

## PERAN HUMAN CAPITAL DALAM MENCIPTAKAN KEPEMIMPINAN PROFESIONAL DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Armanda Luppi<sup>1</sup>, Riyan Maulana Himawan<sup>2</sup>, Khana Cintania Hanafi<sup>3</sup>, I Lintang  
Winutan<sup>4</sup>, Muhammad Fawaz Al Badawi<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email : [armanda.luppia83@gmail.com](mailto:armanda.luppia83@gmail.com)<sup>1</sup>, [rianm348@gmail.com](mailto:rianm348@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[khanacintania26@gmail.com](mailto:khanacintania26@gmail.com)<sup>3</sup>, [denlintang@gmail.com](mailto:denlintang@gmail.com)<sup>4</sup>, [fawazalbadawi5@gmail.com](mailto:fawazalbadawi5@gmail.com)<sup>5</sup>

### Abstrak

Di era digital, perubahan signifikan dalam cara organisasi berfungsi dan berinteraksi dengan lingkungan eksternalnya terjadi. Transformasi digital memerlukan adaptasi dalam praktik kerja, hubungan antar rekan, dan manajemen sumber daya manusia. Modal manusia menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, mencakup pengetahuan dan keterampilan individu yang berkontribusi pada produktivitas. Pemimpin yang efektif harus mampu memanfaatkan modal manusia untuk menciptakan budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif. Dengan demikian, pengembangan modal manusia dan kepemimpinan profesional menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi di era yang terus berubah. jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, atau penelitian yang obyek penelitiannya digali melalui beragam informasi kepustakaan (buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen) (Arikunto, 2014). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia dapat mendukung kepemimpinan yang gesit, inovatif, dan modern di era digital yang kompleks.

**Kata Kunci:** Human Capital, Kepemimpinan Profesional, Transformasi Digital, Pembangunan Ekonomi.

### Abstract

*In the digital era, significant changes are occurring in the way organizations function and interact with their external environment. Digital transformation requires adaptations in work practices, relationships between colleagues, and human resource management. Human capital is a key factor in organizational success, encompassing the knowledge and skills of individuals that contribute to productivity. Effective leaders must be able to leverage human capital to create an innovative and collaborative work culture. Therefore, the development of human capital and professional leadership is crucial for achieving organizational goals in this ever-changing era. This type of research is library research, a series of studies pertaining to library data collection methods, or research whose research objects are explored through various sources of literature (books, encyclopedias, scientific journals, newspapers, magazines, and*

*documents) (Arikunto, 2014). The main objective of this research is to determine how best practices in human resource management can support agile, innovative, and modern leadership in the complex digital era.*

**Keywords:** *Human Capital, Professional Leadership, Digital Transformation, Economic Development.*

## PENDAHULUAN

Di era digital, yang ditandai dengan teknologi canggih, perubahan dalam cara organisasi berfungsi dan berinteraksi dengan lingkungan eksternalnya sangat signifikan. Perubahan teknologi memerlukan berbagai bentuk adaptasi dalam lingkungan kerja, antara lain praktik kerja, jam kerja, hubungan rekan kerja, sistem koordinasi, penilaian, dan fungsi manajemen sumber daya manusia (Sudaryo, Aribowo, and Sofiati 2018; Winata 2022). Transformasi digital tidak hanya mempengaruhi operasi bisnis tetapi juga kepemimpinan organisasi. Dalam konteks ini, modal manusia, atau human capital, adalah salah satu faktor terpenting yang mungkin menentukan keberhasilan suatu organisasi. Modal manusia mencakup kekuatan individu, kemampuan, dan pengetahuan yang berkontribusi pada produktivitas dan inovasi. Dalam menghadapi tantangan dan peluang yang dibawa oleh digitalisasi, pemimpin dengan modal manusia yang kuat dapat lebih efektif dalam menerapkan perubahan,

menginspirasi karyawan, dan menciptakan budaya organisasi yang adaptif. Kemampuan SDM dalam mengelola teknologi dan memahaminya menjadi kunci dalam kesuksesan organisasi di era digital ini (Iswahyudi et al. 2023; Nugroho 2021). Karena hal ini, penggunaan modal manusia untuk meningkatkan kepemimpinan profesional sangat penting. Kepemimpinan profesional di era digital tidak hanya memerlukan kecakapan teknis tetapi juga keterampilan interpersonal dan kemampuan untuk cepat beradaptasi dengan perubahan. Seorang pemimpin yang dapat memanfaatkan modal manusia secara efektif akan mampu mendorong lingkungan kerja yang kolaboratif, mendorong inovasi, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Mengingat hal ini, sangat penting untuk memahami bagaimana modal manusia dapat dimaksimalkan untuk meningkatkan kepemimpinan profesional di era digital.

