



Journal of Social and Economics Research

Volume 7, Issue 2, December 2025

P-ISSN 2715-6117

E-ISSN 2715-6966

Open Access at: <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING ORGANISASI DI ERA DIGITAL

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGY TO IMPROVE ORGANIZATIONAL COMPETITIVENESS IN THE DIGITAL ERA

Megaharti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: mega.mgi@bsi.ac.id

INFO ARTIKEL

Kata kunci:
Adaptif, Budaya
Inovatif, Daya
Saing, Era Digital.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan daya saing organisasi di era digital. Transformasi teknologi menuntut tenaga kerja yang tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perubahan yang cepat. Penelitian menggunakan metode studi pustaka dengan analisis kualitatif berdasarkan literatur ilmiah, laporan resmi, serta data indeks daya saing digital. Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM mencakup empat aspek utama: peningkatan kompetensi digital, penguatan soft skills, pembentukan budaya inovatif, serta penerapan manajemen berbasis teknologi. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan SDM secara holistik merupakan kunci bagi organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing di tengah disrupsi digital yang semakin intensif.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

ARTICLE INFO

Keywords:

*Adaptive, Innovative
Culture, Competitiveness,
Digital Era.*

ABSTRACT

This study discusses human resource (HR) development strategies for enhancing organizational competitiveness in the digital era. Technological transformation demands a workforce that not only masters technical skills but is also able to adapt to rapid changes. The research employs a literature study method with qualitative analysis based on scientific literature, official reports, and digital competitiveness index data. The analysis shows that HR development strategies encompass four main aspects: enhancing digital competencies, strengthening soft skills, fostering an innovative culture, and implementing technology-based management. These findings affirm that holistic HR development is essential for organizations to maintain competitive advantage, increase productivity, and strengthen competitiveness amid increasingly intense digital disruption.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital berdampak mendalam terhadap segala aspek organisasi, mulai dari proses produksi dan layanan hingga manajemen sumber daya manusia (SDM). Era digital menuntut organisasi di Indonesia untuk mampu menyusun dan menerapkan strategi pengembangan SDM yang kuat agar dapat mempertahankan dan meningkatkan daya saing di tengah persaingan global dan transformasi industri.

Menurut laporan *Digital Competitiveness Index* oleh East Ventures (EV-DCI) 2025, skor median daya saing digital Indonesia mencapai 38,8 poin, meningkat dibanding 2024 yaitu 38,1 poin. Peningkatan ini sebagian besar ditopang oleh perbaikan rasio pekerja yang menggunakan internet dan meningkatnya cakupan jaringan 3G/4G di wilayah tertinggal, terdepan, dan terluar (3T). Namun demikian, terdapat sejumlah tantangan utama yang menjadi hambatan pada pengembangan SDM yang adaptif terhadap kebutuhan digital. Salah satu indikator penting adalah tingkat pengangguran terbuka: berdasarkan data BPS, TPT Indonesia pada Agustus 2024 sebesar 4,91%, tetapi pada kelompok usia muda (15-24 tahun) tingkat pengangguran jauh lebih tinggi, mencapai 17,32% (Susanti & Annisa, 2022). Fakta ini menunjukkan adanya kesenjangan keterampilan antara kebutuhan organisasi dan ketersediaan SDM (Rokhim et al., 2024).

Selain itu, laporan OJK Institute memperkirakan kebutuhan Indonesia terhadap talenta digital mencapai 9 juta orang pada tahun 2030 (Sakistia et al., 2022). Untuk mengantisipasi hal tersebut, pemerintah melalui Kementerian Komunikasi dan Informatika telah meluncurkan berbagai program, seperti *Digital Talent Scholarship*, dengan target literasi digital mencapai 50 juta penduduk pada 2024. Namun, upaya ini masih menghadapi tantangan dalam pemerataan kompetensi, terutama pada penguasaan teknologi baru seperti kecerdasan buatan, analisis data, dan keamanan siber.

Berdasarkan kondisi tersebut, jelas bahwa strategi pengembangan SDM merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi di era digital. Upaya pengembangan tidak hanya mencakup peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga keterampilan adaptif, inovatif, dan kolaboratif agar organisasi mampu bersaing secara berkelanjutan. Sejalan dengan latar belakang di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia yang relevan dalam meningkatkan daya saing organisasi di era digital.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*) untuk menganalisis strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan daya saing organisasi di era digital. Data yang digunakan bersifat sekunder, berasal dari artikel ilmiah, laporan resmi lembaga pemerintah (BPS, Kominfo, OJK), indeks daya saing digital, serta publikasi kredibel lainnya. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur pada Google Scholar, ScienceDirect, JSTOR, dan Portal Garuda dengan kriteria terbit 2015-2025 dan relevan dengan tema penelitian. Analisis data menggunakan analisis isi yang mencakup reduksi, pengelompokan tema, interpretasi, dan sintesis untuk merumuskan strategi pengembangan SDM. Validitas hasil dijaga dengan triangulasi sumber melalui perbandingan berbagai literatur dan data statistik sehingga temuan yang dihasilkan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh melalui studi pustaka menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu dalam meningkatkan daya saing organisasi di era digital. Perubahan lanskap bisnis yang dipicu oleh revolusi industri 4.0 dan percepatan transformasi digital menuntut organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat (Handayani, 2024). Analisis literatur memperlihatkan bahwa pengembangan SDM di era digital dapat dikelompokkan ke dalam empat aspek utama, yaitu peningkatan kompetensi digital, penguatan soft skills, pembentukan budaya inovatif, dan penerapan manajemen berbasis teknologi.

