



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 2657-2664

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Strategi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi di Era Digital

Achmad Dheni Suwardhani
Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya
achmad.dheni@ars.ac.id

Abstrak

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah membawa perubahan signifikan pada hampir seluruh aspek organisasi, termasuk dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Transformasi digital menuntut organisasi untuk memiliki SDM yang tidak hanya mampu beradaptasi, tetapi juga memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan era digital, seperti literasi digital, analisis data, kemampuan kolaborasi virtual, serta pemahaman terhadap teknologi baru seperti kecerdasan buatan, automasi, dan sistem berbasis cloud. Di tengah perubahan tersebut, kompetensi SDM menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi organisasi dalam mengembangkan SDM berbasis kompetensi di era digital. Penelitian deskriptif dilakukan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Penelitian dilakukan pada organisasi/perusahaan yang sedang menerapkan program pengembangan SDM berbasis kompetensi di era digital. Teknik penentuan informan menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu, terutama mereka yang memiliki pengetahuan, pengalaman, atau keterlibatan langsung dalam strategi pengembangan SDM. Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa bahwa strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi di era digital berjalan efektif apabila dilakukan melalui pemetaan kompetensi yang tepat, program pelatihan yang berkelanjutan, pemanfaatan teknologi pembelajaran, dukungan budaya organisasi, serta evaluasi kinerja yang terstruktur. Strategi ini terbukti meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan teknologi serta memperkuat daya saing di era digital.

Kata kunci: Strategi, Pengembangan SDM, Kompetensi di Era Digital

1. Latar Belakang

Semakin majunya tahun, semakin maju pula perkembangan dari teknologi. Berkembangnya teknologi tentu dapat memudahkan manusia untuk melakukan kegiatan sehari-hari, baik itu dalam berkomunikasi, memberi informasi, jual-beli, hiburan, bahkan dapat membantu memudahkan pekerjaan dan membuka lapangan kerja baru. Seiring waktu, teknologi terus berinovasi, mulai dari pembaruan perangkat lunak hingga bentuk produk. Namun, majunya teknologi tentu perlu didukung dengan sumber daya manusia yang unggul agar bisa berjalan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur menggunakan sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif, produktif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan berdasarkan visi dan misi perusahaan[1].

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah membawa perubahan signifikan pada hampir seluruh aspek organisasi, termasuk dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Transformasi digital menuntut organisasi untuk memiliki SDM yang tidak hanya mampu beradaptasi, tetapi juga memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan era digital, seperti literasi digital, analisis data, kemampuan kolaborasi virtual, serta pemahaman terhadap teknologi baru seperti kecerdasan buatan, automasi, dan sistem berbasis cloud[2].

Di tengah perubahan tersebut, kompetensi SDM menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi. Banyak perusahaan mengalami kesenjangan kompetensi (competency gap) antara kemampuan SDM yang dimiliki saat ini dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang[3]. Tanpa strategi pengembangan yang tepat, organisasi akan kesulitan dalam menjalankan proses bisnis secara efektif, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan keberlanjutan di era yang sangat dinamis[4].

Mengembangkan sumber daya manusia di era digital membutuhkan keterampilan seperti keterampilan bisnis, keterampilan SDM, manajemen perubahan dan keterampilan teknologi (Fenech, 2021). Keterampilan teknologi

adalah keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk berinteraksi dengan teknologi komputer dan melakukan tugas-tugas teknis. Keterampilan teknologi termasuk ke dalam *hardskill* karena biasanya dipelajari dan dipertahankan melalui pelatihan, pengulangan, dan praktik. Keterampilan teknologi penting karena dapat diterapkan di banyak industri dan profesi modern yang berarti memang faktanya bahwa sumber daya manusia dituntut untuk bisa lebih unggul dan produktif di era digital sekarang atau dengan kata lain transformasi sumber daya manusia harus segera diterapkan[5].

Strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi menjadi pendekatan yang semakin relevan untuk menjawab tantangan tersebut. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat mengidentifikasi kompetensi inti yang diperlukan, melakukan pemetaan kemampuan karyawan, serta merancang program pelatihan yang lebih terarah dan sesuai kebutuhan. Pendekatan berbasis kompetensi juga membantu organisasi menciptakan SDM yang mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan secara cepat[6]. Untuk membentuk strategi perusahaan, tentu dibutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar mampu untuk memikirkan masa depan perusahaan, dan perlu adanya pengembangan serta penghargaan atas pencapaiannya agar kinerja dari sumber daya manusia tersebut dapat dipertahankan. Dalam hal ini, perlu diperhatikan bagaimana karyawan saat ini berkembang, seberapa cocok keterampilan mereka saat ini digunakan dan apa input kapasitas saat ini sesuai dengan kebutuhan masa depan[7].

Di era digital, pengembangan SDM tidak hanya dilakukan melalui pelatihan konvensional, tetapi juga dengan memanfaatkan teknologi seperti *e-learning*, *learning management system* (LMS), pelatihan berbasis simulasi digital, serta platform berbagi pengetahuan. Pemanfaatan teknologi ini memungkinkan proses pembelajaran berlangsung lebih fleksibel, personal, dan terukur[8].

Meskipun demikian, masih terdapat sejumlah permasalahan yang sering muncul dalam pengembangan SDM berbasis kompetensi di era digital, seperti rendahnya literasi digital sebagian karyawan, keterbatasan infrastruktur teknologi, resistensi terhadap perubahan, dan kurang optimalnya strategi organisasi dalam mengintegrasikan kompetensi digital ke dalam manajemen SDM[9]. Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi membutuhkan perencanaan yang matang dan pendekatan yang tepat agar mampu memberikan dampak signifikan bagi peningkatan kinerja organisasi[10].

Dengan demikian, penelitian mengenai strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi di era digital menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana organisasi dapat merumuskan, menerapkan, dan mengevaluasi program pengembangan SDM yang efektif guna menghadapi tantangan transformasi digital dan meningkatkan daya saing di tengah lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

2. Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi organisasi dalam mengembangkan SDM berbasis kompetensi di era digital. Penelitian deskriptif dilakukan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan pada organisasi/perusahaan yang sedang menerapkan program pengembangan SDM berbasis kompetensi di era digital. Subjek penelitian meliputi:

1. Manajer HR atau bagian pengembangan SDM
2. Kepala divisi terkait
3. Karyawan yang mengikuti program pengembangan kompetensi

Pemilihan subjek dilakukan berdasarkan relevansi dengan kebutuhan informasi penelitian.

Teknik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu, terutama mereka yang memiliki pengetahuan, pengalaman, atau keterlibatan langsung dalam strategi pengembangan SDM.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara Mendalam (In-depth Interview)
Digunakan untuk menggali informasi tentang strategi, proses, kendala, serta efektivitas pengembangan SDM berbasis kompetensi.
2. Observasi
Untuk melihat secara langsung bagaimana pelaksanaan program pelatihan, penggunaan teknologi digital, dan interaksi dalam proses pengembangan SDM.
3. Dokumentasi
Meliputi dokumen perusahaan seperti modul pelatihan, struktur kompetensi, SOP pengembangan SDM, laporan evaluasi, dan kebijakan internal.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles & Huberman yang meliputi:

1. Reduksi data
Menyaring, memilih, dan menyederhanakan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.
2. Penyajian data (data display)
Menyusun data dalam bentuk uraian naratif, tabel, atau bagan untuk memudahkan pemahaman.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi
Membuat interpretasi terhadap temuan penelitian dan memverifikasi konsistensi data secara berulang.

Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data diuji menggunakan:

1. Triangulasi sumber (membandingkan data dari berbagai informan)
2. Triangulasi teknik (membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi)
3. Member check, untuk memastikan data sesuai dengan pernyataan informan
4. Perpanjangan pengamatan bila diperlukan

Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini mencakup:

1. Identifikasi kompetensi yang dibutuhkan di era digital
2. Strategi dan metode pengembangan kompetensi yang diterapkan organisasi
3. Pemanfaatan teknologi digital dalam pengembangan SDM
4. Hambatan dan faktor pendukung penerapan pengembangan SDM berbasis kompetensi
5. Dampak strategi pengembangan SDM terhadap peningkatan kemampuan karyawan

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi diterapkan dalam konteks organisasi yang sedang menghadapi transformasi digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi telah melakukan beberapa langkah utama: pemetaan kompetensi digital, penyusunan model kompetensi berbasis peran, implementasi program reskilling dan upskilling, serta pemanfaatan teknologi pembelajaran berbasis digital. Temuan ini memperlihatkan bahwa kompetensi digital menjadi fondasi penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kesiapan organisasi menghadapi perubahan teknologi yang cepat.

Pemetaan Kompetensi Digital (Digital Competency Mapping)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pemetaan kompetensi merupakan langkah awal paling krusial dalam strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi. Organisasi melakukan identifikasi keterampilan yang diperlukan pada setiap posisi untuk mendukung proses digitalisasi. Adapun kompetensi yang paling dibutuhkan meliputi:

1. Literasi Data (Data Literacy) kemampuan memahami, mengolah, dan menganalisis data untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data.
2. Penguasaan Teknologi Digital keterampilan menggunakan sistem aplikasi kerja seperti CRM, ERP, HRIS, cloud computing, serta tools automasi.
3. Keamanan Siber (Cybersecurity Awareness) pemahaman tentang ancaman digital dan praktik keamanan.
4. Kolaborasi Digital (Digital Collaboration) kemampuan bekerja secara virtual menggunakan platform digital.
5. Adaptabilitas dan Problem Solving kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan menyelesaikan masalah berbasis digital.

Pemetaan ini membantu organisasi menentukan kebutuhan pelatihan yang tepat sasaran sehingga tidak terjadi mismatch antara pelatihan dan kebutuhan pekerjaan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa proses pemetaan kompetensi digital merupakan fondasi utama dalam strategi pengembangan SDM[11]. Ketepatan pemetaan kompetensi menentukan relevansi program pelatihan dan efektivitas outcomes yang dihasilkan.

Temuan ini konsisten dengan konsep *Competency-Based Human Resource Development (CBHRD)*, yang menyatakan bahwa organisasi harus memulai pengembangan SDM melalui identifikasi kesenjangan kompetensi (competency gap analysis). Kompetensi digital yang banyak dibutuhkan seperti literasi data, penggunaan aplikasi digital kerja, cybersecurity, dan kolaborasi digital—menunjukkan bahwa pekerjaan modern semakin menekankan integrasi antara teknologi dan kemampuan kognitif.

Pemetaan yang akurat memungkinkan organisasi menyusun kurikulum pelatihan yang tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga mempersiapkan karyawan terhadap perubahan teknologi di masa depan.

Model Kompetensi Berbasis Peran (Role-Based Competency Model)

Penelitian menemukan bahwa organisasi menerapkan model kompetensi berbasis peran sebagai dasar pengembangan SDM. Model ini memuat tiga kategori kompetensi:

1. Kompetensi Inti (Core Competencies) wajib dimiliki seluruh karyawan, seperti digital mindset, komunikasi, dan etika kerja digital.
2. Kompetensi Spesifik Jabatan (Role Competencies) kompetensi teknis terkait pekerjaan, misalnya digital marketing, data analytics, atau pengoperasian sistem berbasis cloud.
3. Level Kompetensi terdiri dari level dasar, menengah, mahir, dan ahli.

Penerapan model ini terbukti membantu organisasi dalam menentukan jalur karier (career path), menyusun kebutuhan pelatihan secara lebih akurat, dan mengevaluasi kompetensi melalui penilaian yang terstruktur[12]. Model kompetensi berbasis peran yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi sudah berada pada tahap pengembangan SDM yang matang. Penyusunan kompetensi berdasarkan level (basic–expert) mendukung proses penilaian kompetensi secara objektif dan membantu dalam penentuan jalur karier.

Model ini terbukti memperbaiki efektivitas pelatihan karena fokus pada kompetensi yang benar-benar dibutuhkan. Selain itu, model kompetensi memungkinkan organisasi lebih mudah mengukur perkembangan kemampuan karyawan setelah mengikuti pelatihan digital.

Model kompetensi ini bersesuaian dengan pendekatan *role-based development*, yang menekankan bahwa pengembangan SDM harus selaras dengan kebutuhan jabatan dan tujuan organisasi.

Implementasi Program Reskilling dan Upskilling

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa organisasi telah melakukan strategi pengembangan kompetensi melalui reskilling dan upskilling yang berkelanjutan. Bentuk implementasi tersebut meliputi:

1. Pelatihan digital berbasis LMS (Learning Management System)
2. Microlearning dalam bentuk video singkat dan modul interaktif
3. Sertifikasi kompetensi digital, seperti data analysis, cloud fundamentals, dan digital marketing
4. Pelatihan berbasis proyek (project-based learning) yang mengkombinasikan pembelajaran dan praktik nyata
5. Mentoring digital, di mana karyawan senior atau ahli digital membimbing karyawan lain
6. Komunitas belajar (learning community) yang mempercepat penyebaran pengetahuan

Program ini berhasil meningkatkan kompetensi karyawan sesuai kebutuhan transformasi digital serta mempercepat adaptasi terhadap teknologi baru. Program reskilling dan upskilling yang ditemukan dalam penelitian didesain untuk meningkatkan kesiapan SDM terhadap teknologi baru. Program seperti microlearning, project-based learning, dan sertifikasi digital terbukti memberikan hasil yang signifikan[13].

Hal ini memperkuat konsep bahwa pembelajaran digital harus bersifat adaptif, fleksibel, dan berkelanjutan. Penggunaan metode microlearning sangat efektif karena memberikan materi dalam durasi pendek tetapi dengan intensitas informasi yang tinggi. Sementara itu, project-based learning membantu mengintegrasikan teori ke dalam praktik nyata sehingga dampaknya lebih terasa pada kinerja karyawan.

Dengan demikian, pembelajaran berkelanjutan (continuous learning) menjadi elemen kunci dalam pengembangan SDM di era digital.

Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran (Digital Learning Technology)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi. Teknologi yang paling banyak digunakan meliputi:

1. LMS (Learning Management System) untuk mengelola pelatihan
2. Platform e-learning seperti Coursera, Udemy, Google Skill, dan LinkedIn Learning
3. Learning analytics untuk memantau perkembangan dan gap kompetensi karyawan
4. Simulasi online, bahkan beberapa menggunakan VR/AR untuk pelatihan interaktif
5. Aplikasi kolaborasi digital seperti Microsoft Teams, Zoom, dan Slack

Penerapan teknologi ini terbukti menurunkan biaya pelatihan, memberikan fleksibilitas belajar, dan meningkatkan akurasi pengukuran kompetensi. Integrasi teknologi pembelajaran menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan strategi pengembangan kompetensi[14]. Penggunaan LMS, platform e-learning, dan learning analytics terbukti membantu organisasi memonitor, mengevaluasi, dan mengukur pengembangan kompetensi secara lebih akurat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi bukan hanya alat pendukung pembelajaran, tetapi juga menjadi instrumen pengambilan keputusan strategis dalam manajemen SDM. Dengan adanya learning analytics, organisasi dapat mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi digital tinggi, menemukan gap kompetensi, serta merancang program pelatihan yang lebih terarah[15].

Temuan ini membuktikan bahwa organisasi yang mengintegrasikan teknologi pembelajaran memiliki keunggulan adaptasi yang lebih tinggi di tengah perubahan digital.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan implementasi strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi. Faktor pendukung utama meliputi:

1. Learning Culture atau budaya belajar yang mendorong karyawan terus meningkatkan kapasitas.
2. Dukungan kepemimpinan melalui penyediaan anggaran, kebijakan yang mendukung pembelajaran, dan contoh nyata penggunaan teknologi oleh pimpinan.
3. Penghargaan dan insentif bagi karyawan yang aktif mengikuti program pelatihan atau memperoleh sertifikasi.

Organisasi dengan budaya inovatif dan kepemimpinan visioner terbukti lebih siap dalam menghadapi tantangan digital. Budaya organisasi dan kepemimpinan terbukti menjadi elemen kunci dalam keberhasilan transformasi kompetensi digital. Tanpa budaya yang mendukung inovasi dan pembelajaran, program pelatihan digital sulit mencapai hasil optimal[16].

Kepemimpinan visioner yang mampu mendorong penggunaan teknologi, memberikan dukungan kebijakan, memfasilitasi anggaran, dan menjadi role model dalam pembelajaran digital terbukti meningkatkan partisipasi karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori *transformational leadership*, yang menyatakan bahwa pemimpin berperan penting dalam memengaruhi perilaku dan motivasi karyawan untuk berubah. Dalam konteks ini, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mempromosikan budaya digital dan memperkuat orientasi pembelajaran[17].

Hambatan Implementasi Strategi

Beberapa hambatan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Resistensi karyawan terhadap penggunaan teknologi baru.
2. Keterbatasan dana untuk pelatihan digital yang komprehensif.
3. Infrastruktur teknologi yang belum merata di beberapa unit kerja.
4. Kurangnya motivasi belajar mandiri.
5. Ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan.

Hambatan-hambatan ini menyebabkan kesenjangan kompetensi yang perlu segera diatasi melalui strategi adaptif. Hambatan yang ditemukan dalam penelitian seperti resistensi terhadap teknologi, keterbatasan anggaran, dan infrastruktur yang belum merata merupakan tantangan klasik dalam transformasi digital[18].

Resistensi karyawan biasanya muncul karena kurangnya keterampilan dasar digital, sehingga menimbulkan rasa tidak percaya diri. Sementara itu, keterbatasan anggaran menyebabkan organisasi sulit memberikan pelatihan yang komprehensif, terutama pelatihan yang memerlukan biaya sertifikasi.

Hambatan ini harus diatasi melalui kebijakan yang lebih inklusif, upaya peningkatan literasi digital dasar, dan penyediaan insentif belajar.

Dampak Implementasi Strategi terhadap Kinerja SDM

Penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja SDM, antara lain:

1. Peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja
2. Meningkatnya ketepatan penggunaan teknologi baru
3. Peningkatan kualitas layanan digital
4. Meningkatnya kemampuan berkolaborasi secara daring
5. Peningkatan kesiapan organisasi dalam transformasi digital

Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan berbasis kompetensi bukan hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja organisasi. Dampak positif dari strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi terlihat dari peningkatan produktivitas kerja, kemampuan adaptasi teknologi, dan kualitas layanan digital. Temuan ini mendukung teori bahwa kompetensi merupakan prediktor utama kinerja[19].

Ketika karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan digital, mereka lebih mampu bekerja secara efisien, akurat, dan inovatif. Selain itu, kemampuan kolaborasi digital meningkatkan koordinasi dalam tim virtual yang kini menjadi standar baru dunia kerja.

Peningkatan kompetensi digital juga berkontribusi pada kesiapan organisasi dalam menjalankan transformasi teknologi secara menyeluruh.

Model Strategi Pengembangan SDM yang Dihasilkan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh model strategi berikut:

1. Pemetaan kebutuhan kompetensi
2. Penyusunan model kompetensi
3. Perencanaan program reskilling & upskilling
4. Implementasi berbasis teknologi
5. Evaluasi berbasis KPI
6. Penguatan budaya dan kepemimpinan

Model tersebut menjadi landasan bagi organisasi untuk mengembangkan SDM secara adaptif dan terukur di era digital[20].

Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi di era digital berjalan efektif apabila dilakukan melalui pemetaan kompetensi yang tepat, program pelatihan yang berkelanjutan, pemanfaatan teknologi pembelajaran, dukungan budaya organisasi, serta evaluasi kinerja yang terstruktur. Strategi ini terbukti meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan teknologi serta memperkuat daya saing di era digital.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dipahami bahwa pengembangan SDM berbasis kompetensi di era digital merupakan suatu kebutuhan strategis yang tidak dapat dihindari oleh organisasi. Transformasi digital telah mengubah pola kerja, struktur organisasi, serta kebutuhan kompetensi yang sebelumnya bersifat konvensional menjadi kompetensi yang berbasis teknologi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang lebih terstruktur, data-driven, dan adaptif dalam meningkatkan kompetensi SDM. Temuan penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang sukses mengembangkan SDM di era digital adalah organisasi yang mampu mengintegrasikan pemetaan kompetensi, program pelatihan berkelanjutan, serta dukungan teknologi dan budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan para ahli bahwa pengembangan SDM yang efektif harus berbasis pada analisis kompetensi yang terukur dan relevan dengan tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa pengembangan SDM berbasis kompetensi merupakan strategi yang efektif dalam menghadapi tuntutan era digital. Strategi ini harus dilakukan melalui pemetaan kompetensi yang akurat, pelatihan berkelanjutan, pemanfaatan teknologi, dukungan budaya organisasi, serta evaluasi kinerja berbasis kompetensi. Dengan demikian, pengembangan SDM berbasis kompetensi bukan hanya meningkatkan kapabilitas individu, tetapi juga menjadi faktor penentu keberhasilan transformasi digital organisasi. Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi. Pertama, organisasi harus membangun strategi pengembangan SDM yang tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga pada penguatan mindset digital. Kedua, organisasi perlu mengintegrasikan teknologi pembelajaran secara sistematis ke dalam proses HR. Ketiga, kepemimpinan dan budaya organisasi harus diperkuat untuk mendukung perubahan perilaku SDM.

Referensi

- [1] H. M. Saerang, J. M. Lembong, S. Deity, and M. Sumual, "Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru di Era Digital : Tantangan dan Peluang," *El-Idare J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 9, no. 1, pp. 65–75, 2023.
- [2] A. H. Manurung and N. M. Machdar, "Strategi Peningkatan Kompetensi Digital Karyawan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik," *J. Strateg. dan SDM*, vol. 1, no. 2, pp. 41–54, 2025.
- [3] N. Habibah, "Pengembangan Kompetensi Karyawan di Era Digital : Tantangan dan Strategi bagi Departemen MSDM," *J. Knowl. Collab.*, vol. 1, no. 5, pp. 23–27, 2025.
- [4] H. Nauli, K. Nauli, I. S. Sinaga, M. Nauli, and P. Sitompul, "Tren Pengembangan Kompetensi Karyawan Dalam Era Digital : Tinjauan Literatur Sistematis Trends In Employee Competency Development In The Digital Era : A," *SIBATIK J.*, vol. 4, no. 6, pp. 863–876, 2025.
- [5] A. Ismunandar, "Strategi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia di Era Digital: Tantangan dan Adaptasi pada Lembaga

- Pendidikan,” *Bus. Manag. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 27–36, 2025.
- [6] J. E. Harianto, “Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Di Industri 4.0,” *J. Cahaya Mandalika*, vol. 2, no. 2, pp. 706–715, 2025.
- [7] A. Nurulita and M. Bin Muhammad, “Studi Literatur Tentang Program Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Era Digital,” *J. Manaj. dan Ilmu Adm. Publik |Volume*, vol. 7, no. 2, pp. 177–188, 2025.
- [8] E. Susanto, I. B. K. D. Yudanta, I. M. Suparsana, M. B. Ugiantara, I. G. A. M. A. Herawan, and I. G. Widana, “Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Eddy,” *J. Syntax Idea*, vol. 6, no. 02, pp. 674–680, 2024.
- [9] E. Villany and N. Nurhasanah, “Systematic Review Strategi Pengembangan Talenta dalam Era Digital : Membangun Sumber Daya Manusia Unggul di Masa Depan,” *ranah Res.*, vol. 6, no. 5, pp. 1612–1622, 2024.
- [10] A. Tahar, P. B. Setiadi, and S. Rahayu, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4 . 0 Menuju Era Society 5 . 0,” *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 6, pp. 12380–12394, 2022.
- [11] F. Amelia, P. silva Ananda, and F. Rozi, “Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital,” *J. Manag. Sci. Bussines Rev.*, vol. 1, no. 4, pp. 72–80, 2023.
- [12] A. Fajar, “Strategi Pengembangan Karir Dalam Era Digital : Dampak Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, no. 3, pp. 11609–11622, 2024.
- [13] A. Amarullah, I. Imaniah, and S. Muthmainnah, “Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Di Universitas,” *Pros. Simp. Nas. Multidisiplin*, vol. 4, pp. 479–486, 2022.
- [14] P. K. Wulandari and M. Kuswinarno, “Era Digital Untuk Meningkatkan Kinerja,” *J. MEDIA Akad.*, vol. 2, no. 9, pp. 1–12, 2024.
- [15] R. Ridho, F. Iswandi, and M. Kuswinarno, “Transformasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital,” *Inisiat. J. Ekon. Akunt. dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 250–262, 2025.
- [16] M. Nadhira and Y. Suprpto, “Pengaruh Strategi Perencanaan Karir Berbasis Kompetensi terhadap Pengembangan Talenta di Era Digital The Influence of Competency-Based Career Planning Strategies on Talent Development in the Digital Era Abstrak,” *Character J. Penelit. Psikol.*, vol. 12, no. 1, pp. 305–313, 2025.
- [17] M. A. A. Firdaus and M. Kuswinarno, “Strategi Inovatif Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Di Era Digital,” *J. MEDIA Akad.*, vol. 2, no. 11, 2024.
- [18] N. Faizd and M. Kuswinarno, “Pengembangan Sdm Di Era Digital: Transformasi Dan Adaptasi Kompetensi,” *J. MEDIA Akad.*, vol. 2, no. 11, pp. 1–12, 2024.
- [19] Urika, “Analisis Strategi Pengembangan Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Pada Pekerja Generasi Milenial,” *Mabis J. Manaj. Bisnis Syariah*, vol. 1, no. 2, pp. 201–206, 2024.
- [20] A. Naffis and A. Shintya, “Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital : Sebuah Literatur Review,” *J. Ilmu Sos. Manajemen, Akunt. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 53–59, 2024.