



## PERAN HUMAN CAPITAL DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING ORGANISASI DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Dewi Alfiah Febriani <sup>a\*</sup>, Jinani Firdausi <sup>b</sup>, Dela Nafisyah Ali <sup>c</sup>, Dita Utari Yulia Putri <sup>d</sup>, Zainuna Ivada <sup>e</sup>, Karin Syafira Widiyanto <sup>f</sup>, Siti Sulasmi Kholifah <sup>g</sup>, Nur Maulidyyah Rosanti <sup>h</sup>, Novia Dwi Afrilianti <sup>i</sup>

a Fakultas Sosial dan Humaniora / Jurusan Ekonomi, [dewialfiah05@gmail.com](mailto:dewialfiah05@gmail.com),  
Universitas Nurul Jadid, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur

b Fakultas Sosial dan Humaniora / Jurusan Ekonomi, [fidusijinani8@gmail.com](mailto:fidusijinani8@gmail.com),  
Universitas Nurul Jadid, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur

c Fakultas Sosial dan Humaniora / Jurusan Ekonomi, [delanafisyah02@gmail.com](mailto:delanafisyah02@gmail.com),  
Universitas Nurul Jadid, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur

d Fakultas Sosial dan Humaniora / Jurusan Ekonomi, [pdita513@gmail.com](mailto:pdita513@gmail.com),  
Universitas Nurul Jadid, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur

e Fakultas Sosial dan Humaniora / Jurusan Ekonomi, [ifadazainuna@gmail.com](mailto:ifadazainuna@gmail.com),  
Universitas Nurul Jadid, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur

f Fakultas Sosial dan Humaniora / Jurusan Ekonomi, [karinsyafirawidiyanto@gmail.com](mailto:karinsyafirawidiyanto@gmail.com),  
Universitas Nurul Jadid, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur

g Fakultas Sosial dan Humaniora / Jurusan Ekonomi, [sitisulasmi028@gmail.com](mailto:sitisulasmi028@gmail.com),  
Universitas Nurul Jadid, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur

h Fakultas Sosial dan Humaniora / Jurusan Ekonomi, [nurmaulidyyah855@gmail.com](mailto:nurmaulidyyah855@gmail.com),  
Universitas Nurul Jadid, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur

i Fakultas Sosial dan Humaniora / Jurusan Ekonomi, [dwifriliantin@gmail.com](mailto:dwifriliantin@gmail.com),  
Universitas Nurul Jadid, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur

\*Korespondensi

### ABSTRACT

*Digital transformation has brought significant changes to the way organizations operate and compete in the global market. Amidst this shift, human capital has become a vital element in determining organizational success, not merely as a supporter of technology, but as the primary driver of innovation, efficiency, and competitiveness. This study aims to investigate the strategic role of human capital in enhancing organizational competitiveness in the digital age. Using a descriptive qualitative approach based on literature review, the study reveals that the development of digital competencies, a responsive organizational culture, and technology-based human resource management systems significantly influence the enhancement of competitive advantage. Additionally, the integration of technology and the reinforcement of human values are considered essential for achieving organizational sustainability. This study contributes conceptually to strengthening the Human Capital Management (HCM) paradigm and serves as a foundation for developing more adaptive human resource strategies in response to the demands of the digital age.*

**Keywords:** Human Capital, Digital Transformation, Organizational Competitiveness

### Abstrak

Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam cara organisasi beroperasi dan bersaing di pasar global. Di tengah pergeseran ini, modal manusia menjadi elemen vital dalam menentukan kesuksesan organisasi, bukan sekadar pendukung teknologi, tetapi sebagai pendorong utama inovasi, efisiensi, dan daya saing. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran strategis modal manusia dalam meningkatkan

Received May 26, 2025; Revised June 24, 2025; Accepted July 16, 2025; Online Available July 19, 2025

daya saing organisasi di era digital. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif berbasis kajian literatur, penelitian ini mengungkap bahwa pengembangan kompetensi digital, budaya organisasi yang responsif, serta sistem manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi sangat berpengaruh terhadap peningkatan keunggulan kompetitif. Selain itu, integrasi antara teknologi dan penguatan nilai-nilai kemanusiaan dianggap penting untuk mencapai keberlanjutan organisasi. Studi ini memberikan kontribusi konseptual dalam memperkuat paradigma Manajemen Modal Manusia (HCM) dan menjadi dasar pengembangan strategi sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap tuntutan era digital.

