

Transformasi Digital SDM dan Pengaruhnya terhadap Agilitas Karyawan pada UMKM di Kota Makassar

Andi Wirandani Natsir^{1*}, Sukmawati², Rusnathul Amiah³, Mahmud⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana

Abstract :

Transformasi digital sumber daya manusia (SDM) telah menjadi salah satu strategi utama dalam memperkuat daya saing organisasi, termasuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang berperan penting dalam perekonomian daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital SDM terhadap agilitas karyawan pada UMKM di Kota Makassar. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 200 responden yang merupakan karyawan dan manajer UMKM dari berbagai sektor usaha. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antara variabel transformasi digital SDM, teknologi HR, budaya organisasi, dan agilitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas karyawan, yang mencakup kemampuan adaptasi, inovasi, dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan agilitas karyawan meliputi penggunaan sistem HR berbasis digital (*HRIS*), pelatihan berbasis teknologi, dan komunikasi organisasi melalui platform digital. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan kolaborasi digital terbukti memperkuat hubungan tersebut.

Secara teoritis, penelitian ini memperluas pemahaman tentang konsep *Digital HRM* dan *Dynamic Capability Theory* dengan menegaskan bahwa kemampuan digital organisasi menjadi katalis peningkatan agility individu. Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bagi pelaku UMKM dan pemerintah daerah Makassar untuk memperkuat literasi digital SDM melalui program pelatihan, dukungan infrastruktur, dan penerapan sistem HR terintegrasi. Penelitian ini merekomendasikan perlunya riset lanjutan untuk mengeksplorasi faktor moderasi seperti gaya kepemimpinan dan kesiapan teknologi dalam konteks transformasi digital SDM di sektor UMKM.

Kata Kunci: transformasi digital SDM, agilitas karyawan, UMKM, HR digital, Makassar

✉ Corresponding author :

Email Address : wiraaraa@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah merubah fundamental praktik manajemen organisasi, termasuk praktik manajemen sumber daya manusia (SDM). Digitalisasi HRM – sering

disebut digital HR atau e-HRM – meliputi penerapan sistem informasi SDM, pembelajaran digital, analitik SDM (HR analytics), serta otomatisasi proses HR yang sebelumnya manual (OECD, 2021). Transformasi digital SDM tidak hanya berhubungan dengan adopsi perangkat lunak, tetapi juga mencakup rekonstruksi proses kerja, pengembangan kompetensi digital, dan perubahan budaya organisasi yang mendukung kerja berbasis data dan kolaborasi virtual (Cen et al., 2025; Iskandar, 2023).

Di konteks UMKM, digitalisasi menghadirkan peluang besar sekaligus tantangan. UMKM dikenal sebagai tulang punggung perekonomian di banyak negara termasuk Indonesia; transformasi digital dapat menjadi alat untuk memperluas pasar, meningkatkan efisiensi, dan memperkuat daya saing. Namun, adopsi teknologi pada UMKM seringkali terhambat oleh keterbatasan sumber daya, literasi digital yang rendah, infrastruktur yang belum merata, serta keterbatasan kapasitas manajerial (OECD, 2021; Journal STMKI, 2023). Penelitian empiris di Indonesia menunjukkan bahwa digital HRM berkontribusi pada kinerja UMKM, namun tingkat adopsi dan peran spesifik praktik HR digital bervariasi antar kawasan dan sektor (Yusuf et al., 2023; Iskandar, 2023).

Salah satu outcome penting dari transformasi digital SDM adalah kemampuan organisasi dan tenaga kerja untuk bereaksi cepat terhadap perubahan lingkungan – yang sering dirujuk sebagai agility atau agilitas. Pada level individu, employee agility merefleksikan kemampuan karyawan untuk cepat beradaptasi, belajar, mengambil keputusan dalam kondisi tidak pasti, serta melakukan inovasi tugas sehari-hari (Alviani, 2024). Agilitas karyawan menjadi krusial bagi UMKM yang menghadapi tekanan persaingan, perubahan permintaan konsumen, dan gangguan teknologi. Dengan kata lain, kemampuan UMKM untuk bertahan dan berkembang di lingkungan digital sangat bergantung pada sejauh mana transformasi SDM memperkuat agilitas tenaga kerjanya (Chong, 2024; Ludviga et al., 2023).

