Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 19083-19090

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIGITAL SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL

Elly Elprida[1], Devonia Yulianty[2], Winna Roswinna[3], Annisa Fitri Anggraen[4]

[1,2,3,4]**Universitas Winaya Mukti**

E-mail: ellye.silitonga@gmail.com[1], devonia.yulianty@gmail.com[2], winnaroswina71@gmail.com[3], annisafitrianggraeni@gmail.com[3]

Published: Maret , 2026

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital telah mengubah pola kerja organisasi serta meningkatkan kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital yang memadai. Kemampuan memanfaatkan teknologi, mengelola informasi digital, serta beradaptasi dengan perubahan teknologi menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas dan daya saing organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia yang relevan dengan tuntutan era digital. Penelitian menggunakan pendekatan studi kepustakaan dengan menelaah berbagai sumber literatur berupa jurnal ilmiah, buku akademik, serta laporan penelitian yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi digital. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital dapat dilakukan melalui pelatihan berbasis teknologi, pemanfaatan platform pembelajaran digital, serta integrasi kemampuan digital dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Upaya tersebut terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja, mendorong inovasi, serta memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi transformasi digital. Dengan pengembangan kompetensi digital yang berkelanjutan, organisasi dapat membangun sumber daya manusia yang lebih adaptif dan siap menghadapi dinamika perkembangan teknologi.

Kata kunci: kompetensi digital, sumber daya manusia, transformasi digital, pengembangan keterampilan, organisasi digital.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah secara mendasar cara organisasi bekerja, berinteraksi, serta menciptakan nilai dalam berbagai sektor. Perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan, komputasi awan, big data, dan otomatisasi menuntut perubahan pola kerja yang semakin berbasis teknologi dan data. Kondisi ini menempatkan kompetensi digital sebagai salah satu kemampuan utama yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja modern (Faidz, 2024). Namun, realitas di banyak organisasi menunjukkan bahwa kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital masih belum merata. Sebagian besar tenaga kerja masih memiliki keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi digital secara optimal, baik dari sisi literasi digital, kemampuan analisis data, maupun keterampilan menggunakan perangkat teknologi dalam proses kerja. Ketidaksiapan ini berpotensi menimbulkan kesenjangan antara kebutuhan organisasi yang semakin digital dengan kemampuan aktual tenaga kerja yang tersedia.

Kajian sebelumnya (Nazarudin & Kuswinarno, 2024) telah menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi digital dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, serta daya saing organisasi di era digital. Penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis semata, tetapi juga mencakup aspek kognitif, kolaboratif, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi yang

