

## **Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Terhadap Kinerja Karyawan**

Ni Putu Kania Devya Prameswari & Acep Samsudin

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

20042010142@studennt.upnjatim.ac.id

### **ABSTRAK**

Di tengah transformasi digital yang pesat, kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kompetensi digital yang dimiliki oleh karyawan dengan produktivitas dan efisiensi kerja mereka. Dengan mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap karyawan di perusahaan-perusahaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital, termasuk keterampilan penggunaan teknologi informasi, adaptabilitas terhadap perubahan, dan kemampuan kolaborasi online, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa pelatihan berbasis digital yang tepat dan dukungan manajemen dalam pengembangan SDM menjadi elemen penting dalam memaksimalkan potensi karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi SDM sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi di era digital. Dengan demikian, perusahaan perlu merumuskan kebijakan dan program pelatihan yang fokus pada pengembangan kompetensi digital demi mencapai daya saing yang lebih baik di pasar global.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Digitalisasi, Sumber Daya Manusia.

### **ABSTRACT**

Amidst the rapid digital transformation, Human Resources (HR) competency has become a key factor in determining employee performance in various industrial sectors. This study aims to explore the relationship between digital competency possessed by employees and their work productivity and efficiency. By adopting a quantitative approach through a survey of employees in companies in Indonesia, the results of the study indicate that digital competency, including information technology skills, adaptability to change, and online collaboration capabilities, contribute significantly to improving individual performance. In addition, this study also identified that appropriate digital-based training and management support in HR development are important elements in maximizing employee potential. These findings underline the importance of investing in HR competency development as a strategy to improve organizational performance in the digital era. Thus, companies need to formulate policies and training programs that focus on developing digital competency in order to achieve better competitiveness in the global market.

Keywords: Employee Performance, Digitalization, Human Resources.



## **PENDAHULUAN**

Sejak beberapa tahun kebelakang, tidak hanya Indonesia saja tetapi dari seluruh bagian negara telah memasuki era digital terutama saat covid-19 dan berkembang dengan pesat pula seiring dengan kemajuan teknologi. Perkembangan di era digital ini tidak bisa dipungkiri juga sangat berpengaruh terhadap berbagai aspek kehidupan saat ini. Di tengah derasnya gelombang informasi dan teknologi, internet bukan hanya sebagai kebutuhan, tetapi juga menjadi gaya hidup. Dari anak-anak hingga orang dewasa, semua sudah terbiasa berinteraksi lewat media sosial, melakukan transaksi online, bahkan belajar dari rumah.

Di tengah keberagaman budaya dan sumber daya yang melimpah, tantangan terbesar kita sekarang adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan adaptif dalam menghadapi perubahan ini. Oleh sebab itu, kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan zaman adalah suatu hal yang mutlak dimiliki oleh Perusahaan yang visioner di era digital (Perdana, A. 2019). Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, sehingga harus mempertimbangkan keterampilan digital sebagai elemen penting dalam profil karyawan (Novita, T., dkk 2023). Ini menghasilkan manajemen sumber daya manusia yang lebih strategis dengan focus pada pengembangan keterampilan teknologi. Pengembangan Keterampilan Digital: Efek utama transformasi digital adalah bahwa tenaga kerja harus lebih mahir dalam menggunakan teknologi digital. Era digital tidak hanya mengubah cara operasional bisnis, tetapi juga menuntut keterampilan baru yang relevan. Dalam dunia kerja modern, keterampilan seperti memahami teknologi, melakukan analisis data, dan mahir menggunakan perangkat digital telah

menjadi penting. Organisasi harus memanfaatkan pelatihan dan pengembangan yang terfokus untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan era modern. Namun, tantangan seperti kesenjangan dalam akses pendidikan dan pelatihan yang memadai masih menjadi hambatan bagi sebagian besar populasi. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya untuk berkolaborasi dalam menciptakan ekosistem yang mendukung pengembangan SDM yang siap menghadapi era digital.