**Kata Kunci:** Human Capital, Transformasi Digital, Daya Saing Organisasi

## 1. PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan teknologi, dunia industri mengalami perubahan signifikan yang disebut sebagai “transformasi digital”. Transformasi tidak merujuk pada penggunaan mesin atau sistem komputer dalam proses produksinya, tetapi transformasi mencakup semua perubahan dalam cara bisnis beroperasi, berkomunikasi, dan menangani operasinya. Untuk bisa bersaing dan bertahan perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dengan teknologi modern, seperti otomatisasi, Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan (AI), dan sistem digital lainnya. Faktor manusia tetap memegang peran penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital. Inilah mengapa konsep Human Capital Management (HCM) menjadi sangat relevan dan penting untuk dibahas (Hasibuan dkk., 2025). Di tengah gelombang disrupsi ini, keunggulan kompetitif tidak lagi hanya ditentukan oleh kepemilikan aset fisik atau teknologi semata, tetapi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dengan cara yang efektif dan strategis. Di sinilah pentingnya peran modal manusia sebagai kekuatan utama dalam menciptakan dan menjaga daya saing organisasi. Daya saing organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor fisik seperti aset atau teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang tersedia. Dalam hal menciptakan keunggulan kompetitif, konsep modal manusia, atau modal manusia sangatlah penting. modal mengacu pada manusia terhadap pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi dimiliki yang dapat secara diam-diam mempengaruhi produktivitas dan efisiensi organisasi (Ramadani & Rizky, 2024).

Modal “manusia” dapat diklasifikasikan sebagai atribut “pribadi” (sebagai hal ini kecerdasan dan bakat atau keahlian). Beberapa faktor pribadi yang sering diperiksa adalah stabilitas emosi, ketenangan, pengalaman, dan kesepahaman (Endri, 2010). Human Capital/Modal Manusia merujuk pada kombinasi pengetahuan, kemampuan, kreativitas, dan prinsip-prinsip yang dimiliki individu di dalam suatu organisasi untuk menciptakan nilai dan mencapai tujuan organisasi (Bairizki, 2020). Modal ini tidak hanya mencerminkan mutu tenaga kerja, tetapi juga berfungsi sebagai landasan bagi inovasi, produktivitas, dan keberlangsungan organisasi (Aprilia dkk., 2020). Organisasi yang memiliki kapital manusia yang berkualitas cenderung menunjukkan tingkat adaptasi yang lebih baik, mampu menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan, serta lebih responsif terhadap perubahan pasar. Tanpa kontribusi manusia, organisasi tidak mampu menciptakan nilai.

Human Capital bukan hanya sekadar aset yang mendukung, tetapi merupakan penggerak utama inovasi, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi (Ramadani & Rizky, 2024). Sayangnya, banyak organisasi belum sepenuhnya menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia dalam meraih keunggulan kompetitif jangka panjang. Ketidaksetaraan digital, ketidakfleksibelan terhadap perubahan, serta lemahnya budaya pembelajaran merupakan tantangan nyata dalam pengembangan sumber daya manusia di era modern ini. Oleh karena itu, diperlukan transformasi paradigma manajemen sumber daya manusia dari administrasi tradisional ke manajemen yang berfokus pada penguatan kompetensi digital, keterampilan interpersonal, dan kelincahan.

