



Special Issue :

Webinar Nasional

HUMANIS 2025

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Program Pascasarjana Magister

Manajemen Jl. Raya Puspittek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310,

Email : humanismanajemen@gmail.com

TRANSFORMASI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN DIGITALISASI: KAJIAN LITERATUR STRATEGI ADAPTASI ORGANISASI MODERN INDONESIA

Supriyadi¹, Saepulah², Akhmad Subur³

Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

paksupriyadi0209@gmail.com, ipulpaw@gmail.com, akhmadsubur17@gmail.com,

Abstrak

Revolution digital telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental, menciptakan tantangan kompleks bagi organisasi modern Indonesia dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia di era digitalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika transformasi kompetensi SDM, mengidentifikasi faktor determinan keberhasilan adaptasi, dan mengeksplorasi strategi adaptasi organisasi modern Indonesia dalam menghadapi tantangan digitalisasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi pustaka sistematis terhadap literatur akademik periode 2020-2025, menggunakan thematic analysis untuk mengidentifikasi pola dan tema transformasi kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi kompetensi SDM merupakan revolusi budaya organisasi yang memerlukan reorientasi mendasar dari paradigma administratif konvensional menuju orientasi strategis adaptif. Determinan utama keberhasilan meliputi kepemimpinan transformatif, pengembangan kapasitas berkelanjutan, dan dukungan sistemik organisasi. Strategi adaptasi efektif mencakup penguatan kepemimpinan digital, pengembangan digital mindset, implementasi sistem kerja hybrid, dan pelatihan berkelanjutan berbasis teknologi. Kesimpulan menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi bergantung pada sinergi teknologi, kesiapan organisasi, dan kepemimpinan inklusif dengan evaluasi berkelanjutan untuk mengoptimalkan kinerja SDM di era digital.

Kata Kunci: Adaptasi Organisasi, Digitalisasi, Kompetensi Digital, Sumber Daya Manusia, Transformasi

Abstract

The digital revolution has fundamentally changed the business landscape, creating complex challenges for modern Indonesian organizations in optimizing human resource potential in the era of digitalization. This study aims to analyze the dynamics of human resource competency transformation, identify the determinants of successful adaptation, and explore the adaptation strategies of modern Indonesian organizations in facing the challenges of digitalization. The research method employs a qualitative approach with a systematic literature review of academic literature from 2020 to 2025, using thematic analysis to identify patterns and themes of competency transformation. The findings reveal that HR competency transformation is an organizational cultural revolution requiring a fundamental reorientation from conventional administrative paradigms toward adaptive strategic orientation. Key determinants of



success include transformative leadership, continuous capacity development, and systemic organizational support. Effective adaptation strategies include strengthening digital leadership, developing a digital mindset, implementing hybrid work systems, and providing continuous technology-based training. The conclusion indicates that the success of transformation depends on the synergy of technology, organizational readiness, and inclusive leadership with continuous evaluation to optimize human resource performance in the digital era.

Keywords: Organizational Adaptation, Digitalization, Digital Competencies, Human Resources, Transformation

PENDAHULUAN

Revolusi digital telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental, menciptakan paradigma baru dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menuntut transformasi kompetensi secara menyeluruh. Era *digitalization* ini tidak hanya menghadirkan kemajuan teknologi, tetapi juga memunculkan tantangan kompleks bagi organisasi modern Indonesia dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. Fenomena transformasi digital telah menjadi katalisator perubahan yang mendorong organisasi untuk melakukan reorientasi strategi pengembangan kompetensi SDM guna mempertahankan daya saing di pasar global. Studi empiris menunjukkan bahwa implementasi teknologi digital dalam manajemen SDM mampu meningkatkan efisiensi operasional hingga 40% dan mengurangi risiko kesalahan manual secara signifikan (Fajriyani et al., 2023).

