

Transformasi Digital dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan

Novita Herlissha^{1*}, Tiara Fitri^{2*}, Dini Oktariani^{3*}, Indah Noviyanti^{4*}

^{1,2} Program Studi Bisnis Digital, Universitas Bangka Belitung, Bangka, Indonesia

^{3,4} Jurusan Manajemen, Universitas Bangka Belitung, Bangka, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (25-10-2024)

Revised (25-11-2024)

Accepted (28-12-2024)

Keywords:

Digital Transformation, Human Resource Management, Startup Companies

ABSTRACT

This study examines the implementation of digital transformation in Human Resource Management (HRM) practices within startup companies in Indonesia. Using a qualitative approach based on a literature review, this research analyzes various sources from the period 2017 to 2024. The findings indicate that Indonesian startups have integrated digital technology into their HRM practices, with the highest adoption rates observed in the financial technology and e-commerce sectors. Several key factors contributing to the successful implementation of digital transformation were identified, including support from top management, the readiness of technological infrastructure, and a flexible and adaptive organizational culture. Companies with leadership that actively supports digital transformation tend to achieve higher implementation success compared to those without similar backing. Digital transformation has been proven to significantly enhance HRM effectiveness, as AI-based recruitment systems accelerate the selection process, while digital learning platforms increase employee participation in skill development programs. However, major challenges remain, particularly concerning data security and privacy. Many companies struggle to balance data transparency with employee privacy protection. This study also highlights the importance of a holistic approach to digital transformation, encompassing technological, business process, and human factors. The research contributes to both theoretical and practical perspectives on the implementation of digital HRM in startups within developing countries. Furthermore, the findings provide valuable insights for HR professionals and policymakers in designing more effective digital transformation strategies.

Kata Kunci:

Transformasi Digital,
Manajemen Sumber Daya
Manusia, Perusahaan Startup

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji penerapan transformasi digital dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan startup di Indonesia. Menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi pustaka, penelitian ini menganalisis berbagai literatur dari periode 2017 hingga 2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan startup di Indonesia telah mengintegrasikan teknologi digital dalam praktik MSDM mereka, dengan tingkat adopsi tertinggi ditemukan pada sektor teknologi finansial dan e-commerce. Beberapa faktor utama yang mendukung keberhasilan implementasi transformasi digital diidentifikasi, termasuk dukungan dari manajemen puncak, kesiapan infrastruktur teknologi, serta budaya organisasi yang fleksibel dan adaptif. Perusahaan dengan kepemimpinan yang mendukung transformasi digital cenderung mencapai keberhasilan implementasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak memiliki dukungan serupa. Transformasi digital terbukti meningkatkan efektivitas MSDM secara signifikan, di mana penerapan sistem rekrutmen berbasis kecerdasan buatan (AI) mampu mempercepat proses seleksi, sementara platform pembelajaran digital meningkatkan partisipasi karyawan dalam program pengembangan keterampilan. Namun, tantangan besar tetap ada, terutama terkait dengan keamanan data dan privasi. Banyak perusahaan menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan transparansi data dengan perlindungan privasi karyawan. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pendekatan holistik dalam transformasi digital, yang mencakup aspek teknologi, proses bisnis, dan faktor manusia. Studi ini memberikan kontribusi

*Corresponding author.

E-mail: Novita-herlissha@ubb.ac.id (Novita Herlissha)

