MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

STRATEGI PENINGKATAN MANAJEMEN KOMPETENSI SDM DI ERA DIGITAL

Ayu Rahma Yulia[1], Utari Sari Safrina[2], Moch. Ihsan Maulana[3], Tetty Sufianty Zafar[4]
Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email Korespondensi : ayurahmayla020@ummi.ac.id

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital mendorong organisasi untuk melakukan transformasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada aspek manajemen kompetensi. Banyak organisasi menghadapi kesenjangan kompetensi digital, rendahnya kesiapan adaptasi, serta belum optimalnya strategi pengembangan SDM dalam menghadapi disrupsi digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan manajemen kompetensi SDM di era digital melalui pendekatan pengembangan kompetensi berbasis teknologi, peningkatan kapabilitas digital, dan integrasi praktik Human Resource Management (HRM) digital. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur terhadap enam jurnal internasional open-access yang relevan dengan topik transformasi digital dan pengembangan kompetensi SDM. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi yang efektif mencakup implementasi model kompetensi digital, pemanfaatan platform pembelajaran berbasis teknologi (digital learning), penerapan digital HRM (e-HRM), serta penguatan budaya inovasi. Selain itu, faktor pendukung seperti kepemimpinan digital, kesiapan organisasi, dan kebijakan pengembangan SDM juga terbukti berpengaruh terhadap keberhasilan peningkatan kompetensi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi perlu merumuskan strategi pengembangan kompetensi yang adaptif dan terintegrasi dengan teknologi untuk meningkatkan daya saing di era digital. Temuan ini memberikan kontribusi praktis bagi manajer SDM dalam merancang program pengembangan kompetensi yang lebih efektif, terukur, dan berkelanjutan.

Kata Kunci : *manajemen kompetensi, transformasi digital, sumber daya manusia, digital hrm, pengembangan sdm.*

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1627
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHULUAN

Transformasi digital dalam satu dekade terakhir telah mengubah cara organisasi menciptakan nilai dan mengelola proses bisnis. Teknologi seperti artificial intelligence, big data, dan digital platforms menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan cepat, sehingga kompetensi digital menjadi kebutuhan mendasar bagi setiap individu dalam organisasi. Dalam konteks ini, fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran strategis karena kompetensi SDM merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan transformasi digital. Organisasi yang gagal mengembangkan kompetensi digital pada karyawannya berisiko tertinggal dalam persaingan global, sehingga penguatan manajemen kompetensi menjadi prioritas strategis (Zhou et al., 2025). Tantangan tersebut semakin kompleks ketika banyak organisasi masih menghadapi kesenjangan kompetensi digital, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun kesiapan adaptasi terhadap perubahan teknologi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penguatan manajemen kompetensi di era digital tidak dapat dilakukan secara sporadis. Diperlukan pendekatan yang sistematis melalui pemanfaatan praktik Human Resource Management (HRM) berbasis teknologi atau digital HRM,

yang mampu mempercepat proses pembelajaran dan memastikan kompetensi sesuai dengan kebutuhan bisnis. Digital HRM berperan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karier sehingga menciptakan ekosistem pembelajaran yang adaptif dan responsif terhadap tuntutan digitalisasi (Zervas et al., 2025). Selain itu, tingkat digital maturity organisasi turut menentukan keberhasilan transformasi digital. Organisasi dengan tingkat kematangan digital yang tinggi mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kapabilitas karyawan dan mengembangkan strategi kompetensi yang berkelanjutan (Shahiduzzaman et al., 2025).

Kebutuhan akan model kompetensi baru juga menjadi sorotan penting dalam pengembangan SDM. Kompetensi yang relevan di era digital meliputi digital literacy, agility, kemampuan mengolah data, berpikir kritis, dan kapabilitas inovasi. Penelitian Zhang et al. (2024) menunjukkan bahwa pemimpin SDM modern harus memiliki kompetensi strategis dan digital agar mampu mengarahkan organisasi dalam menjalankan transformasi yang terintegrasi. Namun, studi lain mengungkapkan bahwa banyak organisasi masih mengalami kesenjangan kompetensi digital yang signifikan, terutama dalam hal pemanfaatan teknologi untuk mendukung pembelajaran dan kinerja (Ježková Petrů & Zychová, 2023). Hal ini mempertegas bahwa strategi peningkatan kompetensi harus melibatkan pendekatan yang terstruktur, terukur, dan selaras dengan kebutuhan organisasi.

