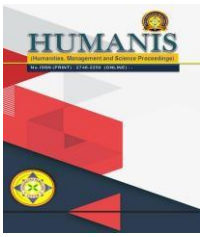
HUMANIS
(Humanities, Management and Science Proceedings)

Vol. 6 • No. 2 • Juni 2026

Pege (Hal.) : 1611 – 1614

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



Special Issue :
Webinar Nasional
HUMANIS 2026

**Program Pascasarjana Magister Manajemen**
Jl. Raya Puspiptek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310,

Email : humanismanajemen@gmail.com Website:http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH

# *Human Capital* Digital Sebagai Penggerak Daya Saing Organisasi Di Era Transformasi Digital

**Syifa Qolbi Amalia[1)]; Siti Hapsah[2)]; Edy Fajar Prasetyo[3)]; Anis Khoerotun Nisa[4)]**

*[1)]Program Studi Magister Manajemen S2 Universitas Pamulang [2)]Program Studi Magister Manajemen S2 Universitas Pamulang [3)]Program Studi Magister Manajemen S2 Universitas Pamulang*
*[4)]Program Studi Magister Manajemen S2 Universitas Pamulang*
*[1)] syifamalia.golby@gmail.com [2)] hapsah9861@gmail.com [3)]edyfajar.id@gmail.com [4)] anisnisa929@gmail.com*

**Abstract,** *The rapid development of digital technology has encouraged organizations to transform various aspects of their business operations, including This study examines the role of digital human capital as a driver of organizational competitiveness in the era of digital transformation. Using a systematic literature review approach, this paper analyzes concepts and empirical findings from national and international journals published between 2021 and 2025. Digital human capital includes digital skills, digital literacy, and the ability to adapt to technology-based work environments. The findings indicate that organizations that invest in digital human capital development demonstrate significantly higher levels of innovation, operational efficiency, and competitive advantage compared to those that do not. Furthermore, leadership commitment and organizational culture play a critical role in supporting digital transformation. This study contributes to the development of human resource management theory in the digital context and provides practical implications for organizations seeking to enhance their competitive position through digital human capital strategies.*
**Keywords:** *Digital Human Capital; Digital Literacy; Competitiveness; Digital Transformation; Organizational Strategy*

**Abstrak.** *Penelitian ini mengkaji peran human capital digital sebagai penggerak daya saing organisasi di era transformasi digital. Menggunakan pendekatan tinjauan literatur sistematis, makalah ini menganalisis konsep dan temuan empiris dari jurnal nasional dan internasional yang diterbitkan antara tahun 2021 hingga 2025. Human capital digital mencakup keterampilan digital, literasi digital, serta kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja berbasis teknologi. Temuan menunjukkan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan human capital digital memperlihatkan tingkat inovasi, efisiensi operasional, dan keunggulan kompetitif yang jauh lebih tinggi dibandingkan yang tidak. Selain itu, komitmen kepemimpinan*

*dan budaya organisasi memainkan peran krusial dalam mendukung transformasi digital. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks digital serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan posisi kompetitif melalui strategi human capital digital.*
**Kata Kunci:** *Human Capital Digital; Literasi Digital;* Daya Saing; Transformasi Digital; Strategi Organisasi

## PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental, mendorong organisasi untuk mengembangkan kapabilitas baru guna mempertahankan daya saing Salah satu faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi di era digital adalah kualitas sumber daya manusianya, khususnya digital human capital (modal manusia digital). Konsep ini mengacu pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi berbasis teknologi yang memungkinkan individu dan organisasi untuk beroperasi secara efektif dalam dunia digital yang terus berkembang (Nambisan et al., 2022).

