

## **EXPLORING THE CHALLENGES OF HR MANAGERS AND EDUCATIONAL NEEDS IN FACING DIGITALIZATION IN THE CREATIVE INDUSTRY**

Sri Hamdyani<sup>1\*</sup>, Sinta Dewi Anggun<sup>2</sup>

<sup>1</sup> STIE YPUP Makassar

<sup>2</sup> STKIP YPUP Makassar

E-mail : [srihamdyani65@gmail.com](mailto:srihamdyani65@gmail.com)<sup>1</sup>, [sintadewianggun@stkip.ypupmks.ac.id](mailto:sintadewianggun@stkip.ypupmks.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to explore the challenges faced by human resource (HR) managers and the need for educational development in facing the digital era, particularly in the creative industry. Digital transformation has shifted the role of HR managers from an administrative function to a strategic partner in organizational innovation and adaptation. This study uses a qualitative approach with an exploratory study in the education sector, involving HR managers, educators, and creative workers in Makassar City. The results show that the main challenges faced by HR managers include the digital competency gap, resistance to change, and limitations in technological infrastructure. Furthermore, the need for digital education development is urgent to improve technological literacy, digital leadership, and a culture of continuous learning. Effective adaptation strategies include reskilling and upskilling, the implementation of digital management systems, and the development of an inclusive and agile organizational culture. This study concludes that the success of digital transformation is highly dependent on collaboration between educational institutions and the industrial world in creating an adaptive educational model. HR managers need to act as agents of change who not only understand technology but are also able to foster an innovative culture and lifelong learning to increase organizational competitiveness in the digital era.*

**Keywords :** Human Resource Manager, Digital Transformation, Creative Industries, Educational Development, Digital Training, Digital Competence, Organizational Adaptation.

---

## **MENGGALI TANTANGAN MANAJER SDM DAN KEBUTUHAN PENDIDIKAN DALAM MENGHADAPI DIGITALISASI DALAM INDUSTRI KREATIF**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi tantangan yang dihadapi manajer sumber daya manusia (SDM) serta kebutuhan pengembangan pendidikan dalam menghadapi era digitalisasi, khususnya pada industri kreatif. Transformasi digital telah mengubah peran manajer SDM dari fungsi administratif menjadi mitra strategis dalam inovasi dan adaptasi organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi eksploratif di bidang pendidikan, melibatkan manajer SDM, pendidik, dan pekerja kreatif di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama yang dihadapi manajer SDM mencakup kesenjangan kompetensi digital, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan infrastruktur teknologi. Selain itu, kebutuhan pengembangan pendidikan digital menjadi mendesak untuk meningkatkan literasi teknologi, kepemimpinan digital, dan budaya belajar berkelanjutan. Strategi adaptasi yang efektif meliputi reskilling dan upskilling, penerapan sistem manajemen digital, serta pembangunan budaya organisasi yang inklusif dan agile. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kolaborasi antara lembaga pendidikan dan dunia industri dalam menciptakan model pendidikan adaptif. Manajer SDM perlu berperan sebagai agen perubahan yang tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu menumbuhkan budaya inovatif dan pembelajaran sepanjang hayat guna meningkatkan daya saing organisasi di era digital.

**Kata kunci:** Manajer SDM, Transformasi Digital, Industri Kreatif, Pengembangan Pendidikan, Pelatihan Digital, Kompetensi Digital, Adaptasi Organisasi.

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan mendasar dalam dunia kerja dan pengelolaan organisasi. Era digitalisasi mendorong transformasi di hampir semua sektor industri, termasuk industri kreatif yang menjadi salah satu penggerak ekonomi modern. Digitalisasi tidak hanya mengubah cara produksi dan distribusi karya kreatif, tetapi juga mempengaruhi bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya (Sinulingga & Nasution, 2024). Dalam konteks ini, manajemen SDM menjadi elemen strategis yang menentukan keberhasilan adaptasi organisasi terhadap perubahan digital. Manajer SDM dituntut untuk mampu mengelola perubahan, mengembangkan kompetensi digital karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi berkelanjutan (Wahyudi et al., 2023).