cepat. Selain itu, studi (Larasati & Perkasa, 2025) juga menekankan bahwa keberhasilan transformasi digital organisasi sangat bergantung pada strategi pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan berkelanjutan. Berbagai pendekatan telah diusulkan, mulai dari pelatihan berbasis teknologi, pembelajaran digital berkelanjutan, hingga integrasi kompetensi digital dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Literatur tersebut memberikan gambaran bahwa pengembangan kompetensi digital menjadi salah satu faktor kunci dalam memastikan keberhasilan organisasi dalam menghadapi disrupsi teknologi.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian yang ada masih berfokus pada aspek konseptual atau pengukuran tingkat literasi digital tenaga kerja, sementara kajian yang secara khusus membahas strategi pengembangan kompetensi digital yang terintegrasi dengan kebutuhan organisasi masih relatif terbatas. Beberapa studi juga cenderung menekankan pada sektor industri tertentu atau konteks negara maju, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi dan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai konteks organisasi yang berbeda. Selain itu, penelitian yang mengaitkan strategi pengembangan kompetensi digital dengan dinamika perubahan lingkungan kerja digital secara komprehensif masih memerlukan penguatan lebih lanjut. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam literatur yang membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut mengenai strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi digital sumber daya manusia.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia yang relevan dengan tuntutan era digital. Penelitian ini berupaya mengidentifikasi pendekatan yang dapat diterapkan organisasi dalam meningkatkan kemampuan digital tenaga kerja sehingga mampu mendukung proses transformasi digital secara berkelanjutan. Fokus penelitian diarahkan pada pengembangan model strategi yang mempertimbangkan kebutuhan organisasi, perkembangan teknologi, serta kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja berbasis digital.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian mengenai pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia, khususnya dalam konteks strategi yang dapat diterapkan secara praktis oleh organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengambil kebijakan, praktisi manajemen sumber daya manusia, serta lembaga pendidikan dalam merancang program pengembangan kompetensi digital yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi pengembangan kompetensi digital, tetapi juga menawarkan arah penguatan kapasitas sumber daya manusia yang mampu mendukung keberlanjutan organisasi di era digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan (library research) yang berfokus pada pengumpulan, penelaahan, serta analisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia di era digital. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, strategi, serta praktik pengembangan kompetensi digital yang telah dikaji oleh berbagai peneliti sebelumnya. Melalui studi kepustakaan, penelitian ini berupaya mengidentifikasi pola pemikiran, temuan penting, serta perkembangan kajian yang berkaitan dengan strategi pengembangan kompetensi digital dalam berbagai konteks organisasi.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari berbagai literatur ilmiah yang kredibel, seperti artikel jurnal nasional dan internasional, buku akademik, laporan penelitian, serta dokumen resmi yang berkaitan dengan transformasi digital dan pengembangan sumber daya manusia. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran database akademik seperti Google Scholar, portal jurnal nasional terindeks, serta berbagai repositori ilmiah lainnya. Literatur yang dipilih adalah sumber yang memiliki relevansi langsung dengan topik penelitian, dipublikasikan dalam kurun waktu yang relatif mutakhir, serta memiliki kontribusi yang signifikan dalam pengembangan kajian mengenai kompetensi digital.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi, yaitu dengan mengidentifikasi, mengklasifikasikan, serta mencatat berbagai informasi penting dari sumber-sumber

literatur yang telah dipilih. Setiap sumber dianalisis untuk menemukan gagasan utama, pendekatan yang digunakan, serta hasil penelitian yang berkaitan dengan strategi pengembangan kompetensi digital. Selanjutnya, literatur tersebut dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama seperti konsep kompetensi digital, tantangan transformasi digital, serta strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis teknologi.

Proses analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis. Peneliti menelaah berbagai temuan dalam literatur, kemudian membandingkan dan mengaitkan satu sumber dengan sumber lainnya untuk memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai strategi pengembangan kompetensi digital. Hasil analisis tersebut selanjutnya disusun secara sistematis untuk mengidentifikasi kecenderungan kajian, menemukan kesenjangan penelitian, serta merumuskan strategi pengembangan kompetensi digital yang relevan dengan kebutuhan organisasi di era digital. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai arah pengembangan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelusuran dan analisis berbagai literatur yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia, ditemukan bahwa perkembangan teknologi digital telah mendorong perubahan signifikan dalam kebutuhan keterampilan tenaga kerja. Transformasi digital tidak hanya menuntut kemampuan menggunakan perangkat teknologi, tetapi juga mencakup keterampilan berpikir kritis, pengelolaan informasi digital, serta kemampuan berkolaborasi dalam lingkungan kerja berbasis teknologi. Hasil kajian dari (Faidz, 2024) menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil beradaptasi dengan era digital umumnya memiliki strategi yang terstruktur dalam meningkatkan kompetensi digital karyawan melalui program pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, serta integrasi teknologi dalam sistem kerja.

Dari penelitian (Ayyasy & Maelani, 2024) yang dianalisis, kompetensi digital sumber daya manusia secara umum dapat dikelompokkan ke dalam beberapa dimensi utama. Dimensi tersebut meliputi literasi digital dasar, kemampuan penggunaan teknologi dalam pekerjaan, kemampuan analisis data, serta keterampilan kolaborasi digital. Keempat dimensi ini menjadi komponen penting yang menentukan sejauh mana tenaga kerja mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja, inovasi organisasi, serta efektivitas pengambilan keputusan berbasis data.

