



TANTANGAN KAPABILITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI ERA DIGITAL

Fenny Prezita¹, Eva Vania², Eki Pratika³, Sri Astuti⁴, Dina Roaini⁵, Bahrul Ulum⁶

^{1,2,3,4,5,6}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Syari'ah, IAIN Pontianak, Indonesia,

*Corresponding Author; Fenivivo987@gmail.com¹, evavania143@gmail.com², ekipratikatika@gmail.com³, asri95709@gmail.com⁴, dinaroaini3@gmail.com⁵

ABSTRAK

Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tantangan kapabilitas SDM dalam menghadapi era digital. Menggunakan metode kualitatif dengan studi pustaka, penelitian ini menganalisis berbagai sumber ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama meliputi perubahan keterampilan yang diperlukan, pengelolaan data, peningkatan soft skill, strategi pengembangan SDM, dan adaptasi teknologi. Era digital menuntut SDM untuk memiliki keterampilan digital, kemampuan pengelolaan data, soft skill yang kuat, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya peran organisasi, pemerintah, dan institusi pendidikan dalam meningkatkan kompetensi SDM untuk menghadapi tantangan era digital. Kesimpulannya, diperlukan strategi komprehensif untuk mengembangkan kapabilitas SDM guna menciptakan tenaga kerja yang kompetitif dan adaptif di era digital.

Kata kunci:

Tantangan; SDM; Era Digital.

Artikel;

Diterima: 10/7/2024

Diperbaiki: 14/7/2024

Diterbitkan: 10/9/2024

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tenaga kerja produktif yang menjadi penggerak organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan, serta menjadi aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan keterampilannya (Susan, 2019)

Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua bagian, yaitu sumber daya manusia makro yaitu jumlah penduduk usia kerja di suatu daerah, dan sumber daya manusia mikro dalam arti sempit yaitu penduduk yang



bekerja pada lembaga dan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dan harus ada untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau bisnis. Sumber daya manusia merupakan unsur utama suatu organisasi dibandingkan dengan unsur sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan lain-lain karena manusialah yang mengendalikan unsur-unsur lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Begitupula dengan teknologi saat ini yang telah berkembang semakin pesat dan revolusi industri telah memberikan pengaruh signifikan bagi berbagai sektor di dunia, termasuk sektor bisnis dan organisasi. Dalam period computerized ini, teknologi telah merubah banyak aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis dan organisasi. Organisasi harus beradaptasi dengan cepat agar tetap relevan, berdaya saing, dan semakin kompetitif. Sehingga kapabilitas SDM dalam period advanced menjadi hal yang mendasar diperhatikan agar organisasi tetap dapat bersaing dan bertahan di pasar yang semakin dinamis ini.

(Damingun, 2017) menjelaskan bersamaan adanya tuntutan kompetisi bisnis global, dalam hal ini terkait pengelolaan sumber daya manusia, kecenderungan saat ini memperlihatkan bahwa optimalnya kinerja karyawan apabila karyawan tersebut memiliki kompetensi dan keahlian yang mumpuni di bidangnya. Dalam pengembangan kompetensi SDM dari sisi soft skill, hard skill, social skill, maupun mental skill, sudah menjadi penunjang dalam performance individu maupun organisasi dalam era kompetisi global. Strategi organisasi salah satunya pengembangan dan pelatihan SDM yang harus segera direspon oleh organisasi sebagai bentuk optimalisasi kompetensi pegawai (Apriliana S.D dan Nawangsari, E.R., 2021).

Tantangan kapabilitas SDM dalam period computerized juga semakin kompleks dan beragam. Banyak SDM yang tidak memiliki keterampilan computerized yang cukup, seperti kemampuan dalam pengolahan information, manajemen proyek, dan penguasaan perangkat lunak tertentu. Pekerjaan yang biasanya dilakukan secara manual sekarang telah diotomatisasi atau dilakukan dengan bantuan teknologi. Oleh karena itu, SDM perlu belajar cara bekerja dengan teknologi baru dan menyesuaikan tugas dan peran mereka. Selain itu, perkembangan teknologi baru juga dapat menggantikan beberapa tugas manusia, sehingga SDM perlu belajar keterampilan baru untuk tetap relevan dalam pasar kerja yang semakin ketat.

