

TRANSFORMASI DIGITAL DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA: TINJAUAN KONSEPTUAL DAN STUDI LITERATUR

Nurlaeli Mahmudah¹, Dewi Cahyani², Moh. Ali³

¹²³UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

Email : 1nurlaelimahmudah123@gmail.com, 2dewicahyani@syekhnurjati.ac.id,

3mohali@uinssc.ac.id

ABSTRACT

Digital transformation has transformed human resource (HRM) management systems in the Industrial Revolution 4.0 era. The application of technologies such as Human Resource Information Systems (HRIS), Artificial Intelligence (AI), Big Data, and Cloud Computing encourages organizations to improve the efficiency, accuracy, and quality of decision-making. This research uses a literature review method by reviewing various scientific sources discussing the application of digital technology in HRM management. The results indicate that HRM digitization accelerates the recruitment, training, and performance assessment processes of employees, as well as strengthening overall organizational effectiveness. However, this transformation also poses the challenge of low digital literacy. Therefore, it can be concluded that digital transformation has a positive impact on HR efficiency and development. Its success depends heavily on the organization's readiness to build an adaptive work culture and enhance the competencies of digital employees

Keywords: *Digital Transformation, Human Resource, Successful HRM*

ABSTRAK

Transformasi digital telah mengubah sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era Revolusi Industri 4.0. Penerapan teknologi seperti *Human Resource Information System* (HRIS), *Artificial Intelligence* (AI), *Big Data*, dan *Cloud Computing* mendorong organisasi untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kualitas pengambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan menelaah berbagai sumber ilmiah yang membahas penerapan teknologi digital dalam pengelolaan SDM. Hasil kajian menunjukkan bahwa digitalisasi SDM mempercepat proses rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan, serta memperkuat efektivitas organisasi secara keseluruhan. Namun, transformasi ini juga menimbulkan tantangan seperti rendahnya literasi digital. Maka dapat disimpulkan bahwa, transformasi digital memberikan dampak positif terhadap efisiensi dan pengembangan SDM. Keberhasilannya sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam membangun budaya kerja adaptif dan meningkatkan kompetensi digital karyawan.

Kata Kunci: Transformasi Digital; Pengelolaan SDM; Keberhasilan Pengelolaan SDM

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada era revolusi 4.0 telah banyak membawa perubahan yang sangat signifikan dalam berbagai aspek organisasi, termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara organisasi berjalan, tetapi juga mengubah bagaimana cara pengelolaan, pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia. Penerapan teknologi digital seperti Sistem Informasi Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Information System (HRIS)*, *Artificial Intelligence (AI)*, *Big Data Analytics*, serta *cloud computing* telah membantu mempercepat proses administrasi, meningkatkan efisiensi, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat berbasis data.

Perkembangan teknologi informasi mempercepat akses dan penyaluran informasi. Pengalihan dari pencatatan manual ke sistem informasi manajemen secara digital telah memberikan Lembaga pendidikan kekuatan untuk mengelola

data siswa, informasi keuangan dan administrasi secara lebih efektif. Dengan menggunakan teknologi ini, Lembaga Pendidikan dapat meningkatkan kualitas layanan mereka, merapihkan proses operasional, dan memberikan pengalaman yang lebih baik kepada siswa, tenaga pendidik, dan staf administrative (Ahyani & Dhuhani, 2024).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran dan dampak transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan berbagai kajian literatur yang relevan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman mengenai bagaimana penerapan teknologi digital seperti *Elektronic Human Resources Management (E-HRM)*, *Artificial Intelligence (AI)*, dan *Human Resources analytics* yang mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas pengelolaan SDM. Proses digitalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia juga membantu mempermudah dan mempercepat proses rekrutmen dan seleksi, memperluas jangkauan pelatihan

