

Studi Literatur Peran Media Sosial Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ernawati¹, Said Zulkifli Yusuf², Ramlah Syam³, Norhidayah⁴, Kristiningati⁵

^{1,2,3,4,5}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin, Indonesia

E-mail: ernastiepan@gmail.com¹, Assegaf86@yahoo.co.id², rasyaaqwa72@mail.com³, norhidayahse@gmail.com⁴, kristiningati@yahoo.com⁵

Article History:

Received: 13 Oktober 2025

Revised: 20 November 2025

Accepted: 29 November 2025

Keywords: Media Sosial, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Kompetensi, Employee Engagement

Abstract: Perkembangan teknologi digital telah mendorong transformasi signifikan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Media sosial yang semula hanya digunakan sebagai sarana komunikasi personal kini berkembang menjadi instrumen strategis dalam mendukung berbagai fungsi MSDM, mulai dari rekrutmen, employer branding, pengembangan kompetensi, komunikasi internal, hingga peningkatan keterikatan pegawai. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan menelaah berbagai artikel ilmiah, buku, laporan penelitian, dan publikasi terbaru yang relevan pada periode 2015–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa media sosial memberikan peluang besar dalam meningkatkan efektivitas MSDM melalui efisiensi perekrutan, peningkatan kualitas pembelajaran digital, serta penguatan engagement pegawai. Namun demikian, tantangan yang muncul meliputi isu privasi, etika penggunaan, kesenjangan literasi digital, dan potensi penurunan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu merumuskan strategi adaptif, meningkatkan keterampilan digital pegawai, serta menyusun regulasi internal yang jelas agar pemanfaatan media sosial dapat memberikan nilai tambah yang optimal dalam pengelolaan SDM modern.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar pada cara organisasi mengelola sumber daya manusianya. Media sosial yang semula hanya dimanfaatkan untuk interaksi pribadi kini berkembang menjadi sarana strategis dalam mendukung kegiatan organisasi, termasuk pada bidang manajemen sumber daya manusia.

Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi cepat dengan lingkungan bisnis yang terus berubah. Media sosial menjadi salah satu instrumen penting karena mampu memfasilitasi komunikasi yang cepat, transparan, dan interaktif. Hal ini berdampak pada percepatan penyebaran informasi kebijakan, peluang pengembangan karier, hingga koordinasi kerja lintas divisi.

Data dari We Are Social dan Hootsuite (2024) menunjukkan bahwa jumlah pengguna

media sosial di Indonesia mencapai lebih dari 181 juta orang atau sekitar 65,5% populasi. Kondisi ini membuka peluang besar bagi organisasi untuk mengoptimalkan media sosial sebagai bagian dari strategi manajemen SDM.

Praktik rekrutmen melalui media sosial semakin berkembang. LinkedIn, misalnya, menjadi platform utama bagi perusahaan global untuk mencari dan menyaring kandidat. SHRM (2023) melaporkan bahwa sekitar 70% organisasi kini mengandalkan media sosial sebagai bagian penting dari proses rekrutmen karena lebih cepat dan efisien dibandingkan metode konvensional.

Selain rekrutmen, media sosial juga mendukung employer branding. Citra positif yang ditampilkan melalui berbagai unggahan dapat menarik minat pelamar berkualitas sekaligus menumbuhkan kebanggaan pada pegawai yang sudah bergabung. Priyono (2021) menegaskan bahwa citra organisasi di media digital memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi calon pegawai mengenai budaya kerja.

Media sosial juga berperan memperkuat komunikasi internal. Platform digital memungkinkan terjalinnya interaksi lintas jenjang jabatan tanpa hambatan birokrasi, sehingga mendorong terciptanya budaya organisasi yang lebih terbuka dan kolaboratif. Situasi ini terbukti meningkatkan engagement serta mempercepat pengambilan keputusan.

