

Vol. 6 • No. 2 • Juni 2026

Page (Hal.) : 1659 – 1664

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Jl. Raya Puspiptek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15310,

Email : humanismanajemen@gmail.com

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



Special Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2026

Digital Learning Dan Reskilling Sebagai Strategi Dalam Menghadapi Future Of Work

M.Risal¹⁾ Hengli Susanto²⁾

^{1,2)}Magister Manajemen Universitas Pamulang,
muhammadrisalsena@gmail.com, hengly.susanto@gmail.com.

Abstract, Exponential technological change has transformed the nature of work, business models, and the competencies required of the modern workforce. Digital transformation not only creates new opportunities but also presents challenges, particularly the widening skills gap. In this context, digital learning and reskilling have emerged as vital strategies for preparing the workforce for the future of work. This study examines the concepts of digital learning and reskilling, as well as their roles in fostering an adaptive, innovative, and sustainable workforce. A literature review approach was employed, integrating various expert theories. The findings indicate that digital learning enables a flexible, personalized, and continuous learning process, while reskilling serves as a mechanism for competency transformation to meet future job requirements. The synergy between the two enhances the competitiveness of both individuals and organizations in navigating technological disruption and shifts in the global labor market.

Keywords: Digital Learning, Future Of Work, Reskilling

Abstrak, Perubahan teknologi yang berlangsung secara eksponensial telah mengubah karakteristik pekerjaan, model bisnis, serta kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja modern. Transformasi digital tidak hanya menciptakan peluang baru, tetapi juga menimbulkan tantangan berupa kesenjangan keterampilan (*skills gap*) yang semakin luas. Dalam konteks tersebut, *digital learning* dan *reskilling* menjadi strategi penting untuk mempersiapkan sumber daya manusia menghadapi *future of work*. Penelitian ini bertujuan mengkaji konsep *digital learning* dan *reskilling* serta perannya dalam membangun tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan. Kajian dilakukan melalui pendekatan studi literatur dengan mengintegrasikan berbagai teori dari para ahli. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa *digital learning* memungkinkan proses pembelajaran yang fleksibel, personal, dan berkelanjutan, sedangkan *reskilling* berfungsi sebagai mekanisme transformasi kompetensi untuk menyesuaikan kebutuhan pekerjaan masa depan. Sinergi keduanya mampu meningkatkan daya saing individu maupun organisasi dalam menghadapi disrupsi teknologi dan perubahan pasar kerja global.

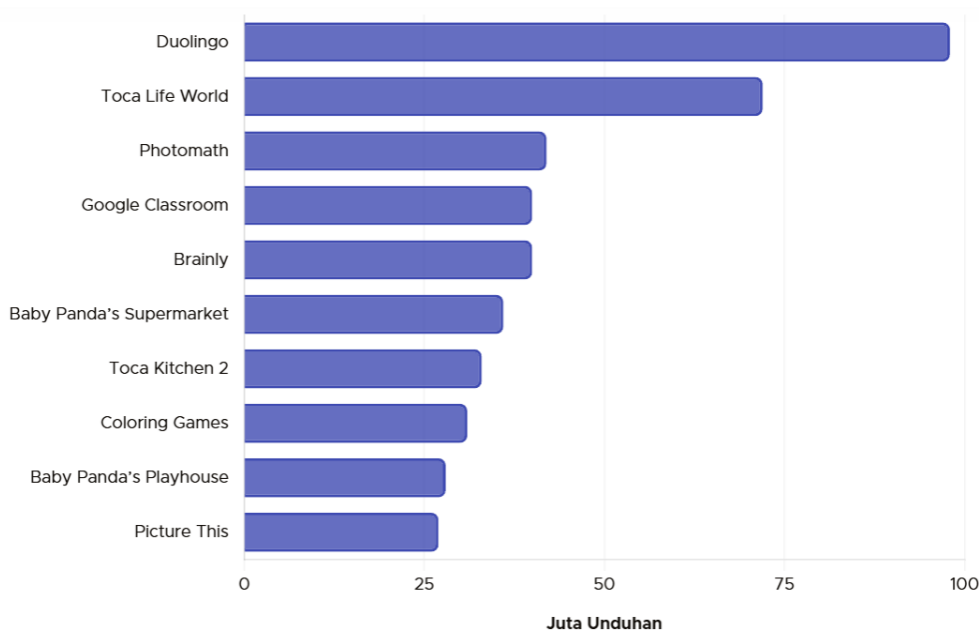
Kata Kunci: Pembelajaran Digital, Masa Depan Dunia Kerja, Pelatihan Ulang

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi digital telah mengubah cara manusia bekerja, belajar, dan berinteraksi dalam lingkungan organisasi. *Artificial Intelligence (AI)*, *big data*, *cloud computing*, *Internet of Things (IoT)*, dan otomatisasi telah mendorong lahirnya berbagai jenis pekerjaan baru sekaligus mengubah karakter pekerjaan yang sudah ada. Kondisi tersebut menyebabkan organisasi tidak lagi hanya membutuhkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan teknis, tetapi juga individu yang mampu belajar secara berkelanjutan dan beradaptasi terhadap perubahan.

Future of work menggambarkan kondisi dunia kerja yang semakin dinamis, fleksibel, dan berbasis teknologi. Dalam lingkungan seperti ini, kompetensi yang relevan hari ini belum tentu tetap relevan pada masa mendatang. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi yang memungkinkan tenaga kerja terus memperbarui kemampuan dan memperoleh keterampilan baru sesuai kebutuhan industri.

Digital learning hadir sebagai pendekatan pembelajaran yang memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung proses pengembangan kompetensi secara lebih efektif dan efisien. Sementara itu, *reskilling* memungkinkan individu memperoleh keterampilan baru yang berbeda dari kompetensi sebelumnya sehingga mampu beradaptasi terhadap perubahan pekerjaan. Kedua strategi tersebut menjadi fondasi penting dalam membangun sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan masa depan.



Gambar 1. Aplikasi Edukasi yang Paling Banyak di Unduh yang Bersumber dari Visual Capitalist

Berdasarkan data yang bersumber dari *Visual Capitalist* Duolingo jadi aplikasi kategori edukasi yang paling banyak diunduh. Per tahun 2022, aplikasi untuk belajar bahasa asing ini mencapai 98 juta unduhan. Pada tahun 2022, Duolingo menjadi aplikasi pembelajaran dan pendidikan paling populer di dunia dengan 98 juta unduhan.

KAJIAN LITERATUR

1. Teori *Human Capital*

Teori *Human Capital* dikemukakan oleh Gary Becker (1964) yang menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman merupakan bentuk investasi yang dapat meningkatkan produktivitas individu. Menurut Becker, peningkatan kualitas sumber daya manusia akan menghasilkan nilai ekonomi yang lebih tinggi baik bagi individu maupun organisasi.

Dalam konteks *future of work*, investasi pada pembelajaran digital dan *reskilling* merupakan bentuk pengembangan modal manusia yang memungkinkan tenaga kerja tetap relevan terhadap perubahan teknologi.

2. Teori *Lifelong Learning*

Konsep *lifelong learning* diperkenalkan oleh Peter Jarvis (2007) yang menjelaskan bahwa proses belajar berlangsung sepanjang kehidupan manusia. Pembelajaran tidak hanya terjadi dalam institusi pendidikan formal, tetapi juga melalui pengalaman kerja, interaksi sosial, dan teknologi.

Teori ini menjadi dasar bagi pengembangan digital learning karena memungkinkan individu memperoleh pengetahuan kapan saja dan di mana saja tanpa dibatasi ruang dan waktu.

3. Teori *Connectivism*

George Siemens (2005) mengembangkan teori *Connectivism* yang menjelaskan bahwa pengetahuan tersebar dalam jaringan digital dan proses belajar terjadi melalui kemampuan individu menghubungkan berbagai sumber informasi.

Menurut teori ini, keberhasilan pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mengingat informasi, tetapi juga kemampuan menemukan, mengevaluasi, dan memanfaatkan informasi yang tersedia dalam jaringan digital.

4. Teori *Learning Organization*

Peter Senge (1990) melalui konsep *Learning Organization* menjelaskan bahwa organisasi yang mampu bertahan dalam lingkungan yang berubah adalah organisasi yang secara terus-menerus menciptakan, memperoleh, dan mentransformasikan pengetahuan.

Digital learning menjadi sarana utama bagi organisasi pembelajar untuk membangun budaya pembelajaran berkelanjutan sehingga seluruh anggota organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan.

5. Teori *Future of work*

Malone (2004) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi akan menghasilkan bentuk organisasi dan pekerjaan yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berbasis pengetahuan. *Future of work* tidak hanya berkaitan dengan otomatisasi pekerjaan, tetapi juga perubahan pola hubungan kerja, kompetensi, dan struktur organisasi.

Dalam perspektif ini, *reskilling* menjadi kebutuhan strategis karena tenaga kerja harus mampu beralih dari pekerjaan lama menuju pekerjaan baru yang muncul akibat perkembangan teknologi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peran *digital learning* dan *reskilling* sebagai strategi dalam menghadapi *future of work*. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi, mendeskripsikan, dan menginterpretasikan berbagai konsep, teori, serta temuan penelitian yang berkaitan dengan transformasi dunia kerja akibat perkembangan teknologi digital, otomatisasi, dan kecerdasan buatan. Melalui pendekatan ini, penelitian tidak berfokus pada pengujian hipotesis, melainkan pada pemahaman komprehensif terhadap fenomena yang dikaji berdasarkan berbagai sumber ilmiah yang relevan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka (*library research*). Studi pustaka merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, mengkaji, dan menganalisis berbagai sumber literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Sumber data yang digunakan terdiri jurnal ilmiah, buku akademik, laporan organisasi, serta literasi yang relevan dengan *digital learning*, *reskilling*, dan *future of work*. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan kredibilitas sumber, relevansi topik, serta keterbaruan publikasi untuk memastikan validitas informasi yang dianalisis.

Untuk menjaga validitas penelitian, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai referensi dari sumber akademik yang berbeda. Selain itu, pemilihan literatur dilakukan secara selektif dengan mengutamakan publikasi yang berasal dari jurnal bereputasi, buku akademik, serta laporan organisasi yang memiliki otoritas dalam bidang pendidikan, ketenagakerjaan, dan transformasi digital. Dengan demikian, hasil penelitian

diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pentingnya integrasi *digital learning* dan *reskilling* sebagai strategi adaptif dalam menghadapi dinamika *future of work*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Future of work tidak hanya berkaitan dengan otomatisasi pekerjaan, tetapi juga perubahan pola hubungan kerja, kompetensi, dan struktur organisasi. Dalam perspektif ini, *reskilling* menjadi kebutuhan strategis karena tenaga kerja harus mampu beralih dari pekerjaan lama menuju pekerjaan baru yang muncul akibat perkembangan teknologi.

1. Konsep *Digital Learning*

Digital learning merupakan pembelajaran yang mengintegrasikan berbagai metode belajar modern melalui pemanfaatan teknologi digital sehingga peserta didik dapat belajar secara fleksibel, kolaboratif, dan kontekstual (Bersin, 2017). Karakteristik digital learning meliputi :

- a. Fleksibilitas waktu dan tempat.
- b. Personalisasi pembelajaran.
- c. Akses informasi yang luas.
- d. Kolaborasi berbasis teknologi.
- e. Pembelajaran berkelanjutan.

Pemanfaatan *platform digital* memungkinkan individu mengembangkan kompetensi secara mandiri sesuai kebutuhan pekerjaan yang terus berubah. Pembelajaran tidak lagi bersifat periodik, tetapi menjadi aktivitas yang terintegrasi dengan kehidupan profesional sehari-hari.

2. Konsep *Reskilling*

Reskilling membekali individu dengan keterampilan baru agar dapat menjalankan pekerjaan yang berbeda dari sebelumnya. *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)* mendefinisikan *reskilling* sebagai proses membantu individu berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain melalui penguasaan keterampilan baru akibat perubahan teknologi, ekonomi, atau kebutuhan pasar kerja. (OECD, 2021). *Reskilling* menjadi penting ketika otomatisasi menggantikan tugas-tugas rutin sehingga pekerja perlu menguasai kompetensi baru yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

3. *Future of work* dan Perubahan Kompetensi

Dalam konsep *Future of work* biasanya digambarkan dengan menggunakan beberapa teori. Dimana salah satunya adalah teori *Skill-Biased Technological Change (SBTC)*. Dimana teori ini menjelaskan bahwa perkembangan teknologi cenderung meningkatkan permintaan terhadap pekerja yang memiliki keterampilan tinggi dan mengurangi kebutuhan terhadap pekerjaan rutin yang dapat diotomatisasi (Autor, Katz & Krueger, 1998). *Future of work* ditandai oleh beberapa fenomena utama diantaranya sebagai berikut :

- a. Otomatisasi pekerjaan rutin.
- b. Integrasi AI dalam proses bisnis.
- c. Meningkatnya pekerjaan berbasis data.
- d. Pertumbuhan ekonomi digital.
- e. Model kerja *hybrid* dan *remote working*.

Dalam *World Economic Forum* menunjukkan bahwa sebagian besar organisasi memperkirakan kebutuhan *reskilling* dan *upskilling* tenaga kerja akan terus meningkat hingga tahun 2030. Perubahan tersebut menyebabkan kompetensi seperti berpikir analitis, kreativitas, pemecahan masalah kompleks, literasi digital, serta kemampuan beradaptasi menjadi semakin penting.

4. Integrasi *Digital Learning* dan *Reskilling* Dalam Menghadapi *Future of work*

Digital learning dan *reskilling* memiliki hubungan yang saling melengkapi. *Digital learning* berfungsi sebagai sarana pembelajaran yang memungkinkan transfer pengetahuan secara cepat dan luas. *Reskilling* berfungsi sebagai tujuan transformasi kompetensi yang ingin dicapai melalui pembelajaran tersebut. Integrasi keduanya memberikan beberapa manfaat :

- a. Meningkatkan Adaptabilitas Tenaga Kerja
Karyawan dapat memperbarui kompetensi secara cepat sesuai perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.
 - b. Mengurangi *Skills Gap*
Pembelajaran digital memungkinkan organisasi memberikan pelatihan secara masif dan terukur sehingga kesenjangan kompetensi dapat diminimalkan.
 - c. Meningkatkan Produktivitas
Karyawan yang memiliki keterampilan sesuai kebutuhan pekerjaan mampu bekerja lebih efektif dan menghasilkan nilai tambah yang lebih besar.
 - d. Mendukung Inovasi Organisasi
Pembelajaran berkelanjutan mendorong munculnya ide-ide baru yang dapat meningkatkan daya saing organisasi.
 - e. Menciptakan Keberlanjutan Karier
Individu yang terus melakukan *reskilling* memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan relevansi kariernya di tengah perubahan lingkungan kerja.
5. Tantangan Implementasi
Beberapa tantangan yang sering dihadapi organisasi meliputi :
- a. Resistensi terhadap perubahan.
 - b. Keterbatasan infrastruktur teknologi.
 - c. Rendahnya budaya belajar.
 - d. Kesenjangan akses digital.
 - e. Kurangnya dukungan manajemen.
- Oleh karena itu, implementasi *digital learning* dan *reskilling* perlu didukung oleh kepemimpinan yang visioner, budaya organisasi yang adaptif, serta investasi berkelanjutan pada teknologi dan pengembangan sumber daya manusia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Future of work menuntut tenaga kerja yang memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan industri yang terus berkembang. *Digital learning* menyediakan sarana pembelajaran yang fleksibel, cepat, dan berkelanjutan, sedangkan *reskilling* memungkinkan individu memperoleh kompetensi baru yang relevan dengan perubahan pekerjaan.

Berdasarkan teori *Human Capital*, *Lifelong Learning*, *Connectivism*, *Learning Organization*, dan *Future of work*, dapat disimpulkan bahwa *digital learning* dan *reskilling* merupakan strategi utama dalam membangun sumber daya manusia yang kompetitif, inovatif, dan berkelanjutan. Organisasi yang mampu mengintegrasikan kedua pendekatan tersebut akan memiliki peluang lebih besar untuk bertahan dan berkembang di era transformasi digital.

Sebagai penutup dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Organisasi perlu mengembangkan ekosistem pembelajaran digital yang berkelanjutan.
2. Pemerintah perlu memperluas akses pelatihan digital bagi masyarakat.
3. Individu harus menerapkan prinsip *lifelong learning* sebagai bagian dari pengembangan karier.
4. Institusi pendidikan perlu memperkuat kurikulum yang adaptif terhadap kebutuhan *future of work*.

DAFTAR PUSTAKA

- Autor, D. H., Katz, L. F., & Krueger, A. B. (1998). *Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?* Quarterly Journal of Economics, 113(4), 1169–1213.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bersin, J. (2017). *The Rise of Digital Learning*. Bersin by Deloitte.

- Jarvis, P. (2007). *Globalisation, Lifelong Learning and the Learning Society*. London: Routledge.
- Malone, T. W. (2004). *The Future of work*. Boston: Harvard Business School Press.
- OECD. (2021). *The Future of the Public Service: Preparing the Workforce for Change in a Context of Uncertainty*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2024). *The Role of Upskilling or Reskilling in Higher Education*. Paris: OECD Publishing.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Siemens, G. (2005). Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 2(1), 3–10.
- Singer, V., & Gupta, V. (2025). *AI and Beyond: How Every Career Can Navigate the New Tech Landscape*. World Economic Forum.
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. Geneva: World Economic Forum.