



Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review)

Dini Fajriyani^{1*}, Achmad Fauzi², Made Devi Kurniawati³, Adam Yudo Prakoso Dewo⁴,
Arif Fahri Baihaqi⁵, Zulkarnain Nasution⁶

¹ Universitas Terbuka, Indonesia, dinifajriyani24@gmail.com

² Universitas Terbuka, Indonesia

³ Universitas Terbuka, Indonesia

⁴ Universitas Terbuka, Indonesia

⁵ Universitas Terbuka, Indonesia

⁶ Universitas Terbuka, Indonesia

Korespondensi Penulis: Dini Fajriyani

Abstract: *Writing this article aims to discuss the challenges of HR competence in facing the digital era, organizational strategies to improve HR competence in the digital era, as well as the role of the government and educational institutions to increase this competence. The challenge of human resources is that it requires keeping up with technological advances and being able to deal with changes quickly, organizations or companies must provide human resources who can analyze data and think critically. Because everything is digital now and is the main need for organizations and companies. Organizations need to provide appropriate training and education to improve HR competencies. Organizations also need to pay attention to technological developments and follow existing trends to be able to compete with other organizations. The strategy that can be carried out is through the development and development of sustainable and comprehensive human resources. Development of human resources through education, quality competence, creativity, innovation, and independence. Organizational climate support must be built in harmony, good performance, transfer of knowledge, leadership, support to employees, group effectiveness, and work strategy.*

Keywords: *Competence, HR, Digitalization, Digital Technology.*

Abstrak: Penulisan artikel ini bertujuan untuk membahas tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital, strategi organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM di era digital, serta peran pemerintah dan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kompetensi tersebut. Tantangan sumber daya manusia adalah dituntut untuk selalu mengikuti kemajuan teknologi dan mampu menghadapi perubahan dengan cepat, organisasi atau perusahaan harus menyediakan sumber daya manusia yang dapat menganalisis data dan berpikir kritis. Karena semua serba digital sekarang dan menjadi kebutuhan utama bagi organisasi dan perusahaan.

Organisasi perlu memberikan pelatihan dan pendidikan yang tepat untuk meningkatkan kompetensi SDM. Organisasi juga perlu memperhatikan perkembangan teknologi dan mengikuti tren yang ada agar mampu bersaing dengan organisasi lain. Strategi yang dapat dilakukan adalah melalui pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan dan menyeluruh. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, kompetensi berkualitas, kreativitas, inovasi, dan kemandirian. Dukungan iklim organisasi harus dibangun secara harmonis, kinerja yang baik, transfer pengetahuan, kepemimpinan, dukungan kepada karyawan, efektivitas kelompok, dan strategi kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, SDM, Digitalisasi, Teknologi Digital.

PENDAHULUAN

Teknologi saat ini telah berkembang semakin pesat dan revolusi industri 4.0 telah memberikan pengaruh signifikan bagi berbagai sektor di dunia, termasuk sektor bisnis dan organisasi. Dalam era digital ini, teknologi telah merubah banyak aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis dan organisasi. Organisasi harus beradaptasi dengan cepat agar tetap relevan, berdaya saing, dan semakin kompetitif. Sehingga kompetensi SDM dalam era digital menjadi hal yang mendasar diperhatikan agar organisasi tetap dapat bersaing dan bertahan di pasar yang semakin dinamis ini.

Tantangan kompetensi SDM dalam era digital juga semakin kompleks dan beragam. Banyak SDM yang tidak memiliki keterampilan digital yang cukup, seperti kemampuan dalam pengolahan data, manajemen proyek, dan penguasaan perangkat lunak tertentu. Pekerjaan yang biasanya dilakukan secara manual sekarang telah diotomatisasi atau dilakukan dengan bantuan teknologi. Oleh karena itu, SDM perlu belajar cara bekerja dengan teknologi baru dan menyesuaikan tugas dan peran mereka. Selain itu, perkembangan teknologi baru juga dapat menggantikan beberapa tugas manusia, sehingga SDM perlu belajar keterampilan baru untuk tetap relevan dalam pasar kerja yang semakin ketat.

Damingun (2017) menjelaskan bersamaan adanya tuntutan kompetisi bisnis global, dalam hal ini terkait pengelolaan sumber daya manusia, kecenderungan saat ini memperlihatkan bahwa optimalnya kinerja karyawan apabila karyawan tersebut memiliki kompetensi dan keahlian yang mumpuni di bidangnya. Dalam pengembangan kompetensi SDM dari sisi soft skill, hard skill, social skill, maupun mental skill, sudah menjadi penunjang dalam performance individu maupun organisasi dalam era kompetisi global. Strategi organisasi salah satunya pengembangan dan pelatihan SDM yang harus segera direspon oleh organisasi sebagai bentuk optimalisasi kompetensi pegawai (Apriliana S.D dan Nawangsari, E.R., 2021).

1. Apa saja tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital?
2. Bagaimana organisasi dapat mempersiapkan SDM yang dimiliki untuk mampu berdaya saing dan relevan dalam kondisi yang semakin dinamis ini?
3. Apa saja strategi yang dapat dilakukan oleh organisasi sebagai upaya meningkatkan kompetensi SDM dalam era digital?
4. Bagaimana peran pemerintah dan institusi pendidikan dalam meningkatkan kompetensi SDM dalam era digital?

METODE

Artikel ini menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu metode yang menganalisis dan menjelaskan fenomena atau permasalahan yang sedang terjadi berdasarkan literatur terkini dan relevan. Secara keseluruhan, metode penelitian yang digunakan dalam artikel kajian pustaka ini adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif. Metode ini

digunakan untuk menganalisis tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital berdasarkan sumber-sumber yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital menunjukkan bahwa perubahan teknologi yang terjadi saat ini telah mempengaruhi cara kerja dan kehidupan manusia secara signifikan. Hal ini menimbulkan tantangan baru bagi organisasi dalam mengelola kompetensi SDM yang sesuai dengan kebutuhan era digital. Seperti yang disampaikan oleh Adiwaty, S (2019), dunia kerja saat ini tengah menghadapi tantangan baru dalam perkembangan era Industri 4.0 sebagai era digitalisasi. Hal tersebut harus segera diantisipasi oleh perusahaan khususnya bagian yang membidangi SDM. Pengembangan ketrampilan dan kompetensi di sektor sumber daya manusia menjadi faktor yang harus diperhatikan dan dikembangkan oleh para pimpinan perusahaan secara konsisten sesuai kebutuhan di Industri 4.0 yang mulai berkembang pesat karena keberlanjutan perusahaan ditentukan oleh kompetensi para penentu keputusan.

Menurut Haryanto dan Nurhayati (2019), perkembangan teknologi seperti Internet of Things (IoT), Big Data, dan Artificial Intelligence (AI) telah menciptakan tantangan baru bagi organisasi dalam mengelola SDM yang memiliki kompetensi yang memadai dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital.

Lee (2018) menambahkan bahwa organisasi perlu memperhatikan keterampilan teknologi yang diperlukan dalam era digital, seperti kemampuan analisis data, kemampuan komunikasi digital, dan kemampuan mengelola platform teknologi. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan aspek soft skill seperti kemampuan beradaptasi, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta kemampuan berpikir kritis yang dibutuhkan dalam era digital.

Schwalbe (2018) juga menekankan pentingnya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi SDM dalam era digital. Budaya organisasi yang inovatif dan terbuka terhadap perubahan dapat memfasilitasi pengembangan kompetensi SDM yang sesuai dengan kebutuhan era digital.

Wibowo (2019) menambahkan bahwa pemerintah dan institusi pendidikan juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi SDM dalam era digital. Pemerintah perlu mengembangkan kebijakan dan program untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan era digital, sementara institusi pendidikan perlu memperbarui kurikulum dan metode pengajaran untuk menghasilkan alumni yang berkompentensi sesuai kebutuhan era digital.

Yuniarti (2018) menyimpulkan bahwa tantangan dan peluang dalam era digital memerlukan peran yang aktif dari fungsi SDM dalam organisasi. Fungsi SDM perlu memperhatikan kompetensi SDM yang dibutuhkan dalam era digital, mengembangkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM, serta mengukur efektivitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM.

Rusman (2022) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi pada era modern saat ini berdampak besar khususnya penyampaian informasi atau mengolah data dalam berbagai bidang lebih mudah dan lancar. Kemudahan proses manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang baik, cepat, dan tepat dengan memanfaatkan teknologi informasi sebagai pengumpulan, pengambilan, pengolahan, penyebaran, penyimpanan, dan penyajian informasi.

Berdasarkan kajian pustaka tersebut, dapat disimpulkan bahwa tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital mencakup perubahan teknologi yang cepat, kebutuhan akan keterampilan teknologi dan soft skill yang baru, kepemimpinan dan budaya organisasi

yang mendukung, serta peran pemerintah dan institusi pendidikan dalam meningkatkan kualitas SDM. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital.

Berikut di bawah ini merupakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penulisan artikel ini:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Penulis (Tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Damingun (2017)	Pengelolaan kompetensi SDM dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan evaluasi terhadap kompetensi SDM. Kompetensi SDM perlu disiapkan untuk memenuhi tantangan baru di masa depan di tingkat eksekutif, manajer, dan karyawan.	Pengelolaan kompetensi SDM	Tantangan peningkatan kompetensi SDM dalam era digitalisasi.
2	Apriliana, S.D dan Nawangsari, E.R., 2021	Pelatihan dan Pengembangan SDM berbasis kompetensi pada PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya telah dilaksanakan dengan baik dan optimal sesuai dengan setiap kompetensi yang dimiliki oleh pegawai	SDM berbasis kompetensi	Tantangan peningkatan kompetensi SDM dalam era digitalisasi.
3	Adiawaty, S (2019)	Pimpinan di era digital dituntut berkompentensi dan mendukung orang lain, memiliki perspektif yang berbeda, berorientasi pada masa depan, coba pendekatan baru, menjadi inovatif, bertindak berbeda, belajar dan belajar, dan memiliki empati. Selain itu, pemimpin di era Industri 4.0 dituntut menjadi pemimpin yang tidak banyak bicara dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan pandangan besar, memfasilitasi kegiatan orang lain, menciptakan konteks dan peluang untuk tindakan kolektif, memiliki sikap pelayanan, menginspirasi, memotivasi orang lain, dan role model.	Kompetensi SDM era digitalisasi	Tantangan peningkatan kompetensi SDM dalam era digitalisasi
4	Agustina (2019)	Mengidentifikasi dan menganalisis kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan dalam lingkungan kerja PT. Semen Padang dan kemudian menghubungkannya dengan kinerja karyawan.	Kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menghadapi era digital	Tantangan peningkatan kompetensi SDM dalam era digitalisasi
5	Hidayat (2021)	Strategi pengembangan SDM dalam konteks era Industri digitalisasi	Strategi pengembangan Sumber Daya	Tantangan peningkatan kompetensi SDM

6	Haryanto;Nurhayati (2019)	Perkembangan teknologi dalam era digital	Manusia (SDM) dalam era digital Strategi menguasai perkembangan teknologi dalam era digital	dalam era digitalisasi Tantangan peningkatan kompetensi SDM dalam era digitalisasi
7	Kusuma;Kasmita (2021)	Pengaruh teknologi digital terhadap aktivitas SDM dan mengubah peran manajer SDM dari statis menjadi dinamis dan strategis.	Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di era digital.	Tantangan peningkatan kompetensi SDM dalam era digitalisasi
8	Lee (2018)	Keterampilan teknologi yang diperlukan dalam era digital	Kemampuan dalam menguasai teknologi dalam era digital	Tantangan peningkatan kompetensi SDM dalam era digitalisasi
9	Mardikanto;Rahardjo (2018)	Transformasi bisnis, pendidikan, dan kebudayaan yang terjadi akibat perkembangan teknologi digital.	Perlunya adaptasi terhadap teknologi baru	Tantangan peningkatan kompetensi SDM dalam era digitalisasi
10	Muslimin (2019)	Di era Industri 4.0, terjadi perubahan yang signifikan dalam teknologi dan otomatisasi, yang berdampak pada bidang-bidang seperti manufaktur, komunikasi, transportasi, dan lain sebagainya.	Tantangan SDM dapat mencakup adaptasi terhadap perubahan teknologi, kebutuhan akan keterampilan baru, seperti pemahaman teknologi digital, analitik data, kecerdasan buatan, dan kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi.	Tantangan peningkatan kompetensi SDM dalam era digitalisasi
11	Purwanto;Rukayah (2018)	Kompetensi yang diperlukan oleh SDM untuk menghadapi tantangan era Revolusi Industri 4.0.	Kompetensi yang diperlukan oleh SDM untuk menghadapi tantangan era digital	Tantangan peningkatan kompetensi SDM dalam era digitalisasi
12	Rusman (2022)	Strategi SDM menghadapi globalisasi yang dapat dilakukan adalah melalui pengembangan dan pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan komprehensif.	Strategi dalam pengembangan dan pembangunan SDM	Tantangan peningkatan kompetensi SDM dalam era digitalisasi
13	Saefulloh (2019)	Perubahan yang terjadi dalam dunia kerja dan organisasi akibat kemajuan teknologi digital.	Tantangan SDM dalam era digital dapat mencakup penyesuaian terhadap perubahan teknologi, kebutuhan akan keterampilan baru, seperti keterampilan teknologi digital, analitik data, kecerdasan buatan,	Tantangan peningkatan kompetensi SDM dalam era digitalisasi