Dalam era digital memang semuanya seakan dipermudah terutama dalam lingkungan sehari-hari, akan tetapi hal tersebut dapat membuat dampak negatif pula terutama dalam hal bertanggung jawab serta kejujuran dikarenakan semuanya serba dilakukan dengan AI (*Artificial Intelligence*). Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas bagaimana Indonesia dapat menyiapkan dan mengembangkan SDM yang mumpuni untuk menghadapi tantangan digitalisasi. Dengan memberi focus pada pendidikan, pelatihan, dan perubahan kebijakan, diharapkan hasil penelitian ini bisa memberi solusi dan rekomendasi untuk meningkatkan daya saing SDM Indonesia di era digital.

## **METODE PELAKSANAAN**

Purba et al. (2021) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah proses pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang keadaan saat ini subjek penelitian. Ini adalah metode penelitian faktual tentang keadaan saat ini sekelompok orang, objek, keadaan, system pemikiran, atau peristiwa dengan interpretasi yang benar. Adiputra et al. (2021) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah jenis penelitian

yang dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan fenomena yang ada, seperti fenomena alam atau buatan manusia, atau untuk menganalisis atau mendeskripsikan hasil subjek. Bertujuan guna menjadikan deskripsi yang sistematis, nyata serta tepat tentang berbagai fakta dan hubungan antara fenomena yang dicari tahu dan yang dipelajari. Metode ini digunakan untuk menganalisis kompetensi Sumber Daya Manusia dalam menghadapi era digital berdasarkan sumber-sumber yang relevan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut Menurut Nikmah, W., dkk (2023). Sumber Daya Manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh Sebab itu, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen paling penting bagi perusahaan dimana dengan adanya SDM semua visi, misi hingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh meskipun di era digitalisasi yang sangat berkembang pesat ini, SDM masih tetap digunakan dalam segi berpikir, perencana hingga membuat inovasi-inovasi baru. Oleh sebab itu, maka kualitas dari sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan dari tujuan perusahaan tersebut dan tumbuh berkelanjutan.

### **Perkembangan Sumber Daya Manusia**

Perkembangan Sumber Daya Manusia di era digitalisasi telah menjadi salah satu focus utama bagi perusahaan, dikarenakan jikalau sumber daya manusianya saja bermasalah maka akan berpengaruh juga untuk keberlangsungan perusahaan nantinya. Untuk dapat beradaptasi dengan perubahan, SDM harus terus mengikuti perkembangan

teknologi Nikmah, W., dkk (2023). Dunia kerja telah berubah secara signifikan karena globalisasi, termasuk dalam hal manajemen sumber daya manusia. Untuk menghadapi tantangan globalisasi di era digital, strategi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia menjadi penting. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki korelasi yang positif dengan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan agar mereka dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dunia modern. Pendidikan dan pelatihan juga memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Di era globalisasi saat ini, bisnis harus memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia agar dapat bersaing secara global.

Untuk bertahan dalam menghadapi gangguan, inovasi, perubahan, dan persaingan yang terjadi di dunia digital saat ini, pemimpin yang mampu memimpinnya akan menjadi pemimpin yang sukses di dalamnya. Pengembangan sumber daya manusia juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam sebuah penelitian, ditemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui proses rekrutmen, penilaian, dan pelatihan cenderung meningkatkan kinerja karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah Novita, T., dkk (2023).

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Armstrong (2003:98) dalam Widiastuti (2020), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk perekrutan, pengembangan, pengelolaan, dan

penggunaan sumber daya manusia yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Karena manajemen SDM bukan hanya merupakan fungsi operasional tetapi juga strategi yang memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, Armstrong berpendapat bahwa manajemen SDM harus bekerja sama dengan manajemen senior dan departemen lain untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik manajemen SDM terintegrasi dengan baik dengan strategi perusahaan secara keseluruhan. Namun, seperti yang dinyatakan oleh Sadikin et al. (2020, hlm. 161), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang koheren dan strategis untuk mengelola aset paling berharga organisasi, yaitu karyawan yang membantu pencapaian tujuan organisasi secara individu dan kolektif.

Dengan maksud Kepala departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membangun dan menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan yang mereka pimpin, dan karyawan departemen ini bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan dan bantuan kepada manajemen dan karyawan. Ini menunjukkan bahwa mereka melakukannya dengan mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Kebijakan Departemen Sumber Daya Manusia akan berdampak pada seluruh tenaga kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas. Akibatnya, mereka harus mempertimbangkan kepentingan semua karyawan, terutama manajemen.

### **Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peran MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dalam era digitalisasi sangatlah penting untuk mendorong perubahan digital dalam kinerja karyawan. Selain itu, manajer sumber daya manusia perlu memperoleh keterampilan digital dan meningkatkan ketangkasan digital mereka untuk menghadapi tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh digitalisasi (Alwy, M. A. 2022). MSDM harus terus berusaha untuk selangkah lebih tahu tentang teknologi yang telah berkembang untuk membimbing serta memberi test kepada karyawan untuk mengetahui kemampuan serta kinerja yang dimiliki. Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus menjadi pemimpin dalam mengubah cara pikir dan budaya organisasi agar dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi.

Perusahaan harus memanfaatkan teknologi digital saat menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir. Dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif dalam konteks digitalisasi, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dan mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh perubahan teknologi (Sastra, O. 2023).

Dalam proses digitalisasi perusahaan, peran manajemen sumber daya manusia sangat penting. Manajemen sumber daya manusia harus mampu mengidentifikasi kebutuhan teknologi yang diperlukan, merekrut dan mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan digital, serta mengelola perubahan yang terjadi karena digitalisasi. Dengan peran yang kuat dalam manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat memanfaatkan potensi teknologi digital untuk meningkatkan

efisiensi, produktivitas, dan produktivitas.

### **Peranan Teknologi dalam Kinerja Karyawan**

Teknologi komunikasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai perusahaan. Pegawai dapat berkomunikasi dengan lebih efektif dan efisien terlepas dari jarak dan waktu dengan teknologi komunikasi seperti aplikasi pesan instan, email, dan telekonferensi. Ini memungkinkan kolaborasi tim yang lebih baik, pertukaran informasi yang lebih cepat, dan pengambilan keputusan yang lebih akurat. Selain itu, teknologi komunikasi memungkinkan karyawan dengan mudah mengakses informasi dan sumber daya yang mereka butuhkan. Dengan memiliki akses ke intranet dan internet perusahaan, karyawan dapat mencari informasi, berbagi dokumen, dan mengakses sistem perusahaan dalam waktu nyata. Teknologi ini meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Namun, penting untuk diingat bahwa teknologi komunikasi juga dapat membuat pegawai lelah dan gangguan. Oleh karena itu, bisnis harus mempertimbangkan penggunaan teknologi komunikasi, seperti memberikan pelatihan tentang cara menggunakannya dengan benar dan mengatur waktu yang tepat untuk berkomunikasi. Akibatnya, teknologi komunikasi dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan (Anshori, M. I. 2023). Hal ini memungkinkan pekerja untuk bekerja sama dengan sistem komputer yang cerdas dan dapat memperluas kemampuan mereka dalam mengatasi tugas-tugas yang kompleks dan membutuhkan pemikiran tingkat tinggi (Chytiri, Alexandra-Paraskevi 2019).

### **Strategi MSDM dalam Menghadapi Era Digital**

Untuk bersaing di tengah perkembangan era digital, Manajemen Suber Daya Manusia perlu memiliki strategi manajemen SDM yang baik. Perusahaan harus meningkatkan kolaborasi antara manusia dan teknologi cerdas dan meningkatkan keterampilan digital dan literasi teknologi karyawan mereka. Selain itu, perusahaan harus mengadopsi pendekatan proaktif untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja masa depan, seperti rekrutmen dan seleksi yang berbasis teknologi, pelatihan digital untuk pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja yang adaptif. Dengan menerapkan strategi manajemen kinerja yang komprehensif, perusahaan dapat menghasilkan. Perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang berbakat dan siap menghadapi peluang dan tantangan revolusi digital dengan menerapkan strategi manajemen SDM yang sesuai dengan era digital (Alwy, M. A.2022).

