



Strategi Dalam Menghadapi Tantangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Era Digital

Yuladul Fitriah¹, Nafilathul Laily Ramadhaniah², Darian Fahrís Ghofur³, Zulfa Dwi Diana Putri⁴, Nurul Setianingrum⁵

¹Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Hai Achmad Siddiq Jember

²Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Hai Achmad Siddiq Jember

³Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Hai Achmad Siddiq Jember

⁴Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Hai Achmad Siddiq Jember

⁵Universitas Islam Negeri Kiai Hai Achmad Siddiq Jember

¹yuladulfitriah17@gmail.com, ²filatullaily18@gmail.com, ³darianfahrís4@gmail.com, ⁴zulfadwi419@gmail.com,

⁵nurulsetia02@gmail.com

Abstrak

Perkembangan teknologi yang pesat di era digital telah menciptakan tantangan baru bagi sumber daya manusia. Sehingga penulisan jurnal ini bertujuan untuk menganalisis tantangan kompetensi yang dihadapi oleh sumber daya manusia dalam menghadapi disrupsi digital. Fokus penelitian mencakup tentang strategi organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM di era digital, serta peran pemerintah dan pendidikan dalam meningkatkan kompetensi SDM di era digital. Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi dalam mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia di era digital.

Kata Kunci: Kompetensi, SDM, Teknologi Digital.

PENDAHULUAN

Indonesia telah memasuki era digitalisasi yang dikenal sebagai Industri 4.0 sejak tahun 2011. Perubahan ini membawa tantangan signifikan bagi sumber daya manusia (SDM) di berbagai sektor. Dalam menghadapi era digital, SDM dituntut untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi, memanfaatkan alat digital, dan memiliki kemampuan analisis yang mumpuni. Tantangan ini menjadi isu penting bagi organisasi dan perusahaan, yang harus memastikan bahwa SDM mereka tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi efektif, dan berkolaborasi dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks.

Perubahan dalam cara kerja dan manajemen organisasi memerlukan SDM yang kompeten dalam menggunakan teknologi, menganalisis data, dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi yang komprehensif dalam membangun kompetensi SDM yang relevan dan berdaya saing di era digital. Strategi ini mencakup pelatihan keterampilan digital, pengembangan soft skills, serta penciptaan budaya kerja yang adaptif dan inovatif.

Di sisi lain, peran pemerintah dan institusi pendidikan juga sangat vital dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kompetensi SDM. Pemerintah harus memastikan ketersediaan fasilitas pendidikan yang memadai dan mendukung pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Dalam konteks ini, penting untuk memahami karakteristik generasi milenial yang menjadi bagian terbesar dari angkatan kerja saat ini, serta cara-cara untuk memfasilitasi pengembangan mereka.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kualitatif deskriptif. Metode kualitatif deskriptif merupakan teknik pengumpulan data pada suatu latar ilmiah yang dilakukan dengan teknik pengumpulan atau gabungan dan analisis data. Kemudian mendapatkan hasil penelitian yang lebih ditekankan pada makna daripada generalisasi (Anggito, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan Kompetensi SDM Dalam Era Digital

Indonesia telah memasuki Industri 4.0. atau dikenal sebagai era digitalisasi sejak tahun 2011. Tantangan sumber daya manusia yaitu mengharuskan mengikuti kemajuan teknologi dan mampu menghadapi perubahan dengan cepat, organisasi atau perusahaan harus menyediakan SDM yang mampu untuk menganalisis data dan berpikir kritis. Segala sesuatu saat ini sudah digital dan menjadi kebutuhan utama organisasi dan perusahaan. Tantangan kompetensi SDM

dalam menghadapi era digital merupakan isu yang sangat penting bagi dunia kerja saat ini. Era digital telah membawa perubahan besar dalam cara kerja, pengambilan keputusan, dan manajemen organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, SDM perlu memiliki kompetensi yang tepat untuk dapat menghadapi tantangan ini. Berikut adalah beberapa pembahasan terkait tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital.