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa organisasi yang berhasil mengintegrasikan teknologi *artificial intelligence* dan *big data analytics* dalam sistem manajemen SDM mengalami peningkatan produktivitas karyawan sebesar 35% dibandingkan organisasi konvensional. Transformasi kompetensi SDM dalam konteks digitalisasi tidak hanya melibatkan aspek teknis, tetapi juga mencakup pengembangan *soft skills*, kemampuan adaptasi, dan literasi digital yang menjadi prasyarat fundamental bagi keberhasilan organisasi modern. Kompleksitas tantangan ini memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan strategi pengembangan kompetensi dengan infrastruktur teknologi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Urgensi penelitian ini semakin relevan mengingat Indonesia sedang mengalami akselerasi transformasi digital yang membutuhkan kesiapan SDM berkualitas untuk menghadapi era *Industry 4.0*. Dinamika perubahan teknologi yang sangat cepat mengharuskan organisasi untuk mengembangkan strategi adaptasi yang fleksibel dan responsif terhadap tuntutan kompetensi masa depan (Hamdan et al., 2024).

Temuan empiris dari berbagai penelitian menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara kompetensi SDM yang tersedia dengan kebutuhan organisasi di era digital. Hasil survei nasional mengindikasikan bahwa sekitar 65% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam menemukan talenta yang memiliki kompetensi digital yang memadai untuk mendukung transformasi organisasi. Studi longitudinal yang dilakukan selama periode 2020-2024 menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan strategi pengembangan kompetensi digital secara sistematis mengalami peningkatan kinerja organisasi sebesar 28% dibandingkan periode sebelumnya. Data empiris juga menunjukkan bahwa investasi dalam program *reskilling* dan *upskilling* memberikan *return on investment* (ROI) sebesar 250% dalam jangka waktu tiga tahun. Fenomena resistensi perubahan menjadi tantangan utama dalam implementasi transformasi kompetensi, di mana 45% karyawan menunjukkan keengganan untuk mempelajari teknologi baru karena faktor usia dan keterbatasan akses terhadap program pelatihan. Analisis mendalam terhadap pola adaptasi organisasi mengungkapkan bahwa keberhasilan transformasi kompetensi sangat bergantung pada dukungan manajemen puncak dan ketersediaan infrastruktur pembelajaran yang memadai. Studi kasus pada perusahaan multinasional di Indonesia menunjukkan bahwa implementasi program pengembangan kompetensi digital yang terintegrasi dapat mengurangi *employee turnover* hingga 30% dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara signifikan. Realitas ini menunjukkan bahwa transformasi kompetensi SDM bukan hanya merupakan kebutuhan

operasional, tetapi juga strategi fundamental untuk mempertahankan sustainabilitas organisasi di era digital. Kompleksitas tantangan ini memerlukan pemahaman komprehensif terhadap berbagai dimensi yang mempengaruhi keberhasilan transformasi kompetensi dalam konteks organisasi modern Indonesia (Terimajaya et al., 2024).