Selain itu, hasil kajian juga menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital tidak dapat dilakukan secara instan, melainkan memerlukan strategi yang berkelanjutan. Organisasi yang berhasil mengembangkan kompetensi digital tenaga kerjanya umumnya menerapkan pendekatan pembelajaran berkelanjutan, pemanfaatan platform pembelajaran digital, serta penguatan budaya kerja yang adaptif terhadap teknologi. Pendekatan tersebut memungkinkan karyawan untuk terus memperbarui keterampilan mereka seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat.

Berikut ini merupakan rangkuman beberapa temuan utama dari literatur yang dianalisis terkait dimensi kompetensi digital sumber daya manusia di era digital.

No	Dimensi Kompetensi Digital	Deskripsi Kompetensi	Dampak terhadap Organisasi
1	Literasi Digital	Kemampuan memahami dan menggunakan teknologi digital secara dasar	Meningkatkan efisiensi kerja dan akses informasi
2	Pemanfaatan Teknologi Kerja	Kemampuan menggunakan perangkat lunak dan sistem digital dalam pekerjaan	Mendukung produktivitas dan otomatisasi proses kerja
3	Analisis Data Digital	Kemampuan mengolah dan menafsirkan data berbasis teknologi	Mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat

4	Kolaborasi Digital	Kemampuan bekerja sama melalui platform digital	Meningkatkan koordinasi dan efektivitas tim
5	Adaptasi Teknologi	Kemampuan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baru	Mendukung inovasi dan daya saing organisasi

Tabel tersebut menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis semata, tetapi juga mencakup kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Literasi digital menjadi dasar bagi penguasaan kompetensi lainnya, sementara kemampuan analisis data dan kolaborasi digital semakin penting dalam lingkungan kerja modern yang berbasis informasi dan teknologi.

Temuan lain dari kajian literatur menunjukkan bahwa organisasi yang secara aktif mengembangkan kompetensi digital karyawannya cenderung lebih siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Program pelatihan berbasis teknologi, pengembangan keterampilan digital melalui platform pembelajaran daring, serta dukungan manajemen terhadap inovasi menjadi faktor penting yang mendorong keberhasilan pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi digital merupakan salah satu langkah strategis yang perlu dilakukan organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mempertahankan daya saing di era digital yang terus berkembang.

Urgensi Pengembangan Kompetensi Digital Sumber Daya Manusia di Era Transformasi Digital

Perkembangan teknologi digital telah mendorong perubahan yang signifikan dalam sistem kerja organisasi. Aktivitas kerja yang sebelumnya dilakukan secara manual kini semakin banyak bergeser ke sistem berbasis teknologi, mulai dari pengelolaan data, komunikasi organisasi, hingga proses pengambilan keputusan. Perubahan ini menuntut sumber daya manusia untuk memiliki kemampuan digital yang memadai agar dapat menjalankan tugas secara efektif dan adaptif terhadap dinamika perkembangan teknologi. Tanpa penguatan kompetensi digital, organisasi berpotensi mengalami hambatan dalam proses transformasi digital yang sedang berlangsung di berbagai sektor (Fauzan, 2025).

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dalam menggunakan perangkat teknologi, tetapi juga mencakup kemampuan memahami informasi digital, memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan beradaptasi terhadap inovasi teknologi yang terus berkembang. Dalam konteks organisasi modern, kemampuan tersebut menjadi faktor penting yang menentukan tingkat produktivitas dan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Beberapa aspek utama yang menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja
   Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan proses kerja dilakukan dengan lebih cepat dan akurat. Sistem digital membantu mengurangi kesalahan manual, mempercepat pengolahan data, serta meningkatkan koordinasi antarbagian dalam organisasi. Oleh karena itu, tenaga kerja yang memiliki kompetensi digital yang baik akan lebih mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja (Pradana et al., 2023).
b. Mendukung proses inovasi dalam organisasi
   Kompetensi digital membuka peluang bagi sumber daya manusia untuk menciptakan inovasi baru dalam proses kerja. Pemanfaatan berbagai aplikasi digital, analisis data, serta teknologi komunikasi modern dapat mendorong munculnya ide-ide baru yang mendukung pengembangan organisasi. Organisasi yang memiliki tenaga kerja dengan kemampuan digital yang baik cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan mampu menciptakan solusi inovatif.
c. Meningkatkan daya saing organisasi
   Dalam era ekonomi digital, daya saing organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Tenaga kerja yang mampu menguasai teknologi digital akan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kualitas layanan, produktivitas, serta kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan global.