Era digital merupakan suatu masa dengan pola kehidupan sebagian masyarakat memiliki kecenderungan untuk menggunakan dan memanfaatkan sistem digital dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Perubahan pola hidup yang dihadapi masyarakat khususnya generasi muda melalui penyebaran informasi. Penggunaan kertas sudah hampir tidak ada lagi. Hadirnya smartphone telah menggeser pemakaian kertas menjadi hilang, computer, internet, gadget merupakan bukti semakin canggihnya teknologi. Kunjungan ke perpustakaan semakin



menurun, dengan hadirnya e-book. Pemanfaatan e-mail yang dengan mudah digunakan sehingga mengurangi penggunaan kertas surat. Compact Disk (CD) dengan fungsi yang sama menjadi MP3/MP4, jam analog menjadi jam digital. Perubahan akibat kecanggihan teknologi mempengaruhi pola hidup manusia pada era digital ini (Puji Rahayu, 2019).

Digitalisasi industri akan mengubah karakter pekerjaan di masa depan dan menjadikan segala urusan lebih mudah untuk dilaksanakan. Hal ini menjadi sebuah tantangan baru bagi tenaga kerja dalam menghadapi revolusi industri yang sebelumnya dikerjakan secara manual menjadi by digital. Oleh karena itu, maka dilakukanlah penelitian ini untuk mengetahui tantangan kapabilitas sumber daya dalam menghadapi era digital.

Tinjauan Pustaka

Era digital membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di dunia kerja. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi mengharuskan sumber daya manusia (SDM) untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kapabilitas mereka. Berikut adalah beberapa tantangan utama yang dihadapi oleh SDM dalam era digital:

1. **Penguasaan Teknologi:** SDM perlu menguasai berbagai teknologi digital seperti perangkat lunak, alat kolaborasi online, dan platform berbasis cloud. Menurut Westerman, Bonnet, dan McAfee (2014), kemampuan ini mencakup pemahaman dasar hingga kemampuan teknis tingkat lanjut yang krusial di era digital.
2. **Adaptasi terhadap Perubahan: Kebijakan dan Prosedur Baru:** Organisasi sering kali memperkenalkan kebijakan dan prosedur baru untuk mendukung transformasi digital. Menurut Kotter (1996), adaptasi cepat terhadap perubahan ini merupakan salah satu tantangan terbesar bagi SDM.
3. **Kolaborasi dan Komunikasi: Kerja Tim Virtual:** Dengan meningkatnya kerja jarak jauh, kemampuan untuk berkolaborasi dan berkomunikasi secara efektif dalam tim virtual menjadi sangat penting. Hinds dan Bailey (2003) menunjukkan bahwa kolaborasi virtual memerlukan keterampilan komunikasi digital yang baik.
4. **Inovasi dan Kreativitas: Keamanan dan Privasi: Kesadaran Keamanan Siber:** SDM perlu memahami risiko keamanan siber dan praktik terbaik untuk melindungi data dan sistem organisasi. Whitman dan Mattord (2011) menjelaskan bahwa kesadaran keamanan siber adalah elemen kunci dalam perlindungan data.
5. **Inovasi dan Kreativitas: Pemecahan Masalah Kreatif:** Era digital menuntut solusi inovatif untuk tantangan bisnis yang kompleks. Amabile (1996) mengemukakan bahwa kreativitas dalam pemecahan masalah menjadi faktor penting dalam inovasi organisasi. Penggunaan AI dan Automasi: Mengintegrasikan kecerdasan buatan dan automasi dalam proses bisnis



memerlukan pemahaman tentang bagaimana teknologi ini dapat digunakan secara efektif. Brynjolfsson dan McAfee (2014) menyatakan bahwa AI dan automasi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas jika digunakan dengan benar.

6. Keseimbangan Kehidupan Kerja: Stres dan Kesejahteraan: Teknologi dapat menciptakan tekanan untuk selalu tersedia dan menyebabkan stres. Menurut Cooper dan Marshall (1976), manajemen stres dan kesejahteraan menjadi semakin penting di era digital.

Mengatasi tantangan-tantangan ini memerlukan strategi yang komprehensif, termasuk investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM, pembaruan kebijakan dan prosedur organisasi, serta penerapan teknologi yang mendukung transformasi digital. Organisasi yang mampu meningkatkan kapabilitas SDM mereka untuk menghadapi era digital akan lebih siap untuk bersaing dan berinovasi di pasar yang terus berubah.

METODE

Data penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan menggunakan studi pustaka. Data kualitatif adalah jenis data yang tidak disajikan dalam bentuk angka, melainkan deskripsi dan narasi. Studi pustaka merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara mencari dan menganalisis data dan informasi dari berbagai sumber pustaka, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel ilmiah, dan sumber pustaka lainnya yang relevan dengan topik penelitian (Rijali, 2019). Sumber utama data penelitian ini yaitu hasil penelitian yang dipublikasi pada google scholar.