Di sisi lain, industri kreatif memiliki karakteristik unik yang menuntut keseimbangan antara kreativitas manusia dan pemanfaatan teknologi. Para pekerja kreatif sering kali lebih berorientasi pada ide, seni, dan ekspresi, sementara digitalisasi menuntut efisiensi, data-driven thinking, dan pemanfaatan alat digital yang kompleks (Ahmetya et al., 2022). Hal ini menjadi tantangan bagi manajer SDM dalam memadukan dua aspek tersebut agar tetap harmonis. Manajer harus mampu memahami kebutuhan psikologis dan profesional karyawan kreatif, sekaligus mendorong mereka untuk beradaptasi dengan teknologi baru tanpa kehilangan nilai artistik dan orisinalitas karya (Agustina et al., 2021).

Transformasi digital juga menuntut adanya perubahan paradigma dalam pengembangan kompetensi. Pendidikan dan pelatihan menjadi faktor kunci untuk mempersiapkan tenaga kerja menghadapi tantangan digital (Sintani et al., 2024). Namun, sistem pendidikan formal sering kali belum sepenuhnya responsif terhadap perubahan kebutuhan industri kreatif. Kurikulum yang masih konvensional dan keterbatasan dalam integrasi teknologi pembelajaran membuat lulusan belum sepenuhnya siap menghadapi tuntutan dunia kerja digital (Ahyani & Dhuhani, 2024). Oleh karena itu, dibutuhkan sinergi antara lembaga pendidikan dan pelaku industri dalam menciptakan model pendidikan adaptif yang menekankan pada literasi digital, kemampuan kolaboratif, dan keterampilan inovatif (Ambarwati et al., 2022).

Selain itu, tantangan yang dihadapi manajer SDM di industri kreatif tidak hanya terkait kemampuan teknologis, tetapi juga menyangkut aspek strategis dan kultural. Resistensi terhadap perubahan, keterbatasan anggaran pelatihan, serta kurangnya pemahaman tentang pentingnya digitalisasi sering menjadi penghambat utama dalam transformasi SDM (Wadjdi, 2022). Beberapa organisasi masih melihat digitalisasi sebatas penggunaan alat teknologi, bukan sebagai perubahan menyeluruh terhadap pola pikir dan sistem kerja. Akibatnya, proses adaptasi menjadi lambat dan tidak optimal, sehingga berpotensi menurunkan daya saing organisasi di era ekonomi digital yang kompetitif (Wildana et al., 2023).

Dalam menghadapi situasi tersebut, manajer SDM berperan penting sebagai agen perubahan (change agent) yang bertanggung jawab membangun budaya digital di dalam organisasi (Nugis & Sanggarwati, 2022). Mereka harus mampu mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, merancang strategi pengembangan karyawan, serta menciptakan sistem manajemen berbasis teknologi yang efisien dan inklusif. Lebih jauh lagi, mereka perlu memahami tren global dan kebutuhan pasar tenaga kerja agar dapat mempersiapkan SDM yang relevan dan berdaya saing tinggi. Pendekatan strategis dan adaptif inilah yang menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi era disrupsi digital yang terus berkembang (Samsudin et al., 2021).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi tantangan yang dihadapi oleh manajer SDM serta kebutuhan pengembangan pendidikan dalam menghadapi era digitalisasi pada industri kreatif. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman mendalam mengenai bagaimana manajer SDM menavigasi kompleksitas perubahan digital, serta bagaimana pendidikan dan pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan industri yang dinamis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan strategi manajemen SDM dan model pendidikan yang relevan dengan era digital di sektor industri kreatif.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan pendekatan strategis untuk mengelola individu dalam organisasi agar berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Suherman et al., 2024). Menurut Armstrong (2020), manajemen SDM mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja guna meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam era digital, fungsi SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menjadi mitra strategis dalam mendorong inovasi dan perubahan organisasi. Digitalisasi mendorong transformasi dalam pengelolaan SDM melalui penggunaan teknologi seperti *e-recruitment*, *e-learning*, dan *human capital analytics*. Khusus di industri kreatif, manajemen SDM harus menekankan fleksibilitas, kreativitas, dan kolaborasi agar mampu mengelola tenaga kerja yang dinamis dan inovatif (Sartika, 2021).