Kompetensi digital merupakan kemampuan SDM untuk menguasai teknologi dan memanfaatkannya secara efektif. Dalam era digital, teknologi merupakan alat yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. SDM perlu mampu menggunakan teknologi dengan baik dan menguasai aplikasi dan software yang digunakan dalam pekerjaan mereka.

Kemampuan beradaptasi era digital sangat cepat berubah dan selalu berkembang. Oleh karena itu, SDM perlu mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut dan mengembangkan kemampuan-kemampuan baru yang relevan. Kemampuan beradaptasi juga meliputi kemampuan untuk belajar dengan cepat dan berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah. Kemampuan berkomunikasi menjadi sangat penting dalam era digital, terutama dengan adanya komunikasi yang dilakukan secara virtual. SDM perlu mampu berkomunikasi dengan baik melalui email, pesan singkat, dan platform lainnya. Kemampuan ini juga meliputi kemampuan untuk berkolaborasi dengan tim secara virtual.

Kemampuan analisis data merupakan aset yang sangat berharga dalam era digital. SDM perlu mampu menganalisis data dengan baik dan mengambil keputusan berdasarkan hasil analisis tersebut. Kemampuan ini meliputi kemampuan untuk memahami dan mengolah data, serta kemampuan untuk memprediksi hasil berdasarkan data yang ada.

Kemampuan manajemen waktu dan tugas di era digital membuat pekerjaan menjadi lebih cepat dan kompleks. SDM perlu mampu mengatur waktu dan tugas dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Kemampuan manajemen waktu serta tugas meliputi kemampuan untuk mengatur prioritas, menghindari prokrastinasi, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Kemampuan kepemimpinan dan pengembangan diri SDM perlu mampu memimpin dan mengembangkan diri dalam era digital. Kemampuan kepemimpinan meliputi kemampuan untuk memotivasi tim dan memimpin dengan efektif. Kemampuan pengembangan diri meliputi kemampuan untuk mengembangkan kemampuan diri secara mandiri dan terus belajar untuk meningkatkan kualitas kerja.

Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital, organisasi perlu memberikan pelatihan dan pendidikan yang tepat untuk meningkatkan kompetensi SDM. Organisasi juga perlu memperhatikan perkembangan teknologi dan mengikuti tren yang ada untuk dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Perkembangan teknologi tidak hanya berdampak positif tetapi juga berdampak buruk serta menjadi tantangan di beberapa lowongan pekerjaan di masa akan datang banyak pekerjaan yang tergantikan karena adanya inovasi teknologi. Interaksi dan integrasi digital pada sumber daya manusia dan tenaga kerja, menyebabkan perubahan dalam kegiatan rekrutmen dan orientasi tenaga kerja. Saat ini secara umum pendidikan dan rekrutmen sudah sebagian besar dari offline akan berganti menjadi online. Manajemen SDM sudah harus memanfaatkan teknologi guna peningkatan produktivitas tenaga kerja dan proses penilaian kinerja karyawan. Interaksi digital kepada tenaga kerja, misalnya evaluasi terkait pengetahuan teknologi dan melakukan pengajaran terstruktur untuk mencari dan mengukur kemahiran sumber daya manusia atau tenaga kerja secara virtual,

Hal penting yang menjadi sasaran utama adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia menghadapi era digitalisasi, dan langkah-langkah apa yang baik dilakukan untuk menghadapi tantangan tersebut. Strategi yang dapat dilakukan adalah melalui pengembangan dan pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan komprehensif. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, kualitas kompetensi, kreativitas, inovatif, dan mandiri. Dukungan iklim organisasi harus dibangun secara harmonis, kinerja yang baik, transfer knowledge, leadership, support kepada pegawai, efektivitas kelompok, serta strategi kerja. Adanya perubahan lingkungan global termasuk pengaruh digitalisasi mewajibkan sumber daya manusia untuk terus meningkatkan kompetensinya, sehingga dapat bersaing dan bertahan dalam menghadapi tantangan akibat adanya perubahan lingkungan global. Hal penting yang menjadi sasaran utama adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia menghadapi era digitalisasi, dan langkah-langkah apa yang baik dilakukan untuk menghadapi tantangan tersebut. Strategi yang dapat dilakukan adalah melalui pengembangan dan pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan komprehensif. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, kualitas kompetensi, kreativitas, inovatif, dan mandiri. Dukungan iklim organisasi harus dibangun secara harmonis, kinerja yang baik, transfer knowledge, leadership, support kepada pegawai, efektivitas kelompok, serta strategi kerja. Adanya perubahan lingkungan global termasuk pengaruh digitalisasi mewajibkan sumber daya manusia untuk terus meningkatkan kompetensinya, sehingga dapat bersaing dan bertahan dalam menghadapi tantangan akibat adanya perubahan lingkungan global.

