



## STRATEGI PERUSAHAAN DAN TRANSFORMASI SDM DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN LINGKUNGAN DIGITAL

Oleh:

**Dean Akmal Nabighah<sup>1</sup>**

**Muhammad Bion Ilham Pramudya<sup>2</sup>**

**Rauly Sijabat<sup>3</sup>**

Universitas PGRI Semarang

Alamat: Jl. Sidodadi Timur Jalan Dokter Cipto No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Tim., Kota Semarang, Jawa Tengah 50232).

Korespondensi Penulis: [deanakmal24@gmail.com](mailto:deanakmal24@gmail.com), [bionilham55@gmail.com](mailto:bionilham55@gmail.com),  
[raulysijabat@upgris.ac.id](mailto:raulysijabat@upgris.ac.id).

*Abstract. The rapid development of digital environments has compelled companies to rethink their strategic direction and transform their human resources (HR) to remain competitive. Digital transformation is no longer limited to technological adoption but also encompasses changes in organizational culture, employee capabilities, and managerial approaches. This study aims to analyze corporate strategies in responding to digital shifts and to examine the essential role of human resource transformation in ensuring successful adaptation. Using a qualitative literature review method, the research synthesizes theories on strategic management, digital transformation frameworks, and contemporary HR development models. The findings indicate that organizations must prioritize digital integration in business processes, strengthen data-driven decision-making, and encourage continuous learning among employees. HR transformation becomes a critical pillar, particularly through upskilling, reskilling, talent development, and building an agile, innovative work culture. Furthermore, companies that implement structured digital strategies supported by competent and adaptive employees are proven to achieve better operational efficiency and long-term competitiveness. This study highlights the importance of aligning corporate strategy with*

# **STRATEGI PERUSAHAAN DAN TRANSFORMASI SDM DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN LINGKUNGAN DIGITAL**

*HR transformation and provides practical recommendations for organizations facing digital disruption.*

**Keywords:** *Organizational Strategy, Digital Transformation, Human Resource Management, Strategic Fit, Organizational Change.*

**Abstrak.** Percepatan transformasi digital telah mengubah secara fundamental cara perusahaan beroperasi dan bersaing, sehingga mendorong organisasi untuk melakukan penyesuaian strategi yang terarah serta didukung oleh kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang kuat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi perusahaan dalam merespons perubahan lingkungan digital serta menjelaskan peran krusial transformasi SDM dalam menjaga keberlanjutan adaptasi organisasi. Menggunakan pendekatan studi kepustakaan, penelitian ini menelaah berbagai teori mengenai manajemen strategis, inovasi digital, serta pengembangan SDM modern. Hasil analisis menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengimplementasikan strategi digital secara terpadu, seperti digitalisasi proses bisnis, pemanfaatan analitik data, dan penguatan ekosistem inovasi. Di sisi lain, transformasi SDM harus difokuskan pada *upskilling* dan *reskilling* karyawan, peningkatan literasi digital, serta pembentukan budaya organisasi yang agile, kolaboratif, dan adaptif. Penelitian ini juga menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh sejauh mana strategi perusahaan selaras dengan kesiapan SDM. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi digital tidak dapat tercapai tanpa dukungan SDM yang kompeten, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk memperkuat perencanaan strategis, mengembangkan talenta, dan mengoptimalkan adopsi digital di seluruh fungsi organisasi.

**Kata Kunci:** Strategi Organisasi, Transformasi Digital, Manajemen SDM, Strategic Fit, Perubahan Organisasi.

## **LATAR BELAKANG**

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan mendasar terhadap cara organisasi beroperasi, berkompetisi, dan mengelola sumber daya internalnya. Digitalisasi memengaruhi berbagai aspek organisasi, mulai dari proses bisnis, pola kerja, hingga sistem pengambilan keputusan. Pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan, *big data analytics*, dan sistem informasi terintegrasi mendorong perusahaan untuk

meningkatkan efisiensi operasional serta merespons perubahan pasar secara lebih cepat dan tepat (Human Resources Management 4.0, 2022).

Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan adopsi teknologi, tetapi juga menuntut perubahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan dihadapkan pada kebutuhan untuk menyiapkan SDM yang memiliki kompetensi digital, kemampuan adaptasi, serta pola pikir inovatif agar mampu mendukung implementasi strategi digital secara berkelanjutan. Tanpa kesiapan SDM yang memadai, transformasi digital berpotensi menghadapi berbagai hambatan, seperti resistensi terhadap perubahan, ketidaksesuaian kompetensi, dan kegagalan pencapaian tujuan strategis (The Impact of Digital Era Transformation on Human Resource Management, 2025).

Salah satu tantangan utama dalam transformasi digital adalah kesiapan sumber daya manusia (SDM). Perubahan teknologi secara langsung memengaruhi tuntutan kompetensi karyawan, pola kerja, serta ekspektasi terhadap peran SDM dalam organisasi. Karyawan dituntut untuk memiliki literasi digital, kemampuan analisis data, serta fleksibilitas dan kesiapan belajar yang tinggi. Tanpa transformasi SDM yang terencana, organisasi berisiko mengalami kesenjangan keterampilan (skill gap), resistensi terhadap perubahan, serta penurunan produktivitas kerja (Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan dalam Era Digital, 2024–2025).

Transformasi SDM dalam era digital tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga perubahan mindset, budaya kerja, dan sistem pengelolaan SDM. Praktik manajemen SDM konvensional yang bersifat administratif dan birokratis dinilai kurang relevan dalam menghadapi dinamika lingkungan digital. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengadopsi pendekatan manajemen SDM yang lebih strategis, berbasis data, dan berorientasi pada pengembangan talenta jangka panjang melalui pemanfaatan teknologi seperti Human Resource Information System (HRIS), learning management system (LMS), serta people analytics (Transformasi Digital dalam Praktik Manajemen SDM, 2024–2025).

Dalam konteks tersebut, keselarasan antara strategi perusahaan dan praktik manajemen SDM menjadi faktor yang sangat penting. *Strategic fit* diperlukan agar kebijakan dan praktik SDM dapat mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi, khususnya dalam menghadapi dinamika lingkungan digital yang terus berkembang (Mapping the Evolution of Digital Human Resource Management, 2025). Pengembangan

# **STRATEGI PERUSAHAAN DAN TRANSFORMASI SDM DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN LINGKUNGAN DIGITAL**

kompetensi karyawan, digitalisasi sistem SDM, serta penyesuaian struktur organisasi merupakan bagian dari upaya untuk menciptakan keselarasan tersebut. Selain itu, kepemimpinan dan budaya organisasi turut menentukan keberhasilan transformasi digital. Kepemimpinan yang adaptif dan visioner berperan dalam mengarahkan perubahan, membangun komitmen karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan (Inovasi Strategi Pengelolaan SDM, 2023). Oleh karena itu, kajian mengenai strategi perusahaan dan transformasi SDM menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai upaya organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan digital.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis bagaimana strategi perusahaan dan transformasi SDM dapat diselaraskan dalam menghadapi perubahan lingkungan digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur manajemen strategis dan manajemen SDM digital, serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi transformasi digital yang berkelanjutan, efektif, dan berbasis pada kesiapan sumber daya manusia.

## **KAJIAN TEORITIS**

### ***Strategic fit* dalam Manajemen SDM**

*Strategic fit* merupakan konsep yang menekankan pentingnya keselarasan antara strategi bisnis dan strategi sumber daya manusia agar organisasi mampu mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dalam konteks era digital, *Strategic fit* bukan hanya mencakup kecocokan antara kebutuhan organisasi dan ketersediaan talenta, tetapi juga menekankan kemampuan organisasi dalam mengadaptasi perubahan teknologi secara cepat. SDM harus memiliki keterampilan digital, kompetensi analitis, dan kemampuan kolaboratif yang dapat mendukung implementasi teknologi baru. Ketidaksesuaian antara strategi digital dan kesiapan SDM sering kali menjadi penyebab kegagalan transformasi, terutama pada organisasi yang masih memiliki budaya kerja tradisional. *Strategic fit* melibatkan tiga aspek penting: kesesuaian vertikal (alignment antara strategi organisasi dan strategi SDM), kesesuaian horizontal (korelasi antarpraktik HR seperti rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja), serta kesesuaian budaya organisasi. Dalam era digital, *Strategic fit* menuntut organisasi untuk mendesain ulang

praktik HR misalnya dengan rekrutmen berbasis teknologi, pengembangan kompetensi digital, serta sistem penilaian yang menekankan inovasi dan adaptasi. Dengan demikian, *Strategic fit* menjadi fondasi penting dalam memastikan transformasi digital berjalan efektif.