Dalam menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan dinamika ekonomi global, sumber daya manusia (SDM) yang

adaptif dan inovatif merupakan aset yang sangat berharga. Pelanggan, kompetisi, dan perubahan adalah tiga masalah utama yang dihadapi oleh organisasi kewirausahaan saat ini. Mengingat tiga isu yang disebutkan di atas, organisasi biasanya bereaksi terhadap perubahan lingkungan bisnis dengan merestrukturisasi dan merekayasa ulang proses bisnis mereka. Namun, dalam era ekonomi baru yang ditandai dengan bisnis global, krisis, dan keterhubungan, organisasi kewirausahaan mungkin akan berkembang dengan mengembangkan struktur organisasi yang gesit. Dengan adanya Pemimpin yang mampu memenuhi kebutuhan manusia secara efektif, tentu saja dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan pemecahan masalah yang kreatif. Keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka melaksanakan berbagai tanggung jawab. Perilaku tercermin dari berbagai aspek mengambil keputusan, memberikan perintah dan tugas, berkomunikasi, memberikan motivasi kepadanya, serta bagaimana saya mampu memotivasi dan mendorong orang lain. Selain itu, tindakan pemimpin juga dapat dilihat dalam cara mereka menegakkan disiplin, mendidik dan

menerangi masyarakat, serta memberikan keamanan dan dukungan kepada pegawai. Dengan demikian, cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinan melalui perilakunya akan sangat mempengaruhi dan menghambat efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Model Kontingensi Fiedler (Robbins, 2015), kesuksesan dalam kepemimpinan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan dasar yang dimiliki oleh individu sebagai pemimpin. Menurut teori Fiedler, jika suatu situasi membutuhkan pemimpin yang fokus pada penyelesaian tugas, tetapi posisi tersebut dipegang oleh pemimpin yang lebih memperhatikan hubungan interpersonal, maka adaptasi situasional atau pengawasan pemimpin diperlukan untuk mencapai hasil yang terbaik.

Peran sumber daya manusia, yang juga dikenal sebagai modal manusia, sangat penting dalam mengembangkan dan memperkuat kepemimpinan profesional ini. Modal manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kualitas pribadi lainnya yang berkontribusi pada keberhasilan ekonomi suatu organisasi. Di era digital, berinvestasi dalam modal manusia bukan hanya komitmen finansial; itu adalah investasi strategis yang dapat

menghasilkan pemimpin yang fleksibel, visioner, dan berpikiran ke depan. Proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat adalah prioritas utama bagi setiap organisasi yang berharap sukses di pasar global. Selain itu, modal manusia berfungsi sebagai fasilitator utama dalam proses pembelajaran dan pengembangan bagi para pemimpin. Ini menyoroti program pendidikan yang relevan dengan kebutuhan digital, implementasi sistem mentorship, dan pengembangan organisasi yang mendorong eksperimen dan inovasi. Dengan demikian, departemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai administrator; melainkan, ini adalah strategi proaktif yang mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan digital. Kolaborasi yang efektif antara human capital dan unit bisnis lainnya sangat penting untuk memastikan bahwa strategi kepemimpinan sejalan dengan tujuan bisnis secara keseluruhan. Faktor-faktor seperti efektivitas organisasi, efektivitas tim, dan kepemimpinan sangat penting dalam menentukan bagaimana sumber daya manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi secara komprehensif. Tujuan utama dari penelitian ini adalah

untuk menentukan bagaimana praktik terbaik dalam manajemen modal manusia dapat mendukung pengembangan dan kepemimpinan pemimpin yang fleksibel, inovatif, dan terkini di era digital yang kompleks. Sehubungan dengan hal ini, diharapkan studi ini dapat memberikan wawasan komprehensif tentang hubungan antara modal manusia dan kepemimpinan profesional dalam menghadapi tantangan kontemporer.

## KAJIAN LITERATUR

### A. HUMAN CAPITAL

Menurut perkembangan teori ini, tiga konsep modalitas manusia dapat didefinisikan sebagai berikut. Konsep pertama adalah sifat manusia sebagai sudut pandang individu. Konsep ini menyatakan bahwa modalitas manusia, seperti pengetahuan dan keterampilan, adalah kemampuan spesifik yang ada di dalam diri manusia. Ini dijelaskan oleh Rastogi (2002), yang menyatakan bahwa modal manusia adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kesehatan, dan kekuatan yang dimiliki oleh orang-orang. Prinsip kedua menyatakan bahwa modal manusia adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui berbagai kegiatan pendidikan seperti sekolah, kursus, dan pelatihan. Gagasan

dasar dari model ini adalah bahwa modal manusia adalah sesuatu yang diperoleh melalui penyelesaian proses tertentu (Alan dkk, 2008). Konsep ini menyarankan bahwa modal manusia tidak berasal dari pengalaman manusia. konsep ketiga memandang human capital melalui perspektif orientasi produksi. Romer (1999) menyatakan bahwa human capital merupakan sumber mendasar dari produktifitas ekonomi. Human capital juga merupakan sebuah investasi yang dilakukan manusia untuk meningkatkan produktifitasnya (Rosen, 1999). Frank & Bemanke (2007) berpendapat bahwa human capital adalah perpaduan antara pendidikan, pengalaman, pelatihan, keterampilan, kebiasaan, kesehatan, energy dan inisiatif yang memengaruhi produktifitas manusia.

