

ADAPTASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERUBAHAN DIGITAL EKONOMI DI INDONESIA

Najma Khoirin Nisa¹, Tallana Adyar Kormala², Atina Hidayati³

Universitas Islam Tribakti Kediri, Indonesia ^{1,2,3}

Email: najmakhoirin2@gmail.com¹, nakayukor@gmail.com², Atina.hidayati71@uit-lirboyo.ac.id³

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 7 Bulan : Juli Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<i>The development of the digital economy over the past two decades has transformed industrial structures, business models, and the competency requirements of the workforce in Indonesia. The acceleration of digitalization through e-commerce, fintech, and digital platforms has driven organizations to shift toward more data-driven, automated, and flexible work systems. This transformation requires new competencies, such as digital literacy, data literacy, technology based problem solving skills, and readiness for continuous learning. This study uses a qualitative approach with a systematic literature review method on publications from 2021–2026 to analyze the process of human resource adaptation, supporting and inhibiting factors, and strategies to strengthen workforce readiness. The findings show changes in job structure, marked by a decline in routine tasks and an increase in analytical roles, along with a shift in HR management practices toward digital systems and data-driven decision making. Human resource adaptation is influenced by individual motivation, digital self-efficacy, leadership support, investment in human resource development, and the national digital ecosystem. The main challenges include digital skill gaps, unequal access to training, limited infrastructure, and resistance to change. Therefore, strategies such as reskilling, upskilling, implementation of digital HR, HR analytics, and cross-sector collaboration are needed.</i> Keyword: digital economy, human resource adaptation, digital competence, digital transformation, human resource management.

Abstrak

Perkembangan ekonomi digital dalam dua dekade terakhir telah mengubah struktur industri, model bisnis, dan kebutuhan kompetensi tenaga kerja di Indonesia. Percepatan digitalisasi melalui e-commerce, fintech, dan platform digital mendorong organisasi bertransformasi menuju sistem kerja yang lebih data-driven, terotomasi, dan fleksibel. Transformasi ini menuntut kompetensi baru, seperti literasi digital, literasi data, kemampuan pemecahan masalah berbasis teknologi, serta kesiapan untuk belajar secara berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur sistematis terhadap publikasi tahun 2021–2026 untuk menganalisis proses adaptasi sumber daya manusia, faktor pendukung dan penghambat, serta strategi penguatan kesiapan tenaga kerja. Hasil kajian menunjukkan terjadinya perubahan struktur pekerjaan, yaitu berkurangnya pekerjaan rutin dan meningkatnya peran analitis, disertai pergeseran praktik manajemen SDM menuju sistem digital dan pengambilan keputusan berbasis data. Adaptasi SDM dipengaruhi oleh motivasi individu, self-efficacy digital, dukungan kepemimpinan, investasi pengembangan SDM, dan ekosistem digital nasional. Tantangan utama yang dihadapi meliputi kesenjangan keterampilan digital, akses pelatihan yang belum merata, infrastruktur yang terbatas, dan resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, diperlukan strategi reskilling, upskilling, penerapan HR digital, HR analytics, serta kolaborasi lintas sektor.

Kata Kunci: ekonomi digital, adaptasi sumber daya manusia, kompetensi digital, transformasi digital,

manajemen sumber daya manusia.

A. PENDAHULUAN

Dalam dua dekade terakhir, perkembangan teknologi digital secara fundamental telah merobak cara organisasi beroperasi, berinteraksi, dan menciptakan nilai ekonomi. Digitalisasi kini tidak sekedar diartikan sebagai penerapan teknologi informasi, melainkan telah berkembang menjadi transformasi komprehensif yang berdampak pada struktur industri, pola konsumsi, serta model bisnis organisasi. Kehadiran berbagai platform digital telah memicu pergeseran dari model bisnis tradisional menuju model yang lebih adaptif, terhubung, dan berbasis data. Dalam konteks ini, revolusi industri 4.0 dan konsep society 5.0 berperan sebagai penggerak utama yang mempercepat integrasi teknologi digital dalam beragam aktivitas ekonomi. Dampaknya, ekonomi digital muncul sebagai salah satu sumber pertumbuhan ekonomi baru yang mendorong peningkatan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi di berbagai sektor (Rohmatika dkk., 2024). Perubahan tersebut pada akhirnya membentuk lanskap bisnis yang semakin dinamis dan menuntut tingkat adaptasi yang lebih tinggi dari setiap organisasi.

Fenomena ekonomi digital memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks Indonesia, sebagai salah satu negara dengan jumlah pengguna internet terbesar di Kawasan Asia Tenggara, Indonesia mengalami lonjakan pesat dalam sektor e-commerce, financial technology (fintech), digital banking, startup berbasis teknologi, dan berbagai bentuk platform ekonomi lainnya. Transformasi digital ini tidak hanya merambah pada sektor perdagangan, tetapi juga pada sektor manufaktur, jasa, Pendidikan, Kesehatan, dan pemerintahan. Digitalisasi telah menjadi strategi utama organisasi dalam meningkatkan efisiensi operasional sekaligus memperluas jangkauan layanan kepada Masyarakat. Hal ini menandakan bahwa ekonomi digital bukan sekedar agenda masa depan, melainkan realitas yang sedang berlangsung dan memengaruhi berbagai aspek kehidupan ekonomi nasional (Askiyanto dkk., 2025).

Di sisi lain, percepatan ekonomi digital membawa dampak signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia. Teknologi baru telah melahirkan jenis pekerjaan baru sekaligus mengurangi kebutuhan terhadap beberapa pekerjaan rutin dan repetitif. Pemanfaatan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence), big data, cloud computing, dan otomatisasi proses kerja mengubah karakteristik pekerjaan di berbagai sektor industri. Situasi ini menuntut tenaga kerja untuk memiliki kompetensi yang berbeda dibandingkan

dengan era sebelumnya. Kemampuan teknis digital, literasi data, pemecahan masalah berbasis teknologi, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan menjadi kebutuhan yang sangat mendesak. Transformasi digital tidak hanya mengubah alat kerja yang digunakan organisasi, tetapi juga mengubah kompetensi inti yang harus dimiliki oleh tenaga kerja guna mempertahankan relevansi di pasar kerja (Winanda & Veri, 2025).

Dalam konteks tersebut, adaptasi sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan transformasi digital organisasi. Teknologi yang canggih tidak akan memberikan nilai tambah tanpa adanya dukungan dari tenaga kerja yang mampu memanfaatkannya secara optimal. Organisasi modern memerlukan sumber daya manusia yang gesit, responsif terhadap perubahan, dan memiliki motivasi belajar yang tinggi. Kompetensi digital kini tidak lagi terbatas pada kemampuan dasar mengoperasikan perangkat teknologi, tetapi juga mencakup kemampuan belajar berkelanjutan (*continuous learning*), kolaborasi virtual, pengambilan Keputusan berbasis data, serta kesiapan menghadapi perubahan yang sangat cepat. Oleh karena itu, sumber daya manusia bukan hanya berperan sebagai pengguna teknologi, tetapi juga menjadi aktor utama dalam menentukan keberhasilan implementasi transformasi digital dalam organisasi (Utami dkk., t.t.) .

Meskipun perkembangan ekonomi digital di Indonesia berlangsung cukup pesat, namun kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan ini masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu permasalahan utama adalah kesenjangan keterampilan digital antara kebutuhan industri dengan kompetensi yang tenaga kerja, tidak semua tenaga kerja memiliki akses yang setara terhadap pelatihan digital dan peluang pengembangan kompetensi. Selain itu, program *reskilling* dan *upskilling* yang dijalankan oleh organisasi masih menunjukkan Tingkat keberhasilan yang bervariasi. Pada sektor usaha kecil dan menengah, keterbatasan sumber daya sering kali menjadi hambatan dalam mempersiapkan tenaga kerja yang adaptif terhadap tuntutan ekonomi digital. Kondisi ini mengindikasikan bahwa transformasi digital belum selalu diimbangi oleh transformasi kapasitas sumber daya manusia secara merata (Askianto dkk., 2025).

Kajian mengenai transformasi digital dan manajemen sumber daya manusia telah berkembang luas dalam beberapa tahun terakhir. Berbagai riset banyak membahas penerapan teknologi digital dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, penggunaan *Human Resource Information System (HRIS)*, *digital human resource management*, serta dampak transformasi digital terhadap efektivitas organisasi (Rohmatika dkk., 2024) .Namun masih terdapat celah riset yang belum banyak dieksplorasi, khususnya yang menempatkan

adaptasi sumber daya manusia sebagai fokus utama dalam menghadapi perubahan ekonomi digital. Sebagian besar studi lebih menitikberatkan pada aspek teknologi dan organisasi, sedangkan hubungan antara kompetensi digital, proses pembelajaran organisasi, serta kesiapan tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi ekonomi digital masih memerlukan kajian yang lebih mendalam. Kesenjangan ini menjadi semakin relevan mengingat Indonesia merupakan negara berkembang dengan Tingkat digitalisasi tinggi namun memiliki karakteristik sumber daya manusia yang sangat beragam (Sinambela & Depari, 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menawarkan perspektif berbeda dengan menempatkan adaptasi sumber daya manusia sebagai fokus utama analisis. Penelitian ini tidak hanya mengkaji perubahan yang terjadi akibat perkembangan ekonomi digital, tetapi juga berupaya mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan adaptasi tenaga kerja dalam menghadapi perubahan tersebut. Selain memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di era digital, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi dan pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap dinamika ekonomi digital di Indonesia.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana sumber daya manusia beradaptasi terhadap perubahan ekonomi digital di Indonesia, mengidentifikasi berbagai tantangan yang muncul selama proses adaptasi, serta mengeksplorasi strategi yang dapat meningkatkan kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi transformasi digital yang semakin kompleks.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literatur review). Pendekatan ini di pilih karena bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai proses adaptasi sumber daya manusia terhadap transformasi ekonomi digital di Indonesia. Adaptasi sumber daya manusia merupakan isu yang kompleks, sebab melibatkan perubahan dalam kompetensi, pola kerja, budaya organisasi, serta dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah (Agil dkk., 2025). Dalam konteks ini, studi literatur dianggap relevan karena memungkinkan peneliti melakukan sintesis dari berbagai perspektif teoritis dan hasil empiris yang telah dipublikasikan sebelumnya (Munib & Wulandari, 2021). Melalui pendekatan ini, penelitian tidak hanya mengidentifikasi kecenderungan hasil studi terdahulu, tetapi juga mengevaluasi perkembangan konsep dan isu

strategis terkait adaptasi sumber daya manusia pada era ekonomi digital (Jamaludin dkk., 2023).

Data yang dianalisis bersifat sekunder dan diperoleh dari berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Untuk menjaga relevansi kajian, pencarian difokuskan pada publikasi yang terbit dalam rentang tahun 2021 hingga 2026 (Agil dkk., 2025). Proses pencarian dilakukan menggunakan sejumlah kata kunci yang berkaitan dengan fokus studi, seperti adaptasi sumber daya manusia, ekonomi digital, transformasi digital, digital skills, dan human resource adaption. Penggunaan beragam kata kunci ini bertujuan untuk memperoleh cakupan literatur yang lebih luas sekaligus menghindari keterbatasan perspektif dalam proses analisis (Usraleli dkk., 2020).

Pengumpulan literatur dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahap seleksi. Tahap pertama adalah identifikasi, yakni penelusuran awal terhadap berbagai publikasi yang sesuai dengan kata kunci penelitian. Selanjutnya, dilakukan proses penyaringan (screening) untuk mengeliminasi artikel yang terduplikasi atau tidak memiliki keterkaitan langsung dengan topik penelitian. Tahap berikutnya adalah penilaian kelayakan (eligibility), yaitu evaluasi terhadap kualitas dan kesesuaian isi artikel berdasarkan tujuan penelitian. Pada tahap ini, artikel yang tidak tersedia dalam bentuk teks lengkap (full text) atau artikel yang tidak melalui proses peer review dikeluarkan dari daftar analisis. Tahap terakhir adalah inklusi, yaitu penetapan artikel yang memenuhi kriteria penelitian, kriteria inklusi meliputi relevansi terhadap tema adaptasi sumber daya manusia dan ekonomi digital, ketersediaan akses penuh terhadap artikel, publikasi dalam rentang tahun 2021-2026, serta berasal dari jurnal yang terakreditasi (Simamora, 2024).

Untuk menjaga kredibilitas hasil penelitian, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan literatur dari berbagai sumber dan konteks penelitian yang berbeda. Proses ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai fenomena yang dikaji sekaligus meminimalkan potensi bias yang mungkin muncul dari satu sumber tertentu (Agil dkk., 2025). Selain itu, evaluasi dilakukan terhadap konsistensi hasil penelitian, kesesuaian metodologi yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta Tingkat relevansi temuan dengan konteks ekonomi digital di Indonesia. Penggunaan jurnal bereputasi, publikasi akademik yang telah peer reviewed, serta dokumen resmi dari lembaga terpercaya menjadi bagian dari Upaya menjaga kualitas data yang dianalisis (Arimessa & Puterisari, 2026).

Literatur terpilih kemudian disintesis untuk menjawab fokus utama penelitian, analisis

diarahkan pada pemahaman bagaimana perubahan ekonomi digital memengaruhi kebutuhan sumber daya manusia, kompetensi yang diperlukan tenaga kerja agar tetap relevan di era digital, faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan adaptasi sumber daya manusia, dan strategi yang dapat diterapkan organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut (Agil dkk., 2025). Penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi implikasi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di Indonesia. Hasil sintesis tersebut selanjutnya menjadi dasar dalam penyusunan bagian hasil dan pembahasan guna menghasilkan pemahaman menyeluruh mengenai adaptasi sumber daya manusia terhadap perubahan ekonomi digital (Arimesa & Puterisari, 2026).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perubahan Ekonomi Digital dan Transformasi Kebutuhan SDM

Perkembangan ekonomi digital telah mengubah paradigma organisasi dalam membangun nilai dan mengelola sumber daya. Struktur industri yang awalnya berbasis model tradisional kini beralih menuju sistem yang mengandalkan data, platform digital, dan otomatisasi. Dalam konteks ini, kehadiran teknologi seperti kecerdasan buatan, e-commerce, fintech, dan teknologi otomatisasi tidak hanya mempercepat proses bisnis, tetapi juga merombak logika persaingan antarorganisasi. Fenomena ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya berfokus pada aspek teknologi, melainkan juga pada perancangan strategi dan pengelolaan tenaga kerja oleh organisasi (Utami dkk., t.t.).

Seiring dengan perubahan tersebut, terjadi perubahan signifikan dalam struktur pekerjaan. Posisi yang bersifat rutin dan repetitif semakin berkurang, sementara pekerjaan yang mengutamakan kemampuan analitis, penguasaan teknologi, serta pengambilan Keputusan berbasis data justru mengalami peningkatan. Kondisi ini turut mengubah desain pekerjaan dalam organisasi modern, di mana fleksibilitas dan adaptabilitas menjadi komponen krusial dalam peran kerja (Uli dkk., 2024).

2. Transformasi Kompetensi dan Proses Adaptasi SDM

Lingkungan digital yang terus berubah menempatkan kompetensi digital sebagai pusat adaptasi sumber daya manusia. Literasi digital tidak lagi menjadi keahlian tambahan, melainkan kebutuhan fundamental yang menentukan relevansi tenaga kerja dalam organisasi. Selain itu, literasi data dan pemahaman dasar tentang kecerdasan buatan mulai dianggap sebagai kompetensi yang harus dikuasai secara progresif. Proses adaptasi ini terkait

erat dengan konsep pembelajaran berkelanjutan yang menuntut individu untuk mengembangkan kemampuan dirinya secara konsisten (Sinambela & Depari, 2025).

Secara praktis, adaptasi ini diwujudkan melalui program reskilling dan upskilling, di mana organisasi memfokuskan pelatihan pada penguatan kompetensi digital yang relevan dengan kebutuhan industri. Pengembangan kompetensi tidak hanya bersifat temporer, melainkan dijalankan sebagai proses berkelanjutan yang melekat dalam strategi pengelolaan SDM. Peran organisasi dalam menyediakan sarana pembelajaran menjadi kunci dalam mempercepat proses adaptasi tenaga kerja (Utami dkk., t.t.).

3. Perubahan Organisasi dan Praktik Manajemen SDM Digital

Praktik manajemen sumber daya manusia juga mengalami perubahan akibat transformasi digital. Implementasi sistem seperti HRIS, e-HRM, dan rekrutmen berbasis kecerdasan buatan menandai adanya pergeseran fungsi HR dari administratif menuju peran yang lebih strategis dan berbasis data. Dalam konteks ini, Keputusan yang diambil tidak lagi hanya berdasarkan intuisi, melainkan didukung oleh analisis data yang sistematis (Herlissha dkk., t.t.).

Selain itu, perubahan pola kerja juga turut menjadi bagian integral dari transformasi organisasi. Sistem kerja jarak jauh dan hybrid semakin banyak diterapkan sebagai respon terhadap kemajuan teknologi digital. Perubahan ini tidak hanya memengaruhi cara kerja individu dalam menjalankan tugas, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang lebih fleksibel dan kolaboratif. Teknologi komunikasi digital berperan sebagai penghubung utama dalam menjaga efektivitas kerja lintas ruang dan waktu (Sinambela & Depari, 2025).

4. Faktor Pendukung Adaptasi SDM

Proses adaptasi sumber daya manusia tidak berlangsung dalam ruang hampa, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pada Tingkat individu, motivasi belajar, kesiapan menghadapi perubahan, serta keyakinan atas kemampuan menggunakan teknologi (self-efficacy digital) menjadi determinan utama keberhasilan adaptasi. Individu dengan Tingkat self-efficacy digital yang tinggi cenderung beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan lingkungan kerja (Uli dkk., 2024).

Pada Tingkat organisasi, dukungan kepemimpinan serta investasi dalam pengembangan SDM memiliki peranan yang signifikan. Organisasi yang menyediakan pelatihan relevan dan mengembangkan budaya pembelajaran akan lebih mudah mengarahkan tenaga kerjanya menuju transformasi digital. Kepemimpinan yang adaptif terhadap teknologi juga dapat memperkuat proses perubahan tersebut (Utami dkk., t.t.).

Sementara itu, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, perkembangan ekosistem digital, dan tekanan persaingan global turut menentukan arah adaptasi SDM. Lingkungan yang dinamis mendorong organisasi untuk terus menyesuaikan strategi pengelolaan tenaga kerja agar tetap kompetitif (Sayid Irwan & Ria Ratnasari, 2025).

5. Tantangan dalam Adaptasi SDM di Indonesia

Meskipun transformasi digital menawarkan peluang besar, proses adaptasi SDM di Indonesia masih menghadapi berbagai rintangan. Salah satu kendala utamanya ialah kesenjangan kompetensi digital antar tenaga kerja. Ketimpangan akses terhadap pelatihan dan teknologi menyebabkan tidak semua individu mendapatkan kesempatan yang setara untuk berkembang dalam ekosistem digital. Hal ini terlihat jelas terutama pada sektor UMKM dan tenaga kerja dengan keterbatasan sumber daya (Utami dkk., t.t.).

Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga menjadi hambatan nyata. Sebagian tenaga kerja masih menunjukkan kekhawatiran terhadap dampak otomatisasi, terutama terkait potensi hilangnya pekerjaan. Di sisi lain, budaya organisasi yang belum sepenuhnya adaptif juga menghambat laju transformasi digital di lingkungan kerja (Herlissha dkk., t.t.).

Keterbatasan infrastruktur digital di beberapa wilayah juga memperkuat disparitas dalam proses adaptasi. Tidak semua organisasi memiliki akses yang memadai terhadap teknologi penunjang transformasi SDM. Sehingga adopsi sistem digital di berbagai sektor masih lambat, khususnya di daerah dengan infrastruktur teknologi yang masih terbatas (Yuliani, 2026).

6. Strategi Penguatan Adaptasi SDM

Penguatan adaptasi SDM dapat dimulai dari tingkat individu melalui pengembangan pembelajaran sepanjang hayat. Individu dituntut untuk terus meningkatkan keterampilan digital dan mengikuti perkembangan teknologi yang pesat. Sertifikasi kompetensi dan pembelajaran mandiri menjadi aspek penting dalam menjaga relevansi tenaga kerja di era (Uli dkk., 2024).

Pada Tingkat organisasi, penerapan digital HR, penggunaan HR analytics, serta transformasi budaya kerja menjadi strategi yang semakin meluas. Organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi dalam pengelolaan SDM cenderung lebih siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Utami dkk., t.t.).

Sementara itu, kebijakan publik turut memainkan peran sentral dalam memperkuat adaptasi SDM secara nasional. Kolaborasi antara pemerintah, sektor industri, dan institusi pendidikan dianggap sebagai pendekatan efektif dalam membangun ekosistem

pengembangan keterampilan digital. Upaya ini penting untuk memastikan bahwa transformasi digital tidak hanya terjadi pada aspek teknologi, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia yang mengoperasikannya (Sinambela & Depari, 2025).

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dapat disimpulkan bahwa perkembangan ekonomi digital telah membawa perubahan besar terhadap struktur industri, model bisnis, serta kebutuhan kompetensi sumber daya manusia di Indonesia. Transformasi digital mendorong pergeseran pekerjaan dari yang bersifat rutin menuju pekerjaan yang lebih analitis, adaptif, dan berbasis teknologi. Dalam kondisi ini, adaptasi sumber daya manusia menjadi faktor penting agar organisasi tetap mampu bersaing dan memanfaatkan peluang digital secara optimal. Keberhasilan adaptasi SDM dipengaruhi oleh motivasi individu, self-efficacy digital, dukungan kepemimpinan, investasi pengembangan SDM, serta kesiapan ekosistem digital. Namun demikian, proses adaptasi masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti kesenjangan keterampilan digital, keterbatasan akses pelatihan, infrastruktur yang belum merata, dan resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, diperlukan strategi penguatan melalui reskilling, upskilling, pembelajaran berkelanjutan, penerapan HR digital, pemanfaatan HR analytics, serta kolaborasi antara pemerintah, dunia industri, dan institusi pendidikan. Dengan langkah tersebut, sumber daya manusia Indonesia diharapkan lebih siap menghadapi dinamika ekonomi digital yang terus berkembang.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Agil, M. I., Hofil, M., Rizal, M., Eudriana, G. K. I., Akbar, M. A. S., & Ramadhani, R. A. (2025). Peran Digitalisasi terhadap Adaptabilitas SDM di Era Transformasi Industri 4.0. 22(3).
- Arimesa, W., & Puterisari, D. U. (2026). Future of Work: Adapting HR Management Strategies to Changes in Digital Work Structures. *Maneggio*, 3(1), 46–56. <https://doi.org/10.62872/4f2e5f77>
- Askiyanto, M., Hayuningtyas, R. F., & Audiva, R. (2025). Eksplorasi model transformasi SDM UMKM Malang Raya dalam mewujudkan ekonomi digital dan hijau.
- Herlissha, N., Fitari, T., Oktariani, D., & Noviyanti, I. (t.t.). Transformasi Digital dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan.
- Jamaludin, U., Pribadi, R. A., & Sarni, S. (2023). IMPLEMENTASI MODEL PROBLEM BASED

LEARNING PADA PEMBELAJARAN IPA UNTUK MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS SISWA. 09.

- Rohmatika, N. A., Fayruzayah, N. S., & Syahrani, Z. (2024). TRANSFORMASI DIGITAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: KONSEP, FUNGSI, TANTANGAN DAN SOLUSI. 5(4).
- Sayid Irwan & Ria Ratnasari. (2025). PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA SAMARINDA. *Jurnal GICI Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 17(2), 477–487. <https://doi.org/10.58890/jkb.v17i2.476>
- Sinambela, J. G. A., & Depari, O. A. (2025). Transformasi Digital dalam MSDM: Peran Teknologi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kerja Hibrida. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1250–1254. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2140>
- Uli, A. S., Irmayani, R., Hadis, R., & Gibran, F. (2024). Transformasi Ekonomi Digital di Indonesia: Tantangan, Peluang, dan Dampaknya pada Perekonomian Nasional. 3(1).
- Usraleli, U., Melly, M., & Deliana, R. (2020). Hubungan Strategi Koping dengan Tingkat Stres Mahasiswa Poltekkes Kemenkes Riau yang Menyusun Skripsi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(3), 967. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i3.1085>
- Utami, R. S., Nugraha, H., Priatna, R., & Pradesa, H. A. (t.t.). Upskilling dan Reskilling Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuningan.
- Winanda¹, V. N., & Veri, J. (2025). Pengaruh transformasi digital terhadap manajemen sumber daya manusia: Systematic literature review. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5(2), 4483–4490. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i2.2850>
- Yuliani, M. (2026). Digital Entrepreneurship: Transformasi Model Bisnis dan Strategi Pemasaran UMKM di Era Ekonomi Digital Indonesia. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 5452–5459. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6586>