Dalam aspek pengembangan kompetensi, banyak organisasi memanfaatkan media sosial untuk memperluas akses pembelajaran. YouTube, podcast, hingga forum diskusi daring dipakai sebagai media pelatihan fleksibel yang mendukung konsep pembelajaran sepanjang hayat. Hal ini sejalan dengan pandangan Sivathanu & Pillai (2022) bahwa teknologi digital mempercepat transformasi HR menuju model pembelajaran adaptif.

Keterikatan pegawai atau employee engagement juga semakin mudah dibangun melalui media sosial. Interaksi informal di ruang digital membantu mempererat hubungan antarpegawai, meningkatkan loyalitas, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Engagement ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Media sosial dapat dijadikan sarana monitoring opini pegawai. Organisasi dapat menangkap aspirasi, masukan, maupun kritik yang muncul di platform digital, sehingga dapat segera melakukan evaluasi dan perbaikan kebijakan. Hal ini menciptakan sistem kerja yang responsif dan lebih dekat dengan kebutuhan pegawai.

Meski demikian, pemanfaatan media sosial dalam MSDM juga menghadirkan tantangan. Isu privasi, etika, dan potensi penyalahgunaan informasi seringkali menjadi hambatan. Oleh sebab itu, regulasi internal yang jelas dan pedoman penggunaan media sosial perlu ditetapkan agar penggunaannya tetap profesional.

Pandemi COVID-19 mempercepat peralihan organisasi dalam menggunakan media sosial untuk menjaga komunikasi dan koordinasi. Hingga kini, banyak organisasi tetap melanjutkan praktik hybrid atau remote work yang tidak lepas dari dukungan platform digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa media sosial bukan sekadar tren, melainkan kebutuhan permanen dalam sistem kerja modern.

Persaingan global membuat perusahaan semakin sadar akan pentingnya mempertahankan talenta terbaik. Keaktifan organisasi di ruang digital dapat meningkatkan rasa bangga pegawai terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga berpengaruh pada retensi tenaga kerja.

Secara akademis, penelitian tentang peran media sosial dalam MSDM terus berkembang. Kapoor et al. (2023) menekankan bahwa media sosial berkontribusi besar dalam transformasi praktik HR, meskipun hasil penelitian di berbagai negara masih menunjukkan variasi terkait manfaat dan risiko penggunaannya.

Di Indonesia, kajian tentang media sosial dan MSDM semakin relevan seiring

meningkatnya digitalisasi birokrasi. Transformasi menuju e-government dan smart office semakin menuntut pemanfaatan media sosial tidak hanya dalam komunikasi eksternal, tetapi juga sebagai alat pengelolaan kinerja internal.

Dengan demikian, studi literatur mengenai peran media sosial dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia menjadi penting dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman akademis, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam memaksimalkan potensi media sosial secara efektif, etis, dan berkelanjutan di era digital.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana peran media sosial dapat meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia berdasarkan hasil studi literatur?
2. Apa saja peluang dan tantangan penggunaan media sosial dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia menurut temuan penelitian-penelitian terbaru?

LANDASAN TEORI

Media Sosial

Media sosial didefinisikan sebagai platform digital yang memungkinkan interaksi, kolaborasi, dan pertukaran informasi secara cepat antara individu maupun kelompok. Kaplan dan Haenlein (2022) menjelaskan bahwa media sosial merupakan seperangkat aplikasi berbasis internet yang dibangun di atas fondasi Web 2.0, yang memungkinkan penciptaan dan pertukaran konten pengguna. Dalam konteks organisasi, media sosial tidak hanya menjadi sarana komunikasi eksternal, tetapi juga instrumen strategis dalam mendukung berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM merupakan pendekatan strategis dalam mengelola orang-orang yang bekerja di organisasi untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Menurut Cascio & Aguinis (2019), MSDM modern mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, hingga retensi pegawai. Kehadiran media sosial telah memperluas cakupan MSDM, khususnya dalam hal digital recruitment, employer branding, serta engagement pegawai.