baik dalam ranah teoretis maupun praktis terkait implementasi MSDM digital di perusahaan startup di negara berkembang. Selain itu, hasil penelitian ini juga menawarkan wawasan berharga bagi profesional SDM dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi transformasi digital yang lebih efektif.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Era digitalisasi telah menghadirkan transformasi yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan organisasi, termasuk dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM). Transformasi digital dalam MSDM menjadi sebuah hal yang tidak dapat dihindari dalam dunia SDM terutama bagi perusahaan-perusahaan startup yang berkembang pesat di Indonesia. Menurut Situs nexdatacenter.com mencatatkan pada tahun 2021 bahwa Indonesia adalah negara yang subur untuk pertumbuhan bisnis startup. Data dari Startup Ranking menuliskan negara Indonesia menempati posisi ke-5 di dunia dengan 2.219 startup hingga tahun 2021, setelah Amerika Serikat, India, Inggris, dan Kanada. Dilansir dari situs databoks.katadata.co.id, Indonesia merupakan negara dengan startup terbanyak nomor satu di ASEAN pada awal 2024. Menurut data Startup Ranking, perusahaan statistik asal Peru, pada 11 Januari 2024 ada 2.562 startup di Indonesia. Jumlah tersebut mengalahkan Singapura yang berada di urutan kedua ASEAN dengan 1.179 startup. Di urutan berikutnya ada Filipina, Malaysia, Thailand, Vietnam, Myanmar, Kamboja, Brunei Darussalam, dan Laos seperti terlihat pada grafik di atas. Sementara, Timor Leste menempati posisi terbawah di ASEAN dengan hanya 1 startup pada awal 2024. Jika dilihat secara global, Indonesia menempati peringkat ke-6 startup terbanyak pada periode sama. Amerika Serikat menempati posisi teratas global dengan 77.984 startup, diikuti India, Inggris, Kanada, dan Australia. Pada Era saat ini startup di Indonesia harus dapat menyadari pentingnya transformasi digital dalam MSDM dan untuk menyadari ini perusahaan startup harus juga dapat memiliki strategi transformasi yang jelas dan terstruktur.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan yang akan dikaji secara mendalam: (1) Bagaimana proses implementasi transformasi digital dalam praktik MSDM pada perusahaan startup di Indonesia? (2) Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan transformasi digital dalam praktik MSDM? (3) Bagaimana dampak transformasi digital terhadap efektivitas praktik MSDM dan kinerja organisasi secara keseluruhan? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan proses implementasi transformasi digital dalam praktik MSDM, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya, serta mengevaluasi dampaknya terhadap efektivitas praktik MSDM dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari segi manfaat teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan body of knowledge dalam bidang MSDM, khususnya terkait dengan transformasi digital. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan insights yang berharga bagi praktisi SDM dan pemangku kepentingan di perusahaan startup mengenai best practices dalam implementasi transformasi digital MSDM. Bagi pembuat kebijakan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam pengembangan regulasi dan kebijakan yang mendukung transformasi digital dalam praktik MSDM, terutama yang berkaitan dengan perlindungan data, standarisasi kompetensi digital, dan pengembangan infrastruktur teknologi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Transformasi digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) kini menjadi salah satu aspek krusial dalam perkembangan organisasi modern, terutama di sektor startup yang tengah mengalami pertumbuhan pesat di Indonesia. Transformasi ini tidak sekadar melibatkan adopsi teknologi, tetapi juga mencerminkan perubahan mendalam dalam cara pengelolaan SDM yang mencakup dimensi strategis, operasional, dan budaya organisasi.

Terdapat beberapa poin yang dapat dijadikan sebagai barometer kesuksesan sumber daya manusia di startup. Hal ini diungkapkan oleh (Jaya et al., 2017) dalam hasil risetnya menyatakan bahwa terdapat 5 faktor yang menjadi kesuksesan sebuah startup: 1. Rekrutmen Sebanyak 75% mengatakan perekrutan yang tepat dapat menjadi cara untuk memperkuat tim. Sebelum merekrut anggota baru, penting untuk membayangkan seperti apa calon ideal yang dibutuhkan. Membuat daftar keahlian dan karakter lalu membuat peringkat untuk membantu proses ini. 2. Pelatihan Sebanyak 50% startup mengatakan melakukan pelatihan khusus kepada SDMnya secara berkala merupakan cara yang baik untuk

