



Page (Hal) : 1142 – 1153

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Jl. Raya Puspipitek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota
Tangerang Selatan, Banten 15310,
Email : humanissemnas@gmail.com



Special Issue :
Webinar Nasional
HUMANIS 2024
Websit

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SI>

TANTANGAN KOMPETENSI SDM DALAM MENGHADAPI ERA DIGITALISASI (*LITERATURE REVIEW*)

Leni Hartiani

Program pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadharma
lenihartiani@gmail.com

ABSTRACK

Studi ini dilakukan untuk mengetahui tantangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menghadapi era digitalisasi. Metode yang digunakan dalam studi ini adalah metode studi literature, yaitu dengan cara mengumpulkan informasi dari beberapa penelitian terdahulu (jurnal) untuk menjawab apa saja yang menjadi tantangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menghadapi era digitalisasi. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa tantangan kompetensi yang dihadapi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berupa kompetensi atau kemampuan soft skill dan hard skill. Peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan yang diadakan oleh lembaga pendidikan maupun oleh pemerintah. Pelatihan dan pendidikan tersebut dapat dilakukan secara online dan offline.

Kata Kunci : Kompetensi, Sumber Daya Manusia (SDM), Teknologi digitalisasi

ABSTRACT

This study was conducted to determine the challenges of Human Resources (HR) competencies in facing the digitalization era. The method used in this study is the literature study method, which is by collecting information from several previous studies (journals) to answer what are the challenges of Human Resources (HR) competencies in facing the digitalization era. The results of this study show that competency challenges faced by Human Resources (HR) can be in the form of competencies or abilities of soft skills and hard skills. The improvement of Human Resource competence can be done through training and education held by educational institutions and by the government. The training and education can be carried out online and offline.

Keywords: Competence, Human Resources (HR), Digitalization Technology

A. PENDAHULUAN

Transformasi digital merupakan salah satu dampak globalisasi yang sangat nyata dan tidak dapat dihindari. Transisi digital suatu negara dapat memengaruhi cara masyarakat berpikir, bekerja, dan menggunakan teknologi secara umum. Digitalisasi saat ini sudah memasuki fase digitalisasi 4.0 dimana Digitalisasi 4.0 adalah tahap revolusi digital yang paling baru dalam transformasi industri dan teknologi. Revolusi industri 4.0 mencakup hal-hal seperti Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan (AI), big data, dan komputasi awan, selain penggunaan teknologi digital dalam operasional.

Belakangan ini, Indonesia telah menyaksikan lonjakan kemajuan teknologi yang signifikan. Hal ini dipicu oleh epidemi Covid-19 di Indonesia. Epidemi Covid-19 memaksa masyarakat Indonesia di semua tingkatan untuk mengadopsi perilaku baru yang bergantung pada teknologi digital dan memanfaatkan layanan digital. Kondisi ini berdampak pada percepatan adopsi teknologi digital dalam aktivitas sehari-hari dan peningkatan penggunaan internet.

Revolusi Industri 4.0, atau sering disebut sebagai Era Industri 4.0, adalah salah satu bentuk transformasi digital yang sangat signifikan dalam sejarah industri manusia. Ini bukan hanya perubahan kecil dalam teknologi atau proses bisnis, karena transformasi digital menggantikan metode lama dengan sistem baru yang cepat dan tidak terbatas. Ini merupakan perubahan besar yang mencakup hampir semua aspek kehidupan dan industry.

Laporan Digital Readiness Index 2021 menunjukkan bahwa tingkat kesiapan digital Indonesia kurang memuaskan, dengan nilai minus 0,06. Dari 146 negara yang mengikuti survei, Indonesia berada di peringkat ke-73. Sejumlah negara, seperti Singapura, Malaysia, Thailand, dan Vietnam, masih mengejar kemajuan Indonesia dalam digitalisasi di Asia Tenggara. (Maulana, 2023)

Dalam Upaya mengimbangi perkembangan digitalisasi tersebut, Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan salah satunya yaitu mengenai tantangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Selain digitalisasi yang berkembang, sumber daya manusianya pun harus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman.

Tantangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menghadapi digitalisasi cukup beragam dan semakin kompleks. Sumber daya manusia harus menghadapi dampak negatif digitalisasi agar bisa sukses di era digital ini. Sumber daya manusia belum dibekali dengan pengetahuan dan kompetensi digitalisasi yang diperlukan, serta belum melakukan penyesuaian yang diperlukan.

Banyak hal tradisional yang digeser dengan adanya digitalisasi, contohnya pada bidang pekerjaan. Ada beberapa pekerjaan yang biasanya dikerjakan secara manual oleh manusia sekarang sudah berganti dengan cara diotomatisasi atau dikerjakan dengan bantuan teknologi. Hal ini lah yang menjadi dasar untuk terus mengembangkan keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat bersaing dengan kompetensi digitalisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan digitalisasi. Sumber Daya Manusia merupakan kunci untuk menggerakkan transformasi digital terutama transformasi digital dalam organisasi. Mereka merupakan kunci untuk menciptakan budaya yang mendukung inovasi, mengidentifikasi dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan, serta memimpin perubahan yang diperlukan dalam menghadapi tantangan teknologi.

Secara keseluruhan, Digitalisasi 4.0 mengubah cara kita bekerja, berkomunikasi, dan menjalankan bisnis. Ini membuka peluang baru untuk inovasi, pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan efisiensi melalui pemanfaatan teknologi tingkat tinggi. Digitalisasi 4.0 bukan hanya tentang mengadopsi teknologi, tetapi juga tentang menciptakan ekosistem yang dapat memberikan nilai tambah yang maksimal dari teknologi digital. Semua harus diimbangi dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, karena tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas teknologi digitalisasi tidak bermanfaat secara maksimal.

B. RUMUSAN MASALAH

Mengingat konteks yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apa saja tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digitalisasi?
2. Apa saja yang dapat dilakukan organisasi sebagai Upaya meningkatkan kompetensi SDM dalam era digitalisasi?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, Penelitian yang dilakukan ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi tantangan SDM dalam menghadapi era digitalisasi.
2. Untuk mengetahui apa saja yang dapat dilakukan organisasi sebagai Upaya meningkatkan kompetensi SDM.

D. LANDASAN TEORI

1. Kompetensi

Sesuai kerangka hukum Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2003, kompetensi diartikan sebagai keterampilan kerja yang diperoleh secara universal yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang selaras dengan norma yang telah ditetapkan.

Seseorang yang memiliki kompetensi mampu menghubungkan seberapa baik kinerja setiap individu dalam menjalankan tugasnya. (Sedarmayanti, 2008)

Suatu tugas atau pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan dan kemampuan serta didukung oleh etos kerja yang dituntut oleh profesi dianggap kompeten bila dapat diselesaikan. Kompetensi dengan demikian menunjukkan bahwa pengetahuan atau kemampuan diakui oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting sebagai keunggulan dalam bidang tersebut. (Wibowo, 2017)

Kompetensi merupakan Karakteristik dasar seseorang terdiri dari kemampuan untuk mengidentifikasi cara mereka berpikir dan berperilaku, menyamakan keadaan, dan mendukung untuk waktu yang lama. (Spencer, 2017)

Berdasarkan penjelasan di atas, kompetensi dapat diartikan sebagai keterampilan dan sifat seseorang yang sangat penting bagi keberhasilan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan. Agar masyarakat dan organisasi dapat terus belajar, berkembang, dan berkembang, mereka harus terus membangun kemampuan mereka. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, meningkatkan kinerja secara keseluruhan, dan meningkatkan daya saing mereka di pasar dengan menggunakan talenta tenaga kerja mereka.

Agar seseorang dapat menunjukkan kompetensinya, maka ia harus terlebih dahulu menunjukkan unsur-unsur yang menjadi penanda kompetensi dalam dirinya, yaitu sebagai berikut: (Edison, Anwar, & Komariah, 2016)

- a. Pengetahuan (knowledge)
Memiliki pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau kursus yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang dikerjakannya
- b. Keahlian (skill)
memiliki pengetahuan dan pengalaman terhadap pokok pekerjaan yang dilakukannya serta mampu memahaminya secara detail. Di sisi lain, untuk menjadi seorang ahli, ia harus mampu memecahkan masalah dan memperbaiki masalah secara tepat waktu dan efektif.
- c. Sikap (attitude)
Mematuhi etika perusahaan dan mematuhi kebijakan bisnis. Pola pikir ini penting bagi organisasi jasa dan terkait erat dengan kewajiban individu untuk menjalankan profesinya dengan kemampuan terbaiknya. Bahkan mungkin berdampak pada reputasi perusahaan atau organisasi.