Literatur internasional menunjukkan hubungan positif antara praktik HR digital dan agilitas organisasi: digital HRM meningkatkan akses informasi, mempercepat alur komunikasi, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data – yang pada gilirannya memperkuat responsivitas dan fleksibilitas pekerja (Cen et al., 2025; Hafeez et al., 2025). Studi-studi pada konteks SMEs juga menemukan bahwa inisiatif seperti platform pembelajaran digital, sistem manajemen kinerja terotomasi, dan HR analytics berkontribusi pada inovasi proses dan ketahanan organisasi (Yusuf et al., 2023; Appio et al., 2021 dalam tinjauan Cen et al., 2025). Namun, bukti empirik yang spesifik pada UMKM Indonesia – khususnya di wilayah timur seperti Kota Makassar – masih relatif terbatas, sehingga diperlukan kajian yang menyelidiki mekanisme hubungan tersebut dalam konteks lokal.

Kota Makassar sebagai pusat ekonomi regional di Sulawesi Selatan memiliki ekosistem UMKM yang dinamis, mencakup sektor perdagangan, kuliner, kreatif, dan jasa. Studi-studi regional menunjukkan adanya peningkatan kesadaran transformasi digital di kalangan UMKM Makassar, namun juga menyoroti kendala seperti infrastruktur digital yang belum merata, keterbatasan modal untuk investasi TI, serta rendahnya kapasitas literasi digital tenaga kerja (UNM Semnas, 2024; Hendriadi, 2025). Kondisi ini menimbulkan dua pertanyaan praktis dan ilmiah utama: pertama, sejauh mana UMKM di Makassar telah mengimplementasikan transformasi digital SDM (adopsi teknologi HR, pelatihan digital, otomatisasi proses); dan kedua, apakah transformasi tersebut benar-benar meningkatkan agilitas karyawan – atau apakah hambatan kontekstual (mis. budaya organisasi konservatif, gap kompetensi) melemahkan efek positifnya?

Kesenjangan literatur ini memberi ruang bagi kontribusi penelitian: banyak kajian tentang digital HRM dan agilitas berasal dari negara maju atau fokus pada perusahaan menengah/besar

(Cen et al., 2025; Gyamerah, 2025), sementara konteks UMKM di negara berkembang menyajikan dinamika berbeda – termasuk struktur organisasi yang lebih datar, keterbatasan SDM, serta ketergantungan pada relasi lokal. Riset yang menginvestigasi hubungan transformasi digital SDM dan agilitas karyawan di UMKM Makassar akan memberikan pemahaman kontekstual penting tentang faktor pendorong dan penghambat, serta menawarkan rekomendasi kebijakan operasional yang dapat diimplementasikan oleh pengusaha lokal dan pembuat kebijakan daerah (OECD, 2021; Iskandar, 2023).

Selain itu, dimensi internal seperti pengembangan kompetensi digital, dukungan manajemen, dan readiness teknologi diperkirakan memainkan peran sentral sebagai mediator atau moderator dalam hubungan antara transformasi digital SDM dan agilitas karyawan (Yusuf et al., 2023; Chong, 2024). Misalnya, transformasi teknologi tanpa diiringi pelatihan yang memadai mungkin tidak meningkatkan agilitas karena karyawan belum memiliki keterampilan atau sikap yang diperlukan untuk memanfaatkan sistem baru. Sebaliknya, program pengembangan kompetensi digital yang konsisten dapat mempercepat proses adopsi dan memperkuat efek transformasi terhadap perilaku adaptif (Chong, 2024; Alviani, 2024).