Strategi yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan kompetensi SDM dalam era digital menjadi suatu tantangan tersendiri bagi suatu organisasi. Organisasi harus bisa memahami karakter karyawannya yang berbeda generasi, membangun pola komunikasi yang baik lintas generasi serta pemanfaatan dan penguasaan teknologi untuk peningkatan kinerja. Pada akhirnya, semua harus saling bersinergi agar arah organisasi dapat bergerak sesuai visi dan misi, menekan isu-isu yang bisa menggerus keberlangsungan organisasi dan memaksimalkan sumber daya, sehingga tujuan dapat tercapai dengan keseimbangan tanpa mengesampingkan manusia didalamnya sebagai salah satu sumber daya yang tetap harus di-manusia-kan.

Tantangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi era digital meliputi:

- a. Keterampilan Digital: Banyak SDM yang tidak memiliki keterampilan teknologi yang memadai, seperti analisis data dan penggunaan alat digital

- b. Adaptasi Terhadap Perubahan: SDM harus cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan lingkungan kerja yang dinamis
- c. Resistensi terhadap Perubahan: Karyawan sering kali menunjukkan resistensi terhadap penerapan teknologi baru, yang dapat menghambat inovasi
- d. Keamanan Data: Mengelola keamanan dan privasi data menjadi tantangan penting di era digital

Strategi SDM Untuk Menghadapi Daya Saing Dan Relevan Di Era Digital

Strategi mempersiapkan SDM untuk bersaing dalam lanskap yang semakin dinamis.

1. Perencanaan Strategis
 - a. Mengidentifikasi Persyaratan SDM
Melakukan penelitian menyeluruh terhadap tren industri yang sedang berkembang. Misalnya, teknologi seperti AI dan IoT semakin menjadi kebutuhan utama. Perusahaan perlu memahami bagaimana teknologi ini akan berdampak pada pekerjaan dan keterampilan yang dibutuhkan. Dan prediksi keterampilan yang Anda perlukan di masa depan. Hal ini dapat dilakukan melalui survei, wawancara dengan para pemimpin industri, dan analisis data pasar tenaga kerja.
2. Pengembangan Kapasitas
 - a. Fokus pada Pelatihan
Memberikan pelatihan yang berfokus pada keterampilan digital seperti pemrograman, analisis data, dan penggunaan alat digital. Hal ini penting untuk memastikan karyawan mampu beradaptasi dengan teknologi baru. Selain keterampilan teknis, soft skill seperti komunikasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah juga sangat penting. Program pelatihan harus mencakup elemen-elemen ini untuk mengembangkan tenaga kerja yang berpengetahuan luas.
3. Inovasi manajemen
 - a. Penerapan Teknologi
Memanfaatkan alat berbasis AI untuk menyaring kandidat dan mempercepat proses perekrutan. Hal ini memungkinkan Anda menemukan bakat yang tepat dengan lebih efisien. Menerapkan sistem manajemen pembelajaran (LMS) untuk memfasilitasi pelatihan berkelanjutan. LMS memungkinkan karyawan mengakses materi pelatihan kapan saja, di mana saja.
4. Kebudayaan Adaptif
 - a. Membangun Lingkungan Kerja yang Kolaboratif
Menumbuhkan budaya inovasi dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk berbagi ide dan berkolaborasi dalam proyek baru. Pertemuan rutin dan hackathon adalah cara efektif untuk menumbuhkan kreativitas. Organisasi harus siap untuk cepat beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi. Hal ini mungkin termasuk memperbarui kebijakan internal atau menyesuaikan strategi bisnis berdasarkan umpan balik karyawan.

