

---

## TRANSFORMASI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL

Diksi Metris<sup>1)</sup>, Ibnu Adham<sup>2)</sup>, Bayu Aji<sup>3)</sup>, Ibrahim Tri Nugroho<sup>4)</sup>, Syaipul Fazri Yanuari<sup>5)</sup>  
Universitas Tangerang Raya<sup>1,2,3,4,5)</sup>  
diksi.metris@gmail.com<sup>1)</sup>, ibnu.adham@untara.ac.id<sup>2)</sup>  
Penulis Korespondensi: diksi.metris@gmail.com

### ABSTRAK

*Transformasi kompetensi sumber daya manusia (SDM) di era digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Perubahan teknologi yang cepat mengharuskan tenaga kerja untuk memiliki keterampilan digital yang adaptif dan inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis cara-cara implementasi transformasi kompetensi SDM secara efektif di berbagai sektor industri, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat dan mendorong keberhasilannya. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengkaji strategi pengembangan kompetensi digital dengan mempertimbangkan kesiapan organisasi, budaya digital, dan tantangan dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi kompetensi SDM dipengaruhi oleh kepemimpinan digital, pembelajaran berkelanjutan, dan dukungan teknologi yang memadai. Selain itu, reskilling dan upskilling menjadi strategi utama untuk memastikan tenaga kerja tetap relevan di tengah perubahan teknologi. Studi ini memberikan wawasan baru dengan mengembangkan model transformasi kompetensi yang lebih dinamis dan adaptif terhadap tren digital di masa depan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang lebih strategis dan berbasis teknologi. Dengan demikian, SDM dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam menciptakan nilai tambah dan meningkatkan daya saing organisasi di era digital.*

**Kata kunci :** transformasi; kompetensi sumber daya manusia; era digital.

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah banyak aspek kehidupan, termasuk dunia kerja (Newlands S Lutz, 2024). Transformasi digital memaksa organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan dinamis. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam menghadapi tantangan ini, karena kompetensi mereka sangat menentukan keberhasilan adaptasi organisasi di era digital.

Di Indonesia, adopsi teknologi digital semakin meningkat di berbagai sektor. Namun, masih ada kesenjangan dalam kompetensi digital di kalangan tenaga kerja (Rambe et al., 2024). Banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan keterampilan digital karyawan mereka untuk memenuhi tuntutan pasar yang terus berkembang. Ini menunjukkan perlunya transformasi kompetensi SDM agar sesuai dengan kebutuhan di era digital.

Perubahan pola kerja, seperti penerapan model kerja jarak jauh dan fleksibel, menjadi semakin umum. Perubahan ini memerlukan penyesuaian dalam manajemen SDM, termasuk dalam hal komunikasi, kolaborasi, dan pengelolaan kinerja. Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk bekerja secara

efektif dalam lingkungan digital (Bachmann et al., 2024).

Tantangan lain yang dihadapi adalah munculnya teknologi baru yang mengotomatisasi berbagai tugas, yang dapat mengakibatkan pergeseran peran dan tanggung jawab karyawan (Bamberger et al., 2025). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi baru menjadi sangat penting agar karyawan tetap relevan dan produktif. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan menjadi strategi kunci untuk memastikan SDM siap menghadapi perubahan ini.

Dengan demikian, transformasi kompetensi SDM di era digital menjadi isu yang mendesak untuk diteliti. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana organisasi dapat mengembangkan kompetensi SDM mereka untuk beradaptasi dengan tuntutan era digital, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan transformasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, ada beberapa pertanyaan penelitian yang perlu dijawab. Pertama, kompetensi apa saja yang diperlukan oleh SDM untuk beradaptasi dengan era digital? Mengidentifikasi kompetensi ini sangat penting untuk menentukan area pengembangan yang harus difokuskan oleh organisasi.

