

Peran Transformasi Digital dalam Membangun SDM Adaptif, Kreatif, dan Kompetitif

Rudianto¹, Rinda Sumar Ningsih², Zanif Zhalifunnaz Cipta P³, Day Ramadhani Amir⁴

^{1,2,3,4}Pendidikan Teknologi Informasi, IKIP PGRI Bojonegoro Jl. Panglima Polim No.46, Pacul, Kec.

Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur

E-mail: rudia5255@gmail.com Telp: +6281215870573

Abstrak

Perkembangan teknologi digital telah menghasilkan transformasi signifikan di berbagai sektor, termasuk di tempat kerja dan proses belajar. Namun, masih terdapat banyak individu yang kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman yang terus berubah. Keterampilan baru selalu diperlukan, sementara kemampuan yang saat ini dipunyai mungkin tidak cukup. Artikel ini akan mengeksplorasi apakah transformasi digital, jika dikelola dengan baik, bisa menciptakan individu-individu yang adaptif, kreatif, dan kompetitif di tingkat global. Metode yang diterapkan adalah analisis literatur, yakni mengumpulkan dan menilai berbagai sumber, termasuk buku, artikel ilmiah, dan laporan dari organisasi internasional ternama seperti World Economic Forum, OECD, UNESCO, dan Bank Dunia. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital menciptakan banyak kesempatan: informasi dapat diperoleh dengan lebih cepat, pembelajaran daring semakin efisien, kerjasama antar negara semakin meluas, dan sertifikasi digital dapat meningkatkan daya saing. Meskipun demikian, ada juga sejumlah tantangan seperti ketidakmerataan akses dan rendahnya tingkat literasi digital di beberapa kelompok masyarakat yang perlu diatasi. Oleh karena itu, transformasi digital memiliki potensi untuk menjadi motor penggerak utama dalam pengembangan sumber daya manusia, asalkan disertai dengan program pemberdayaan yang merata dan berkelanjutan.

Kata kunci: transformasi digital, SDM, kreativitas, kompetitif

Abstract

The development of digital technology has resulted in significant transformations in various sectors, including the workplace and the learning process. However, many individuals still struggle to adapt to the demands of this ever-changing era. New skills are always needed, while existing capabilities may be insufficient. This article will explore whether digital transformation, if managed well, can create individuals who are adaptive, creative, and globally competitive. The method used is literature analysis, which involves collecting and evaluating various sources, including books, scientific articles, and reports from leading international organizations such as the World Economic Forum, OECD, UNESCO, and the World Bank. The research findings indicate that digital transformation creates many opportunities: information can be accessed more quickly, online learning becomes more efficient, cooperation between countries expands, and digital certification can enhance competitiveness. However, there are also a number of challenges, such as unequal access and low levels of digital literacy in some groups, that need to be addressed. Therefore, digital transformation has the potential to be a major driving force in human resource development, provided it is accompanied by equitable and sustainable empowerment programs.

Keywords: digital transformation, HR, creativity, competitive

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara orang bekerja, belajar, berkomunikasi, dan menjalin hubungan sosial. Perubahan ini terlihat di berbagai aspek kehidupan melalui penerapan kecerdasan buatan, otomatisasi, Internet of Things (IoT), platform digital, dan sistem kerja yang berbasis data. Perubahan ini menandakan munculnya era baru yang sering diaitkan dengan Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0, di mana teknologi tidak lagi berfungsi sebagai alat bantu semata, tetapi sudah menjadi komponen penting dalam pengambilan keputusan dan aktivitas harian. Namun, kemajuan teknologi tidak akan memberikan manfaat maksimal jika sumber daya manusia (SDM) belum siap beradaptasi dengan tuntutan zaman.

Keberhasilan dalam digitalisasi sangat ditentukan oleh sejauh mana SDM siap menguasai keterampilan baru. Dalam hal ini, pengembangan keterampilan digital menjadi kebutuhan yang mendesak, sebab dunia kerja dan pendidikan menuntut kemampuan yang lebih adaptif, cepat, dan berteknologi. Sulistiari et.al (2025) menekankan bahwa perencanaan keterampilan, pelatihan ulang, dan pengembangan kompetensi harus dilakukan secara sistematis agar kesenjangan kemampuan akibat perubahan teknologi dapat diatasi. Oleh karena itu, transformasi digital tidak bisa dipisahkan dari strategi pembangunan manusia sebagai aktor utama dalam perubahan.