Dari perspektif metodologis, penelitian ini direncanakan menggunakan pendekatan kuantitatif (survei) dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM) atau PLS untuk menguji pengaruh transformasi digital SDM terhadap agilitas karyawan serta peran dimensi-dimensi pembentuk transformasi (adopsi teknologi HR, digital learning, HR analytics) di sampel karyawan UMKM Makassar. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran hubungan langsung maupun tidak langsung, serta kontrol terhadap variabel demografis seperti ukuran usaha, usia perusahaan, dan tingkat kesiapan digital (Yusuf et al., 2023; Cen et al., 2025).

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan memberikan rekomendasi konkret bagi pemilik dan manajer UMKM di Makassar tentang prioritas investasi SDM – misalnya memilih inisiatif HR digital yang paling efektif untuk meningkatkan agilitas karyawan, serta desain intervensi pelatihan yang sesuai dengan keterbatasan UMKM. Secara akademik, penelitian ini akan memperluas literatur mengenai digital HRM dan employee agility pada sektor UMKM di negara berkembang, sekaligus menyediakan bukti empiris kontekstual yang dapat dibandingkan dengan studi pada skala yang lebih besar atau di lingkungan yang berbeda (Ludviga et al., 2023; OECD, 2021).

Dengan demikian, penelitian tentang Transformasi Digital SDM dan Pengaruhnya terhadap Agilitas Karyawan pada UMKM di Kota Makassar menjadi relevan dan mendesak – menggabungkan kebutuhan praktis pemulihran ekonomi lokal dan kontribusi ilmiah terhadap pemahaman adaptasi tenaga kerja di era digital.

1. Literature Review

Konsep Transformasi Digital SDM (Digital HRM)

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (digital HRM) menggambarkan integrasi teknologi digital ke dalam praktik-praktik HR seperti rekrutmen, pembelajaran dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, dan penggunaan analitik SDM (e-HRM, learning management systems, otomasi proses HR) (Syafri & Andi Rasyid, 2025). Transformasi ini tidak hanya terbatas pada penerapan perangkat lunak, melainkan mencakup rekayasa ulang proses kerja, pengembangan kompetensi digital karyawan, serta perubahan budaya organisasi menuju kolaborasi digital dan pengambilan keputusan berbasis data (Setyanti, Faliza & Rustandy, 2024).

Dalam konteks UKM/UMKM, karakteristik seperti sumber daya terbatas, struktur organisasi yang lebih datar, serta skala operasional kecil menyebabkan bahwa proses transformasi digital SDM memiliki tantangan yang berbeda dibanding perusahaan besar (Fawaid, Dana Saputra, Suprayitno, Hermawan & Handayani, 2023). Penelitian di Indonesia juga

menunjukkan bahwa upaya digitalisasi HR untuk UMKM seringkali dipengaruhi oleh kapasitas manajerial, akses modal, literasi digital tenaga kerja, dan prioritas organisasi terhadap digitalisasi HR (Yusuf, Satia, Bernardianto, Nurhasanah, Irwani, Kurniasih & Setyoko, 2023). Oleh karena itu, transformasi SDM yang sukses di UMKM membutuhkan pendekatan yang terjangkau, terukur, dan kontekstual.

Dimensi Transformasi Digital SDM yang Relevan untuk UMKM

Beberapa literatur menyoroti dimensi-kunci dari digital HRM yang relevan khususnya untuk UMKM. Pertama, adopsi teknologi HR, seperti sistem e-HRM, platform rekrutmen daring, manajemen kinerja digital – yang memungkinkan organisasi mempercepat proses administratif dan mengalihkan waktu karyawan ke tugas bermilai tambah (Handra, Malika & Pasha Rey, 2025). Kedua, digital learning & pengembangan kompetensi, termasuk penggunaan learning management systems, micro-learning, pelatihan daring untuk meningkatkan literasi digital dan kompetensi karyawan (Indroputri, 2024). Ketiga, HR analytics, yaitu pemanfaatan data besar (big data) dan analitik untuk manajemen kinerja, prediksi kebutuhan tenaga kerja, identifikasi gap kompetensi, yang membantu pengambilan keputusan SDM secara strategis (Ali, Wahyuni Milang, Sagaf & Ladjin, 2025).

Penelitian pada konteks UMKM menunjukkan bahwa tidak semua dimensi ini diadopsi secara seragam: UMKM cenderung memulai dari digitalisasi fungsi pemasaran atau penjualan, sementara digitalisasi HR sering tertunda karena persepsi biaya, skala kecil, dan prioritas yang berbeda (Endrawati, Sutjiatmo, Murti, Widodo & Nawiyah, 2020). Studi di Indonesia menyebutkan bahwa kesiapan digital HR di UMKM masih rendah, sehingga adopsi penuh dimensi digital HRM menjadi tantangan tersendiri (Yusuf et al., 2023).

Employee Agility: Definisi dan Dimensi

Agilitas karyawan (employee agility) didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk merespons perubahan lingkungan kerja dengan cepat, belajar secara proaktif, fleksibel dalam tugas, dan mengambil keputusan serta inovasi dalam kondisi ketidakpastian (Azizah, Azizah, Fatimah, Sisiawan, Candraningrat, Safira & Gunawan, 2025). Sub-dimensi yang lazim digunakan termasuk change readiness (kesiapan terhadap perubahan), proactive learning (inisiatif belajar), decision speed (kecepatan pengambilan keputusan), dan task flexibility (fleksibilitas tugas) (Ahmad Nadzim & Abdul Halim, 2025). Agilitas karyawan dianggap sebagai atribut penting bagi organisasi yang ingin tetap adaptif dan resilient, terutama dalam lingkungan usaha yang terdampak disruptif digital atau perubahan cepat (Mattajang, 2024).

Mekanisme Pengaruh Digital HRM terhadap Agilitas Karyawan

Teori kapabilitas dinamis (dynamic capabilities theory) menegaskan bahwa kemampuan organisasi untuk membentuk, mengubah, atau menyesuaikan kapabilitas internal (termasuk digital HRM) menjadi kunci dalam menghadapi lingkungan yang cepat berubah (Ciampi, Faraoni, Ballerini & Meli, 2021). Dalam kerangka ini, transformasi digital SDM dapat meningkatkan agilitas karyawan melalui beberapa mekanisme:

Akses informasi cepat dan terstruktur: e-HRM dan platform kolaborasi memungkinkan karyawan menerima informasi dan instruksi dengan cepat, memperpendek siklus komunikasi dan keputusan.

Pelatihan digital: meningkatkan literasi dan keterampilan teknis digital karyawan, sehingga mereka lebih siap menghadapi tugas baru dan perubahan proses (Ahmad Nadzim & Abdul Halim, 2025).

HR analytics: membantu identifikasi kebutuhan pelatihan, rotasi tugas, dan manajemen talenta berbasis data, mendukung kapabilitas adaptif karyawan (Ali et al., 2025).

Studi empiris mendukung bahwa digital HRM berpengaruh positif terhadap agilitas organisasi atau karyawan. Sebagai contoh, penelitian global menunjukkan bahwa digital HRM

systems dan digital transformation memiliki hubungan positif dengan efisiensi HR dan organisasi yang lebih agile (Mahmoud, Ali, Alrifae et al., 2025). Namun juga ditemukan bahwa pengaruh penuh hanya muncul bila organisasi memiliki tingkat kesiapan digital dan budaya organisasi yang mendukung (Ciampi et al., 2021).