Gap penelitian yang signifikan teridentifikasi dalam literatur eksisting terkait strategi adaptasi organisasi Indonesia dalam menghadapi tantangan digitalisasi. Mayoritas penelitian terdahulu fokus pada aspek teknologi dan infrastruktur digital, namun masih terbatas dalam mengeksplorasi dimensi transformasi kompetensi SDM secara holistik. Keterbatasan ini menciptakan celah pengetahuan yang substantial terkait model integrasi antara pengembangan kompetensi individual dengan strategi transformasi organisasional. Penelitian sebelumnya juga belum mengkaji secara mendalam mengenai faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi keberhasilan adaptasi kompetensi dalam setting organisasi Indonesia yang memiliki karakteristik budaya dan struktur organisasi yang unik. *Literature gap* yang mencolok terletak pada minimnya penelitian yang mengintegrasikan perspektif multidisiplin dalam memahami fenomena transformasi kompetensi SDM, khususnya yang menggabungkan pendekatan manajemen strategis, psikologi organisasi, dan teknologi informasi. Ketidakkonsistenan temuan dari berbagai studi empiris juga mengindikasikan perlunya sintesis literatur yang komprehensif untuk menghasilkan *framework* teoritis yang lebih robust. Aspek pengukuran efektivitas program transformasi kompetensi masih menjadi area abu-abu dalam literatur, di mana belum ada konsensus mengenai indikator dan metrik yang tepat untuk mengevaluasi keberhasilan inisiatif pengembangan kompetensi digital. Minimnya penelitian longitudinal yang mengkaji dampak jangka panjang dari program transformasi kompetensi juga menjadi keterbatasan signifikan dalam literatur eksisting. Gap metodologis ini menciptakan kebutuhan mendesak untuk penelitian yang menggunakan pendekatan sistematis dan komprehensif dalam menganalisis fenomena transformasi kompetensi SDM. Identifikasi *gap* penelitian ini menjadi landasan fundamental untuk mengembangkan kontribusi teoretis dan praktis yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di era digital (Prezita et al., 2024).

Novelty penelitian ini terletak pada pengembangan *framework* integratif yang menghubungkan dimensi transformasi kompetensi individual dengan strategi adaptasi organisasional dalam konteks spesifik Indonesia. Kebaruan teoretis penelitian ini mencakup sintesis literatur multidisiplin yang menghasilkan model konseptual baru untuk memahami dinamika transformasi kompetensi SDM di era digital. Pendekatan holistik yang dikembangkan dalam penelitian ini mengintegrasikan perspektif teknologi, manajemen, dan perilaku organisasi untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena transformasi kompetensi. Kontribusi metodologis penelitian ini terletak pada penggunaan analisis sistematis terhadap literatur yang menggabungkan studi kualitatif dan kuantitatif untuk menghasilkan temuan yang lebih robust dan dapat digeneralisasi. Aspek kontekstual Indonesia menjadi keunikan tersendiri dalam penelitian ini, di mana karakteristik budaya, struktur ekonomi, dan dinamika sosial menjadi variabel penting yang mempengaruhi proses transformasi kompetensi. Penelitian ini juga menghadirkan *novelty* dalam hal identifikasi faktor-faktor kritis yang mempengaruhi keberhasilan adaptasi organisasi modern Indonesia dalam menghadapi tantangan digitalisasi. Pengembangan tipologi strategi adaptasi berdasarkan karakteristik organisasi Indonesia menjadi kontribusi praktis yang signifikan bagi praktisi manajemen SDM. *Framework* evaluasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi organisasi dalam merancang dan mengimplementasikan program transformasi kompetensi yang efektif. Kebaruan penelitian ini juga terletak pada eksplorasi mendalam terhadap dimensi *leadership* dan budaya organisasi sebagai enabler utama dalam proses transformasi kompetensi SDM. Integrasi antara teori dan praktik dalam konteks Indonesia menjadi kontribusi unik yang membedakan penelitian ini dari studi-studi sebelumnya dalam literatur internasional (Trenerry et al., 2021).

Berdasarkan analisis mendalam terhadap fenomena transformasi kompetensi SDM dalam menghadapi tantangan digitalisasi, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang fundamental. Pertama, bagaimana dinamika transformasi kompetensi sumber daya manusia dalam konteks organisasi modern Indonesia yang sedang menghadapi disrupti digital? Kedua, faktor-faktor apa saja yang menjadi determinan utama dalam keberhasilan adaptasi kompetensi SDM untuk menghadapi tantangan digitalisasi di lingkungan organisasi Indonesia? Ketiga, bagaimana strategi adaptasi yang diterapkan oleh organisasi modern Indonesia dalam mengembangkan kompetensi SDM untuk mengoptimalkan kinerja di era digital?. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif dinamika transformasi kompetensi sumber daya manusia dalam konteks organisasi modern Indonesia yang menghadapi tantangan digitalisasi melalui kajian literatur sistematis. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor determinan yang mempengaruhi keberhasilan adaptasi kompetensi SDM dalam menghadapi tantangan digitalisasi di lingkungan organisasi Indonesia. Selanjutnya, penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengevaluasi berbagai strategi adaptasi yang diimplementasikan oleh organisasi modern Indonesia dalam mengembangkan kompetensi SDM untuk mengoptimalkan kinerja organisasi di era digital (Trushkina et al., 2020).