Peran Media Sosial dalam Rekrutmen dan Employer Branding

Media sosial berperan besar dalam proses rekrutmen karena mampu memperluas jangkauan pencarian talenta. SHRM (2023) menyatakan bahwa sekitar 70% organisasi global kini menggunakan media sosial sebagai sarana utama rekrutmen. Selain itu, employer branding melalui media sosial memungkinkan perusahaan membangun citra positif di mata calon pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Priyono (2021) yang menunjukkan bahwa citra organisasi di media digital berpengaruh signifikan terhadap daya tarik pelamar.

Media Sosial dan Pengembangan Kompetensi Pegawai

Pemanfaatan media sosial tidak terbatas pada rekrutmen, tetapi juga pengembangan kompetensi. Sivathanu & Pillai (2022) menegaskan bahwa media sosial mendukung konsep digital learning dengan menyediakan akses pelatihan fleksibel berbasis e-learning, webinar, hingga komunitas belajar daring. Dengan demikian, media sosial membantu organisasi dalam menciptakan pembelajaran berkelanjutan bagi pegawai.

Media Sosial dan Keterikatan Pegawai (Employee Engagement)

Keterikatan pegawai menjadi salah satu fokus penting MSDM. Kapoor et al. (2023) menjelaskan bahwa media sosial dapat meningkatkan engagement dengan memberikan ruang interaksi informal, memperkuat komunikasi internal, serta membangun budaya organisasi yang lebih terbuka. Pegawai yang merasa terhubung melalui media digital cenderung lebih loyal dan produktif.

Tantangan Pemanfaatan Media Sosial dalam MSDM

Walaupun banyak manfaatnya, penggunaan media sosial dalam MSDM juga menghadapi tantangan. Masalah privasi, etika penggunaan, serta potensi penyalahgunaan informasi sering muncul dalam praktiknya. Menurut Rahman & Zaman (2022), organisasi perlu merancang kebijakan internal yang jelas untuk memastikan pemanfaatan media sosial tetap profesional, aman, dan memberikan nilai tambah.

Perspektif Teori Organisasi Digital

Konsep organisasi digital juga relevan untuk menjelaskan peran media sosial dalam MSDM. Teori ini menekankan bahwa organisasi modern perlu mengintegrasikan teknologi informasi, termasuk media sosial, dalam hampir semua aspek operasional. Hal ini sejalan dengan pandangan Parry & Battista (2023) yang menyatakan bahwa media sosial merupakan bagian penting dari transformasi digital di bidang HR.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research). Metode ini dipilih karena topik peran media sosial dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia telah banyak dibahas oleh peneliti sebelumnya, sehingga diperlukan telaah sistematis untuk menghimpun, mengkaji, dan menganalisis hasil-hasil penelitian yang sudah ada. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian Edi Irawan (2023) serta Wardatun Nikmah (2023) yang menggunakan studi literatur untuk menelaah pengaruh teknologi terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi, prosiding, laporan penelitian, dan buku akademik terbaru yang relevan dengan tema media sosial dan manajemen sumber daya manusia. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri basis data ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, dan SpringerLink menggunakan kata kunci “media sosial dan manajemen sumber daya manusia”, “digital HR”, “social media recruitment”, dan “employee engagement”. Artikel yang digunakan dibatasi pada publikasi sepuluh tahun terakhir (2015–2025) untuk memastikan kebaruan informasi, sebagaimana praktik penelitian literatur yang dilakukan Dini Septiani (2024).

Teknik analisis yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan deskriptif-kualitatif. Artikel yang terkumpul terlebih dahulu diklasifikasi berdasarkan tema, antara lain: rekrutmen dan employer branding, pengembangan kompetensi melalui media sosial, komunikasi internal dan engagement pegawai, serta tantangan penggunaan media sosial dalam MSDM. Setiap tema kemudian dianalisis untuk menemukan pola, persamaan, perbedaan, serta tren terbaru, sebagaimana yang diterapkan dalam penelitian Ahmad Gunawan (2025) mengenai digitalisasi SDM.