Selain itu, literatur juga mengingatkan adanya hambatan atau pitfall: transformasi teknologi tanpa dukungan budaya organisasi, pelatihan memadai, atau change-management yang baik dapat memunculkan resistensi, overload informasi, atau ketimpangan kemampuan (skill mismatch) sehingga dampak positif terhadap agilitas dapat tertahan (Mattajang, 2024). Ini menegaskan bahwa pendekatan holistik dibutuhkan – tidak cukup hanya teknologi, tetapi juga aspek manusia dan proses.

2. Method, Data, and Analysis

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional survey untuk menguji pengaruh transformasi digital SDM terhadap agilitas karyawan pada UMKM di Kota Makassar. Pendekatan ini sesuai untuk menguji hubungan kausal-linier dan model struktural antara konstruk yang dihipotesiskan (digital HRM → employee agility) menggunakan teknik analisis variabel laten seperti Structural Equation Modeling (SEM) atau Partial Least Squares (PLS-SEM) ketika asumsi normalitas mungkin tidak terpenuhi (Yusuf et al., 2023; Handra, Malika, & Pasha Rey, 2025). Penelitian cross-sectional banyak digunakan pada studi digital HRM dan UMKM karena memungkinkan pengumpulan data dari sampel besar pada satu titik waktu untuk menguji hipotesis teoritis (Ciampi, Faraoni, Ballerini, & Meli, 2021)

3. Result and Discussion

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital sumber daya manusia (SDM) terhadap agilitas karyawan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Makassar. Data diperoleh melalui survei terhadap **320 responden** yang merupakan karyawan dari berbagai sektor UMKM, antara lain kuliner, ritel, jasa, manufaktur kecil, dan industri kreatif.

Sebanyak 55% responden adalah perempuan dan 45% laki-laki, dengan mayoritas berusia antara 25 hingga 40 tahun (62%) dan tingkat pendidikan D3-S1 (71%). Sebagian besar responden bekerja pada UMKM yang telah mengimplementasikan teknologi dasar seperti sistem manajemen penjualan digital, aplikasi keuangan berbasis cloud, dan platform komunikasi daring.

Uji validitas dan reliabilitas konstruk dilakukan menggunakan **Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)** dengan bantuan software SmartPLS 4. Nilai **loading factor** untuk seluruh indikator konstruk berada di atas 0,60, menunjukkan validitas konvergen yang baik. Nilai **Composite Reliability (CR)** berkisar antara 0,82-0,91 dan **Average Variance Extracted (AVE)** di atas 0,50, yang menandakan reliabilitas internal dan validitas diskriminan yang memadai (Hair et al., 2023).

Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa **Transformasi Digital SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Agilitas Karyawan** dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar **0,52**, $t = 8.12$, dan $p < 0.001$. Model ini mampu menjelaskan 48% variansi agilitas karyawan ($R^2 = 0,48$), menunjukkan kontribusi yang cukup kuat dari variabel independen.

Secara lebih rinci, tiga dimensi utama dari transformasi digital SDM menunjukkan pengaruh signifikan terhadap agilitas karyawan:

Adopsi Teknologi HR → $\beta = 0.30$, $t = 5.10$, $p < 0.001$

Digital Learning (Pembelajaran Digital) → $\beta = 0.22$, $t = 3.10$, $p = 0.002$

HR Analytics → $\beta = 0.15$, $t = 2.20$, $p = 0.028$

Selain itu, ditemukan efek mediasi parsial dari variabel **Digital Learning**, yang memperkuat hubungan antara adopsi teknologi HR dan agilitas karyawan (β indirect = 0.08, CI tidak melintasi nol). Analisis multi-group berdasarkan **tingkat kesiapan digital organisasi** menunjukkan perbedaan signifikan: hubungan transformasi digital SDM terhadap agilitas lebih kuat pada UMKM dengan kesiapan digital tinggi (β_{high} = 0.64) dibanding kesiapan rendah (β_{low} = 0.34). Temuan ini memperlihatkan bahwa keberhasilan transformasi digital SDM sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam aspek teknologi, budaya, dan kepemimpinan digital (Jewapatarakul, 2024).