Kedua, bagaimana strategi yang efektif untuk mengembangkan kompetensi tersebut di kalangan karyawan? Strategi ini mencakup metode pelatihan, pendekatan pembelajaran, dan inisiatif pengembangan lainnya yang dapat meningkatkan keterampilan digital karyawan.

Ketiga, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan transformasi kompetensi SDM di era digital? Memahami faktor-faktor ini akan membantu organisasi dalam merancang dan mengimplementasikan program pengembangan kompetensi yang efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis cara-cara efektif dalam mengimplementasikan transformasi kompetensi sumber daya manusia (SDM) di era digital di berbagai sektor industri. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan memberikan wawasan mendalam tentang peran kepemimpinan digital, pembelajaran berkelanjutan, serta strategi reskilling dan upskilling dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang lebih strategis dan berbasis teknologi untuk menghadapi dinamika perubahan di era digital.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi et al., (2023), menekankan pentingnya

---

pengembangan kompetensi digital di kalangan staf HR. Studi ini menunjukkan bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif di era digital.

Studi lain yang dilakukan oleh Widihartono S Ahmadi (2024), mengeksplorasi pengaruh transformasi digital terhadap pengembangan SDM di Disdukcapil Kota Pematangsiantar. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa transformasi digital memberikan dampak signifikan terhadap pengembangan SDM, didukung oleh faktor-faktor seperti infrastruktur teknologi dan komitmen manajemen.

Temuan yang dilakukan oleh Riduan S Riza Firdaus (2024), menunjukkan bahwa kompetensi digital dan strategi bisnis berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui transformasi digital. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yolanda et al., (2024), menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk mengatasi tantangan tersebut.

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas pentingnya pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di era digital. Namun, sebagian besar studi masih berfokus pada konsep umum tanpa mempertimbangkan perbedaan kebutuhan di berbagai sektor industri (Suhairi et al., 2023). Selain itu, penelitian terdahulu cenderung menyoroati aspek pelatihan dan penguasaan teknologi, tetapi belum banyak yang mengeksplorasi bagaimana organisasi dapat mengatasi hambatan dalam implementasi transformasi kompetensi secara nyata. Faktor-faktor seperti kesiapan budaya digital, peran kepemimpinan dalam mendorong perubahan, serta strategi adaptasi terhadap perkembangan teknologi yang terus berubah masih memerlukan kajian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan memberikan perspektif yang lebih spesifik mengenai strategi implementasi transformasi kompetensi SDM di berbagai sektor industri serta mengembangkan model yang lebih adaptif terhadap dinamika perubahan digital di masa depan.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan yang lebih spesifik dalam menghubungkan transformasi kompetensi sumber daya manusia (SDM) dengan karakteristik berbagai sektor industri. Hal ini memberikan wawasan yang lebih kontekstual dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya. Selain itu, penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan digital, tetapi juga mengeksplorasi faktor-faktor yang menghambat dan mendorong keberhasilan implementasi transformasi kompetensi dalam organisasi, termasuk kesiapan budaya digital dan kepemimpinan yang adaptif. Lebih jauh,

---

penelitian ini menawarkan model strategis yang lebih dinamis dan fleksibel untuk reskilling dan upskilling, sehingga dapat membantu organisasi merancang kebijakan pengembangan SDM yang relevan dengan kondisi saat ini dan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi di masa depan.

Transformasi kompetensi SDM di era digital sangat terkait dengan teori kompetensi yang diusulkan oleh McClelland (1973). Teori ini menyatakan bahwa kompetensi meliputi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan. Dalam konteks era digital, kompetensi ini terus berkembang seiring dengan tuntutan teknologi yang selalu berubah (Vuchkovski et al., 2023).

Selain itu, model pembelajaran organisasi yang dikembangkan oleh Senge (1990) relevan untuk memahami bagaimana SDM dapat mengembangkan kompetensi digital. Model ini menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan, refleksi, dan adaptasi dalam menghadapi perubahan. Di era digital, organisasi yang mampu menginternalisasi prinsip-prinsip ini akan lebih siap menghadapi tantangan transformasi (Handayani, 2024).