2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses industri disebut dengan sumber daya manusia. sumber daya manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai keterampilan dan bakat manusia yang diperlukan agar perusahaan dapat maju. (KBBI, 2023)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah cabang penelitian yang menyelidiki bagaimana mengelola hubungan dan fungsi sumber daya yang dimiliki oleh seorang individu dengan sukses dan efisien. Bidang studi ini dapat digunakan untuk memastikan bahwa

perusahaan, pekerjaanya, dan masyarakat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. (Wikipedia, 2024)

Proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan merangkul berbagai aspek tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi disebut sebagai sumber daya manusia. (Wibowo, 2017)

Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri dari seni dan ilmu mengelola hubungan dan tanggung jawab pekerja untuk membantu bisnis, karyawan, dan masyarakat dalam mencapai tujuan mereka. (Hasibuan, 2017)

Singkatnya, sumber daya manusia mencakup mereka yang mengelola perusahaan pada berbagai tingkat, seperti eksekutif atau manajer puncak, manajer perantara, anggota staf, dan pemodal atau investor.

Pentingnya sumber daya manusia (SDM) tidak dapat dilebih-lebihkan dalam organisasi mana pun, termasuk institusi akademis dan perusahaan komersial. Profesional HR adalah mereka yang bekerja di perusahaan sebagai organisator, pemikir, dan penggerak untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia (SDM) yang baik akan menunjang bisnis dalam menetapkan dan mencapai tujuannya. Beberapa peran dalam sumber daya manusia antara lain:

- a. Sebagai Tenaga Kerja
- b. Sebagai Tenaga Ahli
- c. Sebagai Pemimpin
- d. Sebagai Tenaga Usahawan
- e. Berfungsi dalam Pengembangan IPTEK

3. Teknologi digitalisasi

Teknologi informasi yang menempatkan komputer atau pelaksanaan tugas digital di atas tenaga manusia disebut teknologi digital. Biasanya, teknologi ini digunakan dengan sistem operasi yang sangat maju dan sepenuhnya otomatis yang menggunakan format yang dapat dibaca komputer atau proses yang terkomputerisasi. Teknologi digital pada hakikatnya adalah suatu sistem yang dapat menganalisis nilai numerik dari berbagai macam masukan dan menghitungnya dengan sangat cepat. (Danuri, 2019)

Evolusi teknologi digital adalah hasil dari akal, kecerdasan, dan rekayasa manusia, yang mengarah pada kemajuan teknologi digital yang tercermin dalam kemajuan ilmu pengetahuan. Selain itu, hal ini meningkatkan semua aspek keberadaan manusia. (Muhasim, 2017)

Proses pengubahan media cetak, audio, atau video menjadi format digital dikenal dengan istilah digitalisasi. Proses penyimpanan dokumen secara digital, atau digitalisasi, memerlukan alat seperti PC, pemindai, sumber media pembawa, dan perangkat lunak tambahan.

Proses pembuatan, transfer, penyimpanan, dan analisis data digital telah mengalami kemajuan sehingga lebih mudah diakses. Proses ini dikenal sebagai digitalisasi. Dunia modern mungkin terstruktur, dibentuk, dan dipengaruhi oleh digitalisasi.

Perkembangan teknologi digital membawa perubahan signifikan pada Kualitas dan efisiensi data yang dibuat dan dikirimkan sangat berubah berkat kemajuan teknologi digital. Untuk ilustrasi, gambar menjadi lebih jelas karena kualitas yang lebih baik, kapasitas data yang lebih baik, dan kecepatan pengiriman data yang lebih cepat. Perubahan ini menunjukkan bahwa teknologi digital tidak hanya meningkatkan aspek teknis tetapi juga mempengaruhi berbagai aspek kehidupan dengan memberikan kemudahan dan efisiensi yang lebih tinggi dalam berbagai proses dan kegiatan.