## **B. KEPEMIMPINAN**

Pemimpin dituntut untuk memiliki berbagai macam gaya dan metode kepemimpinan, sebab dari gaya Kepemimpinan itulah yang akan mempengaruhi bawahannya untuk mau melakukan apa yang disampaikan oleh pemimpin (Gafur, 2020). Gaya Kepemimpinan in melibatkan peningkatan nilai tugas dengan mendorong bawahan untuk

mengedepankan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, serta mendorong pertumbuhan bawahannya dengan peningkatan kebutuhan yang lebih baik ( Saebah & Merthayasa, 2023). Menurut teori ini, kepemimpinan tidak selalu merupakan orang yang memberikan instruksi; sebaliknya, itu adalah seni yang dapat merugikan. Sederhananya, pemimpin harus mampu mengidentifikasi dan menyesuaikan praktik terbaik untuk situasi dan karakteristik kelompok guna menginspirasi mereka mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini menyoroti peralihan dari kepemimpinan transaksional (berbasis imbalan-hukuman) ke kepemimpinan transformasional (yang menginspirasi dan memotivasi). Namun, penting untuk dicatat bahwa efektivitas gaya kepemimpinan tidaklah seragam. Budaya, tingkat kematangan bawahan, sifat tugas, dan konteks organisasi semuanya secara signifikan mempengaruhi gaya mana yang paling efektif. Misalnya, pendekatan langsung mungkin efektif dalam situasi darurat yang memerlukan tindakan cepat, tetapi juga dapat kontraproduktif di lingkungan yang menghambat inovasi dan otonomi. Sebaliknya, kegiatan kolaboratif yang mendorong kerja tim mungkin paling

cocok untuk pekerja mandiri, tetapi juga dapat mengakibatkan ketidakefisienan bagi pekerja yang kurang produktif.

## C. TRANSFORMASI DIGITAL

Transformasi digital adalah “proses evolusioner yang memanfaatkan kemampuan dan teknologi digital untuk memungkinkan model bisnis, proses operasional, dan pengalaman pelanggan untuk menciptakan nilai” (Morakanyane et al., 2017). Westerman et al., (2011) menyatakan bahwa transformasi digital merupakan penggunaan teknologi yang bertujuan memperbaiki kinerja dan jangkauan perusahaan dengan radikal yang mengubah customer relationship, proses-proses internal, value propositions. Vial (2019) mendefinisikan transformasi digital sebagai proses yang bertujuan dalam meningkatkan organisasi tertentu, menghasilkan perubahan signifikan dalam karakteristiknya dengan kombinasi dari teknologi informasi, komputasi, komunikasi, dan konektivitas. Secara ringkas maksudnya, Transformasi digital dapat dilihat sebagai cara untuk meningkatkan semua aspek operasi dan pengembangan organisasi, didorong oleh penggunaan strategis teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, memperkuat hubungan dengan pelanggan, dan

mengembangkan model bisnis baru. Ini bukanlah periode digitalisasi, yang menunjukkan perubahan yang memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan produktivitas dan karakteristik organisasi.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, atau penelitian yang obyek penelitiannya digali melalui beragam informasi kepustakaan (buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen) (Arikunto, 2014). Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, atau penelitian yang obyek penelitiannya digali melalui beragam informasi kepustakaan (buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen) (Arikunto, 2014). Tujuan penelitian perpustakaan adalah untuk menemukan berbagai teori, peraturan, heuristik, formula, atau konsep yang dapat diterapkan untuk analisis dan resolusi masalah penelitian spesifik. Mengenai sifat penelitian ini adalah analisis deskriptif, yaitu analisis rutin dari data yang telah diperoleh, kemudian diberikan pemahaman

dan penjelasan yang harus dipahami dengan baik oleh pembaca.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A) Pentingnya Modal Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Organisasi di Era Digital.

Modal manusia mengacu pada nilai ekonomi individu yang ditentukan oleh kemampuan, pengetahuan, ide, energi, dan komitmen mereka. Menurut Schermerhorn, modal manusia mencakup semua aspek SDM yang memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Jika sebuah organisasi dapat menggunakan SDM secara efektif, ini akan meningkatkan nilai organisasi karena kontribusi kolektif setiap individu akan membantu bisnis mengatasi hambatan dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Secara umum, modal manusia dapat dipahami sebagai jumlah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang dapat digunakan untuk memberikan layanan berharga kepada suatu organisasi. Ini menyoroti kemampuan keseluruhan organisasi dalam mengembangkan solusi dan inovasi yang relevan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Modal manusia mencakup lebih dari sekadar kualitas individu seperti bakat dan