HASIL DAN DISKUSI

Digitalisasi telah merubah secara fundamental cara pekerjaan dilakukan, tuntutan keterampilan, dan dinamika sumber daya manusia. Digitalisasi, yang melibatkan penggunaan teknologi digital dalam proses bisnis dan produksi, telah memberikan potensi yang besar untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi. Namun, dampaknya juga tidak dapat diabaikan. Pada dasarnya, tantangan kapabilitas SDM dalam menghadapi era digital meliputi berbagai aspek, mulai dari keterampilan digital, pengelolaan data, pengembangan soft skill, strategi pengembangan, evaluasi dan pengembangan, pemanfaatan teknologi, keamanan data, pengelolaan karyawan, transformasi digital, dan kolaborasi.

(Rusman, 2022) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi pada era modern saat ini berdampak besar khususnya penyampaian informasi atau mengolah data dalam berbagai bidang lebih mudah dan lancar. Kemudahan proses manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang baik, cepat, dan tepat dengan memanfaatkan teknologi informasi sebagai pengumpulan, pengambilan, pengolahan, penyebaran, penyimpanan, dan penyajian informasi.



Tantangan kapabilitas SDM di era digital terhadap otomatisasi pekerjaan rutin merupakan perubahan signifikan dalam paradigma kerja, terutama otomatisasi tugas-tugas rutin, yang dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap pekerja manusia. Salah satu tantangan utama adalah potensi terjadinya kehilangan pekerjaan, terutama bagi mereka yang sebelumnya bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dapat diotomatisasi. Hal ini menciptakan risiko sosial dan ekonomi yang perlu diatasi dengan strategi transmisi pekerjaan atau pembukaan peluang pekerjaan baru yang sesuai.

Berikut beberapa tantangan kapabilitas sumber daya manusia dalam menghadapi era digital:

- a) **Perubahan Keterampilan yang Diperlukan:** Dalam era digitalisasi, keterampilan yang dibutuhkan SDM telah berubah secara signifikan. Permintaan untuk keterampilan digital, seperti pemrograman komputer, analisis data, dan keahlian dalam penggunaan teknologi informasi, telah meningkat. Selain itu, kemampuan beradaptasi dan belajar secara kontinu juga menjadi keterampilan penting dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat.
- b) **Pengelolaan Data:** SDM harus mampu mengelola data karyawan dengan baik dan memastikan keamanannya, terutama dalam era digital yang sensitif terhadap keamanan data.
- c) **Peningkatan Soft Skill:** SDM harus memiliki soft skill seperti cara bernegosiasi, kemampuan berinteraksi, kreativitas, fleksibilitas, serta naluri bisnis untuk berkolaborasi dengan pimpinan perusahaan.
- d) **Strategi Pengembangan SDM:** Pengembangan SDM harus dilakukan secara berkelanjutan dan komprehensif, melalui pendidikan, kualitas kompetensi, kreativitas, inovatif, dan mandiri.
- e) **Adaptasi Teknologi:** SDM harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terus menerus dan memiliki keterampilan baru seperti penggunaan teknologi digital dan pemikiran operasi digital.

Digitalisasi telah menyebabkan pergeseran struktural dalam komposisi pekerjaan. Beberapa pekerjaan yang rutin dan berulang cenderung digantikan oleh otomatisasi atau komputerisasi. Namun, sektor-sektor yang membutuhkan keterampilan yang lebih kompleks dan kreatif, seperti desain grafis, pemasaran digital, dan pengembangan konten online, telah berkembang. Perubahan dalam ekonomi SDM yang disebabkan oleh digitalisasi juga memiliki implikasi sosial dan kebijakan yang penting. Salah satunya adalah meningkatnya ketimpangan pendapatan, di mana pekerjaan yang membutuhkan keterampilan digital cenderung mendapatkan upah yang lebih tinggi, sementara pekerjaan yang dapat diotomatisasi mengalami penurunan dalam harga. Dalam konteks ini, penting bagi pemerintah



dan pemangku kepentingan untuk mengembangkan kebijakan yang mendorong inklusivitas dan peningkatan keterampilan bagi seluruh sumber daya manusia.

Era digital membawa banyak perubahan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk sumber daya manusia. Perkembangan teknologi yang pesat seperti internet, artificial intelligence (AI), dan robotika membawa dampak signifikan terhadap jenis pekerjaan, keterampilan yang dibutuhkan, dan cara bekerja.

Menurut Haryanto dan Nurhayati (2019), perkembangan teknologi seperti Internet of Things (IoT), Big Data, dan Artificial Intelligence (AI) telah menciptakan tantangan baru bagi organisasi dalam mengelola SDM yang memiliki kompetensi yang memadai dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital.