Untuk menjaga validitas data, penelitian ini hanya menggunakan literatur dari sumber terpercaya dan peer-reviewed. Selain itu, dilakukan triangulasi literatur dengan cara

membandingkan hasil dari berbagai penelitian untuk memastikan konsistensi temuan. Hasil akhir penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademis dengan memperkaya khazanah literatur tentang MSDM digital, sekaligus memberi masukan praktis bagi organisasi dalam mengoptimalkan media sosial untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia, sebagaimana juga ditegaskan oleh Putri Cinta Maulida Fahsa (2025) bahwa teknologi informasi berperan penting dalam pengelolaan SDM modern

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Ahmad Gunawan, 2025, Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. Digitalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia membantu perusahaan memodernisasi fungsi SDM dan memberikan keunggulan kompetitif. Saat yang sama, perubahan gaya kerja dan permintaan akan keterampilan SDM juga diperlukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperkenalkan fenomena digitalisasi ke dalam literatur, menyelidiki manfaat dan risiko utama saat ini, dan menganalisis dampak digitalisasi terhadap kompetensi dan peran profesional sumber daya manusia. Studi kualitatif ini mencakup data sekunder yang menggambarkan tingkat keterampilan digital saat ini, berdasarkan tanggapan lebih dari enam negara anggota UE (Jerman, Finlandia, Inggris, Portugal, Swedia, dan Slovakia. Berisi analisis). Analisis data primer keterampilan media sosial SDM yang dikumpulkan di lima negara Eropa yang berpartisipasi dalam proyek SHARPEN juga disajikan di sini. Artikel ini juga membahas tren terkini dalam keterampilan spesialis SDM. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa profesional HR cenderung enggan mengadopsi teknologi tersebut. Hasil survei ini menyoroti urgensi dari digitalisasi dan meningkatnya kebutuhan akan keterampilan digital bagi sumber daya manusia dalam beberapa tahun terakhir.
2. Edi Irawan, 2023, Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Elektronik: Studi Literatur. Artikel ini bertujuan untuk mereview dan berupaya menginformasikan mengenai konsep pengembangan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia elektronik. Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dan studi literatur atau library research. Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Proses rekrutmen yang dilakukan melalui elektronik / online (e-recruitment) dapat membantu organisasi menarik pelamar yang lebih banyak dan lebih beragam. Pilihan untuk pindah ke model e-recruitment didorong oleh beberapa tujuan organisasi, termasuk kebutuhan untuk hal-hal sebagai berikut: (a) Meningkatkan efisiensi perekrutan dan mengurangi biaya, (b) Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelamar, e-recruiting yang memungkinkan organisasi dengan mudah menjangkau pelamar di seluruh pelosok negeri bahkan di seluruh dunia, (c) Membangun, berkomunikasi dan memperoleh identitas merek, sebagai sarana promosi usaha yang dapat membuat ketertarikan pelamar untuk bergabung dalam organisasi, (d) Meningkatkan objektivitas, dan standarisasi pada praktik perekrutan, (e) Meningkatkan kenyamanan pemohon, pelamar potensial akan memanfaatkan dukungan berbasis web untuk siklus perekrutan guna mempelajari dan mengetahui aktivitas perusahaan, budaya dan peluangnya secara online
3. Putri Cinta Maulida Fahsa, 2025, Peran Teknologi dalam Manajemen SDM : Sebuah Studi Literature, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) memungkinkan pengelolaan data karyawan yang lebih efisien serta mendukung pelaksanaan kebijakan HR yang lebih transparan dan akurat. Perkembangan teknologi informasi telah membawa dampak signifikan dalam berbagai bidang, termasuk manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Selain itu, teknologi juga memfasilitasi komunikasi lebih baik antara manajemen dan