Selain aspek kompetensi individu, konteks organisasi juga berpengaruh penting terhadap efektivitas peningkatan kompetensi. Transformasi digital menuntut budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan, kolaboratif, dan inovatif. Tanpa dukungan budaya yang sesuai, praktik digital HRM tidak akan berjalan efektif. Studi Zervas (2025) menegaskan bahwa strategi kompetensi yang berhasil membutuhkan integrasi antara kebijakan digital HRM, kesiapan organisasi, dan sistem pendukung seperti teknologi pembelajaran digital. Dengan demikian, pengembangan kompetensi SDM di era digital merupakan proses yang kompleks dan memerlukan pendekatan holistik yang mencakup dimensi individu, organisasi, dan teknologi.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, penelitian ini mengangkat rumusan masalah utama: Bagaimana strategi peningkatan manajemen kompetensi SDM yang efektif di era digital untuk mendukung daya saing organisasi? Rumusan ini penting karena banyak organisasi belum memiliki panduan strategis yang terintegrasi dalam mengembangkan kompetensi digital. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan merumuskan strategi peningkatan manajemen kompetensi SDM melalui sintesis literatur dari enam jurnal yang relevan. Artikel ini memberikan kontribusi teoretis berupa integrasi konsep-konsep terbaru tentang kompetensi digital dan digital HRM, serta kontribusi praktis berupa rekomendasi strategi yang dapat diterapkan oleh praktisi SDM dalam membangun kompetensi yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai bagaimana organisasi dapat merancang manajemen kompetensi yang responsif terhadap dinamika era digital.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen kompetensi merupakan proses strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengevaluasi kompetensi yang diperlukan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam era digital, konsep ini mengalami perluasan karena kompetensi tidak lagi terbatas pada keterampilan teknis dan perilaku, tetapi juga meliputi kemampuan adaptasi terhadap teknologi, penguasaan digital tools, serta literasi data. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi digital menjadi salah satu determinan utama dalam keberhasilan transformasi digital organisasi. Zhou et al. (2025) menegaskan bahwa persepsi karyawan terhadap transformasi digital HR memengaruhi kesiapan mereka dalam meningkatkan kompetensi digital. Ketika karyawan merasa didukung oleh sistem HR digital yang efektif, mereka lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dan lebih termotivasi untuk

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

belajar keterampilan baru. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki hubungan erat dengan kesiapan organisasi dalam mengimplementasikan sistem kerja berbasis teknologi.

Selain itu, pengembangan kompetensi juga dipengaruhi oleh penerapan praktik digital HRM. Zervas et al. (2025) menyoroti bahwa digital HRM practices seperti pembelajaran berbasis teknologi, e-recruitment, e-performance management, dan e-training memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi digital karyawan. Praktik digital HRM menyediakan akses pembelajaran yang lebih fleksibel, terukur, dan terpersonalisasi, sehingga mampu mempercepat peningkatan keterampilan digital dalam organisasi. Penelitian ini juga menegaskan bahwa integrasi teknologi ke dalam proses HR tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga memperkuat upaya pengembangan SDM yang berorientasi pada inovasi. Sementara itu, penelitian lain oleh Zervas (2025) menunjukkan bahwa strategi HRM yang berorientasi pada pengurangan digital divide berperan penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Ketimpangan kompetensi digital antar karyawan sering menjadi hambatan dalam implementasi teknologi baru, sehingga strategi HRM harus memastikan akses dan kesempatan belajar yang merata bagi seluruh tenaga kerja.