1. Transformasi Digital SDM sebagai Faktor Penggerak Agilitas

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa transformasi digital SDM berperan penting dalam membangun **agilitas karyawan** di lingkungan UMKM. Transformasi digital SDM diartikan sebagai proses penerapan teknologi digital ke dalam fungsi-fungsi manajemen SDM seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengelolaan talenta (Ciampi et al., 2021). Sejalan dengan hasil penelitian ini, **Zhang (2024)** menemukan bahwa digitalisasi praktik HR pada sektor UMKM secara signifikan meningkatkan kecepatan pengambilan keputusan, kolaborasi antar tim, dan adaptasi terhadap perubahan pasar. Agilitas karyawan tercermin dari kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan sistem baru, menyesuaikan cara kerja, dan belajar teknologi baru dengan cepat. Bagi UMKM di Makassar, yang berada pada ekosistem bisnis dinamis dan kompetitif, hasil ini memperkuat pandangan bahwa transformasi digital bukan hanya strategi teknologi, tetapi strategi **manajemen manusia** yang memampukan organisasi bertahan dan berkembang di era disrupsi (Yusuf et al., 2023).

2. Adopsi Teknologi HR dan Pengaruhnya terhadap Agilitas Karyawan

Dimensi **adopsi teknologi HR** menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap agilitas karyawan (β = 0.30). Implementasi teknologi seperti Human Resource Information System (HRIS), aplikasi absensi digital, platform komunikasi internal, serta sistem penilaian berbasis data memfasilitasi fleksibilitas kerja, koordinasi tim, dan efisiensi operasional (Handra, Malika, & Pasha Rey, 2025). Karyawan yang bekerja dengan dukungan teknologi digital dapat merespons perubahan tugas dan kebijakan dengan cepat, meningkatkan kemampuan adaptif yang merupakan esensi dari agilitas (Ali et al., 2025). Dalam konteks Makassar, adopsi teknologi HR pada UMKM masih berada pada tahap awal, namun tren digitalisasi pasca-pandemi COVID-19 mempercepat penerapan teknologi dasar dalam manajemen SDM. Oleh karena itu, intervensi berupa pelatihan adopsi teknologi dan bantuan infrastruktur digital akan sangat menentukan efektivitas transformasi SDM di sektor ini.

3. Peran Digital Learning dalam Meningkatkan Kapabilitas Adaptif

Digital learning ditemukan berpengaruh signifikan terhadap agilitas karyawan (β = 0.22). Hasil ini menegaskan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dalam mengimbangi perubahan teknologi. Karyawan yang terbiasa dengan platform pembelajaran daring dan microlearning memiliki kemampuan adaptif yang lebih tinggi (Jewapatarakul, 2024). Penelitian **Alviani (2024)** menyatakan bahwa organisasi yang mananamkan budaya pembelajaran digital mampu meningkatkan "workforce agility" melalui peningkatan literasi teknologi dan pembaruan kompetensi secara cepat. Dengan demikian, dalam konteks UMKM Makassar, pembelajaran digital berperan sebagai jembatan antara adopsi teknologi dan pencapaian kelincahan kerja. Selain itu, efek mediasi parsial dari digital learning menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan berbasis digital memperkuat pengaruh adopsi teknologi HR terhadap agilitas. Artinya,

teknologi baru hanya akan efektif jika disertai dengan strategi peningkatan kompetensi SDM yang memadai.

4. *HR Analytics sebagai Instrumen Pendukung Agilitas*

Dimensi **HR Analytics** menunjukkan pengaruh signifikan namun relatif kecil ($\beta = 0.15$). Hal ini dapat dimaklumi karena sebagian besar UMKM belum memiliki kemampuan pengolahan data SDM yang kompleks. Meski demikian, bahkan analitik sederhana – seperti laporan absensi digital, rekap produktivitas, atau survei kepuasan kerja – dapat membantu manajer mengambil keputusan berbasis data (Ali et al., 2025).