meningkatkan kemampuan SDM yang dimilikinya, 50% lagi lainnya mengatakan cukup dengan belajar mandiri, belajar bersama anggota tim yang lain, atau belajar dari pengalaman sebagai cara untuk melakukan pelatihan terhadap SDM yang dimilikinya. 3. Tugas dan Tanggungjawab Sebanyak 75% startup mengatakan tugas yang diberikan perusahaan dapat menjadi sarana untuk lebih meningkatkan kemampuan dari SDM startup. 100% startup mengatakan tidak terlalu menuntut SDM nya untuk bekerja sesuai tempat dan waktu yang telah ditentukan (jam kantor normal) tetapi yang terpenting dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. 4. Lingkungan Kerja Sebanyak 75% startup yang diteliti masih menggunakan cara kekeluargaan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dalam startupnya, fleksibilitas aturan yang terjadi dalam startup berdampak pada kenyamanan startup dalam bekerja, walaupun begitu tetap ada aturan yang harus dihormati oleh setiap anggota startup. 5. Prasarana Semua startup yang diteliti dalam penelitian ini memiliki prasarana yang baik untuk bekerja dibidang kreatif, seperti halnya mereka memiliki ruangan khusus untuk istirahat yang dilengkapi dengan fasilitas permainan yang baik.

Terdapat beberapa penelitian terkait sumber daya manusia. Penelitian dari (F. Nagel, 2018) menunjukkan bahwa pengembangan SDM adalah sebuah nilai yang harus dipertahankan disebuah perusahaan. Pengembangan SDM ini termasuk pelatihan kerja, pengembangan kepemimpinan, pengembangan kompetensi teknis, strategi untuk menghasilkan pengetahuan taktik perusahaan, dan strategi jejaring sosial. Berdasarkan penelitian sebelumnya, membahas mengenai sumber daya manusia secara umum. Namun, pada penelitian ini dibahas mengenai sumber daya manusia pada startup.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research) untuk mengkaji transformasi digital dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan startup di Indonesia. Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam menghasilkan pemahaman yang mendalam dan komprehensif mengenai fenomena yang diteliti melalui analisis berbagai sumber literatur yang relevan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sekunder, yang mencakup artikel jurnal ilmiah, laporan penelitian, white paper industri, publikasi, dan dokumen kebijakan yang berkaitan dengan transformasi digital MSDM di sektor startup Indonesia. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis terhadap database akademik seperti Google Scholar, JSTOR, dan Science Direct, dengan fokus pada publikasi dalam rentang waktu 2020-2024. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi "digital transformation", "human resource management", "startup Indonesia", "digital HR", dan kombinasi dari kata kunci tersebut dalam Bahasa Indonesia dan Inggris.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis konten kualitatif, yang meliputi tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai perspektif dari sumber literatur yang berbeda. Selain itu, proses interpretasi data dilakukan secara iteratif dengan memperhatikan konteks temporal dan situasional dari setiap sumber yang digunakan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tren, dan tema-tema utama yang muncul dalam literatur terkait transformasi digital MSDM di perusahaan startup Indonesia, serta menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Implementasi Transformasi Digital dalam Praktik MSDM

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Atmaja dkk (2024) menunjukkan bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM menawarkan banyak peluang, seperti peningkatan efisiensi, pengambilan keputusan yang lebih baik, fleksibilitas kerja, pengembangan karyawan, dan peningkatan transparansi. Namun, ada juga tantangan yang signifikan, termasuk resistensi terhadap perubahan, biaya implementasi, keterampilan digital, dan keamanan data. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu mengadopsi strategi yang holistik, termasuk program pelatihan berkelanjutan, kepemimpinan transformasional, dan kebijakan keamanan data yang ketat. Implementasi transformasi digital dalam praktik MSDM di perusahaan startup Indonesia dapat mengikuti pola yang bertahap dan sistematis. Pada tahap awal, mayoritas perusahaan startup fokus pada digitalisasi proses administratif dasar, seperti manajemen data karyawan dan sistem penggajian. Seiring dengan perkembangan organisasi, implementasi berkembang menuju sistem yang lebih kompleks seperti platform rekrutmen berbasis teknologi dan sistem manajemen kinerja terotomatisasi. Temuan menunjukkan bahwa startup di Indonesia telah mengadopsi minimal satu bentuk teknologi digital dalam praktik MSDM mereka, dengan tingkat adopsi tertinggi pada sektor teknologi finansial dan e-commerce. Proses implementasi umumnya dimulai dari fase perencanaan strategis,