### **Digitalisasi dan Transformasi Industri Kreatif**

Digitalisasi dan transformasi industri kreatif menggambarkan perubahan mendasar dalam cara pelaku industri menghasilkan, memasarkan, dan mendistribusikan karya melalui pemanfaatan teknologi digital. Digitalisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mendorong inovasi model bisnis yang lebih adaptif terhadap kebutuhan pasar. Dalam konteks industri kreatif, digitalisasi membuka peluang bagi pelaku usaha untuk memperluas jangkauan pasar, mempercepat proses produksi, serta menciptakan nilai tambah melalui platform digital seperti media sosial, *e-commerce*, dan teknologi desain berbasis AI. Namun, di sisi lain, transformasi ini juga menuntut kompetensi digital yang tinggi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi (Ningrum et al., 2025).

Transformasi digital menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi kreatif global karena memfasilitasi kolaborasi lintas sektor dan memperkuat daya saing pelaku industri di pasar internasional. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi industri kreatif sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dalam menguasai teknologi, mengelola kreativitas, serta memanfaatkan peluang digital secara inovatif dan berkelanjutan (Nuryana et al., 2024).

## **Kebutuhan Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi**

Kebutuhan pendidikan dan pengembangan kompetensi menjadi aspek penting dalam menghadapi era digitalisasi, khususnya di sektor industri kreatif yang menuntut inovasi dan adaptasi berkelanjutan. Pendidikan tidak lagi hanya berfokus pada pengetahuan teoritis, tetapi juga pada penguasaan keterampilan praktis dan digital yang relevan dengan kebutuhan industri. Pendidikan berbasis teknologi dan pembelajaran seumur hidup menjadi kunci dalam menyiapkan tenaga kerja yang mampu bersaing di era digital (Amelia et al., 2023).

Dalam konteks ini, pengembangan kompetensi mencakup peningkatan kemampuan teknis seperti literasi digital, penggunaan perangkat lunak kreatif, dan analisis data, serta penguatan *soft skills* seperti komunikasi, kolaborasi, kreativitas, dan pemecahan masalah. Kolaborasi antara lembaga pendidikan dan industri juga menjadi strategi penting untuk memastikan kesesuaian antara kurikulum dengan kebutuhan pasar tenaga kerja (Ayyasy & Maelani, 2024).

Bagi manajer SDM, pemahaman terhadap kebutuhan pendidikan ini menjadi dasar dalam merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berorientasi digital. Dengan demikian, pendidikan dan pengembangan kompetensi bukan hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membangun budaya inovatif dan kesiapan SDM menghadapi perubahan teknologi dalam industri kreatif.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi eksploratif dalam bidang pendidikan. Tujuannya adalah menggali secara mendalam tantangan manajer sumber daya manusia (SDM) serta kebutuhan pengembangan pendidikan dalam menghadapi era digitalisasi pada industri kreatif. Penelitian dilakukan di beberapa lembaga pendidikan dan perusahaan kreatif di Kota Makassar, yang dipilih karena sedang mengalami transformasi digital yang pesat. Informan dipilih secara purposive sampling, meliputi manajer SDM, tenaga pendidik, dan pekerja kreatif yang berpengalaman minimal dua tahun, hingga data mencapai titik jenuh (saturation).

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode serta member check agar hasil penelitian valid dan dapat dipercaya. Melalui metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara tantangan pengelolaan SDM dan kebutuhan pengembangan pendidikan di era digital pada industri kreatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tantangan Manajer SDM dalam Menghadapi Era Digitalisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital telah membawa perubahan besar terhadap peran dan fungsi manajer sumber daya manusia. Berdasarkan studi (Sakinah & Kuswinarno, 2024), proses digitalisasi menuntut manajer SDM untuk tidak hanya berperan administratif, tetapi juga menjadi mitra strategis dalam mengintegrasikan teknologi ke seluruh proses manajemen sumber daya manusia.