Berbeda dari masa sebelumnya ketika keunggulan kompetitif lebih banyak bertumpu pada kepemilikan aset fisik maupun kekuatan finansial, daya saing organisasi saat ini semakin ditentukan oleh sejauh mana sumber daya manusianya mampu mengoptimalkan teknologi digital. Sejumlah studi terdahulu mengindikasikan bahwa organisasi yang memiliki human capital digital pada level tinggi umumnya lebih lentur menghadapi perubahan, lebih produktif dalam berinovasi, serta lebih mampu menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan (Susanty et al., 2023; Bharadwaj et al., 2022). Meski demikian, kesenjangan antara kompetensi digital yang dibutuhkan organisasi dan ketersediaan SDM yang benar-benar menguasai kompetensi tersebut masih kerap dijumpai di lapangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mencapai tiga tujuan, yakni: (1) memetakan dimensi-dimensi human capital digital yang relevan dengan daya saing organisasi; (2) mengurai mekanisme yang menjelaskan bagaimana human capital digital memengaruhi daya saing tersebut; serta (3) menelusuri faktor-faktor pendukung yang berperan dalam pengembangan human capital digital pada tataran organisasi.

## KAJIAN LITERATUR

Konsep human capital digital pada dasarnya merupakan pengembangan lebih jauh dari gagasan human capital klasik yang dirumuskan oleh Becker (1964), yang kini diperluas hingga mencakup kompetensi di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Rodrigues et al. (2023) memaknai human capital digital sebagai gabungan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang berkontribusi secara produktif dalam lingkungan kerja digital. Unsur-unsur pokok yang membentuk human capital digital antara lain literasi digital, kapasitas analisis data, pemahaman terhadap kecerdasan buatan, serta kemampuan berkolaborasi melalui berbagai platform digital.

Sebagai salah satu unsur sentral dalam human capital digital, literasi digital telah menjadi topik yang cukup banyak dikaji dalam hubungannya dengan kinerja organisasi. Annur dan Firmansyah (2024), misalnya, melaporkan adanya korelasi positif dan signifikan antara tingkat literasi digital karyawan dan kapasitas inovasi organisasi. Temuan senada juga muncul dari riset Tay et al. (2022) di Singapura dan Malaysia, yang mencatat bahwa penanaman investasi pada pelatihan keterampilan digital karyawan mampu mendongkrak produktivitas hingga 23% dalam kurun waktu dua tahun.

Ditinjau dari sudut pandang daya saing, teori Resource-Based View (RBV) yang digagas Barney (1991) menyatakan bahwa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bertumpu pada sumber daya manusia yang bernilai, sukar ditemukan, tidak mudah ditiru, dan tidak tergantikan. Mengaitkan teori ini dengan konteks digital, Bharadwaj et al. (2022) menambahkan bahwa kapabilitas digital yang melekat dalam human capital organisasi kini menjadi salah satu sumber keunggulan kompetitif yang semakin krusial di tengah arus transformasi digital.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur sistematis (systematic literature review/SLR) dengan mengacu pada panduan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Sumber data penelitian berasal dari jurnal ilmiah nasional terakreditasi Sinta dan jurnal internasional terindeks Scopus serta Web of Science yang diterbitkan pada periode 2021–2025. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi "digital human capital," "kompetensi digital," "daya saing organisasi," dan "transformasi digital."

Seleksi artikel ditempuh melalui tiga tahapan, yaitu (1) penjaringan artikel berdasarkan kata kunci yang telah ditetapkan, (2) penyaringan melalui judul dan abstrak, serta (3) pembacaan teks lengkap mengacu pada kriteria inklusi dan eksklusi yang ditentukan. Artikel yang dimasukkan dalam kajian ini adalah yang membahas keterkaitan human capital digital dengan kinerja atau daya saing organisasi, terbit dalam rentang waktu yang disyaratkan, serta tersedia dalam bahasa Indonesia maupun Inggris. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif-naratif untuk mengidentifikasi tema-tema dominan yang muncul dari literatur yang ditelaah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil literatur, teridentifikasi tiga jalur utama yang menjelaskan bagaimana human capital digital berdampak pada daya saing organisasi. Jalur pertama berkaitan dengan penguatan kapasitas inovasi. Nambisan et al. (2022) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi digital memadai lebih jeli dalam menangkap peluang inovasi, lebih cakap merancang solusi berbasis teknologi, dan lebih efektif dalam menjalankan perubahan. Hasil ini sejalan dengan temuan Susanty et al. (2023) yang menegaskan bahwa literasi digital karyawan turut mendorong inovasi, baik pada level produk maupun proses.

