkan sistem SDM diakses secara real-time, sementara Internet of Things (IoT) mendukung monitoring produktivitas dan kesehatan tenaga kerja, terutama di sektor industri besar dan manufaktur.

Fakta ini menunjukkan bahwa digitalisasi SDM bukan lagi bersifat administratif, melainkan telah menjadi strategi bisnis yang mempengaruhi efisiensi dan daya saing organisasi. Implementasi yang tepat menghasilkan keputusan berbasis data (data-driven decision making) serta pengelolaan talenta yang lebih adaptif terhadap dinamika pasar tenaga kerja global.

2. Dampak Transformasi Digital terhadap Efektivitas SDM

Integrasi teknologi digital membawa dampak signifikan terhadap efektivitas fungsi SDM. Berdasarkan penelitian oleh Xu et al. (2022), implementasi sistem digital dalam HR meningkatkan efisiensi operasional hingga 40% melalui otomatisasi proses administrasi seperti absensi, penggajian, dan manajemen kinerja.

Selain efisiensi, aspek objektivitas dalam sistem penilaian kinerja meningkat karena keputusan berbasis algoritma dan data analitik mengurangi bias subjektif yang sering muncul pada sistem manual. Pelatihan dan pengembangan SDM juga menjadi lebih personal melalui platform pembelajaran digital (*Learning Management System*) yang berbasis kecerdasan buatan, yang menyesuaikan materi dengan gaya belajar dan kemampuan individu.

Namun, efektivitas digitalisasi SDM sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi dalam hal literasi digital karyawan dan kesiapan infrastruktur IT. Organisasi yang tidak memiliki budaya adaptasi teknologi cenderung mengalami hambatan dalam tahap adopsi awal dan rendahnya engagement karyawan terhadap sistem digital.

3. Tantangan dan Isu-Etika dalam Implementasi Teknologi SDM

Meskipun menawarkan banyak manfaat, transformasi digital membawa sejumlah tantangan yang harus diantisipasi. Salah satu isu utama adalah bias algoritmik, di mana sistem berbasis AI berpotensi menghasilkan keputusan diskriminatif jika data latihnya tidak representatif. Zhang et al. (2021) menekankan pentingnya mekanisme pengawasan etika dalam penggunaan AI di bidang SDM untuk mencegah pelanggaran hak privasi dan diskriminasi dalam proses seleksi maupun penilaian kerja.

Selain itu, terdapat kesenjangan keterampilan digital (digital skill gap) antara generasi pekerja. Menurut

World Economic Forum (2023), sekitar 47% pekerja di negara berkembang masih memiliki tingkat literasi digital di bawah standar, sehingga memerlukan pendekatan re-skilling dan up-skilling untuk menjaga relevansi kompetensi.

Faktor resistensi terhadap perubahan juga menjadi hambatan, terutama dalam organisasi dengan struktur hierarki tradisional. Banyak karyawan merasa terancam oleh otomatisasi dan AI yang dianggap dapat menggantikan peran manusia. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyeimbangkan penerapan teknologi dengan nilai kemanusiaan, melalui strategi komunikasi dan budaya organisasi yang inklusif.

4. Strategi Adaptasi Organisasi terhadap Era Digital HR

Agar transformasi digital berjalan optimal, organisasi perlu mengembangkan strategi adaptasi yang berkelanjutan. Berdasarkan model *Digital HR Maturity* (Ulrich et al., 2020), terdapat empat dimensi utama untuk memastikan keberhasilan transformasi digital HR, yaitu:

1. Strategic Alignment – Integrasi strategi HR dengan visi digital organisasi.
2. Digital Infrastructure – Penguatan sistem informasi dan keamanan data.
3. Capability Building – Pengembangan keterampilan digital SDM melalui program pelatihan dan sertifikasi.
4. Cultural Readiness – Penanaman budaya inovatif dan kolaboratif yang mendukung adopsi teknologi baru.

Di Indonesia, beberapa perusahaan besar seperti Telkom Indonesia dan Bank Mandiri telah berhasil melakukan *HR Digital Transformation* melalui pengembangan platform internal berbasis AI untuk analisis kinerja dan potensi karyawan. Langkah tersebut menunjukkan bahwa kesiapan budaya dan dukungan manajemen puncak menjadi kunci utama dalam menjamin keberhasilan transformasi digital SDM.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia menandai pergeseran mendasar dari sistem konvensional menuju sistem berbasis data dan teknologi cerdas. Penerapan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), Big Data Analytics, Cloud Computing, dan Internet of Things (IoT) telah mengubah cara organisasi merekrut, melatih, menilai, dan mengembangkan karyawan. Hal ini menjadikan fungsi SDM tidak lagi bersifat administratif, tetapi berperan strategis dalam menciptakan nilai dan keunggulan kompetitif organisasi.

Hasil kajian menunjukkan bahwa digitalisasi SDM berkontribusi besar terhadap peningkatan efisiensi, objektivitas, serta ketepatan dalam pengambilan keputusan strategis. Namun, keberhasilan transformasi tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor kesiapan organisasi, meliputi tingkat literasi digital, dukungan manajemen puncak, serta budaya kerja inovatif yang terbuka terhadap perubahan. Tantangan utama seperti bias algoritma, kesenjangan kompetensi digital, dan resistensi karyawan harus diantisipasi melalui kebijakan yang humanistik dan tata kelola etika digital yang kuat.