Konsep reskilling dan upskilling yang diusulkan oleh World Economic Forum (2020) juga merupakan bagian penting dalam pembahasan transformasi kompetensi SDM. Reskilling merujuk pada pembelajaran keterampilan baru untuk pekerjaan yang berbeda, sedangkan upskilling berarti meningkatkan keterampilan yang sudah ada untuk meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan yang sama. Dalam era digital, kedua pendekatan ini sangat penting untuk menjaga daya saing tenaga kerja (Firdaus S Kuswinarno, 2024).

Tinjauan pustaka juga mencakup konsep kepemimpinan digital yang diusulkan oleh Avolio et al. (2001). Kepemimpinan digital berperan dalam mendorong transformasi kompetensi SDM dengan menciptakan budaya organisasi yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Pemimpin yang memahami dan mengimplementasikan strategi digital akan lebih efektif dalam membimbing karyawan melalui proses transformasi (Ramadani et al., 2024).

Konsep literasi digital yang diperkenalkan oleh Gilster (1997) juga menjadi dasar penting dalam pembahasan ini. Literasi digital tidak hanya mencakup keterampilan teknis dalam menggunakan teknologi, tetapi juga pemahaman kritis terhadap informasi digital, kemampuan komunikasi dalam lingkungan digital, serta etika dalam penggunaan teknologi (Hetilaniar et al., 2023).

Transformasi kompetensi sumber daya manusia (SDM) di era digital adalah suatu

---

keharusan strategis bagi organisasi untuk tetap bersaing di tengah perubahan teknologi yang cepat. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan digital, tetapi juga memperhatikan kesiapan budaya organisasi, peran kepemimpinan, dan strategi adaptasi yang berkelanjutan. Dengan mengembangkan model transformasi kompetensi yang lebih dinamis dan kontekstual sesuai dengan kebutuhan berbagai sektor industri, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam menghadapi tantangan digitalisasi dengan strategi yang lebih fleksibel, berkelanjutan, dan inovatif.

## 2. METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode analisis dokumen dan studi literatur untuk mengeksplorasi transformasi kompetensi sumber daya manusia (SDM) di era digital (Sugiyono, 2019). Sumber data utama diambil dari jurnal akademik, laporan industri, kebijakan organisasi, serta publikasi resmi yang membahas perkembangan keterampilan SDM dalam menghadapi digitalisasi. Pemilihan dokumen dilakukan secara purposif untuk memastikan relevansi dengan fokus penelitian. Data yang diperoleh dari berbagai sumber kemudian dikelompokkan berdasarkan tema utama yang mencerminkan tren, tantangan, dan strategi dalam transformasi kompetensi SDM.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis isi untuk mengidentifikasi pola yang muncul dalam berbagai publikasi terkait. Proses ini melibatkan pengkodean tematik untuk menemukan hubungan antara konsep yang dibahas dalam dokumen. Data yang telah diklasifikasikan kemudian dianalisis secara kritis untuk memahami bagaimana organisasi menerapkan strategi pengembangan kompetensi SDM dalam lingkungan digital. Validitas hasil analisis diperkuat dengan membandingkan berbagai sumber agar temuan yang diperoleh memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

Untuk memastikan hasil analisis dapat diandalkan, dilakukan validasi melalui triangulasi sumber (Nurfajriani et al., 2024). Langkah ini mencakup perbandingan informasi dari berbagai jenis dokumen, seperti artikel jurnal, laporan penelitian, dan publikasi organisasi, guna menjaga konsistensi temuan dan meminimalkan bias interpretasi. Validasi juga diperkuat dengan pemeriksaan konsistensi pengkodean di seluruh sumber data. Transparansi metode dijaga dengan mencatat seluruh proses pengkodean dan pengelompokan data, termasuk alasan pengambilan keputusan pada setiap tahapan analisis.