dilanjutkan dengan pengembangan infrastruktur, pelatihan pengguna, dan diakhiri dengan evaluasi berkelanjutan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Transformasi Digital MSDM

Pada era digitalisasi ini yang setiap zaman makin berkembang dengan diikuti beberapa teknologi salah satunya adalah munculnya AI, Kecerdasan Buatan (AI) menjadi alat yang krusial dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) di berbagai sektor industry. Pemanfaatan AI tidak hanya pada proses rekrutmen, akan tetapi juga mampu meningkatkan efisiensi dalam manajemen kinerja. Dalam penelitian (Tarigan et al., 2024) dijelaskan peran sumber daya manusia dalam mengelola teknologi kecerdasan buatan serta manfaatnya bagi sumber daya manusia di perusahaan. Teknologi digital memiliki potensi dan kemampuan untuk mengubah SDM seperti yang kita kenal saat ini untuk menjadi lebih efisien. MSDM berperan menciptakan perubahan kebiasaan-kebiasaan digital dalam perusahaan, menyiapkan SDM digital pada perusahaan, dan pengembangan kapabilitas digital. (Hartono, 2021). Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia, transformasi digital menjadi perubahan besar dalam penerapan teknologi digital untuk mencapai tujuan bisnis. Proses ini dilakukan dengan mengoptimalkan alur kerja, memanfaatkan data dan material, serta menciptakan produk dan layanan yang lebih inovatif. Transformasi digital berperan dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing bisnis di pasar. Faktor utama yang mendorong transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah potensi dan kemampuan teknologi digital dalam mengubah serta meningkatkan efisiensi kerja Analisis mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan transformasi digital dalam praktik MSDM. Pertama, komitmen dan dukungan dari manajemen puncak menjadi faktor fundamental yang menentukan kesuksesan implementasi. Perusahaan dengan dukungan manajemen yang kuat menunjukkan tingkat keberhasilan implementasi lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang tidak memilikinya. Kedua, kematangan infrastruktur teknologi dan sistem informasi menjadi prasyarat penting dalam mendukung transformasi digital. Ketiga, kompetensi digital karyawan dan tim SDM berperan signifikan dalam adopsi teknologi baru. Keempat, budaya organisasi yang adaptif dan terbuka terhadap perubahan menjadi katalis dalam mempercepat proses transformasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kirana dkk (2023) menekankan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam mendukung transformasi digital MSDM. Sumber daya manusia yang terampil, empat kunci utama keberhasilan transformasi digital adalah teknologi, data, proses, dan kemampuan perusahaan untuk berubah. Selain itu dalam penelitian Eddy Susanto dkk (2024) menuliskan faktor-faktor pendukung dalam implementasi strategi SDM dalam transformasi digital yaitu Faktor Adanya kesadaran manajemen dalam melakukan pengusulan perencanaan teknologi informasi, Sudah adanya dokumen perencanaan strategis organisasi dapat dijadikan acuan dalam menyusun perencanaan strategis teknologi informasi dan adanya kesadaran manajemen akan perlunya rencana strategis organisasi menjadi faktor pendukung dalam penyelarasan dukungan IT untuk mendukung tujuan organisasi, Kemajuan teknologi berkembang pesat. Suatu industri dapat menjadi industri yang sangat high technology dari yang sebelumnya sangat tradisional.