Transformasi digital juga bukan hanya berkaitan dengan aspek teknis, namun juga memengaruhi budaya organisasi, model pelayanan, dan pola interaksi kerja. Nugroho et.al (2025) menyatakan bahwa transformasi digital adalah perubahan menyeluruh yang menjadikan organisasi lebih lincah, responsif, dan fokus pada penciptaan nilai. Ini berarti bahwa transformasi digital bukan hanya sekadar proses digitalisasi alat, tetapi juga perubahan cara berpikir, cara bertindak, dan cara berinovasi.

Selain keterampilan teknis, SDM saat ini juga memerlukan keterampilan interpersonal seperti berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, kolaborasi, dan kemampuan beradaptasi. Keterampilan ini sangat penting, karena pekerjaan di masa depan membutuhkan individu yang bisa menyelesaikan masalah dengan cara inovatif, bekerja secara lintas disiplin, dan memanfaatkan teknologi dengan produktif. Kemampuan literasi teknologi, kecerdasan buatan (AI), analisis big data, keamanan siber, fleksibilitas, dan pembelajaran berkelanjutan menjadi kompetensi penting yang wajib dimiliki oleh SDM di era digital.

Namun, terdapat tantangan yang signifikan dalam memastikan pemerataan manfaat dari transformasi digital. Kesulitan dalam akses internet, keterbatasan perangkat, rendahnya literasi digital, dan belum meratanya kesiapan masyarakat menjadi penghalang yang harus diatasi. Tidak semua individu atau organisasi bisa dengan kilat membiasakan diri dengan pertumbuhan teknologi, sehingga butuh terdapatnya upaya berkepanjangan dalam meningkatkan SDM supaya transformasi digital bisa berjalan dengan efisien. Dengan pertimbangan tersebut, riset ini dilaksanakan buat menganalisis peranan transformasi digital dalam membangun SDM yang adaptif, kreatif, serta kompetitif di masa modern. Penelitian ini sangat penting karena transformasi digital juga memengaruhi penerapan teknologi, juga sangat berdampak pada kesiapan SDM, pola kerja organisasi, serta daya saing individu dan perusahaan dalam menghadapi persaingan global.

Transformasi digital meningkatkan kemampuan adaptasi SDM, bagaimana transformasi digital mendorong kreativitas dan inovasi SDM, bagaimana transformasi digital memperkuat daya saing SDM di era globalisasi, dan tantangan apa saja dalam penerapan transformasi digital untuk pengembangan SDM.

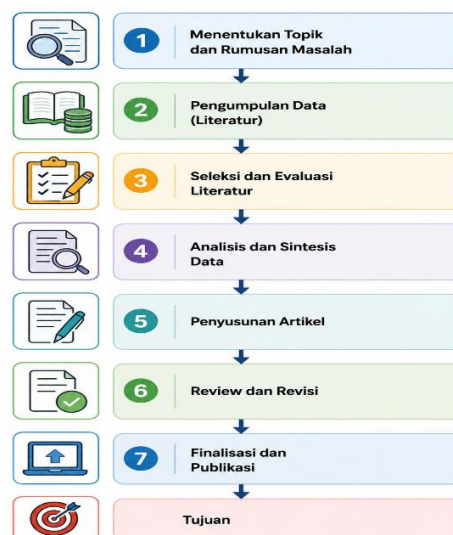
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis peranan transformasi digital dalam meningkatkan kemampuan adaptasi, kreativitas, dan daya saing SDM, serta untuk Berbagai tantangan yang dihadapi dalam proses tersebut diidentifikasi. Selain itu, wawasan

mengenai pentingnya strategi pengembangan SDM agar perubahan dalam sistem kerja dan kemajuan teknologi di masa depan dapat dihadapi juga diberikan melalui penelitian in