melalui sistem online, serta dapat menciptakan sistem penilaian kerja yang lebih objektif. Akan tetapi disisi lain transformasi digital juga menghadirkan berbagai tantangan, seperti kebutuhan peningkatan literasi digital bagi pegawai, keamanan dan privasi data yang masih kurang aman, serta resistensi terhadap perubahan budaya kerja. Dengan demikian, organisasi perlu memiliki strategi yang tepat agar proses transformasi digital dalam pengelolaan SDM dapat berjalan efektif dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Desain penelitian pada artikel ini adalah menggunakan *Literatur Review* atau yang sering disebut dengan tinjauan pustaka. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menelaah, memahami, dan menganalisis berbagai konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pendekatan studi literatur memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang mendalam tanpa harus melakukan pengumpulan data lapangan, melainkan melalui analisis terhadap berbagai sumber pustaka yang relevan.

Zed (2024) Metode pada artikel ini menggunakan studi pustaka (library research) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Ada Empat tahap studi pustaka dalam penelitian yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu dan membaca atau mencatat bahan penelitian (Adlini et al., 2022).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Transformasi Digital dalam Pengelolaan SDM

Transformasi digital adalah suatu proses yang paling mendasar dalam cara suatu organisasi menjalankan aktivitas, memberikan pelayanan dan menciptakan hal yang baru dengan memanfaatkan perkembangan teknologi digital yang sudah semakin luas. Proses ini tidak hanya meliputi penggunaan perangkat atau sistem digital, tetapi juga melibatkan perubahan budaya, pola pikir, dan strategi bisnis agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Perjalanan transformasi digital akan menjadikan organisasi yang digerakkan oleh analisis dan menerapkan teknologi AI yang disematkan sebagai kebiasaan. Transformasi digital secara ekstensif dianggap sebagai pendorong perubahan dalam semua konteks, terutama dalam konteks bisnis, dan mempengaruhi semua aspek kehidupan manusia berdasarkan pemanfaatan teknologi dan digitalisasi. Teknologi digital telah mengubah sektor publik dengan memengaruhi aplikasi, proses, budaya, struktur, dan tanggung jawab serta tugas pegawai negeri (Tulungen et al., 2022).

Transformasi digital mencakup penggunaan teknologi seperti *cloud computing*, *big data analytics*, *internet of things (IoT)*, dan keredasan buatan (*Artificial Intelligence*) untuk mengubah cara organisasi bekerja dan berinteraksi dengan pelanggan, serta dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam era digital yang terus berkembang (Erwin et al., 2023).

Westerman (2011) menyatakan bahwa transformasi

digital merupakan penggunaan teknologi yang bertujuan memperbaiki kinerja dan jangkauan perusahaan dengan radikal yang mengubah customer relationship, proses-proses internal, value propositions. Vial (2019) mendefinisikan transformasi digital sebagai proses yang bertujuan dalam meningkatkan organisasi tertentu, menghasilkan perubahan signifikan dalam karakteristiknya dengan kombinasi dari teknologi informasi, komputasi, komunikasi dan konektivitas (Oktaviani et al., 2023).

Pengelolaan SDM (*Human Resource Management*) merupakan upaya sistematis dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar tercipta keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan. Proses ini melibatkan kegiatan mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, kompensasi, hingga pemeliharaan hubungan kerja. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Transformasi digital, secara umum dapat diartikan sebagai sebuah proses radikal yang terjadi di organisasi dalam memanfaatkan teknologi, sumber daya manusia, dan proses bisnis yang menyebabkan performa bisnis dari organisasi tersebut berubah drastis (Hadiono & Santi, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dalam dinamika organisasi modern yang telah banyak mengalami evolusi yang signifikan sesuai dengan perkembangan zaman. Menurut Noe (2017) SDM memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang dapat mendorong kreativitas dan inovasi serta dalam pengelolaan pengetahuan organisasi. Peran SDM dalam organisasi telah berkembang menjadi sangat kompleks dan multifaset, mencakup aspek strategis, operasional, transformasional, etis, dan

teknologis. SDM tidak lagi sekadar fungsi pendukung, melainkan mitra strategis yang integral dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi. Pemahaman yang komprehensif terhadap peran-peran ini sangat penting dalam merancang dan mengimplementasikan strategi SDM yang efektif dan relevan dalam konteks bisnis yang dinamis dan kompleks (Nurohman, 2024).