Jalur kedua tampak pada peningkatan efisiensi operasional. Pemanfaatan teknologi digital oleh tenaga kerja yang kompeten memungkinkan terjadinya otomatisasi proses kerja, penghematan biaya operasional, sekaligus akselerasi kecepatan layanan. Studi Rodrigues et al. (2023) pada perusahaan-perusahaan teknologi di Eropa mengungkap bahwa organisasi dengan indeks human capital digital yang tinggi mampu mencatatkan efisiensi operasional 35% lebih unggul dibandingkan para pesaingnya. Jalur ketiga berkaitan dengan penguatan kemampuan beradaptasi terhadap dinamika pasar. Di tengah lingkungan bisnis yang serba volatile, uncertain, complex, dan ambiguous (VUCA), kemampuan adaptasi berbasis digital menjadi faktor penentu keberlangsungan daya saing organisasi (Tay et al., 2022).

Penelaahan lebih mendalam memperlihatkan bahwa hubungan antara human capital digital dan daya saing organisasi turut dipengaruhi oleh sejumlah faktor kontekstual. Komitmen pimpinan terhadap agenda digital, budaya organisasi yang membuka ruang bagi pembelajaran berkelanjutan, serta ketersediaan infrastruktur teknologi yang memadai merupakan faktor pendukung yang tidak bisa diabaikan. Annur dan Firmansyah (2024) menggarisbawahi bahwa pergeseran human capital ke arah dimensi digital senantiasa beriringan dengan transformasi budaya organisasi secara keseluruhan. Di sisi lain, Pratiwi dan Rahmawati (2023) mendapati bahwa gaya kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai pemicu yang mengakselerasi pengembangan kompetensi digital karyawan, khususnya pada perusahaan manufaktur di Indonesia.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa human capital digital merupakan aset strategis yang secara signifikan mempengaruhi daya saing organisasi di era transformasi digital. Tiga mekanisme utama pengaruh tersebut adalah peningkatan kapasitas inovasi, peningkatan efisiensi operasional, dan penguatan kemampuan adaptasi pasar. Temuan ini mengonfirmasi relevansi teori Resource-Based View dalam konteks digital, di mana human capital digital yang khas dan sulit ditiru menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Implikasi manajerial dari penelitian ini menunjukkan pentingnya investasi strategis dalam pengembangan kompetensi digital SDM, yang mencakup program pelatihan literasi digital,

reskilling, dan upskilling yang terstruktur. Organisasi juga perlu membangun budaya digital yang kondusif, didukung oleh kepemimpinan yang visioner dalam mengawal proses transformasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi model pengukuran human capital digital yang terstandarisasi dan dapat diterapkan di berbagai sektor industri di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

Annur, H., & Firmansyah, D. (2024). Literasi Digital dan Kapabilitas Inovasi Organisasi: Studi pada Perusahaan Jasa di Indonesia. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 26(1), 45–62. https://doi.org/10.9744/jmk.26.1.45-62

Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management, 17(1), 99–120. https://doi.org/10.1177/014920639101700108

Bharadwaj, A. S., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. (2022). Digital Business Strategy: Toward a Next Generation of Insights. MIS Quarterly, 47(2), 471–482. https://doi.org/10.25300/MISQ/2022/13629

Nambisan, S., Wright, M., & Feldman, M. (2022). The Digital Transformation of Innovation and Entrepreneurship: Progress, Challenges and Key Themes. Research Policy, 48(8), 103773. https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.018

Pratiwi, R., & Rahmawati, D. (2023). Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Digital Karyawan: Studi pada Perusahaan Manufaktur Indonesia. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 14(2), 112–130. https://doi.org/10.21009/JRMSI.014.2.05

Rodrigues, M., Franco, M., & Silva, R. (2023). Digital Human Capital and Organizational Performance: Evidence from Technology Firms in Europe. Journal of Business Research, 158, 113672. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113672

Susanty, A., Handayani, N. U., & Henrawan, B. (2023). Pengaruh Literasi Digital terhadap Inovasi dan Daya Saing UMKM di Era Industri 4.0. Jurnal Teknik Industri, 24(1), 73–84. https://doi.org/10.22219/JTIUMM.Vol24.No1.73-84

Tay, L. Y., Nair, P., & Tan, K. H. (2022). Digital Workforce Readiness and Competitive Advantage in the Post-Pandemic Economy: Evidence from Singapore and Malaysia. Asia