Isu utama yang diangkat dalam studi ini adalah bagaimana modal manusia dapat dikelola secara efisien untuk menjadi penggerak utama keunggulan bersaing organisasi di era transformasi digital. Dalam konteks ini, terdapat kebutuhan mendasar bagi organisasi untuk tidak hanya berfokus pada teknologi, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia dalam memahami, mengadopsi, dan memanfaatkan teknologi tersebut secara efektif. Berbagai studi terdahulu seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Permana dan Rizky (2024) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yang strategis mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan, terutama dalam membangun kinerja yang unggul dan berkelanjutan. Ketika sebuah organisasi mampu mengenali dan mengembangkan potensi individu secara optimal, dampaknya

tidak hanya tercermin dalam efisiensi internal, tetapi juga dalam peningkatan daya saing di pasar yang lebih luas (Ramadani & Rizky, 2024). Selaras dengan hal tersebut, penelitian oleh Thirafi (2023) menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang berlandaskan teknologi digital sangat krusial untuk memperkuat daya saing organisasi di era transformasi digital. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pelatihan digital, peningkatan literasi teknologi, dan pembentukan budaya organisasi yang responsif merupakan elemen kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (THIRAFI, t.t.).

Berdasarkan rasional dan isu yang dihadapi, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi fungsi strategis modal manusia dalam memperkuat daya saing organisasi di era digital. Kajian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif yang berfokus pada kajian literatur. Tujuan khususnya adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara pengembangan sumber daya manusia, transformasi digital, dan keunggulan kompetitif organisasi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis bagi penguatan konsep Manajemen Modal Manusia (HCM) sekaligus menjadi acuan praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM berbasis teknologi.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menerapkan metode kajian literatur (*library research*) yang komprehensif, yaitu pendekatan pengumpulan data dan informasi melalui analisis, penafsiran, dan pemeriksaan terhadap beragam referensi ilmiah yang relevan dengan fokus penelitian (Fadli, 2021). Metode ini dipilih untuk memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana *human capital* dapat berfungsi sebagai elemen kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi di era digital yang terus berkembang.

Sumber-sumber data dalam penelitian ini berasal dari studi-studi terdahulu, artikel jurnal, buku akademik, serta jurnal nasional dan internasional yang secara spesifik membahas topik mengenai *human capital*, transformasi digital, daya saing organisasi, dan manajemen sumber daya manusia. Literatur yang digunakan dipilih dengan cermat untuk memastikan relevansi tematik dan kedalaman analisis terhadap fenomena yang diteliti. Selain itu, studi-studi sebelumnya yang bersifat empiris dan teoretis menjadi acuan utama yang memperkuat argumen dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi dua pendekatan, yaitu analisis konten (*content analysis*) dan analisis deskriptif (Fadli, 2021). Analisis konten dilakukan untuk mengeksplorasi dan menginterpretasi isi dari berbagai dokumen literatur yang diteliti, dengan tujuan untuk mengidentifikasi pola, tema sentral, serta kecenderungan empiris tentang pengaruh *human capital* dalam dinamika persaingan organisasi. Di sisi lain, analisis deskriptif digunakan untuk menyusun hasil penelitian dalam bentuk narasi yang sistematis dan terstruktur, sehingga pembaca dapat memahami fenomena yang dikaji dengan lebih menyeluruh dan kontekstual.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Human Capital sebagai Fondasi Keunggulan Kompetitif di Era Digital

Kemajuan teknologi yang sangat cepat telah mendorong terjadinya perubahan mendasar dalam sektor industri, yang dikenal dengan istilah transformasi digital. Transformasi ini tidak hanya merujuk pada pemanfaatan alat atau sistem otomatisasi, namun juga mencakup perubahan menyeluruh dalam cara organisasi menyelenggarakan operasional, berkomunikasi, dan merespons dinamika pasar (Wahono dkk., 2025). Untuk bertahan di era ini, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dengan teknologi terkini seperti Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan (AI), serta sistem kerja digital lainnya. Di tengah perubahan arus ini, sumber daya manusia tetap menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan adaptasi teknologi. Oleh karena itu, konsep Manajemen Modal Manusia (HCM) menjadi sangat relevan untuk dikaji lebih dalam sebagai landasan utama transformasi organisasi (Sundari dkk., 2025).

