

## Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan Untuk Menghadapi Era Digitalisasi

Dina Soffi<sup>1</sup>, Fatisah Hasibuan<sup>2</sup>, Khoirani<sup>3</sup>, Sonya Yohana Sinuraya<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Riau, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Januari 10, 2025  
 Revised Januari 10, 2025  
 Accepted Januari 11, 2025

#### Kata Kunci:

Pengembangan Kompetensi,  
 Era Digitalisasi,  
 Pelatihan Karyawan

#### Keywords:

Competency Development,  
 Digitalization Era,  
 Employee Training

### ABSTRAK

Penelitian ini membahas strategi pengembangan kompetensi karyawan dalam menghadapi era digitalisasi yang ditandai dengan perubahan signifikan dalam metode kerja dan manajemen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur untuk menganalisis berbagai konsep dan teori terkait pengembangan kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang inovatif dan berkelanjutan, serta pengembangan soft skills, sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berperan krusial dalam mendukung efektivitas pengembangan kompetensi. Dengan demikian, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi yang komprehensif untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan di era digital.

### ABSTRACT

This research discusses the strategy of developing employee competence in facing the digitalisation era which is characterised by significant changes in work methods and organisational management. This research uses a qualitative method with a literature study approach to analyse various concepts and theories related to competency development. Research results show that innovative and sustainable training, as well as softskills development, are very important to improve employee performance. In addition, work motivation also plays a crucial role in supporting the effectiveness of competency development. Thus, companies need to implement a comprehensive strategy to prepare employees to face challenges in the digital era.

*This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.*



### Corresponding Author:

Dina Soffi  
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau,  
 Riau, Indonesia  
 Email: [dinasoffi27@gmail.com](mailto:dinasoffi27@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Indonesia telah memasuki era Industri 4.0, yang juga dikenal sebagai era digitalisasi, sejak tahun 2011. Tantangan yang dihadapi dalam hal sumber daya manusia adalah kebutuhan untuk mengikuti perkembangan teknologi dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu menyediakan SDM yang memiliki kemampuan untuk menganalisis data dan berpikir kritis.

Perkembangan teknologi digital telah mengubah lanskap dunia kerja secara drastis, memaksa organisasi untuk beradaptasi dengan cepat agar tetap kompetitif. Di era digitalisasi ini, pengembangan kompetensi karyawan menjadi salah satu aspek krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut World Economic Forum [1], sekitar 85 juta pekerjaan akan hilang dan 97 juta pekerjaan baru akan muncul akibat transformasi digital, yang menuntut keterampilan baru dari tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan mengembangkan keterampilan yang relevan untuk memenuhi tuntutan pasar yang terus berubah.

Maka dari itu, diperlukan strategi dan peran soft skills dalam pengembangan kompetensi karyawan. Era digital menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan berpikir kritis dan memecahkan masalah kompleks, di mana mereka harus mampu mengintegrasikan keterampilan interpersonal dengan teknologi guna mencapai hasil yang optimal. Pengembangan soft skills melalui pelatihan berbasis pengalaman, kolaborasi antar departemen, dan kegiatan team building menjadi salah satu strategi yang diidentifikasi sebagai solusi untuk memperkuat kompetensi di era digital.

McKinsey & Company [2] juga menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengimplementasikan strategi pengembangan kompetensi yang komprehensif, tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan kemampuan interpersonal karyawan, untuk memastikan keberhasilan dalam menghadapi tantangan di era digital.

## **2. METODE**

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Jenis penelitian ini dipilih untuk mengeksplorasi dan menganalisis konsep, teori, serta temuan yang ada. Melalui metode kualitatif, penelitian ini berfokus pada interpretasi, analisis kritis, dan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang dikaji, sehingga dapat menghasilkan strategi yang relevan untuk pengembangan karyawan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder yang diperoleh dari literatur terkait, termasuk artikel jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui peninjauan sumber-sumber yang relevan dengan topik penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan basis data akademik seperti Google Scholar, ResearchGate, Semanticscholar, dan jurnal-jurnal terindeks lainnya, guna mendapatkan literatur yang kredibel.

Data yang terkumpul dianalisis dengan metode analisis isi, di mana data yang diperoleh dari berbagai literatur dikategorikan dan dibandingkan untuk menemukan hubungan antar konsep serta mengidentifikasi strategi yang efektif dalam pengembangan kompetensi karyawan. Dengan demikian, metode penelitian ini bertujuan untuk memberikan pandangan komprehensif dan berbasis literatur mengenai strategi yang efektif dalam mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di era digital, agar mampu menghadapi tantangan di era digitalisasi.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Tantangan Dalam Pengembangan Kompetensi Karyawan**

Indonesia telah memasuki era Industri 4.0, yang juga dikenal sebagai era digitalisasi, sejak tahun 2011. Tantangan yang dihadapi dalam hal sumber daya manusia adalah kebutuhan untuk mengikuti perkembangan teknologi dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Organisasi atau perusahaan harus menyediakan SDM yang mampu menganalisis data dan berpikir kritis. Saat ini, segala sesuatu telah bertransformasi menjadi digital dan menjadi kebutuhan utama bagi organisasi dan perusahaan. Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital merupakan isu yang sangat krusial di dunia kerja saat ini. Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam cara kerja, pengambilan keputusan, dan manajemen organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, SDM perlu memiliki kompetensi yang sesuai untuk menghadapi tantangan ini. Berikut adalah beberapa

pembahasan mengenai tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital. Kompetensi digital merujuk pada kemampuan SDM untuk menguasai teknologi dan memanfaatkannya secara efektif. Dalam era digital, teknologi menjadi alat yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. SDM perlu mampu menggunakan teknologi dengan baik serta menguasai aplikasi dan perangkat lunak yang relevan. Kemampuan beradaptasi dalam era digital sangat cepat dan selalu berkembang. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut dan mengembangkan keterampilan baru yang relevan. Kemampuan beradaptasi mencakup kemampuan untuk belajar dengan cepat serta berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah. Dalam era digital, keterampilan komunikasi menjadi sangat penting, terutama karena banyak komunikasi yang dilakukan secara virtual. SDM harus mampu berkomunikasi secara efektif melalui email, pesan singkat, dan berbagai platform lainnya. Keterampilan ini juga mencakup kemampuan untuk berkolaborasi dengan tim secara virtual [3].

Namun, banyak karyawan yang lebih merasa nyaman dengan metode kerja tradisional dan enggan untuk beralih ke teknologi baru. Sering kali, karyawan tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk beroperasi dalam lingkungan digital yang terus berubah [4].

Selanjutnya, perubahan metode kerja, termasuk transisi dari kerja manual ke digital dan penerapan sistem kerja jarak jauh (WFH), memerlukan adaptasi yang baik sesuai dengan prioritas yang ada. Saat ini, kita berada di era di mana teknologi digital digunakan secara luas dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam proses pembelajaran. Penyebaran teknologi digital telah meluas, dan semua perlahan berubah dalam pendidikan maupun dunia kerja.

Sebagai contoh, Zoom Meeting digunakan untuk mengadakan rapat serta kegiatan pembelajaran jarak jauh selama pandemi COVID-19, di mana pemanfaatan Zoom merupakan salah satu cara untuk beradaptasi dengan teknologi dalam menghadapi tantangan yang muncul. Dengan semakin banyaknya penggunaan teknologi, pelatihan di perusahaan juga menjadi lebih inovatif. Contohnya, berbagai kegiatan dan pelatihan yang sebelumnya dilakukan melalui pertemuan langsung antara karyawan dan mentor kini ditawarkan dalam berbagai format seperti simulasi, webinar, video tutorial, dan pelatihan online melalui platform. Pendekatan ini tidak hanya lebih praktis, tetapi juga membantu perusahaan dalam mengurangi biaya. Namun, seiring dengan kemajuan teknologi yang terus berlanjut, pelatihan bagi karyawan juga perlu diperhatikan. Persaingan yang ketat tentunya mendorong perusahaan untuk berinovasi. Pelatihan ini ditujukan agar karyawan dapat cepat beradaptasi dengan teknologi baru dan mampu berkembang pesat [5].

### **3.2 Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan Untuk Menghadapi Era Digitalisasi**

Di era transformasi digital yang semakin maju, perubahan mendasar dalam manajemen perusahaan menjadi hal yang tidak bisa dihindari. Berbagai industri menghadapi inovasi teknologi yang tidak hanya berdampak pada cara mereka berbisnis, namun juga memerlukan adaptasi yang cepat dan responsif dari seluruh komponen organisasi [6]. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan harus mengadopsi pendekatan pelatihan yang lebih adaptif, fleksibel, dan holistik. Beberapa strategi yang dapat dilakukan meliputi:

1. Penggunaan teknologi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, seperti platform pembelajaran daring yang memanfaatkan e-learning dan simulasi, dapat meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis. Pendekatan ini memberikan fleksibilitas dan personalisasi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan individu karyawan.
2. Pengembangan kompetensi berkelanjutan juga dapat dilakukan melalui mentoring dan coaching. Dengan pendekatan ini, karyawan dapat didukung dalam pengembangan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan.
3. Selain itu, menciptakan budaya pembelajaran yang mendorong karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka dan terbuka terhadap inovasi teknologi yang muncul sangatlah

penting [7].