Hasil analisis dalam studi ini menunjukkan bahwa digitalisasi berdampak positif terhadap peningkatan sumber daya manusia. Penggunaan teknologi digital dapat meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, kemampuan beradaptasi, dan kreativitas individu saat menyelesaikan tugas. Selain itu, digitalisasi juga menciptakan peluang baru untuk inovasi dan penguatan daya saing organisasi. Meski demikian, penelitian ini juga menemukan berbagai tantangan seperti rendahnya kemampuan literasi digital, batasan infrastruktur, penolakan terhadap perubahan, dan ketidaksamaan dalam kesiapan SDM menghadapi perkembangan teknologi. Oleh sebab itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan agar digitalisasi dapat memberikan manfaat secara maksimal bagi organisasi dan masyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur yang didukung pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih guna menelaah beragam ide, teori, dan hasil penelitian mengenai pergeseran ke arah digitalisasi dalam rangka membentuk tenaga kerja yang tanggap, inovatif, dan kompetitif. Informasi dikumpulkan dari berbagai sumber bacaan utama dan pendukung, meliputi jurnal akademik, buku, kumpulan makalah konferensi, yang tertuang dari badan internasional seperti World Economic Forum, UNESCO, OECD, dan Bank Dunia. Pemilihan bacaan tersebut didasarkan pada relevansi topik, penyiaran sumber, serta rentang waktu publikasi, khususnya yang terbit dalam sepuluh tahun terakhir. Proses pengumpulan informasi meliputi penelusuran literatur menggunakan kata kunci seperti revolusi digital, tenaga kerja, literasi digital, penyesuaian, inovasi, dan daya saing. Tulisan ilmiah yang selanjutnya disaring, diperiksa, dan dipecah ke dalam tema sentral, yaitu adaptasi SDM, kreativitas SDM, daya saing SDM, hambatan dalam pergeseran digital, serta kiat pengembangan SDM. Evaluasi data dilakukan melalui metode analisis deskriptif kualitatif. Hal ini mencakup kompetisi beragam sumber, penemuan titik temu dan perbedaan pandangan, serta penelitian kaitan antar gagasan. Hasil dari evaluasi ini disajikan secara terstruktur dan bercerita guna memberikan gambaran mengenai fungsi pergeseran ke arah digital dalam menciptakan sumber daya manusia yang siap menyesuaikan diri, berkreasi, dan unggul.



Gambar 1. Tahapan Metodologi Penelitian

Proses pengumpulan bahan dilakukan melalui penelusuran literatur secara sistematis dengan menggunakan sejumlah kata kunci, antara lain: *revolusi digital*, *tenaga kerja*, *literasi digital*, *adaptasi*, *inovasi*, dan *daya saing*. Dari hasil penelusuran tersebut, tulisan-tulisan yang masuk kemudian disaring secara selektif, dikaji kesesuaiannya, lalu dikelompokkan ke dalam beberapa tema besar yang menjadi fokus pembahasan, yaitu: adaptasi SDM, kreativitas SDM, daya saing SDM, hambatan dalam transformasi digital, serta strategi pengembangan sumber daya manusia. Adapun analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Proses ini melibatkan perbandingan antar sumber, identifikasi titik temu maupun perbedaan pandangan, serta penelusuran keterkaitan antar gagasan yang muncul dari berbagai literatur. Hasil analisis kemudian disajikan secara terstruktur dan naratif, sehingga pembaca dapat memperoleh gambaran yang utuh tentang bagaimana transformasi digital berperan dalam membentuk SDM yang adaptif, kreatif, dan berdaya saing tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Transformasi Digital dalam Meningkatkan Adaptivitas SDM

Berdasarkan tabel tersebut, transformasi digital membagikan akibat positif terhadap daya guna kerja serta keahlian menyesuaikan diri SDM. Pengelolaan informasi yang lebih dahulu dicoba secara manual saat ini jadi lebih terintegrasi lewat sistem digital sehingga proses kerja jadi lebih kilat serta efektif. Tidak hanya itu, penilaian kinerja jadi lebih objektif sebab berbasis informasi digital.

Tabel 1. Aspek Transformasi Digital dalam meningkatkan adaptivitas SDM

Aspek	Sebelum Digital	Sesudah Digital	Dampak
Pengelolaan Data Pegawai	Manual, berbasis kertas	Sistem digital terintegrasi	Lebih cepat, efektif, dan efisien
Absensi & Penggajian	Dicatat secara manual	Otomatis berbasis sistem	Mengurangi kesalahan dan menghemat waktu
Evaluasi Kinerja	Subjektif, tidak terstruktur	Berbasis data digital	Lebih objektif dan terukur
Pola Kerja Organisasi	Kaku dan konvensional	Fleksibel dan adaptif	Organisasi lebih responsif terhadap perubahan
Budaya Kerja SDM	Statis	Learning Organization	Mendorong inovasi dan pengembangan diri
Produktivitas Karyawan	Bergantung pada tenaga manual	Didukung kompetensi digital	Meningkat hingga 87,9% (Laura dkk., 2024)
Kemampuan Adaptasi SDM	Terbatas	Tinggi dengan skill teknologi	SDM lebih siap menghadapi era Industri 4.0