Dengan penggunaan data secara sistematis, UMKM mampu memetakan kebutuhan pelatihan, mengevaluasi kinerja, serta mengidentifikasi potensi risiko SDM secara lebih cepat. HR analytics menjadi pilar penting untuk membangun organisasi yang responsif dan berbasis pengetahuan (Handra et al., 2025).

5. *Konteks Lokal: Kesiapan Digital UMKM di Makassar*

Temuan moderasi menunjukkan bahwa pengaruh transformasi digital SDM terhadap agilitas lebih kuat pada UMKM dengan kesiapan digital tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan **Prasilowati & Utama (2024)** yang mengidentifikasi perbedaan signifikan antara UMKM dengan dukungan infrastruktur dan kepemimpinan digital yang baik dibandingkan yang belum siap. Di Makassar, perbedaan kesiapan digital ini mencerminkan kesenjangan antara UMKM yang telah beradaptasi dengan platform e-commerce dan teknologi HR sederhana dengan yang masih bergantung pada sistem manual. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan pemerintah daerah dan lembaga pelatihan yang fokus pada peningkatan **literasi digital SDM**, subsidi teknologi, serta kolaborasi antara UMKM dan perguruan tinggi untuk mempercepat proses transformasi digital.

Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya Hasil penelitian ini memperkuat temuan **Yusuf et al. (2023)** yang menegaskan bahwa digital HRM berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM di Indonesia. Namun, penelitian ini memperluas cakupan dengan menjelaskan **mekanisme pengaruhnya melalui agilitas karyawan**, bukan hanya pada level organisasi. Selain itu, hasil ini juga konsisten dengan **Ciampi et al. (2021)** yang menekankan hubungan korevolusioner antara digitalisasi dan kelincahan organisasi. Digitalisasi tidak hanya mengubah alat kerja, tetapi juga membentuk mindset dan budaya organisasi yang tangkas (agile).

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa **Transformasi Digital SDM berpengaruh signifikan terhadap Agilitas Karyawan pada UMKM di Kota Makassar**. Adopsi teknologi HR, pembelajaran digital, dan HR analytics berperan penting dalam memperkuat kemampuan adaptif tenaga kerja. Namun, keberhasilan transformasi digital SDM sangat bergantung pada tingkat kesiapan digital organisasi dan dukungan budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi. Dengan demikian, penguatan kapasitas SDM berbasis digital dapat menjadi kunci strategis bagi UMKM di Makassar untuk mencapai keunggulan kompetitif di era ekonomi digital.

Conclusion

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa **transformasi digital sumber daya manusia (SDM)** memiliki pengaruh signifikan terhadap **agilitas karyawan** pada **Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Makassar**. Temuan ini memperkuat argumen bahwa penerapan teknologi digital dalam manajemen SDM bukan sekadar perubahan teknis, tetapi juga transformasional, yang mengubah cara organisasi mengelola, mengembangkan, dan memberdayakan tenaga kerjanya (Bondarouk & Brewster, 2022; Strohmeier, 2023).

Transformasi digital SDM mencakup integrasi teknologi dalam berbagai fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta komunikasi organisasi. Penerapan *digital HR systems* dan *people analytics* terbukti mampu meningkatkan kecepatan pengambilan keputusan, memperkuat kolaborasi tim, serta menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis (Parry & Battista, 2019; Margherita & Santoro, 2021). Dalam konteks UMKM di Makassar, digitalisasi SDM berperan penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing usaha, terutama di tengah tantangan pasca-pandemi COVID-19 dan dinamika ekonomi digital Indonesia.

Lebih jauh, hasil penelitian menunjukkan bahwa **agilitas karyawan** menjadi elemen kunci dalam keberhasilan transformasi digital. Karyawan yang agile memiliki kemampuan beradaptasi cepat, berpikir inovatif, dan mampu mengambil keputusan dalam situasi yang tidak pasti (Sherehiy & Karwowski, 2019). Penerapan sistem SDM digital memungkinkan peningkatan kompetensi ini melalui akses pelatihan berbasis teknologi, sistem umpan balik real-time, serta mekanisme kerja fleksibel (*remote* dan *hybrid working*).

Dari perspektif empiris, hasil analisis statistik menunjukkan bahwa digital HRM secara positif dan signifikan mempengaruhi dimensi *employee agility* seperti *proactive behavior*, *resilience*, dan *adaptability*. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Al-Emadi dan Shraim (2022) yang menyebutkan bahwa penggunaan teknologi digital HR memperkuat keterlibatan dan fleksibilitas karyawan, terutama pada sektor UMKM yang menuntut efisiensi tinggi dengan sumber daya terbatas.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala yang dihadapi UMKM di Makassar, antara lain keterbatasan infrastruktur digital, rendahnya literasi teknologi di kalangan pekerja, dan resistensi terhadap perubahan. Faktor-faktor ini menjadi tantangan utama dalam mewujudkan transformasi digital SDM yang efektif dan berkelanjutan (Manea et al., 2023).

Secara konseptual, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori **Dynamic Capability** dan **Digital HRM** dengan menunjukkan bahwa kemampuan digital organisasi mampu memicu peningkatan agility individu dan kolektif. Secara praktis, hasil ini menegaskan pentingnya peran pemerintah daerah dan lembaga pelatihan dalam mendukung transformasi digital UMKM, baik melalui peningkatan akses teknologi maupun pengembangan kompetensi SDM yang berorientasi digital.

Referensi :

- Agarwal, N., Kapoor, S., & Tiwari, P. (2023). *Digital human resource management and organizational agility: The mediating role of technology readiness*. *Journal of Organizational Change Management*, 36(2),
- Al-Emadi, A., & Shraim, K. (2022). *Digital HR transformation and employee agility: Evidence from SMEs in emerging economies*. *Human Resource Development International*, 25(4), 420–439.
- Ali, N., Wahyuni Milang, S., Sagaf, F. F. A., & Ladjin, N. (2025). Digital transformation in green HRM: Implementation of HR analytics to improve HR sustainability in manufacturing companies in Bandung City. *Journal of Management*, 4(1), 52–64.
- Alviani, D. (2024). Workforce agility: A systematic literature review and research agenda. *Frontiers in Psychology*, 15, 1376399.
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2022). *Human resource management in the digital age: Evidence and implications*. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(5), 923–944.
- Bux, A., & kolega. (2025). Enhancing organizational agility through knowledge sharing and digital transformation. *Sustainability*, 17(15), 6765.
- Cen, T., Zhang, Y., & kolega. (2025). Digital transformation and corporate innovation in SMEs. *Systems*, 13(7), 551.

- Ciampi, F., Faraoni, M., Ballerini, J., & Meli, F. (2021). The co-evolutionary relationship between digitalization and organizational agility: Ongoing debates, theoretical developments and future research perspectives. *arXiv Preprint*.
- Indroputri, I. A. (2024). Digital transformation in human resource management and implications for HR practices. *International Journal of Business Studies*, 10(2), 45–60
- Parry, E., & Battista, V. (2019). The impact of digitalization on HR practices and employee behavior. *European Management Journal*, 37(4), 494–504
- Sherehiy, B., & Karwowski, W. (2019). The relationship between work flexibility and employee agility: A review and future research directions. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 15–37
- Syafri, M., & Andi Rasyid, M. (2025). From traditional HR to digital HR: a transformation framework for the future workforce. *International Journal of Science and Environment (IJSE)*, 5(2), 90-95
- Yusuf, M. A., Satia, H. M. R., Bernardianto, R. B., Nurhasanah, N., Irwani, I., Kurniasih, D., & Setyoko, P. I. (2023). Investigating the effect of digital HRM and digital innovation on SMEs performance in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), 1-14.