Selain strategi di atas, peran soft skills dalam kompetensi karyawan di era digital juga sangat penting. Era digital menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan berpikir kritis dan memecahkan masalah kompleks, di mana mereka harus mampu mengintegrasikan keterampilan interpersonal dengan teknologi untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan soft skills melalui pelatihan berbasis pengalaman, kolaborasi antar departemen, dan kegiatan team building menjadi salah satu strategi yang diidentifikasi sebagai solusi untuk memperkuat kompetensi di eradigital.

### 3.3 Peran Manajemen Dalam Pengembangan Kompetensi

Kompetensi karyawan adalah faktor penting dalam mendukung kinerja di berbagai perusahaan. Penelitian di Harian Suara Merdeka menunjukkan bahwa meskipun kompetensi memiliki pengaruh positif, motivasi kerja terbukti memiliki dampak yang lebih signifikan dalam mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan [8]. Hal ini menggambarkan bahwa di luar aspek teknis, motivasi pribadi dan dukungan emosional turut berperan dalam membangun performa kerja yang optimal.

Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas karyawannya agar dapat beradaptasi dengan keadaan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, manajemen perlu merancang strategi pelatihan yang responsif terhadap kebutuhan kompetensi dengan melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan analisis keterampilan yang dimiliki karyawan saat ini serta keterampilan yang dibutuhkan di masa depan. Hal ini penting untuk merancang program pelatihan yang relevan dan efektif. Selain itu, pelatihan juga harus mencakup aspek pengembangan soft skills, seperti kemampuan komunikasi dan kerja sama dalam tim. Karyawan juga perlu dilatih dalam penggunaan alat digital dan platform kolaborasi.

Metode pelatihan yang fleksibel, seperti e-learning dan webinar, memungkinkan karyawan untuk belajar sesuai dengan waktu dan tempat yang mereka pilih, sehingga meningkatkan partisipasi dan efektivitas pelatihan. Kegiatan pelatihan harus dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan selalu diperbarui dengan pengetahuan terbaru. Perusahaan dapat mengadakan sesi pelatihan berkala atau workshop untuk memperkenalkan teknologi baru atau metode kerja yang lebih efisien. Hal ini tidak hanya membantu karyawan dalam pekerjaan mereka, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja [9]. Selain itu, penting untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan inovasi [10].

### 3.4 Evaluasi Kegiatan Pelatihan Dan Pengembangan Kinerja Karyawan

Evaluasi merupakan tahap krusial dalam proses pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. Tujuan evaluasi adalah untuk menilai apakah program telah memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki di masa yang akan datang. Salah satu metode evaluasi yang umum digunakan adalah model Kirkpatrick, yang terdiri dari empat level:

- 1) Reaksi: Menilai reaksi karyawan terhadap pelatihan.
- 2) Pembelajaran: Mengukur pengetahuan atau keterampilan baru yang diperoleh.
- 3) Perilaku: Menilai aplikasi keterampilan di tempat kerja.
- 4) Hasil: Mengukur dampak program pada perusahaan.

Dengan menggunakan model ini, perusahaan dapat memperoleh gambaran menyeluruh tentang efektivitas program. Selain itu, umpan balik dari karyawan sangat berharga dalam proses evaluasi. Mengumpulkan data atau survei setelah sesi pelatihan dapat memberikan wawasan mengenai aspek mana dari program yang telah berhasil atau perlu diperbaiki. Evaluasi juga harus dilakukan secara berkala setelah program selesai untuk menilai dampaknya terhadap performa kerja jangka panjang (Rizqi dan Madura, 2024).