Dari tabel yang terdapat di atas, terlihat jelas bagaimana transformasi digital sudah bawa pergantian signifikan pada dunia pekerjaan. Tugas-tugas yang tadinya dicoba secara manual serta memakan waktu saat ini bisa dituntaskan dengan jauh lebih kilat serta dengan lebih sedikit kesalahan. Poin paling mencolok tentu saja mengenai angka produktivitas yang meningkat hingga 87,9% bukanlah hal yang bisa diabaikan. Bayangkan, hampir dua kali lipat peningkatan produktivitas hanya karena pekerjanya memahami teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan digital saat ini sudah menjadi keharusan, bukan lagi sekadar tambahan atau nilai plus dalam CV, melainkan syarat yang diperlukan untuk bertahan dalam dunia kerja masa kini. Selain itu, budaya kerja juga mengalami

perubahan yang mendasar. Dahulu, individu lebih fokus pada pekerjaan tanpa memikirkan perkembangan atau inovasi.

Kini, perusahaan yang baik justru mendorong pegawainya untuk terus belajar, berkembang, dan tidak takut menghadapi perubahan. Karena jika tidak demikian, mereka akan tertinggal. Secara keseluruhan, tabel ini memberikan gambaran yang cukup jelas transformasi digital bukan sekadar mengganti perangkat atau menggunakan aplikasi baru. Ini adalah perubahan yang lebih mendalam, dari cara kerja, pola pikir, hingga bagaimana organisasi memandang dan menghargai sumber daya manusia mereka. Dan mereka yang telah lebih awal menyadari hal ini jelas menjadi lebih unggul dibandingkan yang lain.

Pengelolaan SDM yang sebelumnya dilakukan secara manual kini dialihkan menjadi sistem digital yang lebih modern dan terintegrasi. Digitalisasi tersebut mencakup pengelolaan data pegawai, informasi pekerjaan, absensi, penggajian, hingga evaluasi kinerja dan pelatihan karyawan. Dengan adanya sistem digital, proses pengelolaan data dapat dilakukan secara lebih cepat, efektif, dan efisien

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pahlan et. al (2025), perubahan digital berpengaruh pada sistem operasional organisasi yang semakin rumit dan berubah-ubah. Transformasi ini mendorong organisasi untuk menyesuaikan cara kerja mereka agar lebih luwes dan mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Perubahan digital juga merupakan hasil dari zaman disrupsi Industri 4.0 yang telah mengubah cara bisnis serta menciptakan lingkungan kerja baru yang lebih inovatif. Organisasi yang berbasis digital memiliki tingkat adaptasi yang lebih baik karena didukung oleh teknologi dan budaya organisasi yang mengedepankan pembelajaran. Ini menunjukkan bahwa implementasi transformasi digital tidak hanya berdampak pada teknologi, tetapi juga memengaruhi cara berpikir dan budaya kerja manusia.

Di samping itu, Laura et.al (2024) mengungkapkan bahwa keterampilan dalam menggunakan perangkat lunak komputer bisa meningkatkan efisiensi kerja hingga 87,9%. Keterampilan teknologi informasi membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan mengurangi aktivitas kerja yang tidak efisien. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi SDM terhadap perubahan sistem kerja di era digital. Semakin tinggi kemampuan teknologi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula peluang organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Wahyudi et.al (2023) juga menjelaskan Teknologi komunikasi digital—email, video conference, dan aplikasi pesan instan—kini digunakan secara luas. memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi komunikasi memungkinkan proses interaksi dan koordinasi kerja berlangsung lebih efektif tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu. Selain mempercepat pertukaran informasi, teknologi digital juga membantu mengambil keputusan menjadi lebih cepat dan akurat. Hal ini membuktikan bahwa transformasi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi komunikasi, tetapi juga memperkuat kolaborasi kerja antara pegawai sehingga organisasi mampu beradaptasi lebih baik terhadap perubahan lingkungan kerja modern.

2. Transformasi Digital dalam Mendorong Kreativitas SDM

Selain meningkatkan kemampuan adaptasi SDM, transformasi digital juga berperan penting dalam mendorong kreativitas dan inovasi kerja. Digitalisasi dan digitalisasi pada dasarnya berfokus pada penggunaan teknologi, sedangkan transformasi digital lebih menekankan pada perubahan strategi, budaya kerja, dan model bisnis organisasi secara menyeluruh. Transformasi digital

dilakukan organisasi sebagai bentuk respons terhadap perkembangan inovasi teknologi yang terus berkembang di lingkungan eksternal. Maka dari itu, memanfaatkan teknologi diharuskan agar tetap kompetitif di era globalisasi.

Perkembangan teknologi digital telah menciptakan berbagai peluang baru bagi SDM untuk mengembangkan kreativitas dalam dunia kerja. Pemanfaatan internet, media digital, dan platform kolaborasi memungkinkan karyawan menghasilkan ide-ide inovatif secara lebih cepat dan efektif. Di sisi lain, akses terhadap informasi pun dipermudah oleh teknologi digital pengetahuan sehingga SDM dapat mengembangkan kemampuan berpikir kreatif serta menciptakan solusi baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Konsep ekonomi kreatif menekankan pentingnya Inovasi dan kreativitas adalah komponen kunci dalam menentukan komponen nilai ekonomi .dalam menentukan nilai ekonomi . Berbeda dengan ilmu ekonomi tradisional yang lebih fokus pada sumber daya alam dan tenaga kerja, ekonomi kreatif menempatkan ide, inovasi, dan kemampuan berpikir kreatif sebagai faktor utama pertumbuhan ekonomi. Dalam konteks transformasi digital, kreativitas SDM menjadi aset penting bagi organisasi untuk menghasilkan produk, layanan, dan strategi bisnis yang inovatif.

Menurut Efawati, (2024).Teknologi digital dan media komunikasi yang semakin terintegrasi juga membuka peluang baru dalam pengembangan industri kreatif. Keterlibatan SDM dalam pengembangan platform digital, konten multimedia, desain kreatif, hingga pemasaran digital menunjukkan bahwa transformasi digital mampu menciptakan ruang kerja yang lebih inovatif dan dinamis. Selain itu, penggunaan teknologi berbasis digital memungkinkan organisasi menciptakan produk dan layanan yang melampaui fungsi dasar, sekaligus menghadirkan pengalaman bermakna bagi konsumen. Atas dasar itu, transformasi digital terbukti bukan hanya mendongkrak efisiensi kerja, melainkan juga mengasah kreativitas SDM dalam menjawab tantangan persaingan global.

3. Transformasi Digital dalam Meningkatkan Daya Saing SDM

Transformasi digital telah mendorong terjadinya perubahan besar dalam berbagai sektor industri. Perubahan tersebut Hal ini tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi atau sistem otomatisasi , tetapi juga melibatkan perubahan yang memengaruhi setiap aspek proses operasional, komunikasi, serta strategi organisasi dalam menghadapi dinamika pasar. Wahono et.al (2025) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi digital menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan berbagai inovasi seperti Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI), dan sistem kerja berbasis digital lainnya. Kemampuan organisasi dalam mengikuti perkembangan penguasaan teknologi menjadi penentu keberlangsungan dan daya saing perusahaan di tengah era digital.

Di balik pesatnya perkembangan teknologi, SDM tetap menjadi tulang punggung keberhasilan transformasi digital. Sundari et.al (2025) menegaskan bahwa Human Capital Management (HCM) memegang peran krusial sebagai landasan pengelolaan SDM dalam transformasi organisasi. Keunggulan kompetitif kini tidak lagi semata ditentukan oleh aset fisik maupun teknologi, melainkan juga oleh seberapa strategis organisasi mengembangkan kompetensi dan kualitas SDM-nya. Hal ini mempertegas bahwa SDM yang kompeten dan adaptif merupakan penggerak utama daya saing organisasi.

Keunggulan bersaing di era digital ditentukan oleh sejauh mana inovasi dapat diciptakan, teknologi dapat diadopsi, serta tenaga kerja yang cakap dapat dibangun oleh organisasi untuk memanfaatkannya secara maksimal. Organisasi yang unggul dalam menciptakan inovasi dan memberikan layanan tepat sasaran cenderung selangkah lebih maju dibanding mereka yang masih tertinggal dalam adaptasi digital. Lebih jauh, daya saing juga ditentukan oleh kapasitas organisasi dalam menciptakan nilai bagi pelanggan, yang dapat diwujudkan melalui efisiensi operasional, pembaruan produk, serta peningkatan mutu layanan secara berkelanjutan.

Transformasi digital mencakup lebih dari sekadar penerapan teknologi—ia menyentuh cara organisasi mengelola SDM, mendorong inovasi, dan membangun pengalaman pelanggan secara strategis. Organisasi yang lihai memanfaatkan peluang digital sekaligus menjawab tantangan dengan solusi kreatif akan menempati posisi lebih kokoh dalam persaingan pasar global. Atas dasar itu, kompetensi digital menjelma sebagai faktor penentu daya saing SDM. Penguasaan atas big data, kecerdasan buatan (AI), dan Internet of Things (IoT) menjadi bekal esensial agar SDM mampu beradaptasi dengan perubahan sistem kerja yang terus bergeser. Dengan begitu, transformasi digital berpotensi menjadi motor penggerak peningkatan kualitas dan daya saing SDM secara berkesinambungan.

4. Tantangan dalam Transformasi Digital

Transformasi digital membagikan bermacam khasiat untuk organisasi, semacam kenaikan efisiensi kerja, produktivitas, serta mutu layanan kepada pelanggan. Organisasi yang sanggup mengadopsi teknologi digital secara maksimal cenderung mempunyai keunggulan kompetitif yang lebih baik dibanding organisasi yang masih memakai sistem konvensional. Oleh sebab itu, transformasi digital jadi langkah berarti yang wajib dicoba organisasi supaya sanggup mempertahankan energi saing di tengah persaingan global yang terus menjadi ketat.

Walaupun demikian, pelaksanaan transformasi digital pula mengalami bermacam tantangan yang lumayan lingkungan. Pertumbuhan teknologi yang sangat kilat menuntut organisasi buat terus menyesuaikan diri dengan pergantian sistem kerja berbasis digital. tidak cuma menghubungkan dunia digital serta raga, namun pula mulai mengintegrasikan aspek biologis dalam bermacam bidang industri. Keadaan tersebut membagikan akibat besar terhadap zona ekonomi, pembelajaran, bisnis, serta kehidupan warga secara universal.

Dalam masa digital, teknologi mempunyai kedudukan berarti dalam nyaris segala aspek kehidupan, mulai dari kegiatan bisnis, pelayanan pemerintah, sampai komunikasi tiap hari. Indonesia sendiri sudah hadapi perpindahan dari ekonomi tradisional mengarah ekonomi digital yang menggunakan teknologi selaku pendukung utama kegiatan perdagangan serta ekonomi. Yoo dan Yi (2022) menarangkan kalau pertumbuhan inovasi teknologi sanggup mendesak perkembangan ekonomi dan menolong organisasi dalam mengalami pergantian era secara lebih efisien.

Namun, tidak semua organisasi mampu menghadapi transformasi digital dengan mudah. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya kesiapan sumber daya manusia dalam menguasai teknologi digital. Selain itu, keterbatasan infrastruktur, kurangnya pelatihan digital, resistensi terhadap perubahan, dan masalah keamanan data juga menjadi hambatan dalam penerapan transformasi digital. Ding et.al (2022) menyatakan bahwa perkembangan ekonomi digital yang sangat cepat belum sepenuhnya diimbangi dengan penelitian teoritis dan kesiapan kebijakan yang memadai. Hal ini

menunjukkan bahwa transformasi digital memerlukan dukungan strategi, kebijakan, dan pengembangan SDM yang berkelanjutan agar implementasinya dapat berjalan secara optimal.

5.Strategi Pengembangan SDM di Era Digital

Menurut Iswandi, R. R. F et.al (2025) Strategi untuk pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang terencana yang dilakukan oleh organisasi dengan merencanakan dan melaksanakan program kerja untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta keahlian karyawan cocok kebutuhan organisasi. Pengembangan SDM tidak cuma berfokus pada kenaikan keahlian kerja dikala ini Cuhanzriansyah dan Arisona (2025). namun pula mempersiapkan orang buat mengalami tanggung jawab serta tantangan yang lebih besar di masa mendatang. Oleh sebab itu, pengembangan SDM jadi salah satu aspek berarti dalam menunjang keberhasilan organisasi di masa digital.

Dalam proses pengembangannya, organisasi butuh memikirkan bermacam aspek semacam kebutuhan organisasi, keahlian orang, dan kompetensi yang relevan dengan pertumbuhan industri. Di masa digital, pengembangan SDM wajib mencakup pelatihan teknologi, digitalisasi kerja, serta kenaikan kompetensi digital. Iswandi, R. R. F et.al (2025) Kemampuan teknologi jadi aspek berarti dalam tingkatkan energi saing orang ataupun organisasi sebab sistem kerja modern tidak bisa dipisahkan dari pemakaian teknologi digital. Kemajuan teknologi sudah mengganti pola kerja organisasi serta tingkatkan kompleksitas persaingan global. Oleh sebab itu, organisasi butuh menyusun strategi pengembangan SDM secara pas supaya sanggup menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, serta relevan dengan kebutuhan industri dikala ini ataupun masa depan. Strategi pengembangan SDM yang dirancang dengan baik tidak cuma menolong organisasi penuhi kebutuhan jangka pendek, namun pula mempersiapkan tenaga kerja dalam mengalami pergantian serta tantangan bisnis yang terus menjadi kompetitif.

Tidak hanya itu, Menurut Iswandi, R. R. F et. al (2025) proses pengembangan SDM mengaitkan bermacam elemen berarti buat membenarkan kenaikan mutu karyawan secara merata. Proses tersebut mencakup pelatihan, pembinaan, mentoring, penilaian kinerja, sampai pengembangan karier secara terstruktur. Dengan terdapatnya strategi pengembangan SDM yang berkepanjangan, organisasi bisa menghasilkan sumber energi manusia yang sanggup menyesuaikan diri dengan pertumbuhan teknologi dan mempunyai energi saing besar di masa transformasi digital.

SIMPULAN

Perubahan digital telah menghadirkan dampak besar di berbagai aspek kehidupan, terutama dalam dunia kerja dan pembentukan tenaga profesional. Kemajuan pesat dalam teknologi seperti kecerdasan buatan, internet untuk segala sesuatu, analisis data skala besar, dan sistem digital lainnya mengharuskan individu dan organisasi untuk segera menyesuaikan diri dengan tren terkini. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa perubahan digital menjadi peranan penting dalam membentuk sumber daya manusia yang tanggap, inventif, serta memiliki keunggulan kompetitif.

Perubahan digital memperkuat kapasitas adaptasi energi profesional melalui penerapan metode kerja berbasis teknologi yang lebih efisien, efektif, dan luwes. Pemanfaatan teknologi digital mempercepat dan meningkatkan ketepatan dalam pengelolaan data, komunikasi, sinkronisasi tugas, serta proses penetapan keputusan. Di samping itu, perubahan digital juga mempermudah pembentukan etos kerja yang lebih terbuka pada pembelajaran dan pembaharuan, sehingga tenaga profesional dapat menangani dinamika sistem kerja modern.

Terkait dengan inovasi, perubahan digital memberikan lebih banyak peluang bagi tenaga profesional untuk menggali ide, gagasan baru, dan potensi pemikiran kreatif. Akses mudah terhadap

informasi, pemanfaatan sarana digital, serta beragam wadah kolaborasi memungkinkan setiap orang untuk merancang solusi baru dan menciptakan produk serta layanan yang lebih mutakhir. Tingkat kreativitas ini menjadi penting untuk menopang perekonomian institusi di era globalisasi.