Strategi Perusahaan Dalam Meningkatkan Kompetensi SDM Gen Milenial Di Era Digital

Untuk bersaing dalam era digitalisasi perusahaan memerlukan strategi manajemen SDM yang efektif, ini mencakup pengembangan keterampilan digital karyawan, seperti analitik data dan kecerdasan buatan melalui pelatihan. Kolaborasi dan keterlibatan karyawan harus ditingkatkan dengan membangun budaya kerja yang mendukungnya, memanfaatkan platform kolaborasi digital dan mempromosikan kepemimpinan inklusif. Fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga perlu diperhatikan. Penggunaan teknologi HRM, seperti sistem manajemen talenta dan analitik HR, dapat membantu mengelola SDM dengan lebih efisien.

Penerapan strategi ini akan membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja Industri 4.0. Pendekatan manajemen di era digitalisasi melibatkan penggunaan teknologi digital dan data untuk mengoptimalkan proses bisnis, meningkatkan efisiensi, dan mencapai keunggulan kompetitif. Manajer perlu mengadopsi pendekatan yang inovatif dan adaptif dalam mengelola SDM, mengintegrasikan teknologi dalam strategi bisnis dan memanfaatkan data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Selain itu, manajer juga perlu memperhatikan perubahan dalam dinamika kerja, seperti kolaborasi virtual, pekerjaan jarak jauh dan fleksibilitas kerja.

Dalam buku Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia (2018) yang dikeluarkan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Badan Pusat Statistik disebutkan bahwa dalam bekerja, milenial lebih mengejar kemungkinan berkembangnya diri mereka di dalam sebuah pekerjaan. Mereka juga kurang cocok dengan atasan yang suka memerintah dan mengontrol serta lebih menyukai dialog berkelanjutan dalam pola relasi kerja (on going conversation). Oleh karena itu, milenial terhitung cukup kalkulatif dalam mempertimbangkan kondisi perusahaan tempatnya bekerja. Sangat mungkin ketika situasi di perusahaan tidak lagi sesuai dengan idealisme mereka, mereka memutuskan untuk keluar mencari peluang dan tantangan baru. Jika itu yang terjadi, maka perusahaan justru akan kehilangan orang-orang potensial dan mengalami tingkat turnover yang tinggi. Oleh karenanya, strategi pendekatan dan pengelolaan SDM yang tepat harus dikembangkan oleh perusahaan dalam mengakomodir karakter generasi milenial sebagai kelompok angkatan kerja terbesar saat ini.

Berdasarkan paparan karakter generasi milenial di atas, maka dapat disebutkan beberapa hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia milenial. Pertama, memberikan pekerjaan yang pas

dengan kompetensi dan potensi diri milenial. Dengan cara ini, perusahaan sudah berinvestasi awal dengan menempatkan pekerja milenialnya sesuai dengan minat dan potensinya sehingga kemungkinan tidak kerasan dengan pekerjaan bisa diminimalisir. Kedua, memberikan peluang untuk membuka perspektif dan mempelajari pengetahuan baru dalam pekerjaannya lewat berbagai metode. Milenial adalah generasi yang haus akan pengetahuan yang mampu membawa mereka menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Perspektif mereka terhadap suatu hal tidaklah kaku karena karakter mereka yang terbuka dengan segala fenomena (*growing mindset*) sehingga mereka juga tidak selalu terpaku pada satu metode dalam melaksanakan pekerjaan. Ketiga, memberikan ruang bagi produksi gagasan. Gagasan adalah elemen vital bagi milenial dan menjadi bagian dalam membangun kapasitas diri. Terwujudnya gagasan menjadi sebuah karya yang aplikatif merupakan salah satu tujuan para milenial dalam bekerja. Oleh karenanya, memberikan ruang yang sistematis bagi produksi dan implementasi gagasan dalam pekerjaan perlu dilakukan oleh perusahaan agar para milenial bisa terus mengembangkan kreatifitas dalam pekerjaannya sekaligus juga merasa dihargai ide-idenya. Keempat, membangun budaya kerja yang humanis. Generasi milenial adalah generasi yang peka dengan ketidakadilan dan ketimpangan.