Kegiatan pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi hampir semua perusahaan atau organisasi, karena dapat meningkatkan kinerja di area yang diperlukan dan merupakan elemen krusial dalam divisi sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa program pelatihan dan pengembangan lain yang dapat dilaksanakan:

- 1) On The Job Training: Metode pelatihan karyawan yang dilakukan dengan cara mempelajari suatu pekerjaan sambil melaksanakannya secara langsung.
- 2) Off the Job Management Training and Development Methods: Metode pengembangan yang dilakukan di luar lingkungan kerja, misalnya melalui seminar, program di universitas/kampus, role play, corporate university (pusat pengembangan internal), maupun pelatihan eksekutif.
- 3) Pelatihan Magang: Metode pelatihan karyawan yang menggabungkan pembelajaran formal dengan pelatihan jangka panjang, biasanya dilakukan di bawah bimbingan seorang ahli di bidang tersebut.
- 4) Video Conferencing: Program pelatihan yang dilakukan melalui saluran internet.
- 5) Pelatihan Berbasis Komputer: Pelatihan karyawan yang menggunakan sistem komputer secara interaktif untuk meningkatkan keterampilan peserta.
- 6) Pelatihan Berbasis Online/Internet: Pelatihan yang dilaksanakan melalui media online atau internet, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam penggunaan ruang, waktu, dan biaya pelatihan.
- 7) Pelatihan Informal: Dapat dilakukan melalui pertemuan, menghadiri konferensi, mencari informasi di internet, rotasi pekerjaan, membaca buku atau jurnal, dan berbagai cara lainnya.
- 8) Metode Perkuliahan: Menyampaikan ceramah kepada peserta pelatihan [11]

#### **4. KESIMPULAN**

Dengan memasuki era Industri 4.0, tantangan dalam pengembangan kompetensi karyawan semakin kompleks. Perusahaan harus siap menghadapi perubahan dan berinvestasi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan untuk menganalisis data dan berpikir secara kritis. Selain itu, era digitalisasi telah mengubah cara kerja, dengan transisi dari metode manual ke digital dan penerapan sistem kerja jarak jauh. Adaptasi terhadap perubahan ini menjadi penting bagi karyawan dan perusahaan untuk tetap kompetitif.

Untuk menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh kemajuan teknologi, perusahaan perlu menyediakan pelatihan yang kreatif dan inovatif. Pelatihan harus dirancang untuk membantu karyawan beradaptasi dengan teknologi baru dan meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk beroperasi dalam lingkungan digital yang cepat berubah. Kompetensi karyawan merupakan faktor kunci dalam mendukung kinerja perusahaan. Namun, motivasi kerja juga memiliki dampak signifikan dalam mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kedua aspek ini dalam strategi pengembangan sumber daya manusia.

#### **REFERENSI**

- [1] World Economic Forum, "The Future of Jobs Report 2020," The Future of Jobs Report, no. October, pp. 1–163, 2022.
- [2] McKinsey & Company, "The Future of Work After COVID-19," McKinsey & Company, 2021. [Online]. Available: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>.
- [3] D. Fajriyani, A. Fauzi, M. D. Kurniawati, A. Y. P. Dewo, A. F. Baihaqi, and Z. Nasution, "Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review)," Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, vol. 4, no. 6, pp. 1004–1013, 2023, doi: 10.31933/jemsi.v4i6.1631.
- [4] S. D. Putrianti, "Strategi Pengembangan Kompetensi Digital dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Merangin," unpublished.
- [5] P. K. Wulandari, M. Kuswinarno, Universitas Trunojoyo Madura, and Kab. Bangkalan, "Era Digital untuk Meningkatkan Kinerja," unpublished, 2024.

- [6] N. Habibah, “Pengembangan Kompetensi Karyawan di Era Digital: Tantangan dan Strategi bagi Departemen MSDM,” unpublished, pp. 23–27.
- [7] A. Industri, “Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Era Industri 4.0,” Jakoep Ezra Harianto, pp. 706–715, unpublished.
- [8] Z. A. Rachman, Departemen Administrasi Bisnis, and Universitas Diponegoro, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kompetensi,” vol. 10, no. 4, pp. 1408–1417, 2014.
- [9] M. Rizqi, Universitas Trunojoyo Madura, “Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Era Digital: Studi Literatur Review,” unpublished, 2024.
- [10] N. Fadhli, C. A. Putri, J. Jurnal, Akuntansi Manajemen, and Ekonomi Dan, “Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Teknologi Digital di Kantor Walikota Pekanbaru,” vol. 4, no. 3, pp. 379–389, 2024.
- [11] S. Wijaya, Universitas Pradita, and Kinerja Karyawan, “Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital,” vol. 13, no. 1, pp. 106–118, 2023.