

DAYA SAING SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITALISASI**Zuki Kurniawan**Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon
e-mail: kurniawan.zuki69@untagcirebon.ac.id**Abstrak**

Era digitalisasi telah mengubah lanskap pekerjaan dan bisnis secara fundamental. Dalam konteks ini, daya saing sumber daya manusia menjadi kunci untuk menghadapi tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh revolusi digital. Artikel ini menggambarkan peran dan faktor-faktor utama yang memengaruhi daya saing sumber daya manusia di era digitalisasi. Pendidikan dan pelatihan dalam keterampilan digital, adaptabilitas, kemampuan komunikasi, inovasi, dan pemahaman tentang keamanan cyber menjadi unsur kunci dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk sukses dalam lingkungan yang semakin terhubung dan terdigitalisasi. Selain itu, pentingnya kesadaran akan etika dan kebijakan digital serta peran pemerintah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan teknologi juga dibahas. Kesimpulannya, untuk mencapai daya saing yang tinggi di era digital, kolaborasi antara individu, organisasi, dan pemerintah dalam pengembangan dan pemeliharaan keterampilan yang relevan menjadi sangat penting

Kata kunci: sumber daya manusia

Abstract

The era of digitalization has fundamentally changed the landscape of work and business. In this context, the competitiveness of human resources is the key to facing the challenges and opportunities offered by the digital revolution. This article describes the role and main factors that influence the competitiveness of human resources in the era of digitalization. Education and training in digital skills, adaptability, communication skills, innovation, and understanding of cyber security are key elements in preparing the workforce for success in an increasingly connected and digitalized environment. In addition, the importance of awareness of digital ethics and policies as well as the role of government in creating an environment that supports technological development was also discussed. In conclusion, to achieve high competitiveness in the digital era, collaboration between individuals, organizations and governments in the development and maintenance of relevant skills becomes very important.

Keyword: human resources

1. PENDAHULUAN

Arus dan perubahan dalam era globalisasi yang cenderung bergerak pada arah digitalisasi, secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan sumber daya manusia. Budaya global akhirnya akan berinteraksi dengan budaya organisasi dan perilaku individu didalamnya, sehingga perubahan global dapat direspon dan mempunyai hubungan dengan aktivitas manusia dalam organisasi. Perubahan tentu saja menjadi sebuah fenomena yang tidak dapat dihindari. Salah satu tantangan terbesar dari iklim perubahan tersebut adalah bagaimana SDM mampu memanfaatkan situasi tersebut demi kepentingan pribadi dan lingkungan sekitarnya.

Dewasa ini kita bisa melihat perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat. Kemajuan-kemajuan teknologi tersebut semakin kuat mempengaruhi perubahan perilaku sumber daya manusia. Pemanfaatan teknologi informasi secara besar-besaran dianggap sangat wajar karena teknologi informasi, khususnya jaringan internet, dapat digunakan untuk mengimplementasikan lima strategi kompetitif dasar. Kelima strategi tersebut adalah penurunan biaya, diferensiasi, inovasi, mendorong pertumbuhan, dan membangun aliansi. Sehingga dapat dikatakan bahwa Latar belakang daya saing sumber daya manusia di era digital dapat dipahami melalui beberapa faktor utama:

- 1) Perkembangan Teknologi Digital: Era digital ditandai oleh perkembangan pesat teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Perubahan ini telah mengubah lanskap bisnis dan pekerjaan dengan cara yang signifikan. Teknologi seperti komputasi awan, kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), dan otomatisasi proses telah memengaruhi hampir setiap sektor industri.
- 2) Globalisasi dan Persaingan: Era digital telah membuka pintu bagi globalisasi yang lebih besar dalam bisnis. Perusahaan sekarang dapat beroperasi di pasar internasional dengan lebih mudah, tetapi mereka juga menghadapi persaingan yang lebih ketat dari perusahaan di seluruh dunia. Hal ini mendorong organisasi untuk mencari SDM yang kompeten dan dapat bersaing dalam skala global.
- 3) Transformasi Bisnis: Banyak perusahaan telah mengalami transformasi bisnis untuk mengadopsi teknologi digital. Ini termasuk perubahan dalam model bisnis, proses kerja, dan strategi pemasaran. Dalam proses ini, SDM menjadi faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan dalam menavigasi perubahan tersebut.
- 4) Perubahan Permintaan Pekerjaan: Perubahan dalam teknologi dan bisnis telah menciptakan permintaan baru untuk jenis pekerjaan yang sebelumnya tidak ada. Pekerjaan di bidang seperti analisis data, pengembang perangkat lunak, ahli keamanan siber, dan spesialis e-commerce menjadi sangat penting. Oleh karena itu, SDM dengan keterampilan yang relevan menjadi sangat dicari.
- 5) Peluang dan Tantangan: Era digital memberikan peluang baru untuk inovasi, efisiensi, dan pertumbuhan bisnis. Namun, ini juga membawa tantangan baru seperti keamanan siber, privasi data, dan perubahan konstan. SDM harus siap untuk mengatasi tantangan ini dan memanfaatkan peluang yang ada.
- 6) Pendidikan dan Pelatihan: Karena perubahan teknologi yang cepat, pendidikan dan pelatihan SDM menjadi sangat penting. SDM perlu terus belajar