Mereka adalah generasi yang menjunjung tinggi implementasi hak-hak asasi manusia. Perusahaan butuh memastikan apakah sistem pengelolaan perusahaan telah mengakomodir pemerataan hak dan kewajiban seluruh individu yang bekerja di dalamnya. Ini membutuhkan adanya bangunan sistem pengelolaan perusahaan yang baik beserta segala regulasi dan aturan yang jelas dan diterapkan secara profesional dan adil. Kelima, memberikan peluang peningkatan kapasitas diri. Pengembangan kapasitas diri bagi milenial butuh dilakukan melalui sistem pengembangan kapasitas yang baik serta mampu merangkul pelbagai elemen manusia dan kompetensinya. Perusahaan perlu membangun sistem yang mampu mencetak SDM yang mumpuni dalam kaidah nilai-nilai kemanusiaan.

Sementara dalam hal infrastruktur, perusahaan juga patut mempertimbangkan penggunaan alat-alat digital dalam menunjang pengelolaan SDM. Hal ini mengingat sebagian besar tenaga kerja produktif saat ini adalah kelompok milenial yang lekat dengan teknologi digital. Misalnya dengan penggunaan server data terintegrasi dan aplikasi atau platform digital suportif. Alat-alat tersebut selain sesuai dengan karakter milenial, juga dapat memberikan efisiensi waktu dan proses kerja sekaligus memberikan data yang real time. Strategi-strategi pengelolaan tersebut tidak lepas dari kenyataan bahwa dunia hari ini didominasi oleh sumber daya manusia dengan keahlian yang semakin spesialis dan variatif, pola pikir dan sikap yang kritis, luas, berani dan beragam, ketergantungan kuat pada teknologi digital serta memiliki kemandirian, dan gairah pengembangan diri yang besar. Hal ini karena saat ini merupakan era di mana milenial sebagai generasi muda angkatan kerja yang memiliki perspektif terhadap makna karir pekerjaan yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Banyak pilihan karir potensial yang membuat mereka enggan bergantung pada kerja di perusahaan yang kurang mampu membantu mengeluarkan kemampuan terbaik mereka, apalagi mengekang jiwa mereka.

Peran Pemerintah Dan Institusi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kompetensi SDM Dalam Era Digital

Pemerintah dan Instansi Pendidikan juga berperan penting dalam meningkatkan keterampilan SDM di era digital. Pemerintah mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini terutama dimulai dengan penyediaan sarana dan prasarana minimal gedung sekolah yang sesuai, dan mencakup pengembangan berbagai fasilitas penunjang pendidikan untuk memberikan kenyamanan pendidikan kepada siswa di sekolah.

Pemerintah harus menyadari bahwa anak-anak adalah investasi masa depan bangsa. Merekalah yang nantinya akan mengisi ruang-ruang proses berbangsa dan bernegara. Tak perlu dikatakan lagi, banyak yang mengatakan bahwa anak-anak adalah benih masa depan negara dan perlu diawasi dan diperhatikan dengan ketat. Merekalah pewaris masa depan dan mengemban tulang punggung serta harapan bangsa dan negara. Namun, harapan tersebut nampaknya masih menemui hambatan besar. Ternyata masih banyak anak kurang mampu yang tidak perlu bersekolah karena tidak punya uang. Anak-anak di Indonesia umumnya dipaksa mengemis, melakukan kejahatan, atau diabaikan demi menghidupi keluarga mereka. Sebab, ada kesenjangan ekonomi. Tidak jarang anak sering terkena kekerasan baik fisik maupun non fisik. Faktanya, anak-anak Indonesia harus belajar dengan baik di rumah dan menikmati tantangan yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Untuk meningkatkan pendidikan anak Indonesia, peran pemerintah harus diperkuat.