## Transformasi Digital

Transformasi digital merupakan proses integrasi teknologi digital ke seluruh aspek operasional organisasi sehingga menghasilkan perubahan fundamental dalam cara perusahaan beroperasi dan memberikan nilai. Transformasi ini bukan sekadar digitalisasi proses, tetapi melibatkan perubahan model bisnis, pola komunikasi, struktur organisasi, hingga cara perusahaan mengelola karyawan. Teknologi seperti artificial intelligence (AI), Internet of Things (IoT), cloud computing, dan big data analytics telah mengubah dinamika persaingan industri modern.

Dalam konteks manajemen SDM, transformasi digital mendorong perubahan signifikan pada proses HR. Sistem SDM berbasis teknologi seperti Human Resource Information System (HRIS), talent analytics, dan automation tools mampu meningkatkan efisiensi sekaligus kualitas pengambilan keputusan. Transformasi digital juga menciptakan kebutuhan baru seperti pekerjaan berbasis remote working, fleksibilitas jam kerja, dan penggunaan platform kolaboratif. Perusahaan yang tidak mampu memanfaatkan teknologi ini berpotensi kehilangan daya saing karena lambat beradaptasi dengan perkembangan pasar dan ekspektasi tenaga kerja generasi baru.

## Perubahan Organisasi dan Budaya Kerja

Perubahan organisasi merupakan upaya sistematis untuk menyesuaikan proses, struktur, dan budaya kerja agar tetap relevan dan kompetitif. Dalam era digital, perubahan ini menjadi lebih cepat dan kompleks karena perkembangan teknologi menuntut organisasi untuk merespons secara real time. Penerapan teknologi baru sering kali memunculkan tantangan, seperti resistensi karyawan, ketidakpastian peran, serta perubahan pola komunikasi dan koordinasi antarunit kerja.

Budaya kerja adaptif menjadi elemen fundamental dalam keberhasilan perubahan organisasi. Budaya yang mendorong inovasi, keberanian mengambil risiko, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan akan mempermudah transisi digital. Sebaliknya, budaya yang terlalu birokratis, hierarkis, dan kaku menyebabkan transformasi berjalan lamban.

# **STRATEGI PERUSAHAAN DAN TRANSFORMASI SDM DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN LINGKUNGAN DIGITAL**

Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung percobaan, open communication, dan mindset pertumbuhan untuk menciptakan organisasi yang resilient di tengah perubahan digital.

## **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional berperan sebagai pendorong utama dalam mengelola perubahan dan menciptakan visi jangka panjang. Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, meningkatkan motivasi, serta membangun komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Peran ini menjadi sangat penting dalam menghadapi transformasi digital yang sering menimbulkan ketidakpastian. Pemimpin digital diharapkan memiliki digital mindset, agility, serta kemampuan mengelola inovasi. Selain itu, mereka harus mampu mengidentifikasi peluang yang dihasilkan oleh teknologi serta memastikan organisasi memiliki kapabilitas yang memadai untuk memanfaatkan peluang tersebut. Kepemimpinan yang responsif, empatik, dan adaptif dapat mengurangi resistensi karyawan, membangun budaya kolaboratif, serta mendorong percepatan transformasi organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji secara komprehensif strategi perusahaan dan transformasi sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan lingkungan digital. Pendekatan ini dipilih karena SLR memungkinkan peneliti menyusun sintesis ilmiah yang sistematis, transparan, dan dapat direplikasi berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan. Tahap awal penelitian dilakukan dengan identifikasi literatur melalui database jurnal ilmiah bereputasi, yaitu Google Scholar, ScienceDirect, dan Garuda. Proses pencarian menggunakan kata kunci “digital transformation”, “human resource management”, “strategic fit”, dan “organizational change”. Penelusuran dibatasi pada artikel yang diterbitkan dalam rentang waktu 2018–2025 untuk memastikan relevansi dengan perkembangan terkini.