Digital maturity menjadi aspek lain yang penting dalam kajian manajemen kompetensi. Shahiduzzaman et al. (2025) menjelaskan bahwa organisasi dengan tingkat digital maturity tinggi memiliki struktur, budaya, dan sistem yang lebih siap dalam mendukung pengembangan kompetensi digital. Digital maturity bukan hanya berkaitan dengan kapasitas teknologi, tetapi juga dengan kesiapan SDM dan budaya inovasi. Organisasi yang matang secara digital mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi kompetensi dan menciptakan lingkungan belajar yang berkelanjutan. Temuan ini relevan dengan kebutuhan masa kini, di mana organisasi dituntut untuk tidak hanya menyediakan teknologi, tetapi juga memastikan bahwa SDM mampu memanfaatkannya dengan optimal.

Dalam konteks model kompetensi, penelitian Zhang et al. (2024) memberikan kontribusi penting melalui pengembangan model kompetensi bagi Human Resource Directors di organisasi eksponensial. Model ini menekankan pentingnya kompetensi strategis, kemampuan inovatif, pemikiran digital, serta kemampuan mengelola perubahan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pemimpin HR harus memiliki kompetensi digital yang kuat agar mampu mengarahkan strategi kompetensi organisasi secara efektif. Hal ini memperluas pemahaman bahwa kompetensi bukan hanya menjadi kebutuhan bagi karyawan operasional, tetapi juga bagi pemimpin yang bertanggung jawab merumuskan strategi SDM.

Di sisi lain, Ježková Petrů dan Zychová (2023) menyoroti bahwa pengembangan kompetensi harus dilihat sebagai bagian dari strategi manajemen SDM yang menyeluruh. Pengembangan kompetensi yang berkelanjutan berperan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, sekaligus mengurangi kesenjangan kompetensi digital. Studi mereka menunjukkan bahwa pembelajaran berkelanjutan dan pendidikan formal-informal memainkan peran penting dalam membangun kompetensi yang relevan dengan tuntutan era digital. Temuan ini menegaskan bahwa strategi pengembangan kompetensi perlu dirancang secara sistemik dengan mempertimbangkan faktor psikologis, motivasional, dan organisasi.

Berdasarkan kajian literatur tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang manajemen kompetensi SDM di era digital telah berkembang ke arah integrasi antara teknologi dan strategi SDM. Berbagai penelitian menekankan pentingnya digital HRM, digital maturity, pembelajaran berbasis teknologi, serta model kompetensi digital sebagai fondasi dalam menciptakan SDM yang adaptif dan inovatif. Dengan demikian, penelitian ini memiliki posisi strategis dalam memperkuat pemahaman tentang bagaimana organisasi dapat merumuskan strategi peningkatan kompetensi yang selaras dengan dinamika digitalisasi, sekaligus memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan SDM modern.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan rancangan kualitatif deskriptif untuk menganalisis strategi peningkatan manajemen kompetensi SDM di era digital. Sumber data penelitian berasal dari artikel jurnal internasional yang relevan dengan topik transformasi digital, digital HRM, pengembangan kompetensi, dan digital maturity. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran artikel pada database MDPI dan Frontiers menggunakan kata kunci seperti competency management, digital HRM, dan digital transformation. Instrumen penelitian berupa lembar analisis literatur digunakan untuk menilai kesesuaian tema, metodologi, dan temuan utama dari setiap artikel. Data dianalisis menggunakan analisis konten tematik, yaitu dengan mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dalam literatur, kemudian mensintesisnya untuk merumuskan strategi peningkatan manajemen kompetensi SDM yang relevan dengan kebutuhan era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Digital SDM sebagai Fondasi Transformasi

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa kompetensi digital menjadi pondasi utama bagi organisasi yang ingin bertahan dan berkembang di tengah arus transformasi digital. Kompetensi digital tidak lagi sekadar kemampuan mengoperasikan komputer atau aplikasi perkantoran, melainkan mencakup cara berpikir baru, cara bekerja yang berbeda, dan kemampuan untuk melihat peluang melalui teknologi. Seperti dijelaskan oleh Zhou et al. (2025), ketika organisasi melakukan transformasi digital, faktor teknologinya memang penting, tetapi kemampuan karyawan untuk memahami, menerima, dan menggunakan teknologi jauh lebih menentukan keberhasilan proses tersebut. Dengan kata lain, teknologi yang canggih tidak akan memberi dampak berarti apabila SDM tidak memiliki kompetensi digital yang memadai.