Kompetensi digital menjadi kebutuhan paling mendesak. Literasi digital, penguasaan *big data analytics*, kecerdasan buatan, *cloud computing*, dan keamanan siber menjadi keterampilan utama yang harus dimiliki tenaga kerja modern (Wati & Rajuddin, 2025). Beberapa laporan menunjukkan bahwa Indonesia membutuhkan 9 juta talenta digital hingga 2030 (Salamah et al., 2024). Kesenjangan digital skill saat ini masih menjadi hambatan, sehingga program pengembangan talenta digital harus diprioritaskan baik melalui pendidikan formal, pelatihan kerja, maupun kerjasama industri. Penelitian McKinsey (2021) menyebutkan bahwa perusahaan yang berinvestasi pada pelatihan digital secara berkelanjutan mampu meningkatkan produktivitas hingga 20–30% dibandingkan organisasi yang tidak melakukan transformasi SDM.

Soft skills tetap menjadi elemen penting meskipun dunia kerja semakin terdigitalisasi. Literasi digital harus diimbangi dengan kemampuan berpikir kritis, komunikasi

efektif, kepemimpinan adaptif, dan kolaborasi lintas disiplin(Fatah et al., 2025). Menurut (Wibowo et al., 2025) menegaskan bahwa daya saing digital Indonesia meningkat berkat penetrasi internet, namun masih terjadi kesenjangan keterampilan terutama pada tenaga kerja usia muda. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ketersediaan teknologi terus meningkat, kesiapan SDM dalam menggunakannya belum merata. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM tidak boleh hanya menekankan penguasaan teknologi, tetapi juga perlu memperkuat kemampuan interpersonal agar tenaga kerja mampu beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Pembentukan budaya inovatif dalam organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap daya saing. Budaya inovasi mendorong karyawan untuk terbuka terhadap perubahan, berani mencoba pendekatan baru, serta mampu mengembangkan solusi kreatif (Rezky Pratama & Hasan, 2024). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa organisasi yang menanamkan budaya inovatif lebih cepat beradaptasi terhadap disrupsi teknologi dibanding organisasi yang masih berorientasi tradisional (Hanifah & Frinaldi, 2025). Hal ini sesuai dengan teori *Resource-Based View (RBV)* yang menekankan bahwa keunggulan bersaing dapat diperoleh jika organisasi mampu mengelola sumber daya internal, salah satunya adalah inovasi SDM (Dasuki, 2021). Dalam konteks Indonesia, program pemerintah seperti *Digital Talent Scholarship* menjadi langkah strategis, tetapi literatur menunjukkan bahwa pemerataan keterampilan digital masih menjadi tantangan, terutama di daerah yang belum memiliki infrastruktur memadai (Habibani & Frinaldi, 2025).

Penerapan manajemen berbasis teknologi dalam pengembangan SDM menjadi kebutuhan penting di era digital. Teknologi memungkinkan pengelolaan SDM yang lebih efektif melalui *human capital analytics*, *e-recruitment*, *online training*, hingga *performance management system* berbasis aplikasi (Nur Fadillah et al., 2020). Sistem manajemen digital tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data. Penelitian (Hartati & Arfin, 2020) menemukan bahwa perusahaan dengan sistem manajemen SDM berbasis digital lebih mampu meningkatkan produktivitas, mempercepat proses rekrutmen, dan mengurangi tingkat turnover karyawan.

Hasil penelitian ini jika dikaitkan dengan temuan terdahulu memperlihatkan konsistensi. Prasetyo (2019) menekankan bahwa investasi pada pelatihan digital di sektor manufaktur dapat menekan biaya produksi sekaligus meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Wicaksono (2020) menunjukkan bahwa perusahaan jasa yang menerapkan *digital human resource management* lebih unggul dalam hal fleksibilitas kerja dan inovasi layanan. Sementara itu, penelitian terbaru oleh Dwita & Ramadhan (2024) memperlihatkan bahwa integrasi *Google Classroom* dalam pembelajaran tidak hanya meningkatkan kompetensi akademik, tetapi juga memperkuat keterampilan abad ke-21, termasuk kolaborasi digital dan kemandirian belajar.

Jika dikaitkan dengan konteks Indonesia, masih terdapat kesenjangan signifikan antara kebutuhan industri dengan ketersediaan SDM. Data BPS (2024) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka usia 15–24 tahun mencapai 17,32%, yang sebagian besar disebabkan oleh ketidakcocokan keterampilan dengan kebutuhan industri digital. Hal ini mengindikasikan bahwa strategi pengembangan SDM di era digital perlu diarahkan pada *reskilling* dan *upskilling* secara masif, terutama pada

generasi muda (Okta Amalia & Veri, 2025). Upaya ini harus dilakukan secara kolaboratif oleh pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan agar SDM Indonesia siap bersaing dalam ekonomi berbasis teknologi.