Selanjutnya dilakukan proses seleksi literatur berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi meliputi artikel jurnal yang membahas strategi organisasi, transformasi digital, dan manajemen SDM, tersedia dalam teks lengkap, serta dipublikasikan pada jurnal ilmiah. Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup artikel non-

ilmiah, publikasi ganda, dan artikel yang tidak sesuai dengan fokus penelitian. Artikel yang memenuhi kriteria kemudian dianalisis menggunakan teknik thematic analysis. Analisis dilakukan dengan mengelompokkan temuan penelitian ke dalam tema utama, yaitu strategi perusahaan, transformasi SDM, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola, persamaan, dan perbedaan temuan dari berbagai sumber secara sistematis. Untuk meningkatkan validitas hasil kajian, dilakukan proses *cross-check* antar artikel serta penelaahan ulang terhadap kesesuaian temuan dengan kerangka teoritis penelitian. Dari keseluruhan proses tersebut, diperoleh sebanyak 20 artikel yang dianalisis dan disintesis sebagai dasar penarikan kesimpulan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap 20 artikel ilmiah yang relevan dan diterbitkan pada periode 2018–2025, diperoleh beberapa temuan utama terkait strategi perusahaan dan transformasi sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan lingkungan digital.

1. Hasil kajian menunjukkan bahwa transformasi digital telah menjadi faktor strategis utama yang memengaruhi daya saing organisasi. Mayoritas literatur menegaskan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan teknologi digital ke dalam strategi bisnisnya mampu meningkatkan efisiensi operasional, fleksibilitas organisasi, serta kecepatan pengambilan keputusan. Digitalisasi proses bisnis, pemanfaatan big data analytics, dan penggunaan sistem informasi terintegrasi menjadi praktik yang paling banyak diadopsi.
2. Hasil kajian literatur mengungkapkan adanya perubahan signifikan terhadap tuntutan kompetensi sumber daya manusia. Sebagian besar artikel menekankan pentingnya literasi digital, kemampuan analisis data, serta kesiapan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM melalui program upskilling dan reskilling secara berkelanjutan menjadi temuan dominan dalam kajian ini.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh keselarasan antara strategi organisasi dan manajemen SDM

# **STRATEGI PERUSAHAAN DAN TRANSFORMASI SDM DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN LINGKUNGAN DIGITAL**

(strategic fit). Artikel-artikel yang dianalisis mengindikasikan bahwa ketidaksesuaian antara strategi digital dan kesiapan SDM sering kali menjadi penyebab kegagalan transformasi.

4. Hasil kajian juga menegaskan peran penting kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam mendukung perubahan digital. Pemimpin yang memiliki visi digital dan kemampuan mengelola perubahan mampu mengurangi resistensi karyawan serta mendorong terciptanya budaya kerja yang adaptif, inovatif, dan kolaboratif.

## **Pembahasan**

### **1. Strategi Perusahaan dalam Menghadapi Transformasi Digital**

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa transformasi digital telah menjadi elemen strategis yang tidak terpisahkan dari perumusan strategi perusahaan modern. Perusahaan tidak lagi memandang digitalisasi sebagai alat pendukung operasional semata, melainkan sebagai fondasi utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi. Strategi perusahaan di era digital menuntut integrasi teknologi ke dalam proses bisnis inti, pengambilan keputusan berbasis data, serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal. Beberapa studi menegaskan bahwa perusahaan yang berhasil menghadapi perubahan lingkungan digital adalah organisasi yang mampu mengadopsi strategi digital secara terencana dan terintegrasi. Digitalisasi proses bisnis, pemanfaatan big data analytics, serta penerapan sistem informasi terintegrasi terbukti meningkatkan efisiensi operasional dan akurasi pengambilan keputusan (Human Resources Management 4.0, 2022). Strategi ini memungkinkan perusahaan merespons dinamika pasar dengan lebih cepat dibandingkan organisasi yang masih mengandalkan sistem konvensional.

Selain itu, transformasi digital juga mendorong perubahan model bisnis dan struktur organisasi. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan strategi yang lebih agile dan fleksibel agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan preferensi konsumen. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa organisasi dengan strategi digital yang adaptif memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan daya saing jangka panjang (Mapping the

Evolution of Digital Human Resource Management, 2025). Dengan demikian, strategi perusahaan dalam era digital tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga pada inovasi berkelanjutan. Integrasi teknologi ke dalam strategi bisnis harus didukung oleh kesiapan organisasi secara menyeluruh, termasuk kesiapan sumber daya manusia, kepemimpinan, dan budaya kerja.

## 2. Transformasi Sumber Daya Manusia sebagai Pilar Strategis

Pembahasan selanjutnya menegaskan bahwa transformasi sumber daya manusia (SDM) merupakan pilar utama dalam keberhasilan transformasi digital perusahaan. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa perubahan teknologi secara langsung memengaruhi tuntutan kompetensi karyawan. Digitalisasi proses kerja dan meningkatnya penggunaan teknologi otomatisasi menuntut SDM yang memiliki literasi digital, kemampuan analisis data, serta kesiapan untuk bekerja dalam lingkungan yang dinamis dan berbasis teknologi. Sebagian besar artikel yang dikaji menekankan pentingnya strategi pengembangan SDM melalui program upskilling dan reskilling secara berkelanjutan. Program ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan keterampilan (skill gap) yang muncul akibat percepatan teknologi digital (Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan dalam Era Digital, 2024–2025). Tanpa upaya pengembangan kompetensi yang terstruktur, perusahaan berisiko menghadapi penurunan produktivitas dan resistensi karyawan terhadap perubahan.

Transformasi SDM juga tercermin dalam penerapan teknologi pada fungsi manajemen SDM. Penggunaan Human Resource Information System (HRIS), learning management system (LMS), serta people analytics memungkinkan perusahaan mengelola karyawan secara lebih efektif dan berbasis data. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa digitalisasi sistem SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi administratif, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan strategis terkait rekrutmen, pengembangan talenta, dan manajemen kinerja (Transformasi Digital dalam Praktik Manajemen SDM, 2024–2025). Dalam ajian literatur menegaskan bahwa transformasi SDM harus selaras dengan strategi perusahaan (strategic fit). Ketidaksesuaian antara strategi digital dan kesiapan SDM sering kali menjadi penyebab utama kegagalan transformasi digital. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak dapat dipisahkan dari perencanaan strategis organisasi secara keseluruhan (Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas MSDM, 2024–2025).

# **STRATEGI PERUSAHAAN DAN TRANSFORMASI SDM DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN LINGKUNGAN DIGITAL**

### **3. Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Transformasi Digital**

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat krusial dalam mendukung keberhasilan transformasi digital. Transformasi digital sering kali menimbulkan ketidakpastian, perubahan peran kerja, serta resistensi dari karyawan. Dalam kondisi tersebut, pemimpin dituntut untuk mampu memberikan arah yang jelas, membangun kepercayaan, dan memotivasi karyawan agar bersedia terlibat dalam proses perubahan. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengomunikasikan visi perubahan secara efektif serta mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam transformasi organisasi. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa pemimpin yang memiliki digital mindset dan agility lebih mampu mengelola perubahan serta memanfaatkan peluang yang dihasilkan oleh teknologi digital (*The Impact of Digital Era Transformation on Human Resource Management*, 2025).

Kepemimpinan transformasional juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Pemimpin tidak hanya berfokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan kapabilitas jangka panjang organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor penghubung antara strategi perusahaan, transformasi SDM, dan keberhasilan transformasi digital secara keseluruhan.