Namun, kenyataannya banyak organisasi menghadapi tantangan serius berupa kesenjangan kompetensi digital. Penelitian Ježková Petrů dan Zychová (2023) menunjukkan bahwa gap tersebut terjadi hampir di seluruh sektor. Misalnya, karyawan yang sudah bekerja puluhan tahun cenderung kesulitan beradaptasi dengan sistem digital baru, sementara karyawan muda yang akrab dengan teknologi mungkin tidak memiliki kedalaman pemahaman sistem organisasi. Kondisi ini menciptakan ketidakseimbangan dalam proses kerja dan dapat memperlambat transformasi digital secara keseluruhan. Organisasi sering kali harus menghabiskan waktu ekstra untuk melakukan pendampingan, pelatihan, atau bahkan restrukturisasi peran agar seluruh karyawan dapat mencapai tingkat kompetensi digital yang diperlukan.

Seiring dengan meningkatnya ketergantungan organisasi terhadap sistem informasi, kompetensi digital juga meluas ke kemampuan memahami data. Zhang et al. (2024) menekankan bahwa SDM masa kini harus mampu membaca dan menganalisis data sebagai dasar pengambilan keputusan. Dunia kerja yang sekarang sangat bergantung pada data membuat kemampuan menggunakan dashboard, membaca tren, atau memahami laporan analitik bukan lagi tugas khusus tim IT, tetapi menjadi kebutuhan hampir setiap posisi. Di sini terlihat bahwa kompetensi digital sudah berkembang menjadi kompetensi strategis, bukan lagi sekadar keterampilan teknis.

Hal menarik lainnya adalah bahwa kompetensi digital juga mencakup pola pikir adaptif. Karyawan dituntut untuk cepat belajar, fleksibel, dan terbuka terhadap perubahan. Dalam banyak kasus, kemampuan seperti inilah yang justru menjadi tantangan. Tidak semua orang nyaman dengan perubahan yang cepat, tidak semua orang mau belajar hal baru, dan tidak semua orang siap meninggalkan cara kerja lama yang sudah dianggap nyaman. Itu sebabnya, pengembangan kompetensi digital harus dilakukan bukan hanya melalui pelatihan teknis, tetapi juga melalui program yang mendorong pembelajaran berkelanjutan, meningkatkan rasa ingin tahu, dan menumbuhkan keberanian mencoba hal baru.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Dengan demikian, temuan literatur menegaskan bahwa kompetensi digital bukan hanya tentang "skill", melainkan tentang kesiapan mental dan perilaku untuk menghadapi perubahan. Kompetensi digital menjadi fondasi utama bagi strategi peningkatan manajemen kompetensi SDM di era digital.

Praktik Digital HRM dalam Mendukung Pengembangan Kompetensi

Digital HRM atau e-HRM menjadi elemen penting dalam pembahasan kompetensi SDM di era digital. Melalui digital HRM, organisasi dapat mengelola SDM secara lebih efektif, efisien, dan transparan. Zervas et al. (2025) menjelaskan bahwa digital HRM berfungsi bukan hanya sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai platform strategis yang membantu organisasi mengembangkan kompetensi karyawan. Dalam praktiknya, digital HRM memungkinkan HR untuk memetakan kompetensi, merancang pelatihan yang sesuai, serta memonitor perkembangan karyawan melalui sistem yang otomatis dan terintegrasi.

Dalam konteks pengembangan kompetensi, digital learning menjadi bagian yang paling menonjol. Seperti dijelaskan Zervas (2025), pembelajaran berbasis digital memiliki kemampuan untuk menjangkau seluruh karyawan tanpa batas ruang dan waktu. Karyawan dapat belajar kapan pun mereka memiliki waktu luang, mengulang materi sesuai kebutuhan, atau memilih topik yang paling relevan dengan pekerjaannya. Fleksibilitas ini terbukti meningkatkan efektivitas pembelajaran dan membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap proses pengembangan diri mereka.