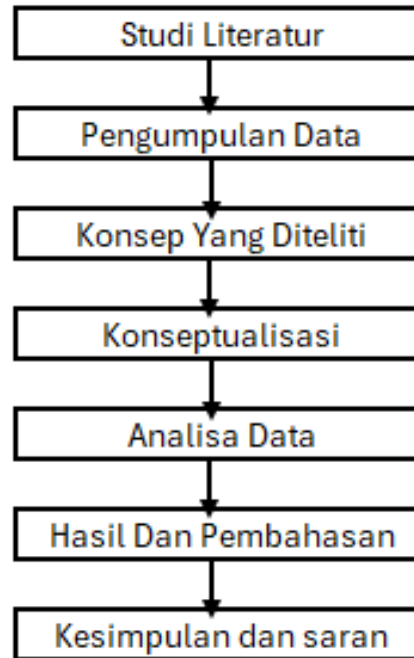
Berkembangnya teknologi digital membuat kita semakin mudah untuk melakukan banyak hal. Dengan memahami jenis-jenis teknologi digital, kita bisa menggunakannya dengan lebih efektif dan efisien dalam menggunakan teknologi digital untuk memudahkan pekerjaan kita sehari-hari.

E. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan studi literatur, juga dikenal sebagai metode tinjauan literatur, digunakan dalam penelitian ini dan diterapkan. Tinjauan Pustaka adalah istilah yang digunakan untuk merujuk pada metodologi penelitian atau penelitian dan pengembangan unik yang dilakukan dalam rangka mengumpulkan dan mendistribusikan penelitian yang relevan dengan penekanan isu tertentu. (Triandini, 2019)

Setiap upaya yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan dan menerapkannya pada subjek atau isu yang sedang dipelajarinya disebut tinjauan literatur. (Setiawan, 2019)

Dua belas jurnal penelitian awalnya dikumpulkan untuk evaluasi literatur yang digunakan dalam penelitian ini. Melalui beberapa tahapan, pembimbing dan peneliti mengidentifikasi lima jurnal penelitian dengan menggunakan jurnal penelitian sebelumnya yang relevan dengan variabel independen dan dependen. Berikut adalah cara melakukan tinjauan literatur:



F. HASIL DAN PEMBAHASAN

Indonesia saat ini memasuki era digitalisasi atau industri 4.0. Era digital telah mengubah banyak aspek kehidupan secara signifikan, termasuk dunia kerja. Pesatnya kemajuan teknologi memberikan tantangan bagi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memiliki kemampuan yang memadai sehingga memiliki fleksibilitas dan daya saing.

Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebuah organisasi sangatlah penting. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka operasional organisasi tidak akan berfungsi dengan baik. Karena tanpa tenaga manusia, mesin tercanggih sekalipun tidak akan bisa beroperasi. Tenaga kerja, atau orang-orang yang bekerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kegiatan yang diberikan kepadanya, merupakan definisi standar sumber daya manusia. (Hartini, 2021)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, hasrat, pengetahuan, keterampilan, dorongan, daya cipta, dan karya. (Sutrisno, 2010)

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam menghadapi era informasi yang semakin maju. Sebab, kemajuan di bidang teknologi dan informasi telah memengaruhi semua aspek kehidupan. Penggantian tenaga manusia dengan tenaga mesin yang super canggih dan serba digital telah mengakibatkan tingkat pengangguran yang tinggi. Jumlah tenaga kerja yang sangat banyak, tidak memperoleh peluang dan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, ditambah lagi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat, menuntut sumber daya manusia harus memiliki keterampilan dan keahlian yang baik. (Sutrisnowati & Hadi, 2020)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menghadapi tantangan yang semakin kompleks di dalam organisasi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berangsur menggeser peran manusia sebagai tenaga kerja yang kemudian digantikan oleh tenaga mesin yang cukup canggih. Akan tetapi, secanggih apa pun teknologi yang ada saat ini, manusia tetaplah makhluk yang memiliki akal dan tidak harus dijajah oleh teknologi. Sumber daya manusia (SDM) harus mempunyai strategi untuk menguasai teknologi. Hal ini yang mendorong manajemen sumber daya manusia agar terus beradaptasi dan mencari strategi baru dalam menghadapi perubahan yang cepat dan konstan.