### **4. Budaya Organisasi sebagai Faktor Pendukung Keberhasilan Transformasi**

Pembahasan selanjutnya menekankan bahwa budaya organisasi merupakan fondasi penting dalam keberhasilan transformasi digital. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan terbuka terhadap perubahan akan mempercepat adopsi teknologi dan meningkatkan efektivitas transformasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku, hierarkis, dan birokratis sering kali menjadi hambatan utama meskipun perusahaan telah menginvestasikan teknologi digital yang memadai.

Budaya inovatif mendorong karyawan untuk berani bereksperimen, berbagi ide, dan belajar dari kegagalan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa organisasi dengan budaya pembelajaran berkelanjutan lebih siap menghadapi disrupti teknologi dan perubahan lingkungan bisnis (*Inovasi Strategi Pengelolaan SDM*, 2023). Budaya tersebut juga berkontribusi dalam mengurangi

resistensi karyawan terhadap perubahan. Dengan demikian, transformasi digital tidak dapat dipisahkan dari upaya membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan adaptasi. Perusahaan perlu secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar transformasi digital dapat berjalan secara optimal.

## 5. Implikasi Strategis bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital merupakan proses multidimensional yang melibatkan strategi perusahaan, transformasi SDM, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara terpadu. Keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kesiapan manusia dan organisasi dalam mengelola perubahan. Implikasi strategis bagi perusahaan adalah perlunya perencanaan transformasi digital yang komprehensif dan berkelanjutan. Perusahaan harus memastikan adanya keselarasan antara strategi bisnis dan pengelolaan SDM, mengembangkan kepemimpinan yang adaptif, serta membangun budaya kerja yang mendukung inovasi. Dengan pendekatan tersebut, perusahaan dapat meningkatkan daya saing, efektivitas organisasi, dan keberlanjutan kinerja di era digital.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dapat ditarik Kesimpulan bahwasannya transformasi digital menuntut organisasi untuk melakukan penyesuaian strategis pada berbagai aspek, termasuk strategi bisnis, struktur organisasi, budaya kerja, dan pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan harus memastikan adanya strategic fit antara kebutuhan organisasi dan kapabilitas SDM agar transformasi digital dapat berjalan secara optimal. Keselarasan ini mencakup pengembangan kompetensi digital, pemanfaatan teknologi SDM seperti HRIS dan people analytics, serta penerapan struktur organisasi yang lebih lincah. Kepemimpinan transformasional dan budaya adaptif terbukti menjadi faktor penentu keberhasilan transisi digital. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, menjelaskan visi perubahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi akan membantu perusahaan menghadapi disrupti teknologi secara efektif. Selain itu, budaya organisasi yang terbuka terhadap pembelajaran dan kolaborasi akan mempercepat penerimaan perubahan serta

# **STRATEGI PERUSAHAAN DAN TRANSFORMASI SDM DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN LINGKUNGAN DIGITAL**

mengurangi resistensi. Secara praktis, perusahaan perlu memperkuat program peningkatan kompetensi digital bagi seluruh karyawan, membangun ekosistem SDM berbasis data, dan mendorong pembentukan budaya kerja inovatif. Transformasi digital tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kesiapan manusia dan organisasi dalam mengadopsi perubahan. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat mempertahankan daya saing sekaligus meningkatkan kinerja di era digital.

## **Saran**

1. Meningkatkan Kompetensi Digital Karyawan Secara Terstruktur: Perusahaan perlu mengembangkan program peningkatan kompetensi digital yang berkelanjutan melalui pelatihan, sertifikasi, workshop, dan digital bootcamp. Materi pelatihan dapat mencakup literasi digital dasar, data analytics, penggunaan aplikasi kolaboratif, pemahaman teknologi otomasi, dan keamanan siber. Penyusunan kurikulum pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan tiap divisi agar memberikan dampak yang lebih optimal.
2. Mengintegrasikan Teknologi ke dalam Sistem Manajemen SDM: Penggunaan teknologi seperti HRIS, learning management system (LMS), people analytics, dan rekrutmen berbasis AI perlu dioptimalkan untuk meningkatkan kecepatan, akurasi, dan transparansi proses HR. Implementasi teknologi ini dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan berbasis data, mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, serta meningkatkan pengalaman karyawan.
3. Mengembangkan Struktur Organisasi yang Agile: Perusahaan disarankan menerapkan struktur kerja yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan. Prinsip agile dapat diterapkan melalui pembentukan tim lintas fungsi, proses kerja yang iteratif, dan pendeklegasian kewenangan yang lebih besar kepada unit kerja. Struktur organisasi yang lincah memungkinkan perusahaan merespons perubahan pasar dan teknologi dengan lebih cepat.
4. Membangun Budaya Inovatif dan Adaptif: Perusahaan perlu menumbuhkan budaya kerja yang berorientasi pada inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan kolaborasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mendorong open communication, memberikan ruang eksperimen, serta mengapresiasi inisiatif dan ide baru. Lingkungan kerja yang

