



Analisis Human Capital Dan Transformasi Digital Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Social Media Agency Pt Soalpalu Media Grup

Human Capital Analysis and Digital Transformation in Increasing Work Productivity Employees of a Social Media Agency PT Soalpalu Media Group

Muhammad Qadri Anwar^{1*}, Rajindra², Rukhayati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palu

*Email: muhammad.qadrianwar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara *human capital* dan transformasi digital dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan angensi media sosial PT Soalpalu Media Grup. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam terhadap enam informan yang memiliki peran penting dalam proses transformasi digital perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital yang diterapkan dalam operasional kerja memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan efisiensi, kualitas kerja, dan kolaborasi antar karyawan. Namun, keberhasilan transformasi tersebut sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan kompetensi sumber daya manusia (*human capital*) dalam memahami, mengadaptasi, dan memanfaatkan teknologi secara optimal. *Human capital* dengan tingkat literasi digital yang tinggi, kemampuan berpikir kritis, dan keterampilan kolaboratif terbukti mampu menjadi penggerak utama dalam proses digitalisasi, sekaligus meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya peran pelatihan, budaya organisasi yang mendukung inovasi, serta kepemimpinan yang transformatif dalam menjembatani tantangan digitalisasi. Dengan demikian, integrasi antara penguatan kapasitas SDM dan strategi digital menjadi kunci utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan di era digital.

Kata kunci: Human Capital, Transformasi Digital, Produktivitas Kerja.

Abstract

This study aims to analyse the relationship between human capital and digital transformation in improving employee work productivity within the social media agency company PT Soalpalu Media Group. This study used a qualitative approach, with in-depth interviews with six informants who play crucial roles in the company's digital transformation process. The results indicate that the digital transformation implemented in work operations has a significant impact on improving efficiency, work quality, and collaboration among employees. However, the success of this transformation is highly influenced by the readiness and competence of human resources (human capital) in understanding, adapting to, and utilising technology optimally. Human capital with high levels of digital literacy, critical thinking abilities, and collaborative skills has proven to be the main driver in the digitalisation process, while also sustainably improving work productivity. This study also highlights the vital role of training, an organisational culture that supports innovation, and transformative leadership in bridging the challenges of digitalisation. Thus, the integration between strengthening human resource capacity and digital strategy is a key factor in creating a company's competitive advantage in the digital era.

Keywords: Human Capital, Digital Transformation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam dekade terakhir telah memberikan dampak signifikan terhadap dunia usaha dan organisasi di berbagai sektor. Transformasi digital tidak hanya sebatas penggunaan perangkat teknologi, tetapi juga mencakup perubahan budaya kerja, sistem operasional, serta model bisnis yang berorientasi pada kecepatan, efisiensi, dan daya saing. Di Indonesia, transformasi digital menjadi salah satu fokus pembangunan nasional yang tercermin melalui program pemerintah seperti Making Indonesia 4.0, yang mendorong seluruh sektor industri untuk mengadopsi teknologi digital sebagai strategi menghadapi era revolusi industri 4.0. Dalam konteks organisasi media, digitalisasi memiliki peran penting karena menyangkut kecepatan penyampaian informasi, akurasi data, serta efektivitas koordinasi internal. Media dituntut mampu beradaptasi dengan perubahan pola konsumsi informasi masyarakat yang semakin bergeser ke platform digital. Jika perusahaan media gagal melakukan adaptasi, maka kinerjanya akan terhambat dan daya saing menurun. Oleh karena itu, penerapan transformasi digital tidak bisa dihindari, melainkan menjadi kebutuhan mendasar agar perusahaan tetap relevan.

PT Soalpalu Media Grup sebagai salah satu perusahaan media lokal di Sulawesi Tengah juga menghadapi tantangan serupa. Perusahaan dituntut untuk mengintegrasikan teknologi digital dalam operasional sehari-hari, mulai dari proses produksi berita, manajemen konten, hingga distribusi ke *platform* digital. Namun, transformasi digital di perusahaan ini tidak selalu berjalan mulus. Masih terdapat hambatan, seperti keterbatasan keterampilan digital sebagian karyawan, resistensi terhadap perubahan, serta kebutuhan investasi dalam infrastruktur teknologi. Kondisi ini memunculkan pertanyaan, sejauh mana transformasi digital benar-benar mampu memengaruhi produktivitas kerja karyawan Perusahaan dan mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan *output* yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Peningkatan produktivitas tidak hanya ditentukan oleh keterampilan individu, tetapi juga oleh dukungan sistem kerja, termasuk pemanfaatan teknologi. Jika transformasi digital diterapkan secara tepat, maka produktivitas karyawan diharapkan meningkat melalui efisiensi waktu, pengurangan kesalahan, serta percepatan alur kerja.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya hubungan positif antara penerapan teknologi digital dengan produktivitas karyawan (Rachman, 2019; Putri, 2020). Akan tetapi, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada perusahaan jasa dan manufaktur skala nasional. Masih terbatas terhadap penelitian yang menyoroti perusahaan media lokal, khususnya di Sulawesi Tengah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh transformasi digital terhadap produktivitas kerja di PT Soalpalu Media Grup yang berkantor di Jalan Setia Budi, No 109, Kota Palu, Sulawesi Tengah.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang menekankan kedalaman dan kekayaan konteks serta pandangan atau pengalaman dalam memahami fenomena sosial Lim W. M. (2024). Variabel yang diteliti adalah Transformasi Digital serta Produktivitas Kerja Karyawan PT Soalpalu Media Grup. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara *human capital* dan transformasi digital dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan



perusahaan *social media agency* PT Soalpalu Media Grup. Penelitian ini menggunakan metode wawancara mendalam (*Indepth interview*) kepada responden untuk menggali informasi serta pandangan responden. Populasi yang diambil dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT Soalpalu Media Grup.

Dalam penelitian ini digunakan teknik *purposive sampling* dalam menentukan responden berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan dengan pertimbangan lama kerja, tanggung jawab, serta tingkat keterlibatan pada produktivitas perusahaan sebanyak enam orang dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi (Pengamatan), wawancara dan dokumentasi.

Metode analisis data yang dilakukan secara kualitatif menggunakan *Miles and Huberman* melalui reduksi data, model data (data display), Penarikan/Verifikasi Kesimpulan. Pengecekan keabsahan data menggunakan sumber Triangulasi serta menggunakan Nvivo dalam bentuk *Word Cloud* (Awan Kata) sebagai visualisasi kata-kata kunci yang mendominasi sehingga mudah difahami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi digital merupakan upaya dalam memaksimalkan pemanfaatan teknologi digital melalui penggunaan aplikasi pendukung seperti pemanfaatan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) pada PT Soalpalu Media Grup dan sudah menjadi bagian penting dalam strategi bisnis, mengingat perusahaan berbasis digital sejak awal. Seluruh divisi memanfaatkan teknologi digital, terutama kecerdasan buatan (*AI*) seperti ChatGPT, untuk pembuatan ide konten, ide kreatif, riset informasi, dan interaksi sosial media. Direktur utama, menegaskan integrasi *AI* di berbagai lini: pemasaran, jurnalistik, desain, hingga perencanaan konten. Bahkan pada divisi jurnalistik, *AI* digunakan untuk penyaringan dan perencanaan berita. Muhammad Fahcry, S.T., selaku direktur utama PT Soalpalu Media Grup menyatakan bahwa seluruh divisi, mulai dari pemasaran, jurnalistik, desain, hingga perencanaan konten telah mengintegrasikan teknologi *AI* dalam kegiatan harian mereka.

Dalam proses implementasinya, perusahaan mengambil pendekatan yang beragam. Sebagian karyawan belajar secara otodidak dengan mengeksplorasi teknologi secara mandiri melalui internet. Namun, tidak sedikit pula yang mengikuti pelatihan internal dan workshop yang disediakan perusahaan.

Bentuk Dan Implementasi Transformasi Digital di Perusahaan *Social Media Agency* PT Soalpalu Media Grup

Meskipun proses implementasi berlangsung progresif, sejumlah tantangan tetap dihadapi. Beberapa informan menyebutkan bahwa hasil dari penggunaan *AI* kadang belum sepenuhnya sesuai dengan ekspektasi. Hal ini terutama terjadi ketika *AI* digunakan untuk pembuatan konten dengan nuansa kreatif yang tinggi, di mana sentuhan manusia tetap diperlukan untuk mempertahankan kualitas dan emosi dalam karya tersebut. Selain itu, keterbatasan pelatihan di tahap awal juga menjadi hambatan dalam proses adaptasi teknologi.

Menanggapi tantangan tersebut, karyawan menunjukkan inisiatif tinggi dalam mempelajari dan menyesuaikan diri dengan sistem baru. Inisiatif ini diwujudkan melalui eksplorasi mandiri, diskusi dalam tim, serta 48 kolaborasi antar divisi. Pendekatan kolaboratif ini menjadi kekuatan utama dalam memastikan implementasi teknologi berjalan lancar dan diterima dengan baik oleh seluruh lapisan



ISSN: XXXX (Online)

organisasi. "Kita difasilitasi kantor untuk ikut *workshop* berbayar atau pelatihan dan kelas *online* tanpa mengeluarkan uang, tapi biasanya saya juga tetap belajar dari youtube atau beli kelas sendiri untuk belajar prompt *AI ChatGPT*." Hasil Wawancara Kepala Divisi Soal Academy, 10 April 2025.

Hampir seluruh informan menyatakan adanya peningkatan efisiensi kerja dan percepatan dalam proses penyelesaian tugas. Dengan adanya *AI*, beberapa pekerjaan yang sebelumnya memakan waktu panjang kini dapat diselesaikan dalam waktu yang jauh lebih singkat, tanpa mengorbankan kualitas. Indikator peningkatan produktivitas diukur dari jumlah konten yang diproduksi, tingkat keterlibatan audiens, serta ketepatan waktu dalam menjalankan kampanye digital. Selain itu, karyawan juga merasa bahwa ide-ide kreatif menjadi lebih cepat terealisasi karena adanya bantuan *AI* dalam tahap awal brainstorming.

Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Penerapan Transformasi Digital

Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam lanskap operasional dan produktivitas kerja karyawan, termasuk di PT Soalpalu Media Grup. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, penerapan teknologi digital, khususnya kecerdasan buatan (*AI*), menunjukkan adanya peningkatan produktivitas kerja yang terasa nyata di hampir semua divisi perusahaan. "Dengan pakai *AI* kita bisa percepat proses kerja, jadinya banyak hasil yang bisa diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan dibandingkan manual." Hasil Wawancara direktur utama PT Soalpalu Media Grup, 7 April 2025. Sebelum penerapan transformasi digital, produktivitas kerja karyawan masih bersifat manual dan bergantung pada kemampuan individu dalam menyusun strategi, membuat konten, serta mengatur waktu kerja. Beberapa informan menyampaikan bahwa proses kreatif dan administratif terasa lambat karena dilakukan secara konvensional tanpa bantuan sistem otomatisasi.

Sejauh Mana Keterkaitan Antara *Human Capital* Dan Transformasi Digital Berperan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Perusahaan *Social Media Agency*

Kualitas sumber daya manusia menjadi pondasi awal yang menentukan keberhasilan adaptasi teknologi digital. Ini juga diperkuat dari pernyataan Direktur Utama PT Soalpalu Media Grup yang memandang bahwa *Human Capital* merupakan kunci dari keberhasilan penerapan teknologi digital, tanpa *Human Capital* yang mendukung, semua pelatihan dan *workshop* yang diberikan tidak akan memberikan dampak kerubahan dalam pola kerja karyawan. "Kalau anak-anak (karyawan) juga tidak mendukung dalam artian sudah diberikan pelatihan dan *workshop* tapi tidak ter dorong, percuma kita pakai *AI* karena dia tidak faham bagaimana pakainya." Hasil Wawancara Muhammad Fachry, Direktur Utama PT Soalpalu Media Grup, 7 April 2025.

Sejauh Mana Keterkaitan Antara *Human Capital* Dan Transformasi Digital Berperan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Perusahaan *Social Media Agency*.

Terlihat bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi pondasi awal yang menentukan keberhasilan adaptasi teknologi digital. Para informan menyatakan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada sejauh mana SDM mampu memanfaatkannya secara optimal. Transformasi digital mendorong munculnya cara kerja baru berbasis data, otomatisasi, dan *AI*. Dalam konteks ini, *human capital* menjadi elemen utama dalam menerapkan



teknologi agar dapat memberikan nilai tambah pada output kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Schiuma *et al.* (2022), yang menekankan digital transformation memerlukan kemampuan intelektual dan kreatif SDM sebagai penggerak utamanya.

PT Soalpalu Media Grup menunjukkan bahwa keterkaitan antara human capital dan transformasi digital terbukti nyata dalam mendongkrak produktivitas kerja. Karyawan yang mampu menguasai teknologi, berpikir kreatif, dan bekerja kolaboratif menjadi aset utama dalam keberhasilan perusahaan menghadapi era digital. dapat disimpulkan bahwa dalam konteks perusahaan *social media agency*, *human capital* bukan hanya pelaksana transformasi digital, tetapi juga arsitek produktivitas baru. Transformasi digital tidak bisa berjalan efektif tanpa dukungan SDM yang tangguh, fleksibel, dan berpikiran maju.

KESIMPULAN

Kualitas sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital, kreativitas, dan kemampuan adaptasi yang tinggi terbukti menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan setelah penerapan teknologi digital. Kualitas sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital, kreativitas, dan kemampuan adaptasi yang tinggi terbukti menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan setelah penerapan teknologi digital.

Penggunaan *AI* seperti *ChatGPT* terbukti mempercepat proses kerja, mempermudah brainstorming ide kreatif, serta meningkatkan akurasi dan efektivitas dalam pengelolaan konten dan interaksi digital.

Peran manusia tidak tergantikan, melainkan naik kelas. *AI* berfungsi sebagai mitra kerja, bukan pengganti. Kreativitas, empati, dan intuisi tetap menjadi keunggulan manusia, sementara *AI* membantu mempercepat proses administratif dan teknis. Keterkaitan yang kuat antara *human capital* dan transformasi digital menciptakan sinergi yang mampu mendongkrak efisiensi, kualitas *output*, serta motivasi kerja di lingkungan perusahaan.

SARAN

Perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan literasi digital secara rutin bagi seluruh karyawan, guna memastikan kesiapan mereka dalam menghadapi inovasi teknologi yang terus berkembang seiring berjalannya waktu.

Manajemen perlu mengadopsi pendekatan yang humanistik dengan memberikan dukungan psikologis dan mentoring bagi karyawan agar proses transformasi digital dapat diterima secara positif tanpa menimbulkan resistensi.

Membangun budaya kerja yang kolaboratif dan mendorong inovasi menjadi sangat penting agar *human capital* dapat berperan maksimal dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas.

Penggunaan sistem pengawasan kinerja berbasis digital secara *real-time* harus terus ditingkatkan untuk memudahkan evaluasi objektif dan memberikan ulasan yang konstruktif bagi pengembangan karyawan.

Perusahaan harus terus berinvestasi pada teknologi yang relevan dan mudah digunakan, sehingga dapat mempercepat proses kerja dan memberikan nilai tambah bagi karyawan serta pelanggan.



ISSN: XXXXX (Online)

Selain *hard skill*, perusahaan perlu mengembangkan *soft skill* digital seperti komunikasi virtual, manajemen waktu, dan kerja tim jarak jauh agar produktivitas tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kualitas interaksi dan koordinasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page.
- Brannen, M. Y., & Doz, Y. (2020). The role of language in management practices: Transforming an obstacle into an opportunity. *Journal of World Business*, 55(3), 101054.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Capgemini Research Institute. (2022). The Digital Mastery Index.
- Daswati, D., Wulandari, S., & Ismail, R. (2022). Transformasi digital dalam pengelolaan bisnis. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 14(2), 112-124.
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 96(1), 108–116.
- Fadillah, M. R. (2021). Digitalisasi dan Pengalihan Informasi. Jakarta: Badan Penerbit Universitas.
- Iskandar, A. S. (2020). Digitalisasi dan perubahan bisnis. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 3(1), 45-58.
- Iskandar, A. S., Syamsuddin, A. M., & Nurdin, R. (2021). Transformasi digital: Perkembangan dan dampaknya terhadap perusahaan. *Jurnal Teknologi Informasi dan Bisnis*, 5(2), 98-115.
- Istiana Putri, Muhammad Rifqy, & Abdurrozzaq Hasibuan. (2024). Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan memperkuat kinerja perusahaan industri. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 6(2), 121–130.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2020). The Technology Fallacy: How People Are the Real Key to Digital Transformation. MIT Press.
- Kaufman, B. E. (2021). The real future of HR: The transformation of work and the role of HR in the post-pandemic era. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100837.
- Khadafi, D. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Group Pusat Di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 36–46.
- Latifah, L., Setiawan, D., Aryani, Y. A., Sadalia, I., & Al Arif, M. N. R. (2022). Human capital and open innovation: Do social media networking and knowledge sharing matter? *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3), 116.



Lestyowati, J. (2024). Membangun Budaya Knowledge Sharing pada Pegawai dalam Kerangka Learning Organization. Prosiding PITNAS Widya Iswara, 1, 61–71.

Nardo, R., Purnamasari, W., Latupapua, C. V., Nurbawani, A., Jaya, A., Pentury, G. M., Wairisal, P. L., Albyn, D. F., Paringsih, R., Pratiwi, R., Risambessy, A., Nurhayati, S., & Ayuningtias, H. G. (2022). Human capital management. CV. Media Sains Indonesia.

Nguyen, T. H., Ngo, L. V., & Tran, H. T. (2022). Digital transformation and organizational performance: A resource-based view. *Journal of Business Research*, 148, 362–373.

Purnamansyah, Isnaini & Kamalia, Arina & Hisan, Khairatun. (2023). Konsep Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Sains Ditinjau dari Perspektif Psikologi Islam Modern. *DIKSI: Jurnal Kajian Pendidikan dan Sosial*. 4. 64-76.

Rosyad, S., Alif, M. (2023). Hadis di Era Digital: Tantangan dan Peluang Penggunaan Teknologi dalam Studi Hadis. *Jurnal Ilmu Agama*, 24(2), 185-197.

Solberg, E., Reusch, B., & Nordhaug, O. (2023). The human side of digital transformation: Strategic HRM and organizational performance. *Human Resource Management Journal*, 33(1), 45–67.

Tovan, Mutmainah, & Almahdali, F. (2022). Efek Human Capital Terhadap Kinerja Bisnis: Studi pada UMKM Kota Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(3), 483–490.

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118-144.