Seperti yang dinyatakan oleh Adiauwaty, S. (2019), dunia kerja saat ini menghadapi tantangan baru ketika Industri 4.0 berkembang menjadi era digital. Perusahaan harus segera mengantisipasi hal ini, terutama bagian sumber daya manusia. Untuk memenuhi kebutuhan Industri era digital yang mulai berkembang pesat, para pimpinan harus memperhatikan dan mengembangkan ketrampilan dan kompetensi di sektor sumber daya manusia.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan karyawan untuk menguasai teknologi informasi, beradaptasi

dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat, serta berkolaborasi secara efektif dalam platform digital, menjadi variabel penting yang mempengaruhi produktivitas dan inovasi.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan kompetensi digital mampu menciptakan karyawan yang lebih adaptif dan kompeten, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan SDM berbasis digital guna mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan dan peluang yang ada di era digital.

Kesimpulan ini menekankan bahwa pengembangan kompetensi SDM di era digital bukan hanya sebuah keharusan, tetapi juga merupakan strategi penting untuk mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang proaktif dalam meningkatkan kemampuan karyawannya di bidang digital akan berpotensi untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam kinerja dan inovasi.

#### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih terutama kepada Bapak Dr. Acep Samsudin., S.Sos., M.M., M.A. sebagai pembimbing yang telah banyak membantu dan memberi saran terhadap pembuatan jurnal ini. Serta kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur telah memberikan kesempatan untuk peneliti agar berkontribusi dalam hal ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiawaty, S. (2019). Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Industri 4.0. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(2), 115-120.
- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., Faridi, A., Ramdany, R., Fitriani, R. J., Tania, P. O. A., & others. (2021). Metodologi Penelitian Kesehatan. Yayasan Kita Menulis.  
<https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/48382>
- Adhim, M. R. F., & Suherman, E. (2024). Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(3), 95-108.  
<https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3915>
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia generasi berikutnya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265-2276.  
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308-8323.  
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42-48.  
<https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>

- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366-386. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i5.511>
- Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187-197.
- Perdana, A. (2019). Generasi milenial dan strategi pengelolaan SDM era digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75-80. <http://www.jurnal.ugm.ac.id/jurnalpemuda>
- Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big data dan otomatisasi terhadap kinerja SDM di Era digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108-123. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>
- Purba, E., Purba, B., Khairad, F., Damanik, D., Siagian, V., Ginting, A. M., ... & Ernanda, R. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. <https://repository.unai.edu/id/eprint/653>
- Putro, S. E. (2024). Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(3), 402-420.
- Rita, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Di Era Digital (Studi Di Lingkungan Pegawai DPRD Jawa Barat). *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(4), 316-325. <https://doi.org/10.32938/ie.v5i4.5516>
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media
- Sastra, O. (2023). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital. *Human Resource Management*, 1-13.
- Sivanissa, N., Azizah, H., & Khardyla, N. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(3), 114-119. <https://doi.org/10.55904/nautical.v1i3.142>
- Tampubolon, R. (2022). Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Entrepreneurship and Small Business Research for Economic Resilience*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.53698/essence.v1i2.11>
- Wahidahwati, W. Pengaruh Good Governance, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengelolaan Keuangan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia*. <https://doi.org/10.33005/jbi.v14i2.4314>
- Widiastuti, I. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan Kota Bekasi. *E-Prosiding Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo*, 35-42.
- Wijoyo, H. Kompetensi Sdm Digital. *SDM Unggul Di Industry 4.0*, 1.