Keunggulan kompetitif organisasi saat ini tidak lagi hanya ditentukan oleh kepemilikan aset fisik dan infrastruktur teknologi, melainkan ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan cara strategis. Modal manusia, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan nilai-nilai yang dimiliki individu, berperan sebagai aset tak berwujud yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas serta inovasi (Ramadani & Rizky, 2024). Individu dalam organisasi merupakan sumber pengetahuan dan penggerak utama yang mempengaruhi efisiensi serta efektivitas operasional perusahaan.

### 3.2. Human Capital sebagai Penggerak Strategic dan Organizational Agility

Transformasi digital menuntut organisasi untuk menjadi lincah (agile) dalam merencanakan strategi maupun menjalankan operasional sehari-hari. Dalam konteks ini, human capital berperan sebagai penggerak utama kelincahan strategis kemampuan organisasi dalam mengenali peluang baru, memprediksi tantangan, dan mengalokasikan sumber daya secara efektif (Tarumingkeng, 2025). Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi dkk., 2023) menekankan bahwa “kelincahan strategis tidak akan terwujud tanpa kontribusi sumber daya manusia yang memiliki kompetensi adaptif dan daya inovasi yang tinggi.” Oleh karena itu, setiap individu dalam organisasi harus dianggap sebagai agen perubahan, bukan sekadar pelaksana tugas.

Selain itu, konsep kelincahan organisasi (Organizational Agility) yang merujuk pada kemampuan institusi untuk segera merespons perubahan eksternal juga sangat bergantung pada kapabilitas sumber daya manusia. Faliza et al. (2025) menyatakan bahwa “organisasi masa depan akan ditentukan oleh kemampuan kolektif sumber daya manusianya dalam mengadopsi teknologi baru, menangani kompleksitas, serta berkolaborasi lintas fungsi dan disiplin.” Maka, sangat penting bagi manajer untuk membangun sistem pembelajaran yang dinamis dan terbuka agar kompetensi human capital dapat terus berkembang.

### 3.3. Pengelolaan Human Capital di Era Industri 4.0

Di era industri 4.0, pengelolaan human capital tidak dapat lagi dilakukan dengan metode tradisional yang berorientasi pada hierarki dan kepatuhan (Rachman dkk., 2024). Pendekatan yang diterapkan harus berfokus pada pemberdayaan dan kepemimpinan kolaboratif. SDM modern harus diberikan kebebasan untuk menjelajahi ide-ide, berinovasi, dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini mengharuskan manajemen untuk merombak struktur organisasi menjadi lebih datar, fleksibel, dan berorientasi pada proyek (Faliza et al., 2025).

Di samping itu, penguatan kemampuan literasi digital menjadi suatu kewajiban. Tidak hanya pada level teknis, tetapi juga dalam peran manajerial, agar semua tingkatan dalam organisasi dapat memaksimalkan penggunaan teknologi. Literasi digital mencakup keterampilan seperti analisis data, pemahaman mengenai teknologi AI serta otomasi, dan kemampuan untuk mengelola informasi dalam lingkungan digital. Apabila organisasi gagal mengembangkan kompetensi ini, keunggulan kompetitifnya akan dengan cepat terkikis oleh pesaing yang lebih responsif. Lebih lanjut, (Desti dkk, 2024) menegaskan bahwa budaya organisasi yang bersifat fleksibel dapat mempercepat adopsi teknologi baru dan mengurangi penolakan terhadap perubahan. Ketika sumber daya manusia didukung oleh budaya yang maju, maka organisasi memiliki lingkungan internal yang mendukung inovasi dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