Dengan demikian, pembahasan memperlihatkan bahwa pengembangan SDM untuk meningkatkan daya saing organisasi di era digital harus dilakukan secara holistik. Kompetensi digital harus berjalan seiring dengan penguatan soft skills, pembentukan budaya inovasi, serta penerapan manajemen berbasis teknologi. Organisasi yang mampu menerapkan strategi ini secara konsisten akan memiliki keunggulan kompetitif, baik dalam hal efisiensi operasional, kualitas layanan, maupun inovasi berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM menjadi faktor krusial dalam menghadapi tantangan era digital. Kompetensi digital perlu diperkuat sejalan dengan peningkatan soft skills, pembentukan budaya inovatif, serta implementasi manajemen berbasis teknologi. Kesenjangan keterampilan antara kebutuhan industri dengan ketersediaan SDM masih menjadi hambatan utama, sehingga diperlukan upaya reskilling dan upskilling secara masif. Sinergi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan sektor industri diperlukan agar pengembangan SDM lebih merata, relevan, dan berkelanjutan. Dengan strategi yang tepat, organisasi akan mampu meningkatkan daya saing sekaligus menghadapi perubahan global secara adaptif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dasuki, R. E. (2021). *Manajemen Strategi : Kajian Teori Resource Based View*.
- Fatah, M., Ngamal, Y., Sarjana Nahdlatul Ulama, I., & Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa, S. (2025). Transformasi Govtech Indonesia Dan Paradoks Ambisi Digital. *Jurnal Ekonomi Dan Dakwah Islam*, 10(2), 2501–8294. <https://doi.org/10.31538/Altsiq.V10i2.7882>
- Habibani, R. A., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi Budaya Organisasi Publik Dalam Era Digital: Peluang Dan Strategi Implementasi. *Jurnal Inovasi Pendidikan Ips*, 5(2). <https://jurnalp4i.com/index.php/social>
- Handayani, K. (2024). *Strategi Adaptif Untuk Mempertahankan Tenaga Kerja Di Era Society 5.0: Menghadapi Tantangan Cobot*. 1.
- Hanifah, Z., & Frinaldi, A. (2025). *Inovasi Budaya Organisasi Di Sektor Publik: Strategi Adaptasi Terhadap Disrupsi Digital*.
- Hartati, I., & Arfin. (2020). *Strategi Pembangunan Sdm Kementerian Keuangan Republik Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0* (Vol. 13).
- Nur Fadillah, L., Kamarullah, P., & Veranita, M. (2020). *Peran Manajemen Sumberdaya Manusia Di Era Digital*.
- Okta Amalia, S., & Veri, J. (2025). Manajemen Data Dan Informasi Di Era Industri 4.0: Tinjauan Literatur Terhadap Transformasi Digital Dan Tantangannya. In *Indonesian Research Journal On Education Web Jurnal Indonesian Research Journal On Education* (Vol. 5).
- Rezky Pratama, N., & Hasan, M. (2024). Meningkatkan Daya Saing Pemuda Kota Makassar Melalui Pendidikan Vokasi Dan Keterampilan Digital. In *Jpi: Jurnal Pemuda Indonesia* (Vol. 1, Issue 1). Pemberdayaan Pemuda 1.

- Rokhim, F., Novianti, T., & Anggraeni, L. (2024). *Faktor-Faktor Pendorong Pengangguran Usia Muda Di Indonesia (Driving Factors Of Youth Unemployment In Indonesia)*.
- Sakistia, F., Junaedi, D., Sri, R., Iai, A., Laa, N., & Bogor, R. (2022). *Ekosistem Sdm Dan Inovasi Ekonomi Digital Di Indonesia*. In *Sci-Tech Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Salamah, A. R., Wibisono, S. A. M., & Assalam, N. M. (2024). *Analisis Ketertarikan, Wawasan, Dan Kompetensi Terhadap Pertumbuhan Talenta Digital Di Pulau Jawa*. 4.
- Susanti, V., & Annisa, L. (2022). *Karakteristik Dan Determinan Status Pengangguran Pada Penduduk Usia Muda Di Provinsi Jambi Tahun 2022*. In *Jurnal Ilmiah Populer Media Edukasi Data Ilmiah Dan Analisis* (Vol. 7).
- Wati, L. K., & Rajuddin, N. O. W. (2025). *Transformasi Digital Dalam Manajemen Bisnis: Tantangan Dan Peluang Di Era Industri 4.0*.
- Wibowo, R. B. M., Romadan, A. K., Hendriansyah, Pebrian, H. A., Putri, I. S., Surahman, D. B., & Wijaya, A. (2025). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Di Era Digital Implikasi Terhadap Pengangguran Dan Produktifitas Ekonomi*.