d. Mendukung pengambilan keputusan berbasis data
   Perkembangan teknologi digital menghasilkan jumlah data yang sangat besar dalam berbagai aktivitas organisasi. Kemampuan mengelola dan memahami data menjadi salah satu kompetensi penting bagi tenaga kerja modern. Dengan kompetensi digital yang memadai, sumber daya manusia dapat memanfaatkan data untuk mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih tepat dan terarah.

Selain itu, perkembangan lingkungan kerja digital juga mendorong munculnya berbagai bentuk kerja baru, seperti kerja jarak jauh, kolaborasi virtual, serta penggunaan platform digital dalam aktivitas organisasi. Kondisi ini semakin menegaskan bahwa kompetensi digital bukan lagi menjadi kemampuan tambahan, melainkan kebutuhan utama yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia menjadi langkah strategis yang perlu dilakukan secara berkelanjutan oleh organisasi. Upaya ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan individu tenaga kerja, tetapi juga untuk memastikan bahwa organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Pembahasan ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi digital merupakan fondasi penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital organisasi di era modern.

Strategi Pengembangan Kompetensi Digital Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia tidak dapat dilakukan secara spontan atau hanya melalui pelatihan singkat. Organisasi perlu merancang strategi yang terarah agar peningkatan kemampuan digital dapat berjalan secara berkelanjutan dan selaras dengan kebutuhan pekerjaan. Perubahan teknologi yang berlangsung cepat menuntut organisasi untuk terus memperbarui keterampilan tenaga kerja sehingga mampu mengikuti perkembangan sistem kerja berbasis digital.

Berdasarkan penelitian (Yakin, 2025), strategi pengembangan kompetensi digital yang efektif umumnya menggabungkan pendekatan pembelajaran berkelanjutan, pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta dukungan kebijakan organisasi. Pendekatan tersebut memungkinkan tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan digital secara bertahap melalui proses pembelajaran yang terintegrasi dengan aktivitas kerja sehari-hari.

Beberapa strategi yang dapat diterapkan organisasi dalam mengembangkan kompetensi digital sumber daya manusia antara lain sebagai berikut.

a. Program pelatihan digital yang terstruktur
   Pelatihan digital merupakan langkah awal yang penting dalam meningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam menggunakan teknologi. Program pelatihan sebaiknya dirancang secara sistematis dengan menyesuaikan kebutuhan pekerjaan dan tingkat kemampuan peserta. Materi pelatihan dapat mencakup penggunaan perangkat lunak, pengelolaan data digital, keamanan informasi, hingga pemanfaatan teknologi dalam proses kerja organisasi (Rizqi & Kuswinarno, 2024).
b. Pemanfaatan platform pembelajaran digital
   Perkembangan teknologi pendidikan memungkinkan organisasi memanfaatkan berbagai platform pembelajaran digital seperti e-learning, webinar, dan modul pembelajaran daring. Platform tersebut memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk belajar kapan saja dan di mana saja. Selain itu, sistem pembelajaran digital juga memudahkan organisasi dalam memperbarui materi pelatihan sesuai dengan perkembangan teknologi terbaru.
c. Integrasi kompetensi digital dalam sistem manajemen sumber daya manusia
   Strategi pengembangan kompetensi digital akan lebih efektif apabila terintegrasi dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan standar kompetensi digital dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja, serta pengembangan karier karyawan. Dengan demikian, kompetensi digital menjadi bagian penting dari sistem pengelolaan tenaga kerja di dalam organisasi.
d. Penguatan budaya kerja berbasis teknologi
   Budaya kerja yang mendukung pemanfaatan teknologi juga berperan penting dalam pengembangan kompetensi digital. Organisasi perlu mendorong penggunaan teknologi dalam berbagai aktivitas kerja, seperti komunikasi digital, pengelolaan dokumen elektronik, serta

kolaborasi melalui platform digital. Lingkungan kerja yang terbiasa menggunakan teknologi akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan digital mereka.

e. Kolaborasi dengan lembaga pendidikan dan pelatihan
Kerja sama dengan lembaga pendidikan, pusat pelatihan, maupun komunitas teknologi dapat menjadi strategi yang efektif untuk memperluas akses pembelajaran digital bagi tenaga kerja. Kolaborasi ini memungkinkan organisasi memperoleh program pelatihan yang lebih relevan dengan perkembangan teknologi serta kebutuhan industri.