			serta kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.	
14	Wibowo (2019)	Pemerintah dan institusi pendidikan juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi SDM dalam era digital	Pendidikan , Pelatihan serta dukungan pemerintah dalam menghadapi tantangan era digital	Tantangan peningkatan kompetensi SDM dalam era digitalisasi
15	Yuniarti (2018)	Tantangan dan peluang dalam era digital memerlukan peran yang aktif dari fungsi SDM dalam organisasi.	Peran aktif dari fungsi SDM dalam mengikuti pelatihan dalam menghadapi era digital	Tantangan peningkatan kompetensi SDM dalam era digitalisasi

Pembahasan

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.

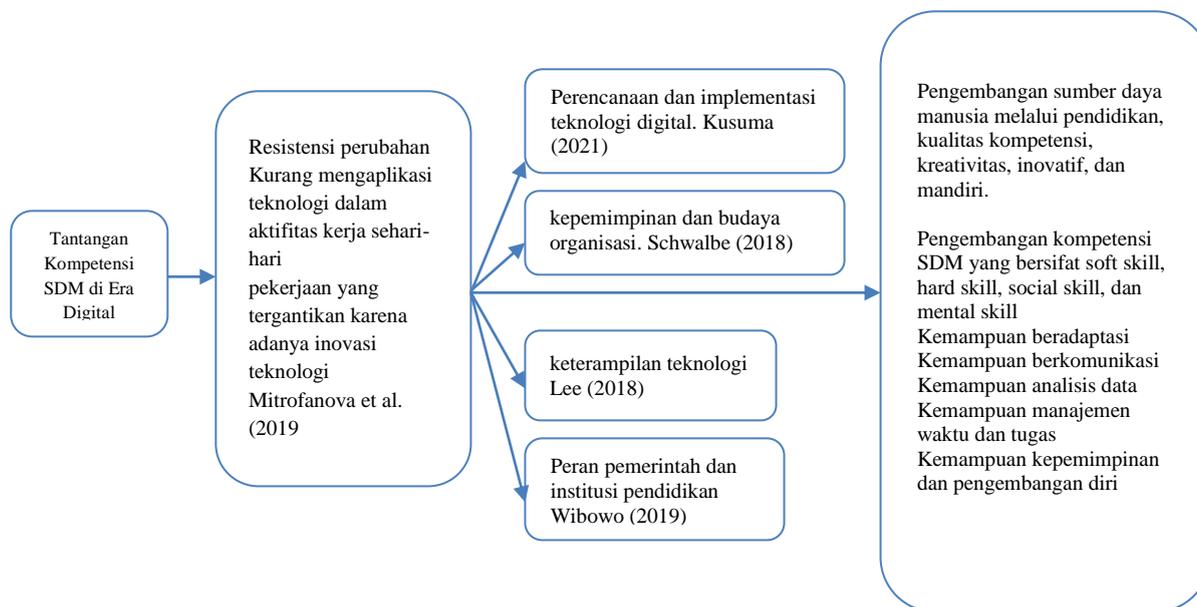
Hal penting yang menjadi sasaran utama adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia menghadapi era digitalisasi, dan langkah-langkah apa yang baik dilakukan untuk menghadapi tantangan tersebut. Strategi yang dapat dilakukan adalah melalui pengembangan dan pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan 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.

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.

Menurut Mitrofanova et al. (2019) dalam penelitiannya menyebutkan perusahaan menghadapi tantangan utama di saat teknologi digital baru diperkenalkan dalam manajemen SDM. Akan ditemui kepelikan dan kemajemukan dalam proses manajemen SDM. Selanjutnya akan ditemui juga karyawan yang resisten terhadap perubahan revolusioner, ditambah lagi secara sistematis penggunaan teknologi digital dalam tugas sehari-hari tidak terlalu sering. Ditambahkan oleh Kusuma (2021), terkait manajemen karyawan berbasis digital suatu organisasi harus membuat perencanaan dan implementasi teknologi digital sebagai bentuk dukungan dalam membangun jaringan profesi SDM. Tidak hanya fungsi secara operasional SDM akan tetapi fungsi manajerial juga dilakukan dukungan pengembangan secara digital. Secara positif, dampak operasional dari terbentuknya manajemen karyawan berbasis digital ini diantaranya tingginya kualitas dan cepatnya proses SDM, efisiensi biaya, orientasi yang lebih strategis, serta peningkatan status korporasi dan kepercayaan di antara pemangku kepentingan sumber daya manusia.

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan literature review article yang relevan, maka dapat di gambarkan dalam sebuah conceptual framework artikel ini sebagai berikut :



Gambar 1. Conceptual Framework

Didasarkan pada kajian teori, literature review artikel yang relevan dan pendekatan kualitatif, bahwa tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital diantaranya resistensi karyawan terhadap perubahan, kurangnya mengaplikasikan teknologi dalam aktifitas kerja sehari-hari dalam perusahaan, serta adanya inovasi teknologi suatu lowongan pekerjaan akan tergantikan sehingga berakibat pengurangan tenaga kerja. Menjawab tantangan tersebut strategi yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya perencanaan dan implementasi teknologi digital, kepemimpinan dan budaya organisasi yang mendukung, keterampilan teknologi, adanya memanfaatkan peran serta pemerintah dan institusi pendidikan. Bentuk kompetensi SDM yang diharapkan mampu menghadapi tantangan di era digitalisasi diantaranya pengembangan SDM melalui pendidikan, kualitas kompetensi, kreativitas, inovatif, dan mandiri, Pengembangan kompetensi SDM yang bersifat soft skill, hard skill, social skill, dan mental skill, Kemampuan SDM cepat beradaptasi, kemampuan SDM berkomunikasi secara teknologi, kemampuan SDM menganalisis data, kemampuan SDM memanajemen waktu dan tugas, serta kemampuan kepemimpinan dan pengembangan diri SDM.

KESIMPULAN

Hal yang dapat ditarik kesimpulan terkait tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital adalah:

1. 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.
2. 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.

3. SDM juga perlu berperan aktif dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya, termasuk dalam hal belajar mandiri, memperluas jaringan, dan memanfaatkan teknologi yang tersedia.
4. 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.
5. 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.
6. Dalam kesimpulannya, 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.

REFERENSI

- Adiawaty, S (2019). Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Industri 4.0. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 22 No. 2 / 2019, 115 - 120.
- Agustina, T. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 1-11.
- Apriliana S.D dan Nawangsari, E.R. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23 (4) 2021, 804-812.
- Damingun. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Volume 11 Nomor 2, Juli 2017, 1 - 8.
- Hidayat, R. (2021). Strategi Pengembangan SDM pada Era Industri 4.0. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 14(1), 1-16.
- Haryanto, J., & Nurhayati, I. (2019). The Competency of Human Resources in the Era of Industry 4.0: A Review of Literature. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 2(2), 60-68.
- Kusuma, Fanila Kasmita. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi Di Era Digital. Vol.15 No.10 Mei 2021, 5579 – 5590. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>
- Lee, C. S. (2018). HR challenges in the digital era. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(3), 336-347.
- Mardikanto, T., & Rahardjo, W. (2018). *Era Digital: Transformasi Bisnis, Pendidikan, dan Kebudayaan*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Mitrofanova, EA, Konovalova, VG, & Mitrofanova, AE (2019). Peluang, Masalah dan Keterbatasan Transformasi Digital Manajemen SDM. Dalam V. Mantulenko (Eds.), *Prosiding Ilmu Sosial dan Perilaku Eropa* (hal. 1717-1727). Samara: Akademi Masa Depan. doi:10.15405/epsbs.2019.03.174
- Muslimin, I. (2019). Tantangan SDM di Era Industri 4.0. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2), 139-148.
- Purwanto, A., & Rukayah, S. (2018). Kompetensi SDM dalam Perspektif Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1), 67-85.
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* Vol 1, No 2 (2022) ISSN (cetak) 2621-7406 ISSN (online) 2656-6265
- Saefulloh, M. (2019). Tantangan SDM dalam Menghadapi Era Digital. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(1), 1-12.

- Schwalbe, K. (2018). *Information Technology Project Management*. Cengage Learning.
- Wibowo, A. (2019). Penguatan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Perubahan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Manajemen*, 23(1), 44-57.
- Yuniarti, D. (2018). Digital Era: Challenges and Opportunities for Human Resource Management. *Journal of Human Resource and Leadership*, 2(2), 1-15