- karyawan, memungkinkan pembaruan manfaat secara mandiri, dan mempermudah pelaksanaan pelatihan berbasis digital.
4. Wardatun Nikmah, 2023, Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM. Penggunaan teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan kompetensi SDM agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tantangan masa depan. Teknologi dapat digunakan untuk mendukung proses manajemen SDM, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian, dan pengembangan karir. Teknologi juga dapat membantu menciptakan nilai tambah bagi organisasi melalui inovasi, kreativitas, dan kolaborasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh teknologi terhadap pengembangan SDM diberbagai bidang, seperti bisnis, pendidikan, pemerintahan, dan kesehatan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan mengumpulkan dan menganalisis data sekunder dari berbagai sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi memberikan dampak positif terhadap pengembangan SDM, seperti meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, kinerja, motivasi, kepuasan, loyalitas, dan komitmen SDM. Namun, teknologi juga menimbulkan tantangan dan hambatan bagi pengembangan SDM, seperti perubahan budaya organisasi, kebutuhan kompetensi baru, masalah etika, privasi, dan keamanan data. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk mengimplementasikan teknologi dalam pengembangan SDM agar dapat memberikan manfaat optimal bagi organisasi dan individu.
 5. Galih Satriyo, 2024, Strategi Pemasaran Inovatif dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi dan Pemasaran Di Era Digital. Di tengah kemajuan dunia pemasaran digital yang terus berlanjut, peran media sosial sebagai platform pemasaran yang efektif semakin menjadi penting, khususnya bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dalam menghadapi tantangan tersebut, penting bagi UMKM untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan era digital. Penelitian ini mengkaji urgensi pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pemasaran digital, khususnya untuk memajukan sektor UMKM di ranah media sosial. Fokus penelitian ini adalah mempertimbangkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan UMKM dalam menggunakan media sosial sebagai alat pemasaran yang efektif. Dengan menerapkan strategi pengembangan SDM yang tepat, UMKM berpeluang memperoleh manfaat yang signifikan, antara lain peningkatan kreativitas, adaptasi terhadap perubahan tren, dan kemampuan bersaing di era pemasaran digital yang semakin kompetitif. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di era pemasaran digital untuk meningkatkan kinerja sektor UMKM, pentingnya pelatihan khusus dan akses terhadap informasi dan sumber daya terkini menjadi strategi utama yang harus diterapkan.
 6. Dini Septiani, 2024, Penerapan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan: Studi Literatur. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan tepat akan mendukung organisasi untuk lebih berkembang dan selaras dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perkembangan teknologi yang berlangsung secara terus-menerus menuntut perusahaan untuk terus mengikuti perkembangan tersebut agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Pemahaman terkait teknologi merupakan faktor kunci bagi suatu perusahaan terutama dalam manajemen sumber daya manusia karena suatu organisasi harus mampu mengidentifikasi peningkatan sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian literatur terkait manajemen SDM berbasis teknologi dan strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk bisa mengatasi ancaman teknologi yang akan muncul. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam Sumber Daya Manusia memberikan sejumlah manfaat signifikan bagi organisasi. Kedua, penggunaan teknologi secara efektif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam manajemen Sumber Daya Manusia dan mendukung pertumbuhan dan pengembangan organisasi secara keseluruhan. Ketiga, penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia juga membawa tantangan dan risiko, seperti penggantian pekerjaan manusia oleh teknologi, munculnya masalah isu privasi karyawan jika data yang dimiliki perusahaan tidak dikelola dengan baik dan berbagai tantangan lainnya.

Pembahasan

Peran Media Sosial Dapat Meningkatkan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Hasil Studi Literatur

Pemanfaatan media sosial dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) semakin mendapat perhatian seiring berkembangnya digitalisasi. Studi literatur menunjukkan bahwa media sosial tidak hanya menjadi sarana komunikasi, tetapi juga instrumen penting untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM. Ahmad Gunawan (2025) menekankan bahwa digitalisasi, termasuk pemanfaatan media sosial, mampu membantu perusahaan memodernisasi fungsi SDM, meskipun pada praktiknya masih banyak profesional HR yang enggan mengadopsinya secara penuh.