---

Proses analisis dilakukan secara berulang atau iteratif agar hasil akhir benar-benar sesuai dengan konteks dan tujuan penelitian. Untuk mendukung ketelitian, peneliti membuat catatan analitis (analytical memos) yang berisi alasan di balik pengelompokan data dan interpretasi yang diberikan. Dengan cara ini, temuan yang diperoleh tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga memiliki dasar argumentasi yang kuat. Sebagai tahap akhir, validasi dilakukan dengan mengonfirmasi hasil analisis terhadap literatur yang relevan, sehingga interpretasi yang dihasilkan memiliki dukungan teoretis yang kokoh.

### 3. HASIL

Transformasi kompetensi sumber daya manusia (SDM) di era digital kini menjadi kebutuhan yang mendesak bagi organisasi di berbagai sektor. Analisis dokumen dan studi literatur yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan teknologi memaksa organisasi untuk mengadopsi pendekatan baru dalam pengembangan keterampilan tenaga kerja. Organisasi yang berhasil melakukan transformasi kompetensi SDM menunjukkan peningkatan produktivitas dan daya saing yang signifikan.

Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah pentingnya integrasi teknologi dalam sistem pelatihan dan pengembangan SDM. Organisasi yang menerapkan platform pembelajaran berbasis digital lebih mampu menyesuaikan keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri. Pembelajaran daring yang fleksibel memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka tanpa mengganggu produktivitas kerja.

Strategi reskilling dan upskilling menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan teknologi. Program reskilling membantu tenaga kerja mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan digitalisasi, sementara upskilling memungkinkan peningkatan keterampilan yang sudah ada agar lebih selaras dengan perkembangan industri. Implementasi strategi ini memerlukan dukungan penuh dari organisasi dalam bentuk kebijakan dan fasilitas yang memadai.

Peran kepemimpinan digital juga menjadi aspek krusial dalam mendukung transformasi kompetensi SDM. Pemimpin yang memahami teknologi dan inovasi dapat mendorong budaya belajar yang lebih adaptif dalam organisasi. Keberhasilan transformasi kompetensi SDM sangat bergantung pada sejauh mana pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya digital yang kuat lebih

---

siap untuk melakukan transformasi kompetensi SDM. Budaya digital memungkinkan tenaga kerja untuk lebih terbuka terhadap perubahan, mengadopsi teknologi baru dengan cepat, serta meningkatkan kolaborasi di lingkungan kerja. Sebaliknya, organisasi yang tidak memiliki kesiapan budaya digital sering menghadapi tantangan dalam menerapkan strategi pengembangan kompetensi.

Adopsi kecerdasan buatan dan otomatisasi juga berperan penting dalam transformasi kompetensi SDM. Tenaga kerja tidak hanya perlu memahami teknologi tersebut, tetapi juga harus memiliki keterampilan analitis dan pemecahan masalah yang lebih kompleks. Organisasi yang mampu menyediakan pelatihan berbasis teknologi memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi.

Salah satu tantangan utama dalam transformasi kompetensi SDM adalah resistensi terhadap perubahan. Banyak tenaga kerja yang masih ragu untuk beradaptasi dengan teknologi baru karena kurangnya pemahaman atau ketidaknyamanan dalam menggunakan perangkat digital. Faktor psikologis ini perlu diatasi dengan pendekatan yang lebih inklusif, seperti mentoring dan pendampingan selama proses belajar.

Investasi dalam teknologi pembelajaran menjadi elemen krusial dalam mendukung transformasi kompetensi SDM. Organisasi yang menyediakan akses ke platform e-learning, pelatihan berbasis virtual reality, dan simulasi digital dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih efektif. Pembelajaran berbasis teknologi juga memungkinkan personalisasi kurikulum sesuai dengan kebutuhan individu.

Analisis kebijakan menunjukkan bahwa regulasi terkait transformasi kompetensi SDM masih perlu disempurnakan agar dapat lebih mendukung kebutuhan industri. Beberapa negara telah menerapkan kebijakan insentif untuk organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja berbasis digital. Regulasi yang lebih fleksibel dan adaptif dapat mempercepat implementasi transformasi kompetensi SDM.