Maka dapat disimpulkan bahwa Transformasi digital merupakan proses mendasar yang mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas, memberikan layanan, serta menciptakan nilai melalui pemanfaatan teknologi digital secara komprehensif. Proses ini tidak hanya mencakup penggunaan teknologi seperti cloud computing, big data analytics, IoT, dan kecerdasan buatan, tetapi juga menuntut perubahan budaya, pola pikir, dan strategi organisasi agar lebih adaptif dan berorientasi pada data. Transformasi digital terbukti mendorong perubahan signifikan dalam berbagai konteks, termasuk sektor publik dan bisnis, dengan

memengaruhi struktur, proses kerja, serta hubungan organisasi dengan pelanggan.

Dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia, transformasi digital menghadirkan perubahan yang radikal pada proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier. SDM kini tidak hanya berfungsi sebagai unit administratif, tetapi berkembang menjadi mitra strategis yang berperan dalam mendorong inovasi, kreativitas, serta keunggulan kompetitif organisasi. Dengan demikian, perpaduan antara penguasaan teknologi dan pengelolaan SDM yang adaptif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi dan memastikan keberlanjutan dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompleks.

2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seluruh individu yang berperan sebagai penggerak, pengelola, dan pelaksana berbagai aktivitas dalam suatu organisasi atau institusi. SDM mencakup kemampuan fisik, intelektual, emosional, serta

kompetensi profesional yang dimiliki oleh setiap individu, yang secara kolektif menjadi aset strategis bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks manajerial, SDM dipandang sebagai faktor utama yang menentukan efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan suatu organisasi karena kualitas dan kinerja manusia berpengaruh langsung terhadap proses pengambilan keputusan, produktivitas, serta inovasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi setiap organisasi. SDM mencakup semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi, termasuk pekerja tetap, kontrak, dan sementara. SDM merupakan sumber daya yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi karena kinerja dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawannya. Secara umum, manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset terpenting organisasi karena karyawan merupakan faktor utama dalam aktivitas organisasi. Oleh karena itu,

manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang kompeten dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Sastra, 2023).

Selain itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana yang dikemukakan, dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi (Soetrisno, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting yang tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang memastikan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan, lembaga atau organisasi. Martoyo (1992) Tujuan manajemen SDM yaitu meningkatkan produktivitas dalam perusahaan melalui berbagai cara serta bertanggung jawab secara strategis dan teratur. Adapun tujuan peningkatan sumber daya manusia dapat ditingkatkannya kapabilitas dan

juga sikap anggota organisasi agar terlihat lebih efektif serta efisien dalam mencapai tujuan organisasi (G. A. M. Putri et al., 2022).

Maka dapat diismpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan dan produktivitas organisasi sangat bergantung pada kinerja para karyawannya. Manajemen SDM berperan penting dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci utama dalam mendukung perkembangan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keberhasilan Transformasi Digital dalam Pengelolaan SDM

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan keunggulan bersaing harus benar-benar memperhatikan kualitas dan

kompetensi SDM yang dimiliki dengan cara mengelola SDM yang ada untuk dikembangkan melalui proses pendidikan dan pelatihan serta dapat mengelolanya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif (Kirana et al., 2023).

Salah satu faktor utama yang mendorong transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah potensi dan kemampuan teknologi digital dalam mengubah serta dapat meningkatkan efisiensi kerja. Analisis mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang dapat mempengaruhi keberhasilan transformasi digital dalam praktik MSDM. Pertama, komitmen dan dukungan dari manajemen puncak menjadi faktor fundamental yang menentukan kesuksesan implementasi. Perusahaan dengan dukungan manajemen yang kuat menunjukkan tingkat keberhasilan implementasi lebih

tinggi dibandingkan perusahaan yang tidak memilikinya. Kedua, kematangan infrastruktur teknologid dan sistem informasi menjadi prasyarat penting dalam mendukung transformasi digital. Ketiga, kompetensi digital karyawan dan tim SDM berperan signifikan dalam adopsi teknologi baru. Keempat, budaya organisasi yang adaptif dan terbuka terhadap perubahan menjadi katalis dalam mempercepat proses transformasi (Herlissa et al., 2024).

Salah satu tantangan utama pengelolaan sumber daya manusia di era transformasi digital ini adalah beradaptasi terhadap perubahan dan memastikan sumber daya manusia mampu beradaptasi terhadap ketidakpastian dan ketakutan yang menyertainya. Urgensi peran manajer sumber daya manusia adalah mereka harus tetap bersikap positif selama masa-masa sulit dan mendukung karyawannya untuk tetap kreatif, antusias, dan termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi (Saputri et al., 2024).

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan

transfomasi digital dalam pengeolaan SDM yang terdiri dari komponen-komponen internal ataupun eksternal lembaga atau organisasi tersebut. Faktor ini dapat berdampak signifikan pada proses, kebijakan dan efektivitas pengelolaan SDM. Faktor internal mencakup aspek-aspek seperti budaya dalam organisasi, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, dan ketersediaan sumber daya. Disisi lain, faktor eksternal mencakup perkembangan teknologi, perubahan, demografi, regulasi ketenagakerjaan, serta tekanan yang muncul akibat globalisasi (U. A. Putri & Ali, 2024).

Maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dipengaruhi oleh banyak faktor, ada faktor internal dan eksternal organisasi. Faktor utama meliputi komitmen dan dukungan manajemen puncak, kematangan infrastruktur teknologi, kompetensi digital karyawan, serta budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Selain itu, faktor internal seperti struktur organisasi, gaya

kepemimpinan, dan ketersediaan sumber daya, serta faktor eksternal seperti perkembangan teknologi, regulasi ketenagakerjaan, perubahan demografi, dan tekanan globalisasi, juga berperan penting dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan proses transformasi digital.

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif dapat menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan adaptif kepada perubahan. Transformasi digital menjadi faktor utama yang mengubah sistem pengelolaan SDM melalui pemanfaatan teknologi seperti *artificial intelligence, big data, cloud computing*, dan *HRIS*. Penerapan teknologi tersebut meningkatkan efisiensi, transparansi, dan pengambilan keputusan berbasis data (Erwin et al., 2023).

Dalam era sekarang, peran SDM semakin diperkuat dengan hadirnya *transformasi digital*, yang mengubah cara organisasi mengelola sumber dayanya. Transformasi digital tidak

hanya melibatkan penerapan teknologi, tetapi juga mencakup perubahan pola pikir, budaya organisasi, serta strategi manajerial yang adaptif terhadap perkembangan teknologi. Sejalan dengan pendapat Westerman (2011) dan Vial (2019), transformasi digital berfungsi sebagai katalis perubahan struktural dan operasional organisasi melalui pemanfaatan teknologi informasi, komunikasi, dan komputasi. Dalam bidang pengelolaan SDM, digitalisasi menghadirkan inovasi dalam sistem rekrutmen, pelatihan berbasis teknologi, manajemen kinerja digital, hingga pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision making*).

Keberhasilan transformasi digital dalam pengelolaan SDM tidak lepas dari sejumlah faktor penentu. Faktor-faktor tersebut mencakup dimensi internal dan eksternal organisasi. Faktor internal meliputi komitmen manajemen puncak, kesiapan infrastruktur teknologi, kompetensi digital karyawan, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Sementara itu, faktor eksternal meliputi perkembangan teknologi, regulasi ketenagakerjaan, perubahan

demografi, dan tekanan globalisasi. Sinergi antara faktor-faktor ini menentukan sejauh mana organisasi mampu menjalankan transformasi digital secara efektif dan berkelanjutan (Herlissha et al., 2024).