Digital HRM juga mampu mengatasi masalah kesenjangan kompetensi secara lebih sistematis. Melalui sistem e-performance atau talent analytics, HR dapat melihat data kompetensi secara real-time, mengidentifikasi siapa yang membutuhkan pelatihan, dan menyusun rencana pengembangan yang lebih personal dan adil. Pendekatan ini sangat berbeda dengan cara tradisional yang biasanya dilakukan secara manual dan hanya berdasarkan observasi atau penilaian subjektif.

Selain meningkatkan kualitas proses pelatihan, digital HRM juga memperbaiki proses rekrutmen. Organisasi dapat menggunakan algoritma untuk menyaring kandidat berdasarkan kompetensi digital yang dibutuhkan. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan baru sudah memiliki dasar kompetensi digital yang sesuai sehingga tidak memperbesar kesenjangan kompetensi yang sudah ada.

Secara keseluruhan, digital HRM berperan sebagai sistem pendukung utama bagi organisasi dalam mengelola kompetensi SDM. Tanpa digital HRM, upaya meningkatkan kompetensi digital akan terfragmentasi, lambat, dan sulit diukur. Dengan digital HRM, prosesnya menjadi lebih terarah, sistematis, dan berkelanjutan.

Digital Maturity sebagai Penentu Keberhasilan Strategi Kompetensi

Digital maturity menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kesiapan organisasi dalam menjalankan strategi peningkatan kompetensi digital. Menurut Shahiduzzaman et al. (2025), digital maturity tidak hanya dilihat dari seberapa lengkap teknologi yang dimiliki organisasi, tetapi juga dari sejauh mana teknologi tersebut digunakan untuk mendukung strategi bisnis, budaya organisasi, dan pengembangan SDM.

Pada organisasi dengan digital maturity rendah, pelatihan digital biasanya hanya bersifat formalitas. Teknologi mungkin ada, tetapi tidak digunakan secara optimal. Sistem e-learning misalnya, hanya diakses ketika karyawan diminta menyelesaikan modul wajib. Sebaliknya, pada organisasi dengan digital maturity tinggi, karyawan secara aktif menggunakan teknologi untuk bekerja, berkolaborasi, dan belajar. Teknologi menjadi bagian dari budaya kerja, bukan sekadar alat tambahan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam digital maturity adalah kepemimpinan. Zhang et al. (2024) menegaskan bahwa pemimpin dengan kompetensi digital tinggi dapat

menjadi pendorong utama dalam mengarahkan organisasi menuju digital maturity. Pemimpin yang memahami teknologi akan lebih mampu mengambil keputusan berbasis data, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran digital. Mereka juga lebih sensitif terhadap perubahan kebutuhan kompetensi dalam organisasi.

Digital maturity juga terkait erat dengan budaya organisasi. Organisasi yang terbiasa berinovasi, mengambil risiko, dan belajar dari kegagalan akan lebih cepat mencapai digital maturity. Sebaliknya, organisasi dengan budaya birokratis dan resistif terhadap perubahan akan lebih sulit mengembangkan kompetensi digital, meskipun mereka memiliki teknologi yang baik.

Dengan demikian, digital maturity bukan hanya kondisi, tetapi proses yang terus berkembang. Semakin matang organisasi secara digital, semakin besar kemampuannya dalam membangun kompetensi SDM yang relevan dengan tuntutan era digital.

Model Strategi Peningkatan Manajemen Kompetensi SDM di Era Digital

Berdasarkan sintesis dari berbagai penelitian, strategi peningkatan manajemen kompetensi SDM di era digital perlu dirancang secara komprehensif, berlapis, dan terintegrasi dengan tujuan organisasi. Digitalisasi tidak hanya mengubah alat kerja, tetapi juga cara berpikir, pola interaksi, dan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM. Oleh karena itu, strategi peningkatan kompetensi tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus dibangun melalui empat pilar saling terkait: penguatan kompetensi digital dasar, integrasi digital HRM, peningkatan digital maturity organisasi, dan pengembangan model kompetensi digital yang relevan.