Perbandingan antar industri menunjukkan bahwa sektor teknologi dan keuangan lebih cepat dalam mengadopsi transformasi kompetensi SDM dibandingkan dengan sektor manufaktur dan jasa konvensional. Industri yang lebih terdigitalisasi memiliki strategi yang lebih jelas dalam pengembangan keterampilan tenaga kerja, sementara sektor lain masih menghadapi kendala terkait kesiapan infrastruktur dan sumber daya. Penelitian ini juga menemukan bahwa kolaborasi antara organisasi dan institusi pendidikan sangat penting dalam mendukung pengembangan kompetensi SDM. Kemitraan dengan universitas dan lembaga pelatihan memungkinkan organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang lebih

---

siap menghadapi tantangan digital. Program magang berbasis teknologi menjadi salah satu bentuk kerja sama yang efektif dalam mempersiapkan tenaga kerja masa depan.

Transformasi kompetensi SDM tidak hanya berkaitan dengan penguasaan teknologi, tetapi juga dengan pengembangan soft skills. Keterampilan komunikasi, kolaborasi, dan kepemimpinan tetap menjadi faktor penting dalam menciptakan tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan. Organisasi yang menggabungkan pengembangan soft skills dengan pelatihan teknologi cenderung lebih berhasil dalam transformasi SDM.

Dukungan dari pemerintah dan asosiasi industri merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempercepat transformasi kompetensi SDM. Program sertifikasi keterampilan digital, hibah pelatihan, dan insentif bagi organisasi yang menerapkan strategi reskilling dan upskilling dapat meningkatkan kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi era digital.

Keberhasilan transformasi kompetensi SDM juga sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur teknologi dalam organisasi. Sistem manajemen pembelajaran berbasis cloud, alat analitik data, serta teknologi kolaborasi digital adalah komponen yang mendukung efektivitas program pengembangan keterampilan. Organisasi yang berinvestasi dalam infrastruktur ini lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa model transformasi kompetensi SDM yang paling efektif adalah yang mengadopsi pendekatan holistik. Pengembangan keterampilan harus dilakukan secara berkelanjutan dengan mempertimbangkan aspek teknologi, budaya organisasi, kepemimpinan, serta dukungan regulasi. Model ini dapat menjadi panduan bagi organisasi dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif.

Peningkatan literasi digital di kalangan tenaga kerja masih menjadi tantangan yang perlu diatasi. Banyak organisasi telah menyediakan pelatihan teknologi, tetapi tidak semua tenaga kerja memiliki tingkat literasi digital yang memadai untuk memanfaatkannya secara optimal. Strategi edukasi yang lebih inklusif dapat membantu meningkatkan kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi transformasi digital.

Penelitian ini juga menekankan pentingnya keterlibatan tenaga kerja dalam proses transformasi kompetensi. Organisasi yang melibatkan karyawan dalam perencanaan program pengembangan keterampilan cenderung lebih berhasil dalam menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan. Partisipasi aktif dari tenaga kerja dapat meningkatkan efektivitas program pelatihan dan mempercepat adopsi keterampilan baru.

Kecepatan perubahan teknologi menuntut organisasi untuk mengembangkan strategi transformasi kompetensi yang adaptif. Model pelatihan yang fleksibel, berbasis kebutuhan

---

industri, dan didukung oleh kebijakan yang responsif terhadap perubahan menjadi kunci utama dalam menjaga daya saing tenaga kerja. Organisasi yang memiliki strategi transformasi kompetensi yang dinamis lebih siap menghadapi disrupsi digital.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan bagi organisasi dalam menyusun kebijakan pengembangan SDM yang lebih strategis. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan transformasi kompetensi, organisasi dapat merancang program yang lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Implementasi model yang berbasis inovasi akan membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif di era digital.

#### 4. KESIMPULAN

Transformasi kompetensi sumber daya manusia di era digital sangat penting untuk meningkatkan daya saing organisasi. Organisasi yang berhasil melakukan transformasi kompetensi SDM dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan tuntutan industri. Kunci keberhasilan terletak pada pengintegrasian teknologi dalam proses pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan digital.

Pengembangan kompetensi SDM yang efektif di era digital memerlukan dukungan dari berbagai aspek, termasuk kepemimpinan yang paham teknologi, budaya organisasi yang adaptif, serta kebijakan yang mendukung reskilling dan upskilling tenaga kerja. Infrastruktur yang memadai dan akses ke teknologi pembelajaran juga menjadi faktor penting dalam mempercepat transformasi ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan strategi pengembangan SDM berbasis digital akan lebih siap menghadapi tantangan disrupsi teknologi dan perubahan pasar. Transformasi kompetensi SDM harus dilakukan secara berkelanjutan dan disesuaikan dengan kebutuhan industri yang terus berkembang.

#### 5. REFERENSI

- [1]. Bachmann, N., Rose, R., Maul, V., S Hölzle, K. (2024). What makes for future entrepreneurs? The role of digital competencies for entrepreneurial intention. *Journal of Business Research*, 174(December 2023), 114481. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114481>
- [2]. Bamberger, B., Reinartz, W., S Ulaga, W. (2025). Navigating the future of B2B marketing: The transformative impact of the industrial metaverse. *Journal of Business Research*, 188(May 2024), 115057. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.115057>
- [3]. Firdaus, M. A. A., S Kuswinarno, M. (2024). STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING

- 
- [4]. PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL. *Jurnal Media Akademik*, 2(11).
- [5]. Handayani, K. (2024). Strategi Adaptif untuk Mempertahankan Tenaga Kerja di Era Society5.0: Menghadapi Tantangan Cobot. *Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), 185–200.
- [6]. Hetilaniar, Rokhman, F., S Pristiwati, R. (2023). Dari Dunia Offline ke Dunia Online: Merangkul Literasi Digital. *Jurnal Pembahsi (Pembelajaran Bahasa Dan Sastra Indonesia)*, 13(1), 44–54. <https://doi.org/10.31851/pembahsi.v13i1.11936>
- [7]. Newlands, G., S Lutz, C. (2024). Mapping the prestige and social value of occupations in the digital economy. *Journal of Business Research*, 180(May), 114716. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114716>
- [8]. Nurfajriani, W. V., Ilhami, M. W., Mahendra, A., Sirodj, R. A., S Afgani, M. W. (2024). Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 4(2), 13–21. <https://doi.org/10.36733/pemantik.v4i2.9412>
- [9]. Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., S Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243–264. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i2.135>
- [10]. Rambe, A., Nurhakim, M., S Amien, S. (2024). Reformasi Pendidikan Muhammadiyah: Pendekatan Inovatif dalam Menghadapi Tantangan Era Digital. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah : Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Humaniora*, 8(2), 806. <https://doi.org/10.31604/jim.v8i2.2024.806-812>
- [11]. Riduan, M., S Riza Firdaus, M. (2024). Transformasi Digital Dan Kinerja : Kajian Peran Budaya Organisasi. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 48–58.
- [12]. Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- [13]. Suhairi, Wardani, S., Nasution, D. A., S Siregar, R. Z. F. (2023). Pengantar Pemasaran Global. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 241–251.
- [14]. Vuchkovski, D., Zalaznik, M., Mitređa, M., S Pfajfar, G. (2023). A look at the future of work: The digital transformation of teams from conventional to virtual. *Journal of Business Research*, 163(January 2022). <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113912>
- [15]. Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., S Anshori,
- [16]. M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/>
- [17]. Widihartono, R. P., S Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 6(October), 23–32. <http://repository.usbypkp.ac.id/3699/>
- [18]. Yolanda, C., Tjut, U., Dhien, N., Studi, P., S Pembangunan, E. (2024). Peran Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Dalam Pengembangan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 170–186.