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan baik dari aspek teoretis maupun praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia di era digital. Dari segi teoretis, penelitian ini memperkaya *body of knowledge* dalam literatur manajemen SDM dengan menghadirkan *framework integratif* yang menjelaskan dinamika transformasi kompetensi dalam konteks digitalisasi. Kontribusi praktis penelitian ini terletak pada penyediaan panduan strategis bagi praktisi manajemen SDM dan *decision maker* organisasi dalam merancang program pengembangan kompetensi yang efektif dan responsif terhadap tantangan digital. Manfaat metodologis penelitian ini mencakup pengembangan pendekatan analitis yang dapat direplikasi untuk studi serupa di konteks geografis dan industri yang berbeda. Bagi akademisi dan peneliti, hasil penelitian ini dapat menjadi foundation untuk pengembangan penelitian lanjutan yang lebih spesifik dan mendalam tentang aspek-aspek tertentu dari transformasi kompetensi SDM. Manfaat kebijakan dari penelitian ini adalah memberikan rekomendasi berbasis evidens untuk pengembangan regulasi dan standar kompetensi digital yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja Indonesia di era digital.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*) yang bersifat sistematis untuk mengkaji dan menganalisis transformasi kompetensi sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan digitalisasi pada organisasi modern Indonesia. Metode *library research* dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan mensintesis berbagai perspektif teoretis serta temuan empiris dari literatur yang telah dipublikasikan sebelumnya, sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti (Romi Satria Wahono, 2017). Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini memberikan fleksibilitas untuk menganalisis secara mendalam berbagai dimensi transformasi kompetensi SDM tanpa terikat pada batasan-batasan kuantitatif yang rigid. Sumber data utama penelitian ini berasal dari literatur akademik berupa artikel jurnal ilmiah, baik nasional maupun internasional, yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2020 hingga 2025 untuk memastikan relevansi dan aktualitas informasi yang dikaji. Kriteria seleksi literatur mencakup publikasi yang membahas tema transformasi kompetensi SDM, digitalisasi organisasi, strategi adaptasi, dan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks Indonesia atau global dengan karakteristik yang relevan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian sistematis pada database akademik terpercaya seperti Google Scholar, ResearchGate, dan repositori jurnal nasional terakreditasi dengan menggunakan kata kunci yang telah ditentukan secara spesifik. Teknik analisis data menggunakan pendekatan *thematic analysis* untuk mengidentifikasi pola, tema, dan subtema yang muncul dari literatur yang dikaji, kemudian dilakukan sintesis untuk menghasilkan

kerangka konseptual yang integratif (Nurislaminingsih & Heriyanto, 2024). Validitas dan reliabilitas penelitian dijaga melalui triangulasi sumber dengan menggunakan literatur dari berbagai perspektif teoretis dan metodologis, serta melakukan *cross-checking* terhadap konsistensi temuan antar penelitian yang dikaji.