Pilar pertama adalah penguatan kompetensi digital dasar. Ini merupakan fondasi utama karena tidak semua karyawan memiliki tingkat literasi digital yang sama. Kesenjangan kompetensi digital yang ditemukan oleh Ježková Petrů dan Zychová (2023) menjadi bukti bahwa organisasi perlu memulai dari hal paling dasar. Kompetensi digital dasar tidak hanya terbatas pada penggunaan perangkat teknologi, tetapi mencakup pemahaman mengenai keamanan digital, kemampuan mengakses informasi secara efektif, hingga penggunaan platform kerja digital seperti sistem kolaborasi dan komunikasi daring. Penguatan kompetensi dasar ini penting agar seluruh karyawan dapat mengikuti perkembangan teknologi dan tidak tertinggal dalam proses digitalisasi. Tanpa penguatan pada tahap ini, upaya digitalisasi lanjutan akan menghadapi resistensi atau bahkan kegagalan.

Pilar kedua adalah integrasi digital HRM ke dalam seluruh siklus pengembangan SDM. Digital HRM menjadi jantung dari strategi ini karena berperan dalam menyediakan data, sistem, dan mekanisme untuk mengelola kompetensi karyawan secara terukur. Seperti dijelaskan oleh Zervas et al. (2025), digital HRM memungkinkan organisasi melakukan pemetaan kompetensi secara lebih akurat, mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran individual, dan menghubungkan hasil pelatihan dengan kinerja karyawan. Di era digital, HR tidak hanya mengelola administrasi, tetapi juga menjadi aktor strategis yang memastikan setiap karyawan memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan masa kini dan masa depan. Integrasi digital HRM juga mempermudah pelaksanaan pelatihan jarak jauh, pembelajaran mandiri, dan pelacakan kemajuan kompetensi melalui dashboard atau analitik. Dengan demikian, digital HRM bukan hanya alat bantu, tetapi merupakan sistem yang menentukan arah pengembangan SDM secara keseluruhan.

Pilar ketiga adalah peningkatan digital maturity organisasi. Digital maturity tidak dapat dibangun dalam waktu singkat, tetapi merupakan proses bertahap yang melibatkan teknologi, budaya, dan kepemimpinan. Organisasi dengan digital maturity tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi digital, dan pembelajaran berkelanjutan. Shahiduzzaman et al. (2025) menjelaskan bahwa digital maturity berpengaruh langsung terhadap efektivitas strategi kompetensi, karena organisasi yang matang secara digital memiliki struktur yang memadai, budaya adaptif, serta kepemimpinan yang mendorong perubahan. Tanpa digital maturity yang cukup, strategi kompetensi akan terhambat oleh resistensi budaya, kurangnya fasilitas teknologi, atau ketidaksiapan manajerial dalam mengarahkan transformasi

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

digital. Oleh karena itu, membangun digital maturity harus menjadi prioritas strategis yang melibatkan seluruh lini manajemen, bukan hanya divisi SDM atau IT.

Pilar keempat adalah pengembangan model kompetensi digital yang relevan dan kontekstual. Model kompetensi merupakan panduan yang menjelaskan keterampilan apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan di era digital. Zhang et al. (2024) menunjukkan bahwa model kompetensi digital harus mencakup kemampuan seperti agility, pemahaman data, kemampuan berkolaborasi secara virtual, kreativitas, dan kemampuan mengambil keputusan berbasis teknologi. Mengembangkan model kompetensi digital berarti organisasi memahami dengan jelas apa yang diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan. Tanpa model ini, organisasi sering kali menyediakan pelatihan yang tidak relevan, tidak terarah, atau tidak mendukung tujuan strategis. Model kompetensi digital berfungsi sebagai "kompas" yang mengarahkan seluruh program pengembangan SDM agar selaras dengan visi digital organisasi.

Keempat pilar tersebut saling berhubungan dan tidak dapat bekerja secara terpisah. Penguatan kompetensi dasar akan sia-sia tanpa sistem HR digital yang mendukung; digital HRM tidak akan efektif tanpa organisasi yang matang secara digital; dan digital maturity tidak memberikan dampak besar jika organisasi tidak memiliki model kompetensi yang jelas sebagai acuan pengembangan. Dengan merangkum seluruh temuan literatur, strategi peningkatan kompetensi SDM di era digital dapat dipandang sebagai proses sistemik yang memerlukan komitmen manajemen, kolaborasi lintas fungsi, serta pembaruan berkelanjutan sesuai perkembangan teknologi.