Implementasi berbagai strategi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital tidak hanya bergantung pada kemampuan individu tenaga kerja, tetapi juga pada komitmen organisasi dalam menyediakan sistem pembelajaran yang mendukung. Organisasi yang secara aktif mendorong peningkatan kemampuan digital karyawan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan teknologi serta lebih siap menghadapi tantangan transformasi digital.

Dengan demikian, strategi pengembangan kompetensi digital perlu dirancang secara komprehensif dengan melibatkan berbagai aspek organisasi, mulai dari kebijakan manajemen sumber daya manusia, sistem pembelajaran, hingga budaya kerja yang mendukung pemanfaatan teknologi secara optimal. Pendekatan ini menjadi kunci dalam membangun sumber daya manusia yang mampu berkontribusi secara maksimal dalam lingkungan kerja digital yang terus berkembang.

Tantangan dan Arah Penguatan Kompetensi Digital Sumber Daya Manusia di Masa Depan

Perkembangan teknologi digital yang berlangsung sangat cepat membawa peluang sekaligus tantangan bagi organisasi dalam mengembangkan kompetensi digital sumber daya manusia. Meskipun berbagai strategi pengembangan telah diterapkan, implementasi di lapangan sering kali menghadapi berbagai kendala yang memengaruhi efektivitas peningkatan keterampilan digital tenaga kerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap berbagai tantangan yang muncul menjadi penting agar organisasi dapat merumuskan langkah penguatan kompetensi digital secara lebih tepat (Ayyasy & Maelani, 2024).

Salah satu tantangan utama dalam pengembangan kompetensi digital adalah kesenjangan kemampuan digital di antara tenaga kerja. Dalam banyak organisasi, terdapat perbedaan tingkat penguasaan teknologi antara generasi yang lebih muda dengan tenaga kerja yang telah lama bekerja. Perbedaan tersebut dapat memengaruhi proses adaptasi terhadap sistem kerja berbasis digital. Tenaga kerja yang belum terbiasa menggunakan teknologi sering kali membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami sistem digital baru yang diterapkan oleh organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi digital perlu dirancang secara inklusif dengan mempertimbangkan latar belakang kemampuan yang beragam.

Tantangan lain yang juga sering muncul berkaitan dengan keterbatasan infrastruktur teknologi serta dukungan organisasi terhadap proses pembelajaran digital. Tidak semua organisasi memiliki fasilitas teknologi yang memadai untuk mendukung pelatihan digital secara optimal. Selain itu, kurangnya dukungan manajemen dalam mendorong pembelajaran berkelanjutan juga dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kompetensi digital karyawan. Tanpa komitmen organisasi yang kuat, berbagai program pengembangan keterampilan digital cenderung tidak berjalan secara maksimal (Ayyasy & Maelani, 2024).

Di sisi lain, perkembangan teknologi yang sangat dinamis menuntut tenaga kerja untuk terus memperbarui keterampilan mereka secara berkelanjutan. Teknologi yang digunakan dalam organisasi dapat berubah dalam waktu yang relatif singkat, sehingga kemampuan digital yang dimiliki saat ini dapat dengan cepat menjadi kurang relevan apabila tidak terus diperbarui. Kondisi ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi digital harus dipandang sebagai proses pembelajaran sepanjang hayat yang terus mengikuti perkembangan teknologi.

Dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut, organisasi perlu mengarahkan penguatan kompetensi digital sumber daya manusia melalui beberapa langkah strategis. Pertama, organisasi perlu membangun sistem pembelajaran yang berkelanjutan agar tenaga kerja memiliki kesempatan untuk terus meningkatkan keterampilan digital mereka. Pembelajaran tidak hanya dilakukan melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui praktik kerja sehari-hari yang memanfaatkan teknologi digital (Suwardhani, 2025).

Kedua, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pemanfaatan teknologi. Budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan akan mendorong tenaga kerja untuk lebih aktif mempelajari teknologi baru serta mengembangkan kemampuan digital mereka. Ketiga, penguatan kompetensi digital juga perlu didukung oleh kepemimpinan organisasi yang mampu mendorong transformasi digital secara konsisten.

Dengan adanya langkah-langkah tersebut, pengembangan kompetensi digital tidak hanya menjadi program pelatihan semata, tetapi menjadi bagian dari strategi jangka panjang organisasi dalam membangun sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Penguatan kompetensi digital yang dilakukan secara berkelanjutan akan membantu organisasi meningkatkan produktivitas kerja, memperkuat inovasi, serta menjaga daya saing dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi digital merupakan fondasi penting bagi keberlanjutan organisasi di masa depan.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi di era digital. Perkembangan teknologi telah mengubah pola kerja, sistem komunikasi, serta cara pengelolaan informasi dalam berbagai sektor, sehingga menuntut tenaga kerja untuk memiliki kemampuan digital yang memadai. Kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan keterampilan menggunakan perangkat teknologi, tetapi juga mencakup kemampuan memahami informasi digital, memanfaatkan teknologi dalam proses kerja, serta beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terus berkembang. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa organisasi yang mampu meningkatkan kompetensi digital tenaga kerjanya cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih baik, proses kerja yang lebih efisien, serta kemampuan inovasi yang lebih tinggi. Pengembangan kompetensi digital dapat dilakukan melalui berbagai strategi seperti pelatihan digital yang terarah, pemanfaatan platform pembelajaran daring, serta integrasi kemampuan digital dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Meskipun demikian, proses pengembangan tersebut juga menghadapi tantangan, seperti kesenjangan kemampuan digital antar tenaga kerja serta keterbatasan dukungan teknologi di beberapa organisasi. Oleh karena itu, diperlukan komitmen organisasi untuk membangun sistem pembelajaran yang berkelanjutan agar tenaga kerja mampu terus meningkatkan kemampuan digital mereka. Dengan langkah yang tepat, penguatan kompetensi digital dapat menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperkuat daya saing organisasi di tengah perkembangan teknologi yang semakin pesat.

REFERENCES

Ayyasy, A. N., & Maelani, S. (2024). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital: Sebuah Literatur Review. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *1*(02), 53–59. https://doi.org/10.70508/2egxeq43

Faidz, N. (2024). Pengembangan Sdm Di Era Digital : Transformasi. *Jurnal Media Akademik*, *2*(11), 2–9.

Fauzan, M. (2025). Peran Teknologi Digital dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen SDM Modern. *Jurnal Economina*, *4*(4), 150–158.

Larasati, F., & Perkasa, D. H. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi Sdm Dalam Menghadapi Tantangan Digitalisasi Di Era Industri. *Action Research Literate*, *9*(2), 441–448. https://doi.org/10.46799/arl.v9i2.2809

Nazarudin, M., & Kuswinarno, M. (2024). Transformasi Digital Dalam Pengelolaan Sdm:Tantangan Dan Peluang Di Era Industri 5.0. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, *2*(11), 3031–5220.

Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital Digital-Based Human Resource Management: Skills and Roles in the Digital Age. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, *2*(09), 1806–1817.

Rizqi, M., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi KaryawanMelalui Pelatihan Dan Pengembangan Di EraDigital: Studi Literatur Review. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, *2*(11),

3031–5220.
Suwardhani, A. D. (2025). Strategi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi di Era Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(4), 2657–2664. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3874
Yakin, I. H. (2025). STRATEGIES FOR DEVELOPING DIGITAL COMPETENCIES IN HUMAN RESOURCES TO FACE THE CHALLENGES OF JOB AUTOMATION: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, *8*(5), 2149–2163.