Perubahan ini mencakup digitalisasi dalam perekrutan, manajemen kinerja, dan pelatihan berbasis platform daring. Namun, penelitian tersebut juga menemukan bahwa banyak organisasi belum sepenuhnya menempatkan SDM sebagai bagian dari strategi digital perusahaan, sehingga peran manajer SDM sering kali terbatas pada tingkat operasional.

Selain itu, penelitian (Hulu et al., 2024) mengungkapkan bahwa tantangan utama yang dihadapi manajer SDM dalam era digital adalah resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, serta keterbatasan infrastruktur teknologi. Meskipun digitalisasi menawarkan peluang untuk efisiensi dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, banyak organisasi masih menghadapi hambatan berupa kurangnya keterampilan digital di kalangan manajer maupun staf HR. Temuan ini memperkuat pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi digital dan pendidikan lanjutan bagi para praktisi SDM agar mampu beradaptasi dengan tuntutan transformasi digital.

Lebih lanjut, studi (Tuzahra et al., 2025) menyoroti bahwa digitalisasi tidak hanya soal penerapan teknologi, tetapi juga tentang kemampuan organisasi menjembatani kesenjangan digital (digital divide) di antara karyawan. Manajer SDM perlu merancang strategi pengembangan keterampilan digital yang inklusif agar seluruh karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi tanpa menimbulkan ketimpangan. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa pendekatan humanis dalam digitalisasi menjadi kunci untuk menjaga keseimbangan antara efisiensi teknologi dan kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks berbeda, penelitian (Tuzahra et al., 2025) menemukan bahwa hambatan digitalisasi di negara berkembang lebih kompleks karena mencakup keterbatasan dana, kurangnya sumber daya manusia yang kompeten secara digital, serta resistensi budaya organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa peran manajer SDM tidak hanya berfokus pada penerapan sistem digital, tetapi juga pada manajemen perubahan dan penguatan budaya organisasi yang adaptif terhadap teknologi. Di sinilah kemampuan kepemimpinan transformasional dan komunikasi menjadi aspek penting bagi keberhasilan transformasi digital di bidang SDM.

Temuan lain dari penelitian yang dilakukan oleh (Fadillah et al., 2025) menegaskan bahwa penerapan sistem HR digital memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efisiensi pengelolaan SDM. Namun, keberhasilan implementasinya sangat dipengaruhi oleh tingkat kelincahan organisasi (organizational agility). Organisasi yang memiliki budaya kerja fleksibel dan adaptif mampu merespons perubahan digital lebih cepat dibandingkan organisasi yang birokratis. Dengan demikian, manajer SDM perlu mengembangkan strategi yang menumbuhkan ketangkasan organisasi agar manfaat digitalisasi dapat dioptimalkan.

Secara keseluruhan, hasil berbagai penelitian tersebut menegaskan bahwa tantangan utama manajer SDM di era digitalisasi meliputi kesenjangan kompetensi digital, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur, serta tuntutan untuk berperan strategis dalam transformasi organisasi. Untuk menghadapi hal ini, dibutuhkan sinergi antara dunia pendidikan dan praktik manajemen dalam mempersiapkan manajer SDM yang memiliki kemampuan digital, kepemimpinan visioner, serta pemahaman terhadap dinamika sumber daya manusia di era teknologi. Pendidikan dan pelatihan menjadi kunci dalam membentuk sumber daya manusia yang tidak hanya siap secara teknis, tetapi juga adaptif secara mental terhadap perubahan digital yang terus berkembang.