Merancang pengembangan kompetensi yang sejalan dengan strategi perencanaan perusahaan merupakan tanggung jawab pengelolaan kompetensi sumber daya manusia (SDM). Hal ini memastikan bahwa organisasi memiliki SDM yang terampil dan selalu siap menghadapi teknologi baru dan bersaing dengan perusahaan yang berorientasi digital. Saat ini terdapat kekosongan talenta di bidang bisnis digital di seluruh dunia.

Berpikir kritis, kreativitas, koordinasi, kecerdasan emosional, dan kualitas soft skill lainnya sangat penting untuk dimiliki oleh personel Sumber Daya Manusia (SDM). Sebaliknya, penguasaan bidang studi tertentu dan kemahiran teknis diperlukan untuk keterampilan keras dan harus dipelajari serta diperoleh.

Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan:

1. Kemahiran SDM Perkembangan teknologi yang pesat, kebutuhan akan teknis dan soft skill baru, dukungan budaya kepemimpinan dan organisasi, serta peran pemerintah dan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan beberapa permasalahan yang dihadapi di era digital. Oleh karena itu, dunia usaha harus membuat rencana yang efektif untuk meningkatkan keahlian SDM agar dapat bersaing di era digital. (Fajriani, et al., 2023)
2. Kualitas SDM perlu fokus ke masa depan, artinya manajemen waktu, pemberdayaan, inovasi, penerapan model Learning Organization, dan penempatan orang yang tepat di tempat yang tepat, waktu yang tepat di perusahaan yang tepat, semuanya harus diterapkan. Penerapan praktik sumber daya manusia yang selaras dengan misi dan visi perusahaan, strategi SDM, dan sistem informasi SDM memerlukan profesionalisme tingkat tinggi dalam sistem informasi manajemen, budaya perusahaan yang sesuai, pemanfaatan teknologi, dan fungsi strategis lainnya. Hal ini perlu didukung oleh kepemimpinan yang dapat diandalkan dan memiliki motivasi. perusahaan akan lebih siap menghadapi persaingan bisnis dengan pemahaman yang luas, sumber daya manusia yang kuat, dan fokus pembelajaran organisasi. (Budimansyah & Axel, 2024)
3. Masyarakat sebagai komponen defensif Selain perlu mewaspadaai literasi digital, para profesional sumber daya manusia (SDM) juga dapat menyikapi dengan baik kebencian rasial (berdasarkan ras, agama, suku, dan faktor lainnya), radikalisme, dan faktor-faktor lain. berbagai perilaku sangat tidak jujur yang merupakan bagian dari ekosistem digital. Masyarakat yang terlibat dalam pelestarian sumber daya manusia harus menyadari bahwa literasi digital juga dapat membekali masyarakat dengan pengetahuan yang diperlukan untuk memerangi misinformasi dan hoax, kebencian rasial (berdasarkan ras, agama, etnis, dan faktor lainnya), radikalisme, dan berbagai penipuan. kegiatan yang merupakan bagian dari ekosistem digital. (Apriliana, Widorekno, & Supriyadi, 2021)

4. Pendekatan perusahaan untuk meningkatkan standar manajemen sumber daya manusia adalah dengan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berhasil, memberikan penghargaan, menyelenggarakan sesi pelatihan, membentuk forum karyawan, dan melakukan penilaian rutin.. (Pailin & Mulyanti, 2024)
5. Di era disrupsi, terdapat peluang untuk meningkatkan kesiapan pegawai dan kinerja pemimpin ke level tertinggi, mentransformasikan perusahaan menjadi lebih kompetitif, efisien, dan sukses. Termasuk mengatasi kendala di era global. (Muliawaty, 2023)

Kemampuan komputer untuk memahami kata-kata lisan dan tulisan seperti halnya manusia dikenal dengan istilah Natural Language Processing (NLP), dan merupakan salah satu dari lima kemampuan soft skill yang perlu dikuasai agar dapat bertahan di era digital. NLP sering digunakan dalam perangkat lunak AI karena keserbagunaannya.

kemampuan menganalisis data. Bisnis dan orang-orang yang memanfaatkan teknologi menghasilkan jutaan titik data dengan informasi berharga di dalamnya. Profesional sumber daya manusia (SDM) yang menganalisis data akan lebih berharga karena merekalah yang dapat mengekstraksi pengetahuan pasar yang diperlukan untuk mengambil keputusan.