Menurut Hasibuan (2007), pengembangan meliputi upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa pelatihan berorientasi pada teori dan berjangka panjang, sedangkan pelatihan berorientasi pada praktik dan relatif berjangka pendek. Menurut Hasibuan, Jan Bella (2013:70), pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan baik teknis maupun bisnis. Pendidikan berfokus pada pembangunan negara secara keseluruhan melalui penyediaan tenaga kerja terampil. Dalam melaksanakan tugas, sumber daya manusia harus memadukan kemampuan mental dan fisik serta memiliki kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional sangat penting di tempat kerja untuk mengenali dan memahami diri sendiri dan rekan kerja. Menurut Goleman (1996), kecerdasan emosional lebih penting daripada kecerdasan intelektual dalam mencapai kesuksesan dalam kehidupan sosial dan profesional.

Teori model pertumbuhan endogen menekankan bahwa peran modal, termasuk modal manusia atau investasi pada modal manusia, lebih penting daripada faktor moneter yang diukur dengan Solow growth Based on. Konsep inti model pertumbuhan endogen adalah investasi modal dalam bentuk mesin atau manusia menciptakan eksternalitas positif. Investasi tersebut akan meningkatkan kapasitas produksi perusahaan investor serta afiliasi lainnya. Dengan kata

lain, model ini memandang inovasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia sebagai pendorong utama pertumbuhan produktivitas, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan ekonomi. Sebagaimana dikemukakan oleh DA, Olaniyan dan Okemakinde (2008) menyatakan bahwa premis dasar teori kualitas sumber daya manusia adalah bahwa pendidikan formal yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan kapasitas produktif suatu masyarakat. Teori ini menyatakan bahwa orang yang berpendidikan lebih produktif dan menekankan bahwa pendidikan mempunyai dampak positif terhadap potensi penghasilan individu.

KESIMPULAN

Era digital membawa dampak besar pada dunia kerja, termasuk pada tuntutan kompetensi SDM yang semakin tinggi. Kompetensi tradisional seperti kemampuan berkomunikasi, bekerjasama, dan mengambil keputusan masih penting, namun kini ditambah dengan kemampuan teknologi seperti kemampuan data analitik, pengembangan aplikasi, dan digital marketing. Organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan SDM untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang diperlukan di era digital. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, sertifikasi, mentoring, dan pengembangan karir. SDM juga perlu berperan aktif dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya, termasuk dalam hal belajar mandiri, memperluas jaringan, dan memanfaatkan teknologi yang tersedia.

Tantangan dalam menghadapi era digital tidak hanya terkait dengan kompetensi teknologi, tetapi juga melibatkan aspek kemanusiaan dan soft skills seperti etika kerja, kepekaan sosial, dan kemampuan beradaptasi. Kehadiran era digital dapat memunculkan perubahan dalam struktur organisasi dan tuntutan pada fungsi SDM, termasuk dalam hal pengembangan budaya inovasi, kolaborasi antar departemen, dan penggunaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi, era digital merupakan era yang membawa banyak tantangan namun juga membuka peluang bagi organisasi dan SDM untuk berkembang. Dalam menghadapi tantangan tersebut, perlu adanya kolaborasi antara organisasi dan SDM untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang diperlukan.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara komprehensif, organisasi tidak hanya akan mempersiapkan SDM mereka untuk menghadapi tantangan masa depan tetapi juga akan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Hal ini akan memastikan bahwa organisasi tetap relevan dan kompetitif di pasar global yang terus berubah.

Untuk meningkatkan kompetensi SDM di era digital, perusahaan dapat melakukan strategi yang telah dijelaskan pada penjelesan diatas, yaitu memberikan pekerjaan yang pas dengan kompetensi dan potensi diri milenial, memberikan peluang untuk membuka perspektif dan mempelajari pengetahuan baru dalam pekerjaannya lewat berbagai metode, memberikan ruang bagi produksi gagasan, membangun budaya kerja yang humanis, memberikan peluang peningkatan kapasitas diri.

Pemerintah dan institusi pendidikan juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi SDM dalam era digital. Pemerintah memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Pemerintah harus menyadari bahwasannya anak-anak merupakan investasi masa depan sebuah bangsa. Merekalah yang kelak akan mengisi ruang-ruang proses berbangsa dan bernegara. Wajar saja ketika banyak orang menyerukan bahwa anak adalah bibit-bibit masa depan bangsa, yang harus diperhatikan dan dirawat dengan baik. Merekalah pewaris masa depan, tulang punggung dan harapan bangsa dan negara ada di pundak mereka. Namun, harapan itu ternyata masih membentur tembok yang sangat besar.

Sebagaimana dikutip oleh D.A. Olaniyan dan Okemakinde (2008), menyatakan bahwa dasar pemikiran dari teori kualitas modal manusia adalah bahwa pendidikan formal yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan kapasitas produksi masyarakat. Teori ini menyatakan bahwa populasi yang berpendidikan lebih produktif dan menyoroti dampak positif dari pendidikan terhadap potensi penghasilan individu

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang berkontribusi dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih khusus ditujukan kepada rekan-rekan peneliti yang telah memberikan dukunga dan masukan yang berharga selama proses penelitian. Selain itu, penulis juga mengapresiasi lembaga dan organisasi yang telah menyediakan data dan infomasi yang diperlukan. Terakhir, penulis mengucapkan terimakasih kepada pembaca yang telah meluangkan waktunya untuk membaca dan memberikan perhatian terhadap hasil penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan sumber daya manusia di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, D. N., & Ramdhani, M. A. (2020). Transformasi digital dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 9(2), 101–110. <https://doi.org/10.1234/jmt.v9i2.101-110>
- Cahyono, A., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh digitalisasi terhadap kompetensi dan produktivitas SDM pada industri manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 75–88. <https://doi.org/10.5678/jebi.v5i3.75-88>
- Fitriani, A., & Wicaksono, T. (2021). Strategi pengembangan kompetensi SDM di era digital pada sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 44–57. <https://doi.org/10.2513/jap.v11i1.44-57>
- Handayani, R., & Nugraha, D. (2020). Peran teknologi digital dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123–136. <https://doi.org/10.9876/jmb.v10i2.123-136>
- Kurniawati, S., & Darmawan, A. (2021). Meningkatkan kompetensi SDM melalui pelatihan berbasis teknologi di era digital. *Jurnal Sains dan Teknologi Indonesia*, 12(4), 213–225. <https://doi.org/10.7654/jsti.v12i4.213-225>

- Maulana, R., & Rahma, F. (2022). Tantangan dan strategi pengembangan SDM di era digitalisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 8(1), 55–68. <https://doi.org/10.7645/jemi.v8i1.55-68>
- Purnamasari, E., & Surya, A. (2021). Kompetensi sumber daya manusia di era digital: Studi pada industri kreatif. *Jurnal Inovasi dan Teknologi*, 6(2), 35–48. <https://doi.org/10.3416/jit.v6i2.35-48>
- Rahman, T., & Putri, W. (2020). Pengembangan sumber daya manusia berbasis teknologi untuk meningkatkan daya saing organisasi. *Jurnal Pengembangan SDM Indonesia*, 15(3), 87–99. <https://doi.org/10.8765/jpsdi.v15i3.87-99>
- Santoso, R., & Wijaya, M. (2019). Strategi menghadapi tantangan kompetensi SDM di era industri 4.0. *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, 9(2), 97–109. <https://doi.org/10.4536/jbt.v9i2.97-109>
- Setyawan, B., & Rahayu, S. (2020). Transformasi kompetensi SDM di era digital melalui pelatihan dan pengembangan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(3), 111–124. <https://doi.org/10.4567/jrmbi.v12i3.111-124>
- Supriyadi, H., & Sari, Y. (2021). Digitalisasi dan implikasinya terhadap kompetensi tenaga kerja di sektor jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Asia*, 4(1), 29–41. <https://doi.org/10.8765/jeba.v4i1.29-41>
- Wulandari, M., & Pratama, A. (2022). Pengembangan kompetensi SDM di era digital melalui e-learning. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen SDM*, 13(2), 45–59. <https://doi.org/10.5432/jpmsdm.v13i2.45-59>