Peran utama media sosial terlihat dalam aspek rekrutmen dan employer branding. Dengan adanya platform seperti LinkedIn, Instagram, hingga TikTok, organisasi mampu menjangkau calon pegawai secara lebih luas dan cepat. Hasil literatur dari Edi Irawan (2023) menunjukkan bahwa e-recruitment berbasis media sosial dapat meningkatkan efisiensi perekrutan, mengurangi biaya, serta memperluas jangkauan pelamar hingga ke seluruh dunia. Hal ini membuat organisasi lebih mudah menemukan talenta yang sesuai dengan kebutuhan.

Selain itu, media sosial juga berperan dalam pengembangan kompetensi pegawai. Wardatun Nikmah (2023) menegaskan bahwa teknologi digital dapat mendukung proses pelatihan dan pembelajaran berbasis online, sehingga meningkatkan kualitas dan keterampilan pegawai. Platform media sosial memungkinkan adanya diskusi interaktif, penyebaran materi pelatihan, serta kolaborasi virtual yang efektif. Kondisi ini mendukung konsep pembelajaran berkelanjutan yang sangat relevan di era digital.

Media sosial juga berfungsi sebagai sarana komunikasi internal yang lebih efektif. Putri Cinta Maulida Fahsa (2025) menyoroti peran HRIS dan media digital dalam menciptakan transparansi dan akurasi kebijakan HR. Kehadiran media sosial internal dapat mempercepat alur komunikasi, memperkuat koordinasi antarbagian, serta meningkatkan keterbukaan informasi. Dengan demikian, organisasi mampu membangun budaya kerja yang kolaboratif dan responsif.

Dari sisi engagement, media sosial memberikan ruang bagi pegawai untuk merasa lebih terhubung dengan organisasi. Interaksi informal yang terbangun di ruang digital dapat memperkuat loyalitas dan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Galih Satriyo (2024) yang mengkaji peran media sosial dalam meningkatkan kreativitas dan keterlibatan karyawan UMKM pada konteks pemasaran digital. Engagement yang kuat pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi.

Meski demikian, studi literatur juga menemukan adanya tantangan yang harus diperhatikan. Salah satunya adalah isu privasi dan etika penggunaan media sosial. Wardatun Nikmah (2023) mengingatkan bahwa teknologi, termasuk media sosial, berpotensi menimbulkan masalah keamanan data serta memerlukan adaptasi budaya organisasi. Jika tidak diatur dengan

baik, media sosial justru bisa menjadi sumber konflik atau gangguan produktivitas.

Pembahasan literatur juga menunjukkan bahwa adopsi media sosial dalam MSDM membutuhkan kesiapan kompetensi digital para profesional HR. Ahmad Gunawan (2025) menyoroti bahwa banyak praktisi HR di Eropa masih menunjukkan resistensi terhadap teknologi baru, sehingga pelatihan digital skill menjadi hal yang mendesak. Hal ini relevan pula di Indonesia, mengingat masih adanya kesenjangan literasi digital antarpegawai.

Selain meningkatkan efisiensi kerja, media sosial juga berperan dalam menciptakan nilai tambah organisasi. Dini Septiani (2024) menegaskan bahwa penerapan teknologi dalam MSDM dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan pengembangan organisasi secara keseluruhan. Dengan memanfaatkan media sosial, organisasi dapat lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis serta lebih cepat menyesuaikan strategi pengelolaan SDM.

Namun demikian, studi literatur juga menegaskan bahwa keberhasilan pemanfaatan media sosial dalam MSDM sangat bergantung pada strategi implementasi. Perusahaan yang hanya menggunakan media sosial sebagai tren cenderung tidak memperoleh manfaat optimal. Sebaliknya, organisasi yang merancang kebijakan, memberikan pelatihan digital, serta membangun regulasi etis akan lebih berhasil memaksimalkan potensi media sosial dalam MSDM.

Secara keseluruhan, hasil studi literatur menunjukkan bahwa media sosial memiliki peran signifikan dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Mulai dari rekrutmen, pengembangan kompetensi, komunikasi internal, hingga keterikatan pegawai, media sosial terbukti mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi. Namun, manfaat tersebut harus diimbangi dengan kesiapan kompetensi digital, kebijakan penggunaan yang jelas, serta strategi pengelolaan yang tepat agar media sosial benar-benar menjadi aset strategis dalam MSDM di era digital.

Peluang Dan Tantangan Penggunaan Media Sosial Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Temuan Penelitian-Penelitian Terbaru

Penggunaan media sosial dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) menghadirkan peluang besar bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan pegawai. Salah satu peluang utama adalah memperluas jangkauan rekrutmen. Media sosial memungkinkan perusahaan mengakses kandidat dari berbagai latar belakang dan wilayah tanpa batas geografis. Edi Irawan (2023) menunjukkan bahwa e-recruitment berbasis media sosial dapat meningkatkan efisiensi perekrutan, menurunkan biaya, serta memperbanyak jumlah dan keragaman pelamar. Hal ini memberikan peluang organisasi untuk menemukan talenta terbaik yang sesuai dengan kebutuhan.

Selain itu, media sosial mendukung pembentukan employer branding yang kuat. Dengan menampilkan budaya kerja, pencapaian organisasi, dan testimoni pegawai melalui media sosial, perusahaan dapat membangun citra positif. Priyono (2021) menegaskan bahwa citra digital organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap daya tarik pelamar. Hal ini membuka peluang bagi perusahaan untuk bersaing dalam mendapatkan pegawai berkualitas tinggi.

Peluang lain muncul pada aspek pengembangan kompetensi pegawai. Media sosial dapat dijadikan sarana berbagi pengetahuan, menyebarkan materi pelatihan, hingga membentuk komunitas belajar online. Wardatun Nikmah (2023) menemukan bahwa teknologi digital mendukung peningkatan keterampilan pegawai melalui pelatihan daring yang fleksibel. Dengan demikian, organisasi mampu meningkatkan kualitas SDM secara lebih cepat dan murah dibandingkan metode pelatihan konvensional.

Dari sisi engagement, media sosial memberikan peluang untuk mempererat hubungan

antarpegawai maupun antara pegawai dengan manajemen. Interaksi informal melalui platform digital dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan emosional. Hal ini sejalan dengan temuan Galih Satriyo (2024) bahwa penggunaan media sosial dalam pengembangan SDM UMKM meningkatkan kreativitas, adaptasi terhadap tren, dan daya saing karyawan di pasar digital.

Meskipun peluangnya besar, penggunaan media sosial juga menyimpan tantangan. Salah satu tantangan utama adalah persoalan privasi dan keamanan data. Pegawai maupun organisasi berisiko menghadapi kebocoran informasi atau penyalahgunaan data apabila penggunaan media sosial tidak dikelola secara bijak. Rahman & Zaman (2022) mengingatkan bahwa isu privasi menjadi salah satu hambatan serius dalam pemanfaatan media digital untuk MSDM.

Tantangan lain adalah resistensi pegawai atau profesional HR terhadap adopsi teknologi. Ahmad Gunawan (2025) menyoroti bahwa masih banyak praktisi HR yang enggan memanfaatkan media sosial secara maksimal karena keterbatasan keterampilan digital. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan literasi digital yang dapat menghambat implementasi media sosial dalam MSDM.

Selain itu, penggunaan media sosial juga dapat menimbulkan masalah produktivitas. Jika tidak diatur dengan baik, media sosial justru berpotensi menjadi distraksi yang menurunkan fokus kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menetapkan regulasi internal yang jelas agar penggunaan media sosial tetap berada dalam konteks profesional.

Masalah etika dan budaya organisasi juga menjadi tantangan. Wardatun Nikmah (2023) menjelaskan bahwa perubahan menuju digitalisasi sering kali memerlukan penyesuaian budaya kerja yang tidak selalu mudah dilakukan. Perbedaan generasi, misalnya antara pegawai milenial dan generasi lebih senior, dapat memunculkan kesenjangan dalam pemanfaatan media sosial.

Selain tantangan internal, organisasi juga menghadapi tantangan eksternal berupa perubahan tren teknologi yang cepat. Dini Septiani (2024) menekankan bahwa organisasi harus selalu adaptif terhadap perkembangan media sosial baru. Jika tidak, perusahaan berisiko tertinggal dari kompetitor yang lebih cepat mengadopsi inovasi digital.