## Kebutuhan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan akan pengembangan pendidikan dan pelatihan digital bagi manajer sumber daya manusia semakin mendesak seiring dengan percepatan transformasi teknologi di berbagai sektor industri. Studi yang dilakukan oleh Barišić et al. (2021) mengungkapkan bahwa mayoritas manajer SDM masih menghadapi kesenjangan kompetensi digital, terutama dalam hal pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia, analisis data kinerja, serta penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam proses rekrutmen. Kondisi ini menuntut lembaga pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan untuk merancang kurikulum yang lebih responsif terhadap perkembangan digital, termasuk penguatan literasi data, keterampilan analisis, dan adaptasi terhadap sistem kerja berbasis teknologi.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Sakirman, 2025) menekankan bahwa program pelatihan konvensional tidak lagi cukup untuk menjawab kebutuhan dunia kerja digital. Diperlukan model pendidikan berbasis blended learning dan microlearning yang memungkinkan manajer SDM mengakses materi pelatihan secara fleksibel dan berkelanjutan. Penelitian ini menemukan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan digital interaktif menunjukkan peningkatan signifikan dalam kemampuan mengelola kinerja dan komunikasi jarak jauh. Dengan demikian, pelatihan digital tidak hanya memperkuat kompetensi teknis, tetapi juga meningkatkan soft skills seperti kepemimpinan kolaboratif dan manajemen perubahan.

Penelitian oleh (Julita & Purnasari, 2022) menegaskan bahwa pendidikan digital yang efektif harus bersifat inklusif dan adaptif terhadap perbedaan latar belakang peserta. Mereka menemukan bahwa kesenjangan digital di kalangan tenaga kerja dapat diatasi melalui pendekatan pembelajaran yang personal dan berbasis proyek (project-based learning), di mana peserta dilatih untuk memecahkan masalah nyata dalam konteks transformasi digital organisasi. Pendekatan ini terbukti mampu menumbuhkan keterampilan berpikir kritis, inovatif, serta kesiapan menghadapi kompleksitas lingkungan kerja digital.

Selain itu, hasil penelitian (Amelia et al., 2023) di Rusia menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan digital sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen puncak dan budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi. Program pelatihan digital yang disusun tanpa mempertimbangkan konteks budaya kerja cenderung kurang efektif karena karyawan mengalami resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dan organisasi perlu membangun ekosistem pembelajaran digital yang kolaboratif, di mana peserta tidak hanya menjadi penerima pengetahuan, tetapi juga berperan aktif dalam merancang solusi berbasis teknologi.

Temuan lain dari (Wahdi Fauzan Nugroho et al., 2024) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga berdampak pada ketangkasan organisasi (organizational agility). Pelatihan yang mengintegrasikan simulasi digital dan studi kasus berbasis data membuat peserta mampu beradaptasi dengan perubahan sistem kerja, memimpin tim virtual, dan mengambil keputusan berbasis analisis digital. Penelitian ini memperkuat pentingnya desain pelatihan yang tidak hanya berorientasi pada keterampilan teknis, tetapi juga pada kemampuan strategis dan kepemimpinan digital.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kebutuhan pengembangan pendidikan dan pelatihan digital bagi manajer SDM bersifat multidimensional. Tidak hanya mencakup aspek penguasaan teknologi, tetapi juga

penguatan budaya belajar sepanjang hayat, kemampuan berpikir kritis, dan kecakapan adaptif terhadap perubahan organisasi. Pendidikan dan pelatihan digital harus menjadi prioritas strategis baik bagi lembaga pendidikan tinggi maupun perusahaan, karena di era digitalisasi, keberhasilan manajer SDM tidak lagi ditentukan oleh pengalaman administratif semata, melainkan oleh kemampuan mereka untuk menjadi pemimpin pembelajaran (learning leaders) yang siap menghadapi dinamika teknologi dan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

### **Strategi Adaptasi Manajer SDM terhadap Transformasi Digital**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi adaptasi manajer SDM terhadap transformasi digital berfokus pada kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi dengan praktik manajemen manusia secara berkelanjutan. Manajer SDM harus melakukan reorientasi fungsi dari administratif menuju peran strategis yang berpusat pada inovasi digital. Hal ini dilakukan melalui implementasi sistem manajemen sumber daya manusia berbasis digital, pemanfaatan Human Resource Analytics, serta penggunaan kecerdasan buatan (AI) untuk mendukung proses rekrutmen dan evaluasi kinerja. Penelitian tersebut menekankan bahwa adaptasi efektif memerlukan perubahan mindset manajer SDM agar lebih terbuka terhadap data dan teknologi, sekaligus tetap menjaga nilai-nilai humanis dalam pengelolaan karyawan.