mendukung kreativitas akan mempermudah perusahaan dalam mengadopsi teknologi serta menerima perubahan.

5. Memperkuat Peran Kepemimpinan Digital: Pemimpin di semua level organisasi perlu dibekali dengan kompetensi kepemimpinan digital, seperti agility, kemampuan mengelola perubahan, pemahaman teknologi, dan kemampuan memotivasi karyawan. Pelatihan khusus dalam bentuk digital leadership program dapat membantu pemimpin menjalankan peran strategis dalam mengarahkan transformasi digital.
6. Mengembangkan Strategi Manajemen Talenta yang Relevan dengan Era Digital: Perusahaan perlu menerapkan talent management berbasis data untuk mengidentifikasi talenta potensial, merancang jalur karier, dan memberikan program pengembangan yang sesuai. Pendekatan berbasis data membantu perusahaan memastikan ketersediaan talenta yang mampu mendukung implementasi strategi digital. Selain itu, perusahaan sebaiknya menerapkan kebijakan retensi talenta berbasis fleksibilitas kerja, pengembangan karier, dan penghargaan yang kompetitif.
7. Memperkuat Sistem Pengelolaan Kinerja Berbasis Outcome: Transformasi digital perlu didukung oleh sistem manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome-based). Pengukuran kinerja sebaiknya tidak hanya berfokus pada proses, tetapi juga pada pencapaian inovasi, peningkatan produktivitas, dan kontribusi terhadap tujuan strategis perusahaan. Integrasi teknologi analitik dapat membantu melakukan evaluasi secara lebih objektif dan transparan.
8. Membangun Lingkungan Kerja Fleksibel dan Berbasis Teknologi: Perusahaan disarankan mengadopsi pola kerja hybrid, penggunaan platform kolaboratif digital, serta kebijakan kerja yang lebih fleksibel agar sesuai dengan tuntutan era digital. Lingkungan kerja yang fleksibel meningkatkan produktivitas, kreativitas, serta kepuasan kerja karyawan, terutama bagi generasi yang terbiasa bekerja secara digital.

# **STRATEGI PERUSAHAAN DAN TRANSFORMASI SDM DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN LINGKUNGAN DIGITAL**

## **DAFTAR REFERENSI**

- Human resources management 4.0: Literature review and trends.(2022). Computers & Industrial Engineering, 168, 108111. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108111>
- Inovasi Strategi Pengelolaan SDM dalam Menghadapi Transformasi Digital dan Perubahan Pasar Kerja Global. (2023). *JOSEAMB: Journal of Social, Economics, and Management Business*.
- Mapping the evolution of digital human resource management: A systematic review and bibliometric analysis. (2025). *Future Business Journal*, 11, Article 154.
- Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas MSDM di Era Industri 4.0. (2024–2025). *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan dalam Era Digital: Kajian SLR terhadap Praktik Sumber Daya Manusia yang Mengoptimalkan SDM serta Dampaknya terhadap Lingkungan. (2024–2025). *Jurnal Disrupsi Bisnis*.
- The Impact of Digital Era Transformation on Human Resource Management. (2025). *APTISI Transactions on Management*, 9(1), 12–19.
- Transformasi Digital dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi Literatur Implementasi Teknologi di Era Modern. (2024–2025). *CEEU: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Umum*.
- Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. (2023). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*.