### 3.4. Integrasi Human Capital dengan Teknologi Digital

Penggabungan sumber daya manusia dengan sistem digital dapat menciptakan efisiensi dalam operasi dan mempercepat proses pengambilan keputusan (Vanny & John, 2025). Contohnya, penerapan Human Resource Information System (HRIS) atau People Analytics memungkinkan manajemen untuk memetakan potensi, kebutuhan pelatihan, dan kinerja individu secara langsung (Lubis, R. A., & Adlina, H. 2025). Hal ini menjadikan pengelolaan sumber daya manusia lebih responsif dan berbasis informasi. (Faliza et al., 2025) menggarisbawahi bahwa integrasi teknologi seharusnya tidak mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan dalam organisasi. Sebaliknya, teknologi harus dimanfaatkan untuk memperkuat empati, keterbukaan, kerjasama dan daya saing organisasi. Maka dari itu, sangat penting untuk menyeimbangkan antara pendekatan digital dan pendekatan manusia dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Pada akhirnya, human capital bukan lagi sekadar unsur pendukung, melainkan telah bertransformasi menjadi inti kekuatan organisasi, bukan hanya sekadar melaksanakan tugas administratif, tetapi juga berkontribusi dalam merumuskan kebijakan, menciptakan inovasi, serta menjaga daya saing organisasi di tengah persaingan global dan juga berada dalam transformasi digital. Organisasi yang mampu memanfaatkan human capital secara strategis akan lebih mampu bertahan dan berkembang dalam era digital. Dengan demikian, keunggulan kompetitif suatu organisasi di zaman transformasi digital sangat ditentukan oleh cara modal manusia dikembangkan dan dikelola (Rizal dkk., 2023).

### 3.5. Tantangan dan Peluang Strategis dalam Penguatan Human Capital

Selain itu, keberadaan human capital yang berkualitas tinggi juga memberikan sumbangan terhadap penciptaan nilai jangka panjang melalui inovasi yang berkelanjutan dan budaya organisasi yang fleksibel.

Organisasi yang melakukan investasi dalam pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan partisipasi karyawan akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat, terutama dalam menghadapi dinamika pasar digital yang selalu berubah (Basuki, 2023). Dalam penelitian lain Winanda dan Veri (2025) menekankan pentingnya kombinasi antara digitalisasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang inovatif sebagai faktor penentu suksesnya transformasi digital secara keseluruhan.

Namun, proses ini juga menemui berbagai tantangan. Salah satu hambatan utama adalah ketimpangan literasi digital di antara tenaga kerja, yang dapat menghalangi adopsi teknologi secara merata di seluruh tingkatan organisasi. Mengingat bahwa tanpa pelatihan yang cukup, pemanfaatan teknologi canggih dalam sistem manajemen SDM justru dapat memperlebar kesenjangan kompetensi (Desti et al. 2024). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi pelatihan yang berkelanjutan yang berfokus pada penguatan kapabilitas digital seluruh karyawan. Di sisi lain, peluang besar juga muncul melalui digitalisasi manajemen SDM. Penerapan sistem berbasis data seperti Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), analisis prediktif kinerja, dan personalisasi pelatihan dapat meningkatkan efektivitas manajerial dalam mengelola bakat. Organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi dengan pendekatan humanistik akan lebih siap menghadapi gangguan dan menciptakan nilai yang berkelanjutan (Hasibuan et al., 2025).

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian berbasis literatur ini menekankan pentingnya modal manusia dalam meningkatkan daya saing organisasi di era digital. Proses transformasi digital tidak hanya tentang penerapan teknologi melainkan juga tentang bagaimana perusahaan secara sengaja mengembangkan sumber daya manusianya. Poin utama dari literatur ini adalah bahwa pengetahuan individu, bakat, kreativitas, dan fleksibilitas merupakan aset tak berwujud yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan inovasi organisasi. Penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya pengembangan SDM berbasis teknologi, pelatihan digital, literasi informasi, dan budaya organisasi yang fleksibel dalam membangun keunggulan kompetitif. Dalam hal ini, modal manusia tidak lagi hanya sebagai pendukung operasional, tetapi juga sebagai pendorong utama kelincihan strategis organisasi. Tenaga kerja berkualitas tinggi memungkinkan organisasi untuk lebih responsif terhadap perubahan, memanfaatkan peluang digital, dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas internal.