HASIL & PEMBAHASAN

Dinamika Transformasi Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Konteks Organisasi Modern Indonesia

Transformasi kompetensi sumber daya manusia di era digitalisasi telah menjadi fenomena yang mendesak bagi organisasi modern Indonesia, mengingat percepatan teknologi informasi yang mengubah fundamental praktik kerja tradisional. Dinamika perubahan ini mencakup evolusi paradigma manajemen SDM dari pendekatan administratif konvensional menuju orientasi strategis yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi (Wahyudi et al., 2023). Organisasi publik Indonesia menghadapi tantangan khusus dalam transformasi ini, dimana budaya birokrasi yang masih didominasi nilai-nilai hierarkis dan prosedural menjadi penghambat signifikan dalam proses digitalisasi pelayanan (Hanifah & Frinaldi, 2025). Karakteristik budaya organisasi tradisional Indonesia yang cenderung *rigid* dan berbasis prosedur formal memerlukan reorientasi mendasar untuk mengakomodasi fleksibilitas dan inovasi yang dituntut era digital. Sektor kesehatan, khususnya rumah sakit, menunjukkan kompleksitas tersendiri dalam transformasi ini, dimana digitalisasi tidak hanya memerlukan pengadaan teknologi informasi, tetapi juga menuntut perubahan holistik dalam pola pikir, sistem kerja, dan budaya organisasi secara menyeluruh (Ginting et al., 2025). Fenomena ini mencerminkan bahwa transformasi kompetensi SDM bukan sekadar proses *technical upgrading*, melainkan revolusi budaya organisasi yang memerlukan strategi komprehensif. Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan tinggi juga mengalami tekanan transformasi yang signifikan, dimana manajemen SDM harus beradaptasi dengan kemajuan teknologi *Artificial Intelligence* untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa dalam menghadapi era digital yang semakin kompleks dan dinamis (Rohida & Sudiantini, 2024). Dinamika transformasi ini menuntut organisasi untuk tidak hanya fokus pada aspek teknologi, tetapi juga pada pengembangan *mindset* digital yang mendukung adaptasi berkelanjutan. Resistensi terhadap perubahan menjadi tantangan utama yang harus diatasi melalui pendekatan yang sistematis dan terencana untuk memastikan keberhasilan transformasi kompetensi SDM. Kompleksitas transformasi ini memerlukan pemahaman mendalam tentang karakteristik unik organisasi Indonesia yang dipengaruhi oleh faktor budaya, struktural, dan kontekstual yang spesifik.

Determinan Utama Keberhasilan Adaptasi Kompetensi SDM dalam Menghadapi Tantangan Digitalisasi

Identifikasi faktor-faktor determinan keberhasilan adaptasi kompetensi SDM mengungkap kompleksitas multidimensional yang meliputi aspek kepemimpinan, pengembangan kapasitas, dan dukungan sistemik organisasi. Kepemimpinan transformatif muncul sebagai faktor krusial yang menentukan keberhasilan implementasi digitalisasi, dimana gaya kepemimpinan yang adaptif dan inovatif menjadi katalis utama dalam mendorong perubahan budaya organisasi (Ginting et al., 2025). Kompetensi digital *Aparatur Sipil Negara* (ASN) yang masih rendah menjadi hambatan struktural yang signifikan dalam transformasi sektor publik, menuntut investasi berkelanjutan dalam pengembangan kapasitas teknologi (Hanifah, 2016). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terbukti menjadi faktor strategis yang tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja, adaptasi terhadap perubahan, inovasi, loyalitas pegawai, dan manajemen pengetahuan organisasi (Fauzan et al., 2025). Sistem penghargaan terhadap inovasi dan keterlibatan seluruh elemen organisasi menjadi determinan penting dalam menciptakan *environment* yang kondusif bagi transformasi digital.

Era Industri 5.0 menghadirkan tantangan spesifik berupa kesenjangan kompetensi digital, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur teknologi, kurangnya dukungan manajerial, dan tingginya beban kerja selama proses transformasi (Anggraini et al., 2025). Dukungan manajerial dan evaluasi berkelanjutan terbukti menjadi faktor penentu keberhasilan program pelatihan dalam memperkuat kapasitas kelembagaan secara sistemik dan berkelanjutan. Ekosistem pendukung yang melibatkan pemerintah dan institusi pendidikan memiliki peran fundamental dalam menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kompetensi SDM di era digital (Rohida & Sudiantini, 2024). Integrasi teknologi dalam pengelolaan SDM, termasuk implementasi sistem kerja jarak jauh dan platform pembelajaran digital, menjadi determinan efektivitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan kolaboratif. Komunikasi interpersonal yang efektif muncul sebagai faktor pendukung dalam membangun kerja tim yang harmonis dan meningkatkan produktivitas organisasi di tengah transformasi digital (Hanifah & Frinaldi, 2025).

Strategi Adaptasi Organisasi Modern Indonesia dalam Mengembangkan Kompetensi SDM untuk Optimalisasi Kinerja Era Digital

Implementasi strategi adaptasi komprehensif menunjukkan pentingnya pendekatan holistik yang mengintegrasikan pengembangan teknologi, budaya organisasi, dan kapasitas sumber daya manusia dalam mencapai optimalisasi kinerja era digital. Penguatan kepemimpinan digital, pengembangan *digital mindset*, redefinisi nilai-nilai organisasi, digitalisasi praktik kerja, dan penerapan model *Competing Values Framework* (CVF) menjadi strategi utama yang direkomendasikan untuk perubahan budaya yang terukur dalam organisasi sektor publik (Hanifah & Frinaldi, 2025). Rumah sakit inovatif menerapkan strategi membangun kultur terbuka, kolaboratif, dan responsif sebagai fondasi budaya inovatif yang mendukung implementasi transformasi digital yang berkelanjutan (Ginting et al., 2025). Perguruan tinggi mengadopsi strategi transformasi yang berfokus pada pembaruan sistem pelatihan, rekrutmen tenaga pengajar yang memiliki kompetensi teknologi, dan penerapan teknologi AI dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan kapabilitas mahasiswa secara signifikan (Rohida, 2024). Strategi pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan digital menjadi komponen krusial dalam meningkatkan produktivitas dan adaptasi karyawan menghadapi dinamika teknologi yang terus berkembang. Organisasi modern menerapkan pendekatan berbasis kompetensi yang memungkinkan identifikasi lebih tepat terhadap kebutuhan keterampilan yang diperlukan dalam menghadapi perubahan teknologi (Wahyudi et al., 2023). Implementasi sistem kerja *hybrid*, pelatihan berbasis teknologi, dan penguatan budaya organisasi digital menjadi strategi adaptif yang diterapkan organisasi dalam menghadapi era Industri 5.0 (Anggraini et al., 2025). Digitalisasi manajemen SDM melalui platform pembelajaran digital dan sistem kerja jarak jauh terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan mendukung kolaborasi tim yang produktif. Strategi pengembangan berkelanjutan yang didukung oleh analisis literatur menunjukkan pentingnya menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi (Hanifah & Frinaldi, 2025). Keberhasilan implementasi strategi adaptasi sangat bergantung pada sinergi antara teknologi, kesiapan organisasi, dan kepemimpinan yang inklusif dalam menciptakan transformasi berkelanjutan. Evaluasi dan *feedback* berkelanjutan menjadi elemen penting dalam memastikan efektivitas strategi adaptasi yang diterapkan organisasi modern Indonesia dalam mengoptimalkan kinerja SDM di era digital (Miftahuddin et al., 2019).

KESIMPULAN

Transformasi kompetensi sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan digitalisasi merupakan fenomena kompleks yang menuntut pendekatan holistik dan komprehensif bagi organisasi modern Indonesia. Penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi bukan sekadar proses technical upgrading, melainkan revolusi budaya organisasi yang memerlukan reorientasi mendasar dari paradigma administratif konvensional menuju orientasi

strategis yang adaptif. Organisasi publik Indonesia menghadapi tantangan khusus berupa budaya birokrasi hierarkis dan prosedural yang menjadi penghambat signifikan dalam proses transformasi digital, sementara sektor kesehatan dan perguruan tinggi menunjukkan kompleksitas tersendiri dalam mengintegrasikan teknologi dengan perubahan mindset dan sistem kerja. Determinan utama keberhasilan adaptasi kompetensi SDM mencakup kepemimpinan transformatif, pengembangan kapasitas berkelanjutan, dukungan sistemik organisasi, dan komunikasi interpersonal yang efektif. Era Industri 5.0 menghadirkan tantangan spesifik berupa kesenjangan kompetensi digital, resistensi perubahan, keterbatasan infrastruktur, dan tingginya beban kerja transformasi. Strategi adaptasi yang efektif meliputi penguatan kepemimpinan digital, pengembangan digital mindset, redefinisi nilai organisasi, implementasi sistem kerja hybrid, dan pelatihan berkelanjutan berbasis teknologi. Keberhasilan transformasi sangat bergantung pada sinergi antara teknologi, kesiapan organisasi, dan kepemimpinan inklusif, dengan evaluasi dan feedback berkelanjutan sebagai elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien, kolaboratif, dan inovatif untuk mengoptimalkan kinerja SDM di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, J., Oktadinna, N. K., & Martini. (2025). *Transformasi Sumber Daya Manusia dalam Era Industri 5.0: Tantangan dan Peluang Pengembangan Karyawan*.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Fauzan, R., Afdillah, W., Wardana, R. S., Sadewi, M. P., & Riau, P. K. (2025). *Kajian Literatur Tentang Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kapasitas Organisasi*. 8.
- Ginting, A. B., Made, N., Santi, D., & Widjaja, Y. R. (2025). *Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Menghadapi Transformasi Digital di Rumah Sakit Inovatif dalam*. 8, 36–41.
- Hamdan, Firdaus, C., Nursyamsy, D., & Norman, E. (2024). *Masa Depan Manajemen Hubungan Manusia: Tren, Pengaruh Teknologi, dan Strategi Adaptasi*. 3, 647–656.
- Hanifah, Z., & Frinaldi, A. (2025). *Inovasi Budaya Organisasi Di Sektor Publik: Strategi Adaptasi Terhadap Disrupsi Digital*. 5(2), 1–23.
- Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(April), 1–16.
- Nurislaminingsih, R., & Heriyanto. (2024). *Riset kualitatif untuk pemula teknik analisis data* (Issue March). www.cvintisharpublishing.com
- Prezita, F., Vania, E., Pratika, E., Astuti, S., & Roaini, D. (2024). Tantangan Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Digital. *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1(2), 316–325. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.66>
- Rohida, L., & Sudiantini, D. (2024). *Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Tinggi Untuk Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa Di Era Artificial Intelligence*. 1(7), 565–570.

Romi Satria Wahono. (2017). Research methodology. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 34(4), 217–224.

Terimajaya, I. W., Hildawati, H., Haryono, G., Judijanto, L., Munizu, M., Waty, E., Boari, Y., Prabowo, P. K., & Suharyanto, S. (2024). *PR/NSIP-PR/NSIP MANAJEMEN: Fondasi Kesuksesan Organisasi Modern*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Trenerry, B., Chng, S., Wang, Y., Suhaila, Z. S., Lim, S. S., Lu, H. Y., & Oh, P. H. (2021). Preparing Workplaces for Digital Transformation: An Integrative Review and Framework of Multi-Level Factors. *Frontiers in Psychology*, 12(March), 1–24. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766>

Trushkina, N., Abazov, R., Rynkevych, N., & Bakhautdinova, G. (2020). Digital Transformation of Organizational Culture Under Conditions of the Information Economy. In *Virtual Economics* (Vol. 3, Issue 1). [https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01\(1\)](https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01(1))

Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Aluf, W. Al, Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Keterampilan yang Dimiliki oleh Tenaga Kerja dengan Tuntutan Teknologi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111.