pengetahuan; ia juga mencakup kualitas yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Dengan kata lain, modal manusia adalah sumber daya yang dapat digunakan untuk memaksimalkan kinerja organisasi melalui pengembangan kemampuan individu. Pada periode industri, SDM sebagian besar didasarkan pada kekuatan fisik mereka dan kemampuan untuk mencapai tujuan. Namun, dengan pergeseran paradigma ke era informasi, modal manusia sekarang dihargai berdasarkan kapasitas intelektual dan kemampuan teknologi mereka. Investasi dalam teknologi, produk baru, atau sistem distribusi akan berfungsi dengan baik ketika dikombinasikan dengan modal manusia. Dalam konteks ini, modal manusia adalah elemen strategis penting yang berperan krusial dalam menciptakan etika kerja yang kuat dan produktivitas keuangan yang tinggi. Bisnis dapat meningkatkan modal manusia dengan berbagai cara, seperti melalui pelatihan SDM yang efektif, pengembangan internal, atau penelitian eksternal. Modal manusia itu sendiri tidak dimiliki oleh bisnis; melainkan, dimiliki oleh individu yang bekerja untuk mereka, yang berarti bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mendukung bisnis lain. Ini menyoroti

betapa pentingnya bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang menginspirasi modal manusia berkualitas tinggi agar tetap stabil dan berkontribusi.

Tujuan utama manajemen modal manusia adalah menciptakan aset berharga bagi perusahaan melalui pengembangan karyawan, pelatihan karyawan, dan retensi karyawan sebagai aset berharga. Dengan fokus pada aspek-aspek penting termasuk pelatihan, pengembangan keterampilan, manajemen kinerja, dan kesejahteraan karyawan, bisnis dapat mencapai efisiensi operasional, inovasi, dan pertumbuhan pasar. Beberapa poin penting terkait implementasi dan dampak manajemen human capital dalam berbagai organisasi dapat diidentifikasi, antara lain:

## 1. Pentingnya Pengembangan Keterampilan Karyawan

Pengembangan karyawan adalah komponen kunci dari manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kemampuan dan kompetensi kerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan telah terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, kinerja organisasi, dan daya saing perusahaan secara komprehensif. Menurut Becker dan Huselid, pengembangan

keterampilan bukan hanya alat untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan jangka pendek, tetapi juga investasi strategis yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan kesuksesan bisnis. Selain itu, pengembangan keterampilan yang berkelanjutan meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Menurut Cascio, karyawan yang diberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang lebih mungkin dihargai oleh organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja. Pelatihan yang relevan dan menyeluruh juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi turnover, dan mencegah stagnasi karier.

Dalam konteks globalisasi dan pasar yang semakin kompetitif, pengembangan keterampilan juga memainkan peran penting dalam menciptakan kumpulan bakat yang kuat dan fleksibel. Menurut penelitian lebih lanjut oleh Schuler dan Jackson (2014), perusahaan yang mengintegrasikan strategi pelatihan dan pengembangan yang komprehensif dapat meningkatkan efektivitas karyawan dan memperbaiki pembelajaran di seluruh organisasi. Singkatnya, pentingnya pengembangan karyawan tidak dapat

diremehkan dalam manajemen modal manusia. Organisasi yang fokus pada peningkatan kemampuan tenaga kerjanya melalui pelatihan dan pengembangan yang lebih cepat daripada penurunan industri dan memiliki lebih banyak sumber daya untuk tumbuh dan berkembang dalam jangka panjang.

## 2. Penggunaan Teknologi dalam Manajemen Human Capital

Teknologi digital memberikan bisnis sarana untuk mengotomatiskan dan mengoptimalkan berbagai proses SDM, mulai dari perekrutan hingga pengembangan karyawan dan evaluasi terkait pekerjaan. Salah satu kontribusi utama teknologi terhadap manajemen sumber daya manusia adalah otomatisasi proses rekrutmen. Platform digital dan kecerdasan buatan (AI) memungkinkan bisnis untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dengan lebih efektif melalui analisis data yang lebih cepat dan lebih akurat. Misalnya, alat kecerdasan buatan (AI) dapat digunakan untuk meninjau resume, menilai kualifikasi, dan memberikan rekomendasi berdasarkan perbandingan kinerja karyawan dengan kinerja kerja yang diperlukan. Dalam hal manajemen kerja, teknologi juga telah membuat kemajuan signifikan dengan

menyediakan alat yang lebih canggih untuk menilai kontribusi karyawan. Selain itu, teknologi memainkan peran penting dalam pengembangan karyawan. Banyak bisnis menggunakan sistem pembelajaran berbasis teknologi, seperti Learning Management Systems (LMS), untuk mengelola program pelatihan dan pengembangan mereka.

Dengan begitu, memungkinkan karyawan meningkatkan kinerjanya untuk, berpartisipasi dalam kebutuhan mereka, dan mengelola kemajuan pelatihan mereka secara mandiri. Memanfaatkan teknologi juga mempengaruhi bagaimana bisnis mengelola kesejahteraan karyawan. Aplikasi kesehatan dan kebugaran digital, misalnya, semakin banyak digunakan oleh perusahaan untuk mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan. Namun, meskipun teknologi menawarkan banyak manfaat, penerapannya dalam manajemen sumber daya manusia memerlukan pertimbangan yang cermat dan perhatian terhadap detail. Salah satu tantangan utama, menurut Parry dan Battista, adalah memastikan bahwa penggunaan teknologi tidak mengorbankan perspektif manusia dalam manajemen SDM. Secara keseluruhan, penggunaan teknologi dalam manajemen human capital telah membuka

peluang besar bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan. Namun, implementasinya harus dilakukan dengan hati-hati, dengan mempertimbangkan aspek-aspek manusiawi serta risiko yang terkait dengan keamanan data.