Dengan demikian, temuan penelitian-penelitian terbaru menunjukkan bahwa media sosial memiliki peluang besar dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pengembangan kompetensi, employer branding, hingga engagement. Namun, peluang ini hanya bisa dimaksimalkan jika organisasi mampu mengatasi tantangan seperti privasi, resistensi teknologi, produktivitas, dan kesenjangan budaya. Strategi implementasi yang tepat, regulasi yang jelas, serta peningkatan keterampilan digital menjadi kunci agar media sosial dapat menjadi instrumen efektif dalam MSDM modern.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil studi literatur, media sosial terbukti memiliki peran signifikan dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Peran tersebut terlihat dalam berbagai aspek, mulai dari rekrutmen dan employer branding, pengembangan kompetensi pegawai, komunikasi internal, hingga peningkatan keterikatan pegawai. Media sosial mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi dengan mempercepat proses kerja, meningkatkan transparansi, serta memperkuat engagement pegawai. Namun demikian, manfaat ini hanya dapat diperoleh secara optimal apabila organisasi memiliki strategi implementasi yang tepat, didukung dengan kebijakan penggunaan yang jelas, serta peningkatan keterampilan digital di kalangan profesional HR.

2. Temuan penelitian terbaru menunjukkan bahwa media sosial menghadirkan peluang besar sekaligus tantangan dalam penerapan MSDM modern. Peluang utama meliputi perluasan jangkauan rekrutmen, penguatan citra organisasi, peningkatan kompetensi melalui pembelajaran digital, serta engagement yang lebih kuat. Di sisi lain, tantangan yang muncul berkaitan dengan isu privasi, resistensi adopsi teknologi, potensi gangguan produktivitas, hingga kesenjangan budaya organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menyusun strategi adaptif, membangun regulasi etis, dan mengembangkan literasi digital agar pemanfaatan media sosial dapat memberikan kontribusi optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digitalisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Gunawan. (2025). *Manajemen sumber daya manusia pada era digitalisasi*. [Artikel Penelitian].
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Applied psychology in talent management* (8th ed.). SAGE Publications.
- Dini Septiani. (2024). *Penerapan teknologi terhadap manajemen sumber daya manusia di perusahaan: Studi literatur*. [Artikel Penelitian].
- Edi Irawan. (2023). *Pengembangan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia elektronik: Studi literatur*. [Artikel Penelitian].
- Galih Satriyo. (2024). *Strategi pemasaran inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pemasaran di era digital*. [Artikel Penelitian].
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2022). *Social media: Definition, history, and scholarship revisited*. *Journal of Business Horizons*.
- Kapoor, K., Tamilmani, K., Rana, N. P., Patil, P., Dwivedi, Y. K., & Nerur, S. (2023). Advances in social media research: Past, present and future. *Information Systems Frontiers*, 25, 1107–1131.
- Parry, E., & Battista, V. (2023). Digital organizations and HR: The role of technology in HR transformation. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100861.
- Priyono. (2021). *Pengaruh citra organisasi di media digital terhadap daya tarik pelamar*. [Artikel Penelitian].
- Putri Cinta Maulida Fahsa. (2025). *Peran teknologi dalam manajemen SDM: Sebuah studi literatur*. [Artikel Penelitian].
- Rahman, M., & Zaman, R. (2022). Ethical challenges and privacy issues of social media in human resource practices. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(2), 45–60.
- SHRM. (2023). *Using social media for talent acquisition and recruitment*. Society for Human Resource Management.
- Sivathanu, B., & Pillai, R. (2022). Adoption of digital technologies in human resource management: A review and research agenda. *Journal of Enterprise Information Management*, 35(3), 795–820.
- Wardatun Nikmah. (2023). *Penggunaan teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia*. [Artikel Penelitian].
- We Are Social & Hootsuite. (2024). *Digital 2024: Indonesia*. We Are Social