Kontribusi utama studi ini adalah memperdalam pemahaman bahwa teknologi dan pengembangan sumber daya manusia harus diintegrasikan secara seimbang. Teknologi harus digunakan untuk meningkatkan kolaborasi, transparansi, dan pembelajaran seumur hidup, bukan untuk menggantikan peran manusia. Akibatnya, sumber daya manusia menjadi landasan utama dalam mengembangkan strategi organisasi dan daya saing yang berkelanjutan. Disarankan agar penelitian lebih lanjut fokus pada pemeriksaan empiris yang lebih mendalam tentang penggunaan manajemen sumber daya manusia di berbagai industri. Selain itu, penting untuk menganalisis korelasi antara kinerja perusahaan dan tingkat literasi digital karyawan. Studi perbandingan juga dapat dilakukan untuk melihat bagaimana strategi pengembangan SDM mempengaruhi perusahaan publik dan swasta secara berbeda di era transformasi digital.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- [2] Desti, I., Syifa, R. P., Naurah, N. A., Nahzul. A. (2024). Dampak Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jurnal ARASTIRMA*, 4(2), 439-445.
- [3] Dewi, S. P. (2023). Peranan Human capital Terhadap Strategic Agility dan Organizational Agility Dalam Menjawab Tantangan Transformasi Digital (The Role of Human Capital in Strategic Agility and Organizational Agility in Responding to the Challenges of Digital Transformation).
- [4] Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, kajian ilmiah mata kuliah umum*, 21(1), 33–54.
- [5] Hasibuan, A., Febrian, M. A., Maryam, T., & Veronica, N. (2025). IMPLEMENTATION OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE DIGITAL TRANSFORMATION OF THE MANUFACTURING INDUSTRY. *JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES*, 3(02), 247–253.

- [6] Nur Faliza, S. E., Syamsu Rijal, S. E., & Didi Pianda, S. T. (2025). Revolusi Human Capital: Mengelola SDM di Era Industri 4.0. Takaza Innovatix Labs.
- [7] Ramadani, G., & Rizky, M. C. (2024). Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Studi Literatur tentang Pengaruh Human Capital dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan. JUMANT, 14(1), 27–33.
- [8] Sundari, I., Hasibuan, K. H., Rambe, R. H., & Hasibuan, S. A. (2025). Integrasi nilai-nilai multikulturalisme dalam pembelajaran untuk membangun toleransi di lingkungan MIN 1 Labuhanbatu. Jurnal tarbiyah, 31(2), 368–376.
- [9] THIRAFI, A. L. (t.t.). Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Daya Saing di Era Digital (Human Resource Development to Enhance Competitiveness in the Digital Era).
- [10] Tarumingkeng, Rudy. (2025). Agility dalam Manajemen: Membangun Resiliensi Organisasi.
- [11] Winanda, 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>
- [12] Rizal, Asril, Sayyid Nur Kahfi, Abdurrahman Abdurrahman, Wulandono Wulandono, Tono Tono, and Hendro Prasetyono. “Manajemen perubahan di era digital: Tantangan dan peluang bagi adaptasi organisasi.” BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu 2, no. 4 (2023): 933-941.
- [13] Wahono, P., Usman, O., Pradana, A. K., Suprayoga, A. D., Fauziatunnisa, A., Putra, B. D., ... & Mustafidah, S. U. (2025). TRANSFORMASI DIGITAL: MEMBANGUN BISNIS DI ERA TEKNOLOGI.
- [14] Rachman, Z., Guampe, F. A., Koto, S. K., Norman, E., Possumah, L. M. A., Winanti, A., ... & Syahputra, R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. Penerbit Mifandi Mandiri Digital, 1(01).
- [15] Lubis, R. A., & Adlina, H. (2025). Penerapan Human Resources Information System (Hris) Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 11(4. D), 135-143.