## B) Kepemimpinan Digital: Kualitas dan Keterampilan di Era Transformasi Digital

kepemimpinan atau pemimpin yang berpikiran digital adalah salah satu dari banyak aspek dalam mencapai tujuan organisasi di era digital seperti sekarang ini. Karena keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada kinerja karyawan atau personalnya, tetapi juga pada kompetensi pemimpin organisasi tersebut. Ada kebutuhan akan kepemimpinan baru yang memiliki pemahaman bisnis yang kuat (Kazim, 2019), serta kepemimpinan digital yang dinamis yang dapat memimpin transformasi digital (Oberer, B., & Erkollar, 2018). Pemimpin digital harus lebih matang dan adaptif, serta mampu membimbing anggota tim mereka dengan cara kolaboratif dengan memanfaatkan teknologi untuk menangani masalah yang terkait dengan Bangsa, negara, geografi, budaya, dan bidang lainnya. Informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi, alur

kerja organisasi, dan pelayanan publik yang lebih baik.

Karakteristik yang diperlukan pemimpin digital atau digital leadership menurut Klein (2020):

1. Characteristics-Digital Business, yaitu seorang digital leadership harus mempunyai karakteristik Innovative visionary yang tidak cukup hanya pemikiran jauh ke depan, tetapi juga mempunyai inovasi. Karakteristik penting lainnya adalah networking intelligence, seorang digital leader harus mampu mengoordinasikan antara pengetahuan, skill, dan sumber daya tim. Tidak kalah penting bahwa seorang digital leader harus bertindak sebagai digital talent scout. Diharapkan juga mempunyai karakteristik complexity master, yaitu seorang digital leader harus bisa memahami situasi yang rumit dan bisa memecahkan masalah pada situasi yang sulit. Di samping itu terdapat karakteristik yang penting lainnya, yaitu business intelligence dalam rangka membangun model bisnis baru.
2. Characteristic-Social Attitude, yaitu seorang digital leader bertindak

sebagai motivating coach, sebagai motivator dan menjadi seorang role model bagi anggota tim atau personilnya. Hal lain untuk karakteristik digital leadership adalah gaya democratic delegative, merancang organisasinya dengan hierarki dan birokrasi yang minimalis sehingga seorang digital leadership berorientasi pada personil dan fokus pada perkembangan dan kemajuan personilnya. Tidak kalah pentingnya adalah karakteristik openness yang mempunyai sifat transparansi.

3. Characteristics-General Mindset, selain karakteristik di atas terdapat karakteristik umum, yaitu agile mudah beradaptasi dengan model bisnis baru dan mampu membuat strategi transformation strategies. Hal menarik dari karakteristik digital leader adalah kemampuan untuk learning by errors dan belajar dari kesalahan merupakan hal yang penting untuk melangkah lebih baik. Karakteristik penting lainnya dari seorang digital leader adalah mempunyai knowledge-oriented dan life-long learner, keinginan terus belajar.

Lebih lanjut keterampilan yang diperlukan bagi seorang digital leader, menurut Kevin Olp dari Digital Workplace Group mengutip (Sullivan, 2017):

1. Digital Literacy, merupakan pengetahuan dan kecakapan menggunakan media digital dan teknologi informasi serta internet. Tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tapi juga keterampilan kognitif, kritis, dan kreatif.
2. Digital Vision, kemampuan untuk memprediksi dan meyakinkan orang lain akan peluang jangka panjang dari teknologi baru dan menyiapkan strategi digital.
3. Defense, yaitu kemampuan pemimpin digital untuk menentukan kondisi yang dibutuhkan oleh organisasi. Pertahanan akan memotivasi SDM untuk menuju visi digital. Komitmen pemimpin untuk meningkatkan literasinya sendiri mendorong orang lain untuk mengikutinya.
4. Presence, yaitu kehadiran pemimpin merupakan bentuk anjuran yang nyata dan dapat dipraktikkan. Pemimpin dapat memiliki visi digital yang jelas dan dapat menjelaskan dengan baik

- tetapi, jika tidak terlihat oleh stafnya, tidak ada yang akan mengikutinya.
5. Communication, merupakan cara komunikasi pemimpin dalam mendukung kekuatan pesan yang disampaikan. Penting untuk memikirkan bagaimana cara komunikasi yang dapat mendukung visi digital.
  6. Adaptability, merupakan aspek adaptasi yang paling menantang bagi para pemimpin adalah memberikan toleransi terhadap inovasi.
  7. Self-Awareness, merupakan pendekatan pemimpin dan proses mempengaruhi orang lain harus berlangsung secara alami dan berkelanjutan.
  8. Cultural Awareness, yaitu kesadaran budaya adalah cerminan dari visi digital. Para pemimpin harus memahami dan mengingatkan akan perbedaan budaya yang mungkin timbul dengan mengingat kepekaan cara kerja digital dalam proses komunikasi dan partisipasi.