Penelitian oleh (Surachman, 2023) menambahkan bahwa strategi adaptasi yang paling efektif adalah melalui reskilling dan upskilling berkelanjutan, baik bagi manajer SDM maupun seluruh staf organisasi. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi digital secara periodik meningkatkan kemampuan manajer SDM dalam mengelola komunikasi virtual, kolaborasi lintas tim, serta analisis perilaku karyawan berbasis data. Strategi ini juga diiringi dengan pembentukan budaya belajar yang fleksibel dan inovatif, di mana pelatihan tidak lagi bersifat satu arah tetapi berbasis partisipasi aktif dan pembelajaran kolaboratif.

Selain itu, hasil studi Zervas dan Stiakakis (2025) menggarisbawahi pentingnya strategi adaptasi berbasis inclusive digital culture. Manajer SDM yang berhasil mengelola transformasi digital umumnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana seluruh karyawan memiliki akses yang sama terhadap teknologi dan pelatihan digital. Strategi ini terbukti mengurangi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan rasa memiliki terhadap proses digitalisasi. Manajer SDM juga perlu berperan sebagai digital change agent, yaitu figur yang mampu menginspirasi dan mengarahkan karyawan agar memandang digitalisasi sebagai peluang, bukan ancaman.

Penelitian (Stafrezar, 2025) menunjukkan bahwa salah satu strategi penting lainnya adalah penguatan kolaborasi lintas fungsi. Transformasi digital tidak dapat berjalan hanya dalam lingkup divisi SDM, tetapi membutuhkan sinergi dengan bagian teknologi informasi, keuangan, dan manajemen strategis. Manajer SDM yang adaptif akan membangun sistem koordinasi berbasis digital, seperti penggunaan cloud-based HR systems dan collaboration platforms, untuk mempercepat arus informasi dan pengambilan keputusan. Hal ini mencerminkan pergeseran peran manajer SDM dari pelaksana administratif menjadi fasilitator perubahan organisasi.

Fleksibilitas organisasi (organizational agility) merupakan faktor kunci dalam strategi adaptasi manajer SDM. Organisasi yang tangkas dan terbuka terhadap inovasi digital memungkinkan manajer SDM untuk bereksperimen dengan berbagai teknologi baru tanpa terbebani birokrasi yang kaku. Strategi adaptasi juga melibatkan penggunaan pendekatan berbasis data untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengukur

efektivitas program digitalisasi, dan memprediksi tren tenaga kerja di masa depan. Dengan demikian, adaptasi bukan hanya bersifat reaktif, tetapi juga proaktif dan berbasis analisis.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi adaptasi manajer SDM terhadap transformasi digital mencakup tiga dimensi utama: penguatan kompetensi digital melalui pelatihan berkelanjutan, pembangunan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi, serta transformasi peran SDM menjadi mitra strategis dalam inovasi organisasi. Untuk mendukung hal tersebut, lembaga pendidikan dan dunia industri perlu bersinergi dalam menyediakan kurikulum dan pelatihan yang berorientasi pada digital leadership, analitik sumber daya manusia, serta kemampuan manajemen perubahan. Dengan strategi adaptasi yang tepat, manajer SDM dapat berperan sebagai katalis dalam memastikan bahwa transformasi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga memperkuat daya saing sumber daya manusia secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital telah menjadi faktor utama yang mendorong perubahan signifikan dalam peran dan strategi manajer sumber daya manusia di berbagai sektor, termasuk industri kreatif dan pendidikan. Era digital menuntut manajer SDM untuk tidak lagi berfokus pada tugas administratif semata, melainkan berperan sebagai mitra strategis dalam mengarahkan organisasi menuju adaptasi teknologi dan inovasi berkelanjutan.

Strategi adaptasi manajer SDM dalam menghadapi digitalisasi meliputi penguatan kompetensi digital melalui program reskilling dan upskilling, penerapan sistem manajemen SDM berbasis teknologi, serta pengembangan budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan. Manajer SDM yang berhasil beradaptasi adalah mereka yang mampu mengintegrasikan teknologi digital dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja tanpa mengabaikan aspek humanis dan nilai-nilai kolaboratif di tempat kerja.

Selain kompetensi teknis, faktor budaya organisasi dan kepemimpinan juga terbukti berperan penting dalam keberhasilan adaptasi. Organisasi yang memiliki tingkat kelincahan tinggi (organizational agility) dan kepemimpinan visioner lebih mampu mengoptimalkan pemanfaatan teknologi digital. Oleh karena itu, manajer SDM perlu mengembangkan kemampuan dalam mengelola perubahan, memimpin tim lintas generasi, serta membangun komunikasi yang inklusif di lingkungan kerja digital.

Penelitian juga menegaskan pentingnya kolaborasi antara dunia pendidikan, lembaga pelatihan, dan industri dalam merancang program pengembangan kompetensi digital yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi seperti blended learning dan microlearning menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kemampuan adaptif manajer SDM terhadap perkembangan teknologi yang cepat.

Secara keseluruhan, strategi adaptasi manajer SDM terhadap transformasi digital harus bersifat holistik menggabungkan penguasaan teknologi, pengembangan sumber daya manusia, dan kepemimpinan transformatif. Keberhasilan dalam mengelola digitalisasi tidak hanya diukur dari efisiensi sistem, tetapi juga dari sejauh mana manajer SDM mampu menumbuhkan budaya inovasi dan pembelajaran berkelanjutan di dalam organisasi. Dengan demikian, adaptasi digital bukan sekadar tuntutan teknologi, melainkan langkah strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi di era digital.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., Nur'aini, S., Nazla, L., Hanapiah, S., & Marlina, L. (2021). Peran Karang Taruna Dalam Kegiatan Sosial Masyarakat Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(1), 90–98. <https://doi.org/10.52318/jisip.2021.v35.2.3>
- Ahmetya, A. R., Setyaningrum, I., & Tanaya, O. (2022). Era Baru Ketenagakerjaan: Fleksibilitas Pekerja Digital Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, Volume 8,(2), 146–158. [https://id.wikipedia.org/wiki/Sang\\_Pencerah#/media/Berkas:Sang\\_Pencerah.jpg](https://id.wikipedia.org/wiki/Sang_Pencerah#/media/Berkas:Sang_Pencerah.jpg)
- Ahyani, E., & Duhani, E. M. (2024). Transformasi Digital dalam Manajemen Perkantoran Pendidikan: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 12(1), 205. <https://doi.org/10.33394/vis.v12i1.10785>
- Ambarwati, D., Wibowo, U. B., Arsyadanti, H., & Susanti, S. (2022). Studi Literatur: Peran Inovasi Pendidikan pada Pembelajaran Berbasis Teknologi Digital. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 8(2), 173–184. <https://doi.org/10.21831/jitp.v8i2.43560>
- Amelia, F., Rakibah, S., Silva Ananda, P., & Rozi, F. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital. *Journal of Management Science and Business Review*, 1(4), 72–80. <https://jurnal.ypsms.or.id/index.php/JMSBR>
- Ayyasy, A. N., & Maelani, S. (2024). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital: Sebuah Literatur Review. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(02), 53–59. <https://doi.org/10.70508/2egxeq43>
- Fadillah, L. N., Jumrah, Kamarullah, P., & Veranita, M. (2025). Peran Manajemen Sumberdaya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Pendidikan, Humaniora, Linguistik, Dan Sosial JURNAL JAGADDHITA*, 12–21.
- Hulu, L. E. P. A., Sihombing, V., & Juledi, A. P. (2024). Evaluasi Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan Multinasional. *Jurnal Sistem Informasi, Teknik Komputer Dan Teknologi Pendidikan*, 4(1), 42–45.
- Julita, & Purnasari, P. D. (2022). Pembelajaran Teknologi Sebagai Media Pembelajaran Dalam Pendidikan Era Digital. *Journal of Educational Learning and Innovation*, 2(2), 227–239. <https://doi.org/10.46229/elia.v2i2>
- Ningrum, T., Stiawan, D., & Utami, Y. L. (2025). Digitalisasi dalam Ekonomi Kreatif Halal: Peluang dan Tantangan (Studi Kasus Tokopedia Salam). *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 141–149. <https://e-journal.uingusdur.ac.id/sahmiyya/article/view/10306>
- Nugis, P. K., & Sanggarwati, D. A. (2022). Implementasi Strategi Inovatif Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Adapsi Terhadap Era Digital (Studi Kasus PT.Mitra Tata Kerja). *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences (JEBMASS)*, 10(12), 31–38.

- Nuryana, M. L., Ibrahim, T., & Arifudin, O. (2024). Implementasi Dan Transformasi Sistem Informasi Manajemen Di Era Digital. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1325–1337.
- Sakinah, R., & Kuswinarno, M. (2024). KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA: PELUANG DAN TANTANGANNYA Oleh. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, 2(9), 3031–5220.
- Sakirman. (2025). Evaluasi Kebijakan Pengembangan Dan Profesi Guru di Era Digital. *Jurnal Pendidikan*, 6(1).
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2021). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(September), 167–186. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195>
- Sartika, G. (2021). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 177–188.
- Sintani, P., Nurlianti, A., & Sartika. (2024). Implementasi teknologi dalam perencanaan karir pada era digital: Peluang dan Tantangan. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, 01(04), 736–743. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jiksp/index>
- Sinulingga, S. P. B., & Nasution, M. I. P. (2024). Perkembangan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Diera Digital: Perspektif Masa Depan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(12), 25–35.
- Stafrezar, B. (2025). “Implementasi Manajemen Talenta dalam Pengembangan SDM di Era Digital.” *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Bisnis (JUMASIS)*, 1(2), 46–51.
- Suherman, A., Firmansyah, Y., & Suherman, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dan efisien dalam pendidikan di era 5.0. *Journal of Education Research*, 5(2), 2066–2073. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1079>
- Surachman, R. (2023). Digitalisasi Pengelolaan Sdm Dalam Skenario Kontemporer. *Intelektiva*, 5(3), 47–51. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/1000/753>
- Tuzahra, M. I., Azhar, A., Aprillia, L., & Purnamasari, P. (2025). Manajemen Kinerja dan Manajemen Talenta sebagai Instrumen Penguatan Kapasitas Organisasi di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(7), 271–278. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i7.5969>
- Wadjdi, F. (2022). Eksistensi Dan Peran Manajer Sumber Daya Manusia Pada Era Digital. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 1338–1344.
- Wahdi Fauzan Nugroho, Lingga Yuliana, Rendi Alfian, & Didin Hikmah Perkasa. (2024). Langkah Unggul Ke Arah Digital: Studi Kasus Kantin Kalibata Sebagai Pelatihan. *Jurnal Pelayanan Masyarakat*, 1(3), 146–154. <https://doi.org/10.62951/jpm.v1i3.717>
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Aluf, W. Al, Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111.

<https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>

Wildana, S. N., Shofiyah, N., Febriansyah, V., & Ismail, I. (2023). Challenges of Human Resources ( HR ) Management in the Digital Era Tantangan Pengelolaan Sumber Daya Manusia ( SDM ) dalam Era Digital. *Indonesian Journal of Economic & Management Sciences (IJEMS)*, 1(6), 805–822.