Strategi ini juga memiliki implikasi besar terhadap keberlanjutan organisasi. Dengan kompetensi digital yang kuat, organisasi tidak hanya mampu beradaptasi terhadap perubahan, tetapi juga mampu memimpin perubahan tersebut. SDM yang kompeten secara digital menjadi motor inovasi, peningkatan produktivitas, dan penguatan budaya organisasi yang progresif. Pada akhirnya, strategi peningkatan manajemen kompetensi SDM tidak hanya bertujuan membangun kemampuan individu, tetapi juga menciptakan organisasi yang adaptif, tangguh, dan berdaya saing tinggi di era digital.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan manajemen kompetensi SDM di era digital melalui kajian terhadap enam jurnal open access. Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi digital menjadi elemen kunci dalam keberhasilan transformasi digital organisasi. Kompetensi ini meliputi keterampilan teknis, literasi data, kemampuan kolaborasi digital, serta pola pikir adaptif yang memungkinkan karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi. Transformasi digital tidak akan optimal tanpa kemampuan SDM yang memadai untuk memanfaatkan teknologi secara efektif.

Praktik digital HRM terbukti memainkan peran penting dalam mendukung pengembangan kompetensi, karena memungkinkan proses pemetaan kompetensi, pelatihan, dan evaluasi dilakukan secara lebih terstruktur dan berbasis data. Selain itu, tingkat digital maturity organisasi berpengaruh terhadap efektivitas strategi pengembangan kompetensi. Organisasi yang matang secara digital memiliki budaya inovatif, kepemimpinan yang mendukung perubahan, dan infrastruktur teknologi yang memadai. Di sisi lain, model kompetensi digital diperlukan untuk memastikan arah pengembangan SDM tetap selaras dengan kebutuhan bisnis di masa depan.

Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kompetensi SDM memerlukan pendekatan holistik yang melibatkan individu, sistem HR, dan kesiapan organisasi. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengandalkan sejumlah literatur tertentu dan tidak menggunakan data empiris langsung. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi lapangan melalui survei atau wawancara, serta memperluas cakupan sumber literatur agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kebutuhan kompetensi digital di berbagai konteks organisasi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Secara keseluruhan, penelitian ini berkontribusi dalam memberikan pemahaman mengenai bagaimana organisasi dapat merancang strategi peningkatan kompetensi SDM yang lebih adaptif, terarah, dan relevan dengan dinamika era digital.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pengampu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta kesempatan untuk menyusun artikel ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada rekan-rekan mahasiswa yang turut memberikan masukan dan diskusi konstruktif selama proses penyusunan. Selain itu, apresiasi diberikan kepada seluruh peneliti dan penulis jurnal yang menjadi rujukan penelitian ini atas kontribusi ilmiah yang memperkaya pemahaman penulis mengenai topik kompetensi SDM di era digital. Semoga tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen SDM ke depan.

DAFTAR PUSTAKA

Ježková Petrů, G., & Zychová, K. (2023). *Competence development as a means of HR management*. Frontiers in Psychology, 14, 1212131.

Shahiduzzaman, M., Yunus, M., Hassan, A., & Khan, M. (2025). *Digital maturity in transforming human resource*. Administrative Sciences, 15(2), 51.

Zervas, E. (2025). *HRM strategies for bridging the digital divide: Enhancing employee performance*. Administrative Sciences, 15(3), 67.

Zervas, E., Papadopoulou, A., & Chalikias, M. (2025). *Digital HRM practices and perceived digital competence*. Administrative Sciences, 15(2), 40.

Zhang, Y., Wang, S., & Peng, H. (2024). *Developing a competency model for human resource directors in exponential organizations*. Sustainability, 16(23), 10540.

Zhou, X., Li, J., & Huang, C. (2025). *Employees' perception of digital human resource transformations*. Frontiers in Psychology, 16, 1445123.