Sebagai pemimpin digital setidaknya ada tujuh kemampuan atau ketrampilan yang dibutuhkan, yaitu (1) kemampuan berkomunikasi melalui media digital untuk meningkatkan jejaring, (2) kemampuan

menggunakan aset digital untuk membuat keputusan yang cepat dan tepat, (3) keterampilan mengelola konektivitas dan kolaborasi dengan berbagai stakeholder untuk pemecahan masalah, (4) keterampilan untuk menangani perubahan disruptif untuk inovasi layanan organisasi (5) kemampuan berfikir analitik dan bekerja tanpa adanya batasan ruang dan waktu dalam mengelola pekerjaan dengan efektif secara virtual, (6) kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan teknologi, (7) menjaga hubungan antar anggota/ tim dalam mengelola sumber daya manusia lintas generasi antara *Baby Boomers* dengan Generasi Z dan Milenial.

#### **D. Modal Manusia dalam Pembangunan Ekonomi dan Pertumbuhan Produktivitas**

Modal manusia berkontribusi tidak hanya pada kepemimpinan tetapi juga pada pertumbuhan ekonomi dan daya saing organisasi. Selain itu, salah satu komponen dari modal intelektual adalah modal manusia. Berbagai faktor yang terkait dengan manusia, seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kecukupan, kualitas bisnis, loyalitas karyawan, kecerdasan emosional, kewirausahaan, fleksibilitas, loyalitas karyawan, kepuasan karyawan, pendidikan, dan kreativitas.

Dalam bisnis, investasi modal manusia adalah jenis investasi yang paling buruk dievaluasi. Demikian pula, modal manusia dalam ekonomi, yang merupakan komponen produksi, adalah kemampuan untuk bekerja keras dan bekerja sama untuk menghasilkan keuntungan. Untuk mendapatkan upah, individu harus memproduksi barang atau jasa. Namun, fokusnya tidak hanya pada atribut fisik individu tetapi juga pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan berpikir analitis, dan kemampuan untuk bekerja sama. Selain itu, definisi modal manusia mencakup tidak hanya energi yang digunakan dalam komoditas atau jasa tetapi juga kualifikasi individu. Modal manusia kemudian dapat didefinisikan secara sederhana sebagai kontribusi setiap individu dan setiap jenis pengetahuan yang diberikan oleh individu tersebut. Karena modal manusia dilihat sebagai kualifikasi individu, dengan kata lain, dalam konteks ekonomi, kualifikasi ini dapat digunakan sebagai segala jenis pengetahuan dan keterampilan yang meningkatkan produksi.

Dalam proses pembangunan ekonomi, modal manusia sangat penting. Modal manusia sangat penting dalam proses pembangunan ekonomi. Salah satu aspek terpenting dari SDM adalah

kewirausahaan, pendidikan, dan kesehatan. Orang-orang yang sehat, terdidik, dan pekerja keras dapat berkontribusi secara efektif terhadap pengembangan SDM sebagai sebuah bangsa, yang merupakan komponen penting dalam proses pembangunan dan pertumbuhan ekonomi. Jelas dari ini bahwa modalitas manusia adalah komponen penting dalam menentukan kesejahteraan ekonomi. Tidak akan ada gejala fisik modal. Modal manusia diakui dalam proses pembangunan tidak hanya sebagai penyebab tetapi juga sebagai hasil dari pertumbuhan atau pembangunan ekonomi. Hubungan erat antara pertumbuhan ekonomi dan pengembangan modal manusia sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi yang sedang dipercepat. Pengetahuan teknis dan sains diperlukan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dan input lainnya dalam produksi. Lebih spesifiknya, dijelaskan bahwa sistematisasi pengetahuan dari pendidikan, teknologi pendidikan, dan praktik kerja telah menyebabkan peningkatan produksi barang dan jasa, sementara pengembangan pengetahuan dari pendidikan telah dikaitkan dengan orang-orang, siswa, karyawan, manajer, dan kontributor lainnya terkait dengan output. Hasil penelitian empiris dan inovasi

teknologi telah menunjukkan bahwa modal manusia bukanlah satu-satunya sumber energi. Di negara mana pun dengan perkembangan permanen yang sukses, pendidikan dan pelatihan telah memungkinkan negara tersebut untuk beradaptasi dengan perubahan metode produksi dan meningkatkan modal manusia.

Akibatnya, setiap jenis investasi yang dilakukan melalui SDM juga dapat dilihat sebagai kontribusi terhadap ekonomi suatu negara. Untuk menjelaskan pertumbuhan ekonomi, teori neo-klasik memandang teknologi dan modal manusia sebagai faktor eksogen. Menurut Belakangan, teori neo-klasik mendukung hipotesis bahwa "Kemajuan teknologi mengatasi masalah yang disebabkan oleh kemajuan manusia dan, pada gilirannya, berdampak positif pada perkembangan ekonomi." Keberhasilan ekonomi berkontribusi secara signifikan terhadap investasi, terutama dalam modal manusia, dan juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas ekonomi. Menurut studi kasus yang dilakukan di China dan India, pendidikan dan kesehatan adalah dua aspek penting dari modal manusia. Namun, di negara-negara berkembang, pengembangan modal manusia adalah hasil dari kemajuan

teknologi yang dipadukan dengan pendidikan dan kecakapan bisnis. Salah satu faktor penting dalam memastikan pertumbuhan endogen adalah peran modal manusia dalam pembangunan ekonomi. Mengingat hal tersebut, modal manusia sangat penting untuk memastikan pertumbuhan ekonomi. Bersama dengan pertumbuhan mode manusia dan ekonomi antardaerah di Indonesia, dorongan pemerintah untuk pendidikan memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi antardaerah negara tersebut. Modal manusia memiliki dampak positif terhadap perkembangan ekonomi regional Indonesia.

## **E. Tantangan dan Dampak Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan**

Perkembangan teknologi yang pesat di era digital telah mengakibatkan perubahan signifikan dalam praktik kepemimpinan di banyak organisasi. Teknologi informasi dan komunikasi modern, termasuk platform kolaborasi digital, sistem manajemen berbasis cloud, dan aplikasi komunikasi waktu nyata, memungkinkan pemimpin untuk mengelola tim mereka tanpa membuang waktu atau uang. Karena ketersediaan informasi yang akurat dan terkini, pemimpin dapat

membuat keputusan lebih cepat dan berdasarkan data. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan, di mana pemimpin dapat lebih efektif membantu organisasi dalam menghadapi tantangan pasar dan global. Teknologi meningkatkan efektivitas kepemimpinan dengan meningkatkan komunikasi dan kerja sama tim di antara para peserta. Melalui teknologi digital, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, transparan, dan partisipatif. Pemanfaatan teknologi seperti konferensi video, aplikasi obrolan bisnis, dasbor, dan sebagainya memungkinkan para pemimpin untuk berkomunikasi secara visual, memantau pekerjaan secara real-time, dan memberikan umpan balik dengan cepat. Kondisi ini meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan karena setiap orang lebih diakui dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan bersama. Teknologi juga memfasilitasi pengembangan bakat melalui pendidikan inovatif dan pelatihan berbasis digital yang meningkatkan tingkat keterampilan dasar umat manusia dengan cara yang bermakna. Selain itu, teknologi berperan dalam meningkatkan kemampuan pemimpin untuk mengelola kompleksitas

organisasi di era digital. Dengan penggunaan teknologi analitik, kecerdasan buatan (AI), dan big data, para pemimpin dapat membuat prediksi yang lebih akurat, mengidentifikasi peluang, dan mengurangi risiko. Ini memudahkan untuk mengembangkan keputusan strategis yang lebih akurat. Namun, untuk memaksimalkan efek positif dari teknologi, para pemimpin juga harus memiliki literasi digital yang baik dan etimologis saat menggunakannya. Tanpa pemahaman tersebut, teknologi justru dapat menimbulkan kesenjangan komunikasi, resistensi perubahan, dan potensi disrupsi internal. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan di era teknologi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan teknologi secara bijak dan selaras dengan nilai-nilai organisasi.

Meskipun teknologi menawarkan banyak peluang untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, pemanfaatannya juga dihadapkan pada sejumlah tantangan yang kompleks. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan literasi digital antara pemimpin, manajer, dan anggota tim. Tidak semua pemimpin memiliki kemampuan yang memadai dalam mengoperasikan teknologi baru, sehingga dapat

menghambat proses adopsi teknologi secara optimal. Hal ini diperburuk dengan perbedaan tingkat kesiapan digital dalam organisasi, terutama pada organisasi yang masih menerapkan pola kerja tradisional. Ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi baru dapat menyebabkan pemimpin kehilangan relevansi dalam mengarahkan organisasi dan menurunkan kepercayaan dari tim kerja. Tantangan berikutnya berkaitan dengan risiko berkurangnya interaksi manusiawi dalam hubungan kerja. Teknologi digital sering kali mengandalkan komunikasi virtual yang dapat mengurangi kualitas komunikasi interpersonal antara pemimpin dan anggota tim. Keterbatasan komunikasi non-verbal melalui media digital dapat menimbulkan kesalahpahaman, menurunkan empati, dan menghambat terbentuknya kepercayaan yang kuat. Selain itu, terlalu mengandalkan teknologi dapat menjauhkan pemimpin dari konteks sosial dan budaya tim, sehingga keputusan yang diambil berisiko tidak sensitif terhadap nilai-nilai lokal atau kondisi psikologis anggota. Hal ini menjadi tantangan serius, terutama bagi pemimpin yang mengelola tim lintas budaya atau tim virtual. Selanjutnya, pemanfaatan teknologi dalam kepemimpinan juga membawa

tantangan terkait keamanan data dan etika penggunaan teknologi. Di era big data dan artificial intelligence, pemimpin memiliki akses ke data sensitif tentang organisasi dan individu. Tanpa kebijakan perlindungan data dan prinsip etika yang kuat, teknologi dapat disalahgunakan atau menimbulkan pelanggaran privasi, yang pada akhirnya merusak reputasi organisasi dan kredibilitas pemimpin. Pemimpin harus mampu menyeimbangkan pemanfaatan teknologi untuk efektivitas dengan perlindungan hak-hak individu dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Tantangan ini menuntut pemimpin tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga memiliki integritas dan tanggung jawab sosial dalam mengelola teknologi.

## KESIMPULAN

Dampak teknologi pada kepemimpinan dan modal manusia di era digital mencakup perubahan signifikan dalam gaya kepemimpinan, peningkatan efisiensi operasional, serta transformasi kompetensi sumber daya manusia. Pemimpin perlu beradaptasi dengan teknologi untuk mengelola informasi dan memfasilitasi interaksi yang lebih baik dalam organisasi. Kepemimpinan di era digital sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi yang memaksa

organisasi untuk beradaptasi dengan cepat. Modal manusia, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu, menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Pemimpin yang efektif harus mampu memanfaatkan modal manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara organisasi beroperasi, tetapi juga mempengaruhi hubungan antar karyawan dan pemimpin. Pemimpin diharapkan memiliki keterampilan digital yang kuat, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Mereka harus mampu mengelola tim dengan pendekatan yang lebih partisipatif dan transparan, serta memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi. Namun, tantangan seperti kesenjangan literasi digital dan risiko berkurangnya interaksi manusiawi tetap ada. Pemimpin harus mengatasi tantangan ini dengan mengintegrasikan teknologi secara bijak, menjaga nilai-nilai organisasi, dan memastikan bahwa semua anggota tim memiliki akses yang sama terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan. Secara keseluruhan, keberhasilan organisasi di era digital sangat bergantung

pada kemampuan pemimpin untuk mengelola modal manusia dan teknologi secara efektif, menciptakan budaya organisasi yang adaptif, serta memfasilitasi inovasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan modal manusia dan kepemimpinan digital menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi di tengah perubahan yang cepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Armstrong M . 2012, *A Handbook of Human Resource Management Practice*, published by Kogan Page Limited United Kingdom, 2012, hal. 29.
- Alan, K. M. A., Altman, Y., & Roussel, J. 2008. Employee Training Needs and Perceived Value of Training in the Pearl River Delta of China: A Human Capital Development Approach. *Journal of European Industrial Training*, 32(1), 19-31.
- Becker, G. S., & Huselid, M. A. (2018). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.

- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Education.
- Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Panduan Mengelola Organisasi Publik Dan Bisnis Menuju Kesuksesan Di Era Digital. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Frank, R. H., & Bernanke, B. S. 2007. *Principles of Microeconomics* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Gallardo, E. E., & Minelli de Oliveira, J. (2015). Digital Competence in The Knowledge Society. *Journal of Online Learning and Teaching*, 11(Education).
- Iswahyudi, Muhammad Subhan, Aria Elshifa, M. Abas, Diana Martalia, Agustina Mutia, Floria Veramaya Imlabla, Yulia Yasman, Rahaju Ningtyas, and David Manafe. 2023.
- Kazim, F. A. (2019). Digital Transformation and Leadership Style : A Multiple Case Study. *The ISM Journal of International Business*, 3(1), 28.
- Klein, M. (2020). Leadership Characteristics in The Era of Digital Transformation. *Business&Management Studies: An International Journal*, 8(1), 883–902.
- Morakanyane, R., Grace, A., & O'reilly, P. (2017). Conceptualizing Digital Transformation in Business Organizations : A Systematic Review of Literature.
- Nugroho, Robertus Adi. 2021. "Mengelola SDM Dalam Dunia Digital Untuk Memperoleh SDM Yang Unggul Dalam Mengelola Bisnis Start-Up Bidang Jasa." *Jurnal Indonesia Sosial Sains*2(05):827–45.
- Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). Digital Leaders in the Age. *International Journal of Organizational Leadership*, 7404, 404–412.
- Rastogi, P. N. 2002. Knowledge Management and Intellectual Capital as a Paradigm of Value Creation. *Human Systems Management*, 21(4). 229-240.
- Romer, P. M. 1990. Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy*, 98(5), 71–102.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, and Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sullivan, L. (2017). Skills Every Digital Leader Needs. <https://www.cmswire.com/digital->

workplace/8-skillsevery-digital-  
leader-needs/

- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2014). Human resource management and organizational effectiveness: Yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(1), 35-55.
- Westerman, G., Calm ejane, C., & Bonnet, D., Ferraris, P., & McAfee, A. (2011). *Digital Transformation: A roadmap for billion-dollar organizations*. MIT Center for Digital Business and Capgemini Consulting, 1(1–68).
- Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.