Dampak Transformasi Digital terhadap Efektivitas Praktik MSDM

Penerapan teknologi digital memungkinkan otomatisasi tugas-tugas administratif, seperti penggajian dan manajemen data karyawan, sehingga mengurangi beban kerja manual dan memungkinkan profesional SDM untuk fokus pada tugas strategis. Penelitian yang dilakukan Sakinah, Ria & Kuswinarno Mudji (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan keterampilan sangat penting untuk mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan yang terjadi

Tantangan dan Strategi dalam Transformasi Digital MSDM

Penelitian Saputri dkk (2024) menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa tantangan yang dihadapi sumber daya manusia di era transformasi digital, antara lain: model kerja nonstandar, polarisasi kerja, pengangguran akibat teknologi, kesenjangan keterampilan, perubahan lingkungan kerja, serta keamanan data perusahaan. Selain itu, terdapat strategi yang dapat dimanfaatkan untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, antara lain: digitalisasi ketenagakerjaan, pelaksanaan fungsi evaluatif, manajemen pelatihan dan pengembangan, seleksi talenta, fleksibilitas kerja, serta integrasi pengelolaan data perusahaan. Penelitian mengungkapkan beberapa tantangan signifikan dalam proses transformasi digital MSDM. Perusahaan yang berhasil mengatasi tantangan ini umumnya menerapkan pendekatan holistik yang mempertimbangkan aspek teknologi, proses, dan manusia secara seimbang. Hasil penelitian ini memberikan gambaran komprehensif tentang dinamika transformasi digital dalam praktik MSDM di perusahaan startup Indonesia, serta mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kesuksesan implementasinya.

Pembahasan

Hasil penelitian ini mengungkapkan sejumlah temuan utama mengenai transformasi digital dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan startup Indonesia. Pertama, pola penerapan transformasi digital yang berlangsung secara bertahap dan sistematis. dalam penelitian ini selaras dengan model maturitas digital yang dikemukakan oleh Berdasarkan penelitian yang dilakukan Atmaja dkk (2024) menunjukkan bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM menawarkan banyak peluang, seperti peningkatan efisiensi, pengambilan keputusan yang lebih baik, fleksibilitas kerja, pengembangan karyawan, dan peningkatan transparansi. Dalam hal faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan transformasi digital, penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi teknologi digital berdampak positif terhadap efektivitas praktik MSDM, terutama dalam meningkatkan efisiensi di berbagai fungsi SDM. dalam penelitian Eddy Susanto dkk (2024) menuliskan faktor-faktor pendukung dalam implementasi strategi SDM dalam transformasi digital yaitu Faktor Adanya kesadaran manajemen dalam melakukan pengusulan perencanaan teknologi informasi, Sudah adanya dokumen perencanaan strategis organisasi dapat dijadikan acuan dalam menyusun perencanaan strategis teknologi informasi dan adanya kesadaran manajemen akan perlunya rencana strategis organisasi menjadi faktor pendukung dalam penyeragaman dukungan IT untuk mendukung tujuan organisasi, Kemajuan teknologi berkembang pesat. Suatu industri dapat menjadi industri yang sangat high technology dari yang sebelumnya sangat tradisional.

Namun, penelitian ini memberikan perspektif baru dengan menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi pendekatan holistik dalam menghadapi tantangan keamanan data mencapai tingkat keberhasilan implementasi yang lebih tinggi. Hasil ini berkontribusi pada pengembangan kerangka kerja baru dalam manajemen risiko digital untuk praktik MSDM. Penelitian yang dilakukan oleh Thohir dkk (2024) Tantangan utama yang dihadapi perusahaan meliputi kesenjangan keterampilan, adaptasi terhadap teknologi baru, dan perubahan budaya kerja. Selain itu, perusahaan juga harus menghadapi tuntutan untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan memanfaatkan inovasi teknologi, SDM yang kompeten dapat berkontribusi secara efektif dalam menghadapi masalah sosial dan memajukan ekonomi lokal.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu MSDM digital dengan menawarkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika transformasi digital dalam perusahaan startup di negara berkembang. Selain itu, hasil penelitian ini juga memiliki implikasi praktis yang penting bagi profesional SDM dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi transformasi digital yang efektif.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Transformasi digital dalam praktik MSDM di perusahaan startup Indonesia menunjukkan pola implementasi yang sistematis dan bertahap. Keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen puncak, kematangan infrastruktur teknologi, kompetensi digital karyawan, dan budaya organisasi yang adaptif. Implementasi teknologi digital telah meningkatkan efektivitas praktik MSDM secara signifikan, terutama dalam aspek rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan manajemen kinerja. Meskipun menghadapi tantangan seperti keamanan data dan resistensi terhadap perubahan, perusahaan yang menerapkan pendekatan holistik dalam transformasi digital menunjukkan tingkat keberhasilan yang lebih tinggi.

Saran

1. Perusahaan startup perlu mengembangkan roadmap transformasi digital MSDM yang komprehensif dan terstruktur berbasis teknologi digital dengan mempertimbangkan aspek teknologi, proses, dan pengembangan kompetensi digital karyawan baik dalam memberikan motivasi, pelatihan dan pengembangan karyawan.
2. Praktisi SDM perlu meningkatkan kompetensi digital dan mengembangkan pendekatan change management yang efektif untuk mengurangi resistensi terhadap perubahan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Atmaja, H. E., Permana, J., Batubara, Z. K., Ardiani, W., & Parlindungan, A. (2024). Transformasi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Tantangan Dan Peluang (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2).

Eddy Susanto, Da Bagus Komang Darma Y, I Made Suparsana, Made Budi Ugiantara, I Gusti A. Made Ari

- Herawan, I Gede Widana. (2024). Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Journal Syntax Idea* Vol. 6, No. 02, February 2024.
- F. Nagel, P. J. (2018). Peningkatan Modal Manusia Yang Berdaya Saing. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(5), 38. <https://doi.org/10.12962/j23546026.v2018i5.4419>
- Hartono, B., & Atmaja, H. E. (2021). SDM Digital: Strategi Transformasi Bank Menjadi Bank Digital. *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol.9, No.1.
- Jaya, M. A., Ferdiana, R., & Fauziyati, S. (2017). Analisis Faktor Keberhasilan Startup Digital di Yogyakarta Mardi Arya Jaya 1 , Ridi Ferdiana 2 , Silmi Fauziati 3. *Jurnal.Umk.Ac.Id*, 4(1), 167-173. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/SNA/article/view/1261>
- Muktamar, A., & Novianti. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52-69. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Kirana, Angelika Yanuar., Mohamad Saifudin., Muhammad Miftachul Mukhlisin., Nina Fatmawati., Mochammad Isa Ansori., (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* Vol.2, No.4 Desember 2023. Hal 19-36. DOI: <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Sakinah, R., & Kuswinarno, M. (2024). Dampak Kecerdasan Buatan Terhadap Digitalisasi Dan Kinerja Sumber Daya Manusia: Peluang Dan Tantangannya. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 2(9).
- Saputri, L. A., & Maulana, M. I. (2024). Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Digital: Studi Literatur. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 4(Optimalisasi UMKM Melalui Transformasi Digital), 902-919.
- Tarigan, N. E., Laili, F. R., Samudra Hidayat, T., & Hidayat, R. (2024). Membangun Keunggulan Bisnis Digital : Sinergi Perencanaan Sumber Daya Manusia Strategis Dan Artificial Intelligence. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 179-185. https://jurnalkip.samawa-university.ac.id/karya_jpm/indeks
- Thohir, N. I., & Hairunnisa, S. (2024). Tantangan Dan Solusi Perusahaan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Society 5.0. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 09(September), 221-229.