Melalui pendekatan studi literatur, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif di era digital membutuhkan integrasi antara aspek manusia dan teknologi. Transformasi digital bukan hanya soal penerapan alat digital, tetapi juga tentang perubahan paradigma dalam memandang SDM sebagai penggerak utama inovasi organisasi. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM perlu diarahkan untuk mengembangkan kompetensi digital, memperkuat budaya adaptif, serta menumbuhkan kolaborasi lintas fungsi agar organisasi mampu bertahan dan berkembang di tengah dinamika global yang terus berubah.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa Transformasi digital bukan sekadar penerapan perangkat lunak atau sistem informasi, tetapi merupakan perubahan menyeluruh yang menuntut kesiapan organisasi dalam membangun kompetensi digital,

memperkuat budaya adaptif, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Dengan demikian, organisasi yang mampu mengelola transformasi digital secara strategis akan memiliki peluang lebih besar untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif. Transformasi digital telah membawa perubahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Penerapan teknologi seperti *Artificial Intelligence, Big Data, Cloud Computing, dan Human Resource Information System (HRIS)* telah meningkatkan efisiensi, transparansi, serta pengambilan keputusan berbasis data dalam organisasi. Namun demikian, perubahan ini juga menimbulkan tantangan baru bagi SDM, terutama dalam hal kesiapan kompetensi digital, adaptasi terhadap sistem kerja baru, serta risiko tergantikannya beberapa jenis pekerjaan akibat otomatisasi. Langkah selanjutnya, pengembangan kapasitas dan literasi digital karyawan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan perlu dilakukan, agar dapat menghadapi dinamika globalisasi dan kemajuan teknologi.

Dalam konteks SDM, hasil kajian

menunjukkan bahwa SDM merupakan aset strategis yang memiliki peran menentukan dalam keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Kualitas, kompetensi, dan motivasi karyawan menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang adaptif dan inovatif sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan era digital. SDM tidak lagi dipandang sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai mitra strategis yang mendorong kreativitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif organisasi.

Keberhasilan transformasi digital dalam pengelolaan SDM dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi komitmen manajemen puncak, kesiapan infrastruktur teknologi, kompetensi digital karyawan, budaya organisasi yang adaptif, gaya kepemimpinan, dan struktur organisasi. Sementara itu, faktor eksternal berupa perkembangan teknologi, regulasi ketenagakerjaan, perubahan demografi, serta dinamika globalisasi turut memengaruhi efektivitas implementasi transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S.,

- Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Jurnal Edumaspul*, 6(1), 974–980.
- Ahyani, E., & Dhuhani, E. M. (2024). Transformasi digital dalam manajemen perkantoran pendidikan: Sebuah kajian literatur. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 12(1), 205–215.
- Erwin, E., Pasaribu, A. W., Novel, N. J. A., Thaha, A. R., Adhicandra, I., Suardi, C., Nasir, A., & Syafaat, M. (2023). *Transformasi Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hadiono, K., & Santi, R. C. N. (2020). *Menyongsong transformasi digital*.
- Herlissha, N., Fitari, T., Oktariani, D., & Noviyanti, I. (2024). Transformasi Digital dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 2394–2399.
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi digital terhadap sumber daya manusia

- sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 19–36.
- Nurohman, D. A. (2024). *Pengelolaan sumber daya manusia*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Oktaviani, E., Asrinur, A., Prakoso, A. W. I., & Madiistriyatno, H. (2023). Transformasi Digital Dan Strategi Manajemen. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 16–26.
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature view pengorganisasian: SDM, tujuan organisasi dan struktur organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299.
- Putri, U. A., & Ali, H. (2024). Determinasi Keunggulan Kompetitif: Analisis Pengambilan Keputusan Strategik, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Sistem Informasi. *Dinasti Health and Pharmacy Science*, 1(4), 144–155.
- Saputri, L. A., Maulana, M. I., Istiqomah, N. K., & Rathnawati, I. (2024). Tantangan dan strategi manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital: Studi literatur. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, 7(1), 902–919.
- Sastraa, O. (2023). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital. *Human Resource Management*, 1–13.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi digital: Peran kepemimpinan digital. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2).