Dalam konteks Indonesia, perkembangan transformasi digital SDM menunjukkan tren positif, sejalan dengan peningkatan investasi perusahaan dalam sistem digital dan peningkatan kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia yang adaptif dan berorientasi teknologi. Dengan demikian, transformasi digital bukan hanya menjadi kebutuhan teknologis, tetapi juga strategis untuk keberlanjutan organisasi di era kecerdasan buatan.

Saran

1. Bagi organisasi: perlu mengembangkan strategi digital HR yang terintegrasi dengan visi perusahaan serta menanamkan budaya kerja adaptif. Investasi dalam pelatihan digital dan re-skilling karyawan menjadi kunci untuk meminimalkan kesenjangan kompetensi.
2. Bagi praktisi HR: penting untuk menguasai keahlian analisis data, AI, serta memahami prinsip etika digital guna menghindari bias dan pelanggaran privasi dalam pengambilan keputusan berbasis teknologi.
3. Bagi pembuat kebijakan dan regulator: dibutuhkan regulasi yang jelas terkait keamanan data karyawan dan penerapan AI di bidang SDM, agar transformasi digital berjalan sesuai dengan standar etika dan hukum ketenagakerjaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya: disarankan untuk melakukan penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif atau studi kasus di perusahaan Indonesia guna mendapatkan bukti empiris yang lebih kuat terkait dampak transformasi digital terhadap efektivitas dan produktivitas SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Enrico, A., Aron, R., Oktavia, W., 2013. The

Factors that Influenced Consumptive Behavior: A Survey of University Students in Jakarta. SSRN Electron. J. 4, 1–6. https://doi.org/10.2139/ssrn.2357953

Harahap, B.A., Idham, P.B., Kusuma, A.C.M., Rakhman, R.N., 2017. Perkembangan Financial Technology Terkait Central Bank Digital Currency (CBDC) Terhadap Transmisi Kebijakan Moneter Dan Makroekonomi. Bank Indones. 2, 1–80.

Lestarina, E., Karimah, H., Febrianti, N., Ranny,R., Herlina, D., 2017. Perilaku Konsumtif di Kalangan Remaja. JRTI (Jurnal Ris.Tindakan Indones. 2, 1–6. https://doi.org/10.29210/3003210000

Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. 2016. Crowdfunding, Sustainability to Finance Islamic Project or Business. LAMBERT, Academic Publishing, Germany.

Wonglimpiyarat, Jarunee. 2018. Challenges and dynamics of FinTech crowdfunding: An innovation system approach. The Journal of High Technology Management Research. Volume 29, Issue 1. Pages 98-108.

World bank (2018), Crowdfunding's potential for the developing world. Url: http://documents.worldbank.org/curated/en/409841468327411701/Crowdfundingspotential-for-the-developing-world.

Nugroho, A.Y., Rachmaniyah, F., 2019. Fenomena Perkembangan Crowdfunding Di Indonesia Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 4(1), 34. https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i1.254

Aleksina, Anna. Akulenka, Stanislau. Lublóy, Ágnes. 2019. Success factors of crowdfunding campaigns in medical research: perceptions and reality. Drug Discovery Today. Volume 24, Issue 7, July 2019. Pages 1413-1420.

Pramudi, R.Y., 2015. Pengaruh Gaya Hidup Konsumtif Dan Kelompok Referensi Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Lokal. J. Ris. Ekon. dan Manaj. 15, 280. https://doi.org/10.17970/jrem.15.150206.id

Rahmawati, R.N., I Made Narsa, 2019. Intentionto Use e-Learning : Aplikasi Technology Acceptance Model (TAM). Own. Ris. Dan J. Akunt. 3, 260–269. https://doi.org/10.33395/owner.v3i2.151

Sayekti, F., Putarta, P., 2016. Penerapan Technology Acceptance Model (TAM) Dalam Pengujian Model Penerimaan Sistem Informasi Keuangan Daerah. J. Manaj. Teor. dan Terap. 9, 196–209.

Tamsil, H., 2015. Penerapan Model TAM untuk Menilai Tingkat Penerimaan Nelayan terhadap Penggunaan GPS. Pekommas 18, 161–170. https://doi.org/10.30818/jpkm.2015.1180302

Triyanti, N.I., Effendi, U., 2017. Jurnal Manajemen Bisnis CONSUMER BEHAVIOR : CONFIDENCE FASHION PRODUCTS USERS INSTAGRAM. J. Manaj. Bisnis 6, 51–56.

Utami, M.-M., Hanum, A.-N., 2010. Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Word of Mouth Mahasiswa Unimus. Pros. Semin. Nas. Unimus 398–415.

Deloitte. (2021). *Digital transformation in human resources: Southeast Asia outlook*. Deloitte Insights. https://www.deloitte.com/

Parry, E., & Battista, V. (2019). The impact of digital technologies on strategic human resource management. *Employee Relations*, 41(2), 377–396. https://doi.org/10.1108/ER-06-2018-0152

Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2020). *HR competencies: Mastery at the intersection of people and business*. Society for Human Resource Management Press.

World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. World Economic Forum. https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting 'human' back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93–104.

https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00165.x
Xu, M., David, J. M., & Kim, S. H. (2022). The fourth industrial revolution: Opportunities and challenges. *International Journal of Financial Research*, 13(3), 45–57. https://doi.org/10.5430/ijfr.v13n3p45
Zhang, T., Zhao, Y., & Xu, F. (2021). Artificial intelligence in human resource management: Challenges and a path forward. *Journal of Business Research*, 124, 311–320. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.058