Perubahandigital juga berperan dalam meningkatkan keunggulan kompetitif tenaga profesional. Penguasaan keahlian digital seperti pemahaman teknologi, kecerdasan buatan, analisis data besar, dan keamanan siber merupakan kapabilitas krusial untuk bersaing di arena kerja saat ini. Organisasi yang memiliki tenaga profesional dengan kapabilitas dan kemampuan menyesuaikan diri cenderung lebih unggul dan mampu tumbuh di dalam kompetisi global yang semakin sengit. Namun, perubahan digital masih menghadapi berbagai hambatan, termasuk tingkat pemahaman digital yang rendah, keterbatasan sarana teknologi, penolakan terhadap pembaruan, dan kesiapan tenaga profesional yang belum merata dalam menghadapi evolusi digital. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan tenaga profesional yang berkelanjutan melalui program pembekalan, edukasi, peningkatan keahlian digital, dan dukungan dari institusi agar proses perubahan digital dapat berjalan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillianti, D. Z., Wulandar, Y. P., Mahfud, & Bangun, S. O. (2025). Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas MSDM di Era Industri 4.0. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4, 194–203.
- Bajraliu, A., & Qorraj, G. (2023). Digital Transformation's Impact on Sustainable HR Management: Comparative Study of Work-Life Balance and Skill Development in Public versus Private Sectors of a Developing Country. *Public Policy and Administration*, 22(3), 358–369.
- Bangsawan, G. (2023). Kebijakan akselerasi transformasi digital di Indonesia: Peluang dan tantangan untuk pengembangan ekonomi kreatif. *Jurnal Studi Kebijakan Publik*, 2(1), 27–40.
- Cuhanazriansyah, M. R., & Arisona, D. (2025). Peran media pembelajaran digital dalam meningkatkan keterampilan komunikasi siswa: Jenis dan strategi. *Journal of Educational Research and Community Service*, 1(1), 38-45.i
- Ding, N., Hu, S., Zhao, W., Chen, Y., Liu, Z., Zheng, H., & Sun, M. (2022, May). Openprompt: An open-source framework for prompt-learning. In *Proceedings of the 60th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics: System Demonstrations* (pp. 105–113).
- Efawati, Y. (2024). Peran budaya digital dan kreativitas terhadap kinerja karyawan: Apakah krusial bagi perusahaan? *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 17(2), 139–150. <https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/6439>
- Febriani, D. A., Firdausi, J., Ali, D. N., Putri, D. U. Y., Ivada, Z., Widiyanto, K. S., ... & Afrilianti, N. D. (2025). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi Di Era Transformasi Digital. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(4), 48–53.
- Firdaus, M. A. A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- Iswandi, R. R. F., & Kuswinarno, M. (2025). Transformasi pengembangan sumber daya manusia di era digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 250-262.

- Nugroho, W., & Tambunan, L. A. (2025). Transformasi digital dan dampaknya terhadap kompetensi sumber daya manusia di era Industri 5.0. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1–12. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i3.4172>
- Pahlan, M., Malian, I., Kesuma, D., & Fitriadi, H. (2025). Transformasi peran sumber daya manusia di era digital: Pengaruh kompetensi digital dan budaya organisasi yang adaptif terhadap kinerja manajer sumber daya manusia. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 1152–1161. <https://doi.org/10.59086/jam.v4i2.953>
- Ritonga, A. E., Sinaga, K., & Saragi, S. (2023). Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Pematangsiantar. *Jurnal Publik Reform*, 10(1), 35–49.
- Subagyo, H. Z. Z., Syahrisharifah, M., & Bakar, M. Y. A. (2024). Membangun Kepribadian Muslim dan Sumber Daya Manusia yang berkualitas melalui Revitalisasi Pendidikan Islam. *JURNAL ILMIAH NUSANTARA*, 1(6), 437–446.
- Sulistiarni, I., Fatimah, & Wildan, M. A. (2025). Peran transformasi digital terhadap kompetensi SDM dan kemandirian BUMDes. *E-Jurnal Manajemen*, 14(9). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i9.p05>
- Sundari, I., Hasibuan, K. H., Rambe, R. H., & Hasibuan, S. A. (2025). Integrasi nilai-nilai multikulturalisme dalam pembelajaran untuk membangun toleransi di lingkungan MIN 1 Labuhanbatu. *Jurnal Tarbiyah*, 31(2), 368–376.
- Wahono, P., Usman, O., Pradana, A. K., Suprayoga, A. D., Fauziatunnisa, A., Putra, B. D., ... & Mustafidah, S. U. (2025). *Transformasi Digital: Membangun Bisnis di Era Teknologi*.
- Wahyudi, A., Muhammad, B., Assyamiri, T., & Alu, W. Al. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111. <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi%0AE-ISSN>
- Yoo, I., & Yi, C. G. (2022). Economic innovation caused by digital transformation and impact on social systems. *Sustainability*, 14(5), 2600.