Wibowo (2019) menambahkan bahwa pemerintah dan institusi pendidikan juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi SDM dalam era digital. Pemerintah perlu mengembangkan kebijakan dan program untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan era digital, sementara institusi pendidikan perlu memperbarui kurikulum dan metode pengajaran untuk menghasilkan alumni yang berkompentensi sesuai kebutuhan era digital.

Berdasarkan kajian pustaka tersebut dapat disimpulkan bahwa tantangan kemampuan sumber daya manusia dalam menghadapi era digital diantaranya adalah perubahan teknologi yang cepat, kebutuhan akan kemampuan teknis dan soft skill baru, kepemimpinan dan budaya organisasi yang mendukung, serta peran pemerintah dan lembaga pendidikan juga termasuk bentuk kontribusi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun strategi yang tepat untuk meningkatkan keterampilan SDM di era digital.

Kemajuan teknologi yang semakin canggih, membawa dampak perubahan bagi kehidupan manusia. (Setiawan, 2017) mengemukakan bahwa perkembangan informasi dan hadirnya jaringan internet telah membawa kita masuk ke era yang serba digital seperti sekarang ini. Kemudahan dalam mengakses informasi tanpa batas mengakibatkan teknologi digital dapat dinikmati dengan bebas. Era digital mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan, baik dalam bidang ekonomi, hukum, politik, sosial-budaya, pertahanan dan keamanan.

KESIMPULAN

Era digital membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pasar tenaga kerja dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Tantangan utama kapabilitas SDM di era digital meliputi:



- a) Perubahan keterampilan yang diperlukan, terutama kebutuhan akan keterampilan digital dan teknologi informasi.
- b) Pengelolaan dan keamanan data.
- c) Peningkatan soft skill seperti kemampuan bernegosiasi, berinteraksi, kreativitas, dan fleksibilitas.
- d) Kebutuhan akan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan dan komprehensif.
- e) Kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat.

Untuk menghadapi tantangan ini, diperlukan peran aktif dari berbagai pihak:

1. Organisasi perlu menyusun strategi untuk meningkatkan keterampilan SDM di era digital
2. Pemerintah harus mengembangkan kebijakan dan program untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan era digital
3. Institusi pendidikan perlu memperbarui kurikulum dan metode pengajaran untuk menghasilkan alumni yang kompeten sesuai kebutuhan era digital

Dengan upaya bersama ini, tantangan kapabilitas SDM di era digital dapat diatasi, tantangan era digital dapat diubah menjadi peluang untuk menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih inklusif, kompetitif, dan berkelanjutan. Diperlukan upaya bersama dari berbagai pihak, termasuk organisasi, pemerintah, dan institusi pendidikan, untuk mengembangkan kapabilitas SDM yang sesuai dengan tuntutan era digital.

REFERENSI

- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 4, 479-486.
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, October). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Amabile, T. 1996. Assessing the Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2011). *Race Against the Machine*. Digital Frontier Press. [https://doi.org/10.1016/S0041-3879\(52\)80080-7](https://doi.org/10.1016/S0041-3879(52)80080-7).
- Cooper CL, Marshall J. 1976, Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.



- Damingun. (2017). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI Damingun Dosen prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004-1013.
- Hinds, P., & McGrath, C. (2006). Structures that work: Social structure, work structure and coordination ease in geographically distributed teams. Paper presented at the Proceedings of the 2006 20th anniversary conference on Computer supported cooperative work, Banff, Alberta, Canada.
- Haryanto, j. n. (2019). the copetency of human resources in the era of industry 4.0. *journal of business and behavioural entrepreneurship*, 60-68.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Puji Rahayu. (2019). Pengaruh Era Digital Terhadap Perkembangan Bahasa Anak. Al-Fathin: Jurnal Bahasa Dan Sastra Arab. <https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/al-fathin/article/download/1423/1214>
- Putri, N. Z. (2023). Konsep Kesenjangan Digital dan Faktor yang Mempengaruhi Kesenjangan Digital. *Prosiding FTSP Series*, 398-402.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78-84.
- Setiawan, W. (2017). Era Digital dan Tantangannya. *Seminar Nasional Pendidikan. Seminar Nasional Pendidikan*, 1-9.
- SUSAN, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Wibowo, A. (2019). Penguatan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Perubahan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Manajemen*, 23(1), 44-57.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.
- Whitman, M. dan Mattord, H. (2010) *Management of Information Security*. (T. Edition, Ed.). Boston: Kennesaw State University.