Karakteristik teknologi yang waspada, mudah beradaptasi, dan tangkas memungkinkan dunia berfungsi dengan cepat. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) harus fleksibel, kooperatif, dan mampu berkomunikasi agar bisa menyesuaikan diri dengan perubahan, bukannya tidak fleksibel terhadap peraturan.

Untuk menjadi pemimpin yang efektif di era digital, seseorang harus menekankan kemampuan adaptif untuk meramalkan kebutuhan dan tren di masa depan, berkomunikasi dengan baik terlebih dahulu untuk mendapatkan dukungan, menyesuaikan diri dalam menanggapi kritik, dan menjunjung tinggi tanggung jawab.

Bahkan dalam situasi di mana mereka tidak bertemu secara fisik, memiliki kecerdasan emosional kapasitas untuk bersimpati, menyelesaikan perselisihan dengan cara yang sehat, dan membujuk orang lain untuk bekerja sama akan memungkinkan mereka menjalin hubungan yang bermanfaat dengan jaringan dan rekan kerja.

Departemen sumber daya manusia (SDM) saat ini memerlukan kemampuan beradaptasi. SDM berubah sebagai akibat dari pergeseran dunia usaha menuju digitalisasi. Apalagi, dalam tiga tahun ke depan, profesi-profesi yang dianggap penting bisa saja hilang. Oleh karena itu, selain kecerdasan otak, SDM juga harus memiliki kemampuan kerja tim, komunikasi, dan adaptasi. SDM membutuhkan elemen krusial ketiga ini baik saat ini maupun di masa depan.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk menerapkan strategi peningkatan kompetensi, seperti pendidikan dan pelatihan. Hal ini dapat meningkatkan akuntabilitas dan kedisiplinan masing-masing sumber daya manusia serta meningkatkan kapasitas SDM dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan (SDM).

Ada beberapa metode pengembangan dan pelatihan SDM yang dapat dipilih dan diterapkan. Masing-masing pelatihan keterampilan ini terdiri dari latihan dan bagian yang berbeda untuk mencapai tujuan tertentu. Metode yang sering diterapkan oleh perusahaan dan organisasi antara lain:

1. Bootcamp: waktu pelatihan intensif ketika personel memperoleh keterampilan teknologi secara mendalam dan mampu membuat prototipe

2. Lokakarya: pengajaran cepat tentang pengetahuan digital dan kemampuan teknis dikombinasikan dengan praktik praktis
3. Pengajaran oleh dosen atau presenter di kelas tradisional
4. Kelas Virtual Berbasis Teknologi: Atau dikenal sebagai telekonferensi, opsi ini membantu bisnis dengan anggota staf yang tersebar secara geografis sekaligus menghemat uang dan memudahkan logistik.
5. E-learning: Sumber daya online yang menyediakan akses kapan saja, di mana saja ke pelatihan video, teks, dan audio yang fleksibel untuk anggota staf.
6. Pembelajaran Aplikasi Seluler: Karena kelebihannya, pendekatan inovatif terhadap pelatihan staf ini menjadi semakin populer. Ini menghubungkan informasi melalui aplikasi seluler.
7. Pembelajaran Campuran: Juga disebut sebagai modul pembelajaran campuran, pendekatan ini menawarkan pembelajaran yang berpusat pada hasil yang sangat interaktif dan menawan, menjadikannya teknik pilihan bagi perusahaan-perusahaan global terkemuka.

Selain itu, untuk mempersiapkan SDM untuk menghadapi era digitalisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Komunikasi dan Informatika (BPSDM Kominfo) meluncurkan inisiatif penting untuk mengukur tingkat kompetensi dan keterampilan digital dari masyarakat Indonesia melalui Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI).

Bentuk kompetensi SDM yang diharapkan untuk menjawab tantangan kompetensi SDM diantaranya pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan Pendidikan baik kompetensi yang bersifat soft skill dan hard skill, meningkatkan kemampuan SDM yang tanggap akan perubahan, meningkatkan kreativitas SDM, meningkatkan kompetensi dalam menganalisa data, serta kemampuan meningkatkan pengembangan diri SDM dalam berkomunikasi dan mengelola emosi.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan literatur review mengenai tantangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menghadapi era digitalisasi dapat ditarik kesimpulan:

1. Sumber Daya Manusia (SDM) harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang diperlukan untuk bersaing dan beradaptasi. Keterampilan keras dan lunak dianggap sebagai kompetensi. Kemahiran dalam keterampilan yang tidak penting Berpikir kritis, kreativitas, koordinasi, kecerdasan emosional, dan sifat-sifat lainnya diperlukan untuk Sumber Daya Manusia (SDM). Sebaliknya, penguasaan bidang studi tertentu dan kemahiran teknologi dianggap sebagai keterampilan keras yang perlu dipelajari dan diperoleh.
2. Sumber Daya Manusia (SDM) perlu menjadi pemimpin dalam membantu mereka meningkatkan kemampuannya. Pelatihan dan pendidikan merupakan dua cara untuk mewujudkan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Instansi pemerintah dan institusi akademis dapat membantu pelatihan dan pendidikan ini. Ada

beberapa pilihan pelatihan yang tersedia, baik offline maupun online, dengan harga mulai dari gratis hingga berbayar..

H. DAFTAR PUSTAKA

- Apriliansa, R., Widorekno, R. A., & Supriyadi. (2021). LITERASI DIGITAL DALAM MEMBANGUN SUMBERDAYA MANUSIA PERTAHANAN YANG UNGGUL. *Jurnal ilmu pengetahuan sosial NUSANTARA*, 1-12.
- Budimansyah, B., & Axel, L. (2024). PENERAPAN STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN GLOBALISASI INDUSTRI. *Jurnal ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 48-55.
- Danuri, M. (2019). Perkembangan Dan Transformasi Teknologi Digital. *INFOKAM*, 116-123.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Fajriani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Prakoso Dewo, A. Y., Baihaki, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan SDM dalam Menghadapi Era Digital. *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 1-12.
- Hartini, e. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- KBBI. (2023, Juli 27). *pengertian dan istilah*. Retrieved from Kumparan: <https://kumparan.com/pengertian-dan-istilah/pengertian-sumber-daya-manusia-secara-umum-dan-menurut-para-ahli-20sDzMqIFDo>
- Maulana, L. (2023, JULY). *JURNALISME DATA*. Retrieved from katadata: <https://katadata.co.id/infografik/64bfa1bb1b6f1/2024-momentum-indonesia-percepat-transformasi-digital>
- Muhasim. (2017). Pengaruh Teknologi Digital Terhadap Motivasi Belajar Peserta didik. *Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, 2338-2352.
- Muliawaty, L. (2023). PELUANG DAN TANTANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal ILMU ADMINISTRASI UNPAS*, 1-10.
- Pailin, I., & Mulyanti, D. (2024). STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN TINJAUAN TEORITIS . *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan manajemen bisnis*, 1-12.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV MANDAR MAJU.
- Setiawan, A. (2019). *Metodologi dan Aplikasi* . Jakarta: Parama Publishing.
- Spencer. (2017). Manajemen kinerja. In Wibowo, *Manajemen Kinerja* (5 ed., p. 272). Depok: PT. Raja Grafindo .
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Sutrisnowati, S., & Hadi, B. (2020). *Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi*. Yogyakarta: FIS UNY.
- Triandini, d. (2019). Metode Systemic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 63-77.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5 ed.). Depok: PT. Raja Grafindo.
- Wikipedia. (2024, Januari 17). *Ensiklopedia Bebas*. Retrieved from Wikipedia: https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia