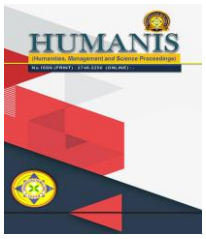
HUMANIS
(Humanities, Management and Science Proceedings)

Vol. 6 • No. 2 • Juni 2026

Pege (Hal.) : 1573 - 1581

ISSN (*online*) : 2746 - 4482
ISSN (*print*) : 2746 - 2250



Special Issue :
Webinar Nasional
HUMANIS 2026
Website. :
http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Jl. Raya Puspiptek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310,
Email : humanismanajemen@gmail.com

Peran Digitalisasi Dalam Penguatan Sumber Daya Manusia: Studi Literatur Pada Transformasi Digital Dan Dampaknya Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Era Industri 5.0

Yunika Anggraini [1)]; Renita Devy Nur Afanda [2)]; Rani Ermawati[3)] ; Muhammad Irfan Hakim[4)]; and Darwin[5)]

[1)]*Program Pascasarjana Universitas Pamulang, yunikaicha@gmail.com*
[2)]*Program Pascasarjana Universitas Pamulang, renitadevyy@gmail.com*
[3)]*Program Pascasarjana Universitas Pamulang, raniermawati25@gmail.com*
[4)]*Program Pascasarjana Universitas Pamulang, irfanhakimmuhamad1@gmail.com*
[5)]*Program Pascasarjana Universitas Pamulang, darwinbima91@gmail.com*

Abstract, *Digital transformation has become a key driver of change in human resource management in the Industry 5.0 era. The integration of digital technologies not only reshapes work processes but also requires the enhancement of workforce competencies and skills to adapt to the evolving workplace. This study aims to examine the role of digitalization in strengthening human resources through a literature study of the article Digital Transformation and Its Impact on Human Resource Competencies in the Industry 5.0 Era. This research employs a descriptive qualitative literature review approach. The analysis was conducted through the identification, examination, and interpretation of findings relevant to the research focus. The results indicate that digitalization plays a significant role in improving digital competencies, supporting workforce skill development through upskilling and reskilling initiatives, and enhancing productivity and work efficiency. However, human resource development in the era of digital transformation continues to face challenges, including digital competency gaps and the need for greater adaptability to technological change. Therefore, continuous competency development is essential to prepare a workforce that is adaptive, competitive, and capable of meeting the demands of Industry 5.0.*
Keywords: *Digitalization, Human Resources, Digital Competencies, Digital Transformation, Industry 5.0*

Abstrak, Transformasi digital telah menjadi salah satu faktor utama yang mendorong perubahan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada era Industri 5.0. Integrasi teknologi digital ke dalam berbagai aktivitas organisasi tidak hanya mengubah proses kerja, tetapi juga memengaruhi kebutuhan kompetensi, keterampilan, dan kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks. Oleh karena itu, penguatan sumber daya manusia menjadi aspek yang penting untuk mendukung keberhasilan transformasi digital dan meningkatkan daya saing organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran digitalisasi dalam penguatan sumber daya manusia melalui pendekatan *literature review*.

Kajian dilakukan dengan menelaah artikel ilmiah berjudul *Transformasi Digital dan Dampaknya terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Industri 5.0* sebagai sumber utama analisis. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui proses identifikasi, pengkajian, dan sintesis terhadap temuan-temuan yang relevan dengan fokus penelitian. Hasil kajian menunjukkan bahwa digitalisasi berperan dalam meningkatkan kompetensi digital sumber daya manusia, mendorong pengembangan keterampilan kerja melalui proses *upskilling* dan *reskilling*, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja melalui pemanfaatan teknologi digital. Selain itu, kajian juga menemukan bahwa penguatan sumber daya manusia di era transformasi digital masih menghadapi tantangan berupa kesenjangan kompetensi digital, keterbatasan kemampuan adaptasi, dan tuntutan pembelajaran berkelanjutan. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa digitalisasi tidak hanya berfungsi sebagai instrumen teknologi, tetapi juga sebagai strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dan berdaya saing pada era Industri 5.0.
Kata Kunci: Digitalisasi, Transformasi Digital, Sumber Daya Manusia, Kompetensi Digital, Industri 5.0.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kemajuan teknologi seperti *Artificial Intelligence* (AI), *big data*, *cloud computing*, Internet of Things (IoT), dan berbagai platform digital telah mendorong organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang semakin dinamis dan berbasis teknologi. Transformasi tersebut tidak hanya mengubah proses bisnis, tetapi juga memengaruhi cara organisasi mengembangkan, mengelola, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Dalam era digital, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kemampuan yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi. Kompetensi digital, kemampuan memecahkan masalah, keterampilan kolaborasi, serta kemauan untuk terus belajar menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan individu dalam menghadapi perubahan dunia kerja. Oleh karena itu, digitalisasi tidak hanya dipandang sebagai perubahan teknologi, tetapi juga sebagai sarana strategis dalam memperkuat kapasitas dan kualitas sumber daya manusia agar mampu menjawab kebutuhan organisasi di masa depan.

Sejalan dengan perkembangan tersebut, konsep Industri 5.0 menempatkan manusia sebagai pusat inovasi yang didukung oleh teknologi digital. Dalam paradigma ini, teknologi tidak dimaksudkan untuk menggantikan manusia sepenuhnya, melainkan untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas manusia melalui kolaborasi yang lebih efektif. Kondisi tersebut menegaskan bahwa penguatan sumber daya manusia menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan implementasi digitalisasi di berbagai sektor.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi memiliki kontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia. Penelitian mengenai transformasi digital dan dampaknya terhadap kompetensi sumber daya manusia di era Industri 5.0 menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital dapat mendorong peningkatan literasi digital, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja modern. Selain itu, digitalisasi juga berperan dalam menciptakan proses kerja yang lebih efektif dan efisien sehingga mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai digitalisasi dan sumber daya manusia masih tersebar dalam berbagai konteks dan fokus kajian yang berbeda. Sebagian penelitian menitikberatkan pada peningkatan kompetensi digital, sementara penelitian lainnya membahas pengembangan keterampilan kerja, produktivitas, maupun kesiapan menghadapi perubahan dunia kerja. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya suatu kajian yang mampu mengintegrasikan

berbagai temuan penelitian sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kontribusi digitalisasi terhadap penguatan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menelaah berbagai hasil penelitian terdahulu mengenai peran digitalisasi dalam penguatan sumber daya manusia. Secara khusus, kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kontribusi digitalisasi dalam meningkatkan kompetensi digital, mendukung pengembangan keterampilan kerja, serta mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia. Melalui kajian literatur ini diharapkan diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai bagaimana digitalisasi berperan sebagai faktor strategis dalam penguatan sumber daya manusia di era transformasi digital.

KAJIAN LITERATUR

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong terjadinya digitalisasi pada berbagai sektor kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Digitalisasi dipahami sebagai proses pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas proses kerja melalui integrasi teknologi ke dalam aktivitas organisasi. Menurut Indroputri dan Sanjaya (2024), digitalisasi tidak hanya mengubah sistem kerja organisasi, tetapi juga menciptakan perubahan pada pola pengembangan karier, pembelajaran, dan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks organisasi modern, digitalisasi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

Perubahan yang ditimbulkan oleh digitalisasi berdampak langsung terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia tidak lagi hanya dituntut memiliki kemampuan teknis sesuai bidang pekerjaan, tetapi juga harus mampu menguasai teknologi digital dan beradaptasi dengan perubahan yang berlangsung secara cepat. Menurut Becker (2025), sumber daya manusia merupakan bentuk modal atau aset yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki individu. Pandangan tersebut menegaskan bahwa investasi terhadap pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi di era digital.

Konsep tersebut sejalan dengan Human Capital Theory yang menjelaskan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi merupakan investasi yang dapat meningkatkan kualitas individu dan produktivitas organisasi (Becker, 2025). Dalam era digital, investasi tersebut tidak hanya dilakukan melalui pendidikan formal, tetapi juga melalui pengembangan kompetensi digital, pelatihan berbasis teknologi, serta peningkatan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Putri (2025) menjelaskan bahwa digitalisasi memberikan peluang bagi organisasi untuk memperkuat human capital melalui berbagai program pengembangan kompetensi yang lebih fleksibel, efektif, dan berbasis teknologi.

Digitalisasi juga berperan dalam meningkatkan kompetensi digital sumber daya manusia. Kompetensi digital mencakup kemampuan individu dalam menggunakan teknologi, mengelola informasi digital, berkomunikasi secara virtual, serta memanfaatkan teknologi untuk mendukung penyelesaian pekerjaan. Mukhtar et al. (2025) menyatakan bahwa transformasi digital mendorong organisasi untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam mengoperasikan teknologi digital sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, penelitian Alamsyah et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi digital menjadi salah satu keterampilan utama yang dibutuhkan dalam menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan dunia kerja yang semakin kompleks.

Selain meningkatkan kompetensi digital, digitalisasi juga berkontribusi terhadap pengembangan keterampilan kerja melalui berbagai program pelatihan dan pembelajaran berbasis teknologi. Pemanfaatan platform digital memungkinkan proses pembelajaran dilakukan secara lebih fleksibel dan berkelanjutan sehingga mendukung terciptanya budaya belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*). Menurut Indroputri dan Sanjaya (2024), penggunaan teknologi digital dalam pengembangan sumber daya manusia memberikan kesempatan bagi individu untuk meningkatkan keterampilan baru melalui proses *upskilling* dan *reskilling* yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kondisi ini menjadi penting mengingat perubahan dunia kerja menuntut tenaga kerja untuk terus memperbarui kompetensinya agar tetap relevan dengan perkembangan teknologi.

Peran digitalisasi dalam penguatan sumber daya manusia juga terlihat melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Pemanfaatan sistem digital dan otomatisasi memungkinkan berbagai aktivitas kerja dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan terukur. Ekuma (2024) menjelaskan bahwa teknologi digital, khususnya kecerdasan buatan dan otomatisasi, mampu mengurangi pekerjaan administratif yang bersifat rutin sehingga tenaga kerja dapat lebih fokus pada aktivitas yang memiliki nilai strategis. Dengan demikian, digitalisasi tidak hanya meningkatkan kualitas kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, perkembangan Industri 5.0 semakin memperkuat hubungan antara digitalisasi dan penguatan sumber daya manusia. Industri 5.0 menempatkan manusia sebagai pusat inovasi yang didukung oleh teknologi digital sehingga kolaborasi antara manusia dan teknologi menjadi faktor utama dalam menciptakan nilai tambah organisasi. Amory et al. (2025) menegaskan bahwa human capital digital memiliki peran penting dalam menghadapi dinamika pembangunan ekonomi dan perubahan pasar tenaga kerja yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi. Oleh karena itu, penguatan sumber daya manusia melalui digitalisasi menjadi kebutuhan strategis yang tidak dapat dihindari oleh organisasi pada era transformasi digital.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa digitalisasi memiliki kontribusi yang signifikan dalam penguatan sumber daya manusia. Kontribusi tersebut tercermin melalui peningkatan kompetensi digital, pengembangan keterampilan kerja, serta peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, kajian literatur ini difokuskan untuk menelaah secara lebih mendalam bagaimana digitalisasi berperan dalam memperkuat sumber daya manusia berdasarkan temuan-temuan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature study*). Metode ini dilakukan melalui penelaahan secara mendalam terhadap literatur yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu peran digitalisasi dalam penguatan sumber daya manusia. Studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami, menginterpretasikan, dan mengkaji konsep serta temuan yang telah dipublikasikan dalam penelitian sebelumnya.

Sumber data penelitian berupa data sekunder yang berasal dari artikel ilmiah berjudul "Transformasi Digital dan Dampaknya terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Industri 5.0". Artikel tersebut dipilih karena memiliki keterkaitan yang kuat dengan topik penelitian, khususnya dalam menjelaskan hubungan antara digitalisasi dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di era transformasi digital.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, yaitu dengan membaca, mengidentifikasi, dan mencatat informasi yang relevan dari literatur yang digunakan. Selanjutnya,

data dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan cara menguraikan, menginterpretasikan, dan menyajikan temuan-temuan yang berkaitan dengan peran digitalisasi dalam penguatan sumber daya manusia. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk memberikan pemahaman mengenai kontribusi digitalisasi terhadap peningkatan kompetensi, pengembangan keterampilan, dan kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan dunia kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil telaah terhadap artikel berjudul “Transformasi Digital dan Dampaknya terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Industri 5.0”, diperoleh beberapa temuan penting mengenai peran digitalisasi dalam penguatan sumber daya manusia. Hasil kajian menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya memengaruhi penggunaan teknologi dalam lingkungan kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, pengembangan keterampilan, produktivitas kerja, serta kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan yang terjadi pada era transformasi digital. Temuan-temuan tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam empat tema utama yang menggambarkan peran digitalisasi dalam penguatan sumber daya manusia.

Digitalisasi Sebagai Pendorong Peningkatan Kompetensi SDM

Hasil kajian menunjukkan bahwa digitalisasi berperan sebagai faktor utama dalam mendorong peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Perkembangan teknologi digital telah mengubah kebutuhan kompetensi tenaga kerja dari yang sebelumnya berorientasi pada kemampuan teknis konvensional menjadi kemampuan yang lebih adaptif terhadap teknologi. Dalam artikel yang dikaji dijelaskan bahwa transformasi digital mendorong individu untuk memiliki kompetensi digital yang mencakup kemampuan mengoperasikan teknologi, mengakses dan mengelola informasi digital, memanfaatkan platform digital, serta berkomunikasi secara efektif melalui media digital.

Peningkatan kompetensi digital menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari karena hampir seluruh aktivitas organisasi saat ini telah terintegrasi dengan teknologi. Kemampuan tersebut memungkinkan individu untuk bekerja secara lebih efektif dan mampu mengikuti perkembangan sistem kerja yang semakin terdigitalisasi. Selain itu, kompetensi digital juga menjadi modal penting bagi tenaga kerja dalam menghadapi perubahan pekerjaan yang dipengaruhi oleh otomatisasi dan perkembangan teknologi berbasis kecerdasan buatan.

Temuan ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pendukung pekerjaan, tetapi juga menjadi sarana pengembangan kompetensi yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pemanfaatan teknologi digital, semakin besar pula peluang individu untuk mengembangkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja masa kini.

Digitalisasi dalam Pengembangan Keterampilan Kerja (Upskilling dan Reskilling)

Selain berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi digital, hasil kajian juga menunjukkan bahwa digitalisasi berperan penting dalam pengembangan keterampilan kerja melalui proses *upskilling* dan *reskilling*. Perubahan teknologi yang berlangsung secara cepat menyebabkan organisasi dan tenaga kerja harus terus melakukan pembaruan keterampilan agar mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang baru.

Artikel yang dikaji menjelaskan bahwa transformasi digital mendorong individu untuk mempelajari berbagai keterampilan baru yang berkaitan dengan penggunaan teknologi, pengolahan data, kolaborasi digital, serta kemampuan menyelesaikan masalah berbasis teknologi. Proses pengembangan keterampilan tersebut didukung oleh berbagai platform pembelajaran digital yang memungkinkan tenaga kerja memperoleh pengetahuan dan keterampilan secara lebih fleksibel dibandingkan metode pembelajaran konvensional.

Digitalisasi juga membuka akses yang lebih luas terhadap berbagai sumber pembelajaran, seperti pelatihan daring, webinar, sertifikasi digital, dan kursus berbasis teknologi. Kondisi ini memberikan kesempatan bagi individu untuk meningkatkan kapasitas dirinya secara berkelanjutan. Oleh karena itu, digitalisasi tidak hanya menciptakan perubahan pada sistem kerja, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*) yang menjadi salah satu karakteristik penting dalam era industri 5.0.

Berdasarkan temuan tersebut dapat dipahami bahwa penguatan sumber daya manusia melalui digitalisasi tidak hanya dilakukan dengan meningkatkan kompetensi yang sudah dimiliki, tetapi juga melalui pengembangan keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan dunia kerja masa depan.

Digitalisasi Sebagai Faktor Peningkatan Produktivitas dan Efisiensi Kerja

Hasil kajian menunjukkan bahwa digitalisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan berbagai proses kerja dilakukan secara lebih cepat, tepat, dan terintegrasi. Berbagai aktivitas administratif yang sebelumnya dilakukan secara manual dapat disederhanakan melalui sistem digital sehingga mengurangi waktu dan biaya operasional.

Artikel yang dikaji menjelaskan bahwa penggunaan teknologi digital membantu individu dalam mengakses informasi secara lebih cepat, meningkatkan koordinasi antarunit kerja, serta mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih efektif. Selain itu, pemanfaatan sistem digital memungkinkan pekerjaan dilakukan secara fleksibel tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu. Hal ini menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja pada era transformasi digital.

Efisiensi kerja yang dihasilkan melalui digitalisasi juga memberikan dampak positif terhadap organisasi. Dengan berkurangnya pekerjaan rutin dan administratif, tenaga kerja dapat lebih fokus pada aktivitas yang bersifat strategis dan bernilai tambah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya meningkatkan kualitas pekerjaan individu, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, digitalisasi dapat dipandang sebagai instrumen yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, responsif, dan kompetitif dalam menghadapi tantangan perkembangan teknologi.

Tantangan Penguatan SDM di Era Transformasi Digital

Meskipun digitalisasi memberikan berbagai manfaat bagi penguatan sumber daya manusia, hasil kajian menunjukkan bahwa proses transformasi digital juga menghadapi sejumlah tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan kompetensi digital yang masih ditemukan pada sebagian tenaga kerja. Tidak semua individu memiliki tingkat pemahaman dan kemampuan teknologi yang sama sehingga proses adaptasi terhadap perubahan digital sering kali berlangsung dengan tingkat keberhasilan yang berbeda.

Selain itu, perubahan teknologi yang berlangsung sangat cepat menyebabkan kebutuhan kompetensi terus berkembang. Kondisi ini menuntut tenaga kerja untuk senantiasa memperbarui

pengetahuan dan keterampilannya agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi. Bagi sebagian individu, tuntutan tersebut dapat menimbulkan kesulitan dalam proses adaptasi, terutama bagi mereka yang memiliki keterbatasan dalam penguasaan teknologi digital.

Tantangan lainnya adalah munculnya resistensi terhadap perubahan. Implementasi teknologi baru sering kali memerlukan perubahan pola kerja, budaya organisasi, dan cara berpikir individu. Apabila perubahan tersebut tidak diimbangi dengan program pengembangan kompetensi yang memadai, maka proses transformasi digital berpotensi menimbulkan hambatan dalam penguatan sumber daya manusia.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat dipahami bahwa keberhasilan digitalisasi dalam memperkuat sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kesiapan individu dan organisasi dalam mengelola perubahan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan agar manfaat digitalisasi dapat dioptimalkan dalam mendukung peningkatan kompetensi, keterampilan, produktivitas, dan daya saing tenaga kerja di era transformasi digital.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, digitalisasi memiliki peran penting dalam penguatan sumber daya manusia di era transformasi digital. Digitalisasi mendorong peningkatan kompetensi digital yang dibutuhkan tenaga kerja untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan dunia kerja. Selain itu, digitalisasi juga mendukung pengembangan keterampilan kerja melalui proses *upskilling* dan *reskilling* yang memungkinkan individu memperoleh kemampuan baru sesuai kebutuhan organisasi.

Di sisi lain, digitalisasi berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja melalui pemanfaatan teknologi yang mampu mempercepat proses kerja, mempermudah akses informasi, dan meningkatkan kolaborasi. Namun demikian, penguatan sumber daya manusia melalui digitalisasi masih menghadapi tantangan, seperti kesenjangan kompetensi digital dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Oleh karena itu, digitalisasi perlu didukung oleh pengembangan kompetensi yang berkelanjutan agar manfaatnya dapat dirasakan secara optimal.

SARAN

Organisasi dan institusi pendidikan perlu terus meningkatkan pengembangan kompetensi digital melalui pelatihan, pembelajaran berbasis teknologi, serta program *upskilling* dan *reskilling*. Upaya tersebut penting untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu menghadapi tuntutan dunia kerja di era digital.

Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan lebih banyak sumber literatur atau mengkaji objek yang lebih spesifik sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran digitalisasi dalam penguatan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah, K., Sari, A. L., Utami, P., Adzani, F., & Haris, A. (2023). Competence-Based Human Resource Development: A Literature Study in the Era of Information Technology and Digitalization. *Endless: International Journal of Future Studies*.

Amory, J. D. S., Ratna, R., Naska, N., Hayadin, M. R., & Dahri, M. I. (2025). Human Capital Digital sebagai Penggerak Transformasi Pasar Tenaga Kerja dalam Dinamika Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan. *Jurnal Minfo Polgan*.

Arista, C., Sholikhah, A., Saharani, A. E., Rotama, B. A., Brillianta, A., Falach, M. Z., & Oktavia, I. (2024). Strategi Inovasi dan Pemasaran Digital untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM Nasi Menthok Bu Roni. *Nusantara Community Empowerment Review*, *2*(2), 112-118.

Ariza, R. A., & Aslami, N. (2021). Analisis Strategi Pemasaran Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) pada Era Digital di Kota Medan. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, *1*(2), 188-194.

Becker, G. S. (2025). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.

Ekuma, K. (2024). Artificial Intelligence and Automation in Human Resource Development: A Systematic Review. *Human Resource Development Review*, 23(2).

Indroputri, I. A., & Sanjaya, R. (2024). Digital Transformation in Human Resource Management and Its Role in Gen Z Career Development: A Systematic Literature Review. *Petra International Journal of Business Studies*, 7(1), 48–56.

Irawan, E. (2024). Inovasi Manajemen Pemasaran: Suatu Kajian Literatur. CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 4(3), 154-165.

Latief, N., Mandey, S. L., & Tampenawas, J. L. (2021). Strategi Swot Dalam Meningkatkan Penjualan Pada Umkm Rumah Makan Padang Raya Santiago Sario Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *9*(2).

Luntungan, W. G., & Tawas, H. N. (2019). Strategi Pemasaran Bambuden Boulevard Manado: Analisis SWOT. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(4).

Mukhtar, S., Shodoqin, M., & Ratnawati, I. (2025). Human Resource Development in the Digital Era: A Transformation and Competence Adaptation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*.

Nugis, P. K., & Sanggarwati, D. A. (2024). Implementasi Strategi Inovatif Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Adaptasi Terhadap Era Digital (Studi Kasus PT. Mitra Tata Kerja). *Journal Of Economics, Business, Management, Accounting And Social Sciences*, *2*(4), 195-205.

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), 1959-1974.

Nuratri, B., & Sofiati, E. (2024). Strategi Inovasi Kewirausahaan Kreatif Untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM Di Kelurahan Kebon Kangkung Kecamatan Kiaracodong Kota Bandung. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *4*(3), 457-464.

Putri, R. M. S. (2025). Human Capital Strategies in the Face of Digitalization: A Review of the Literature to Improve Organizational Competitiveness. *Eduvest – Journal of Universal Studies*, 5(5), 5267–5282.

Rindiani, F., Putri, H. M., Rhositawati, N., & Carmidah, C. (2023). Strategi Pemasaran Umkm Keripik Pisang Tunas Dalam Meningkatkan Daya Saing Usaha. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *2*(2), 01-14.

Riyanto, S. (2021). 10_Buku Analisis SWOT. Bintang Pustaka Madani; Yogyakarta.

Tiyas, A., Mawarni, I., Febiola, F., Amanda, Y., & Novrianti, D. P. (2026). Tantangan dan Isu Kontemporer Human Capital di Era Digital. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 12(1), 2091–2100.

Wardiyanta, W., & Bidayati, U. (2021). STRATEGI INOVASI PEMASARAN UMKM USAHA PARIWISATA DI YOGYAKARTA DALAM MENGHADAPI PANDEMI COVID-19. *MEDIA BINA ILMIAH*, *16*(8), 7233-7242.

Zuhri, I., Wafie, M. S., Jalaluddin, A., & Putra, Y. H. S. (2024). Analisis SWOT Potensi KPR Syari'ah di Indonesia dengan NVivo: Tinjauan Literatur Review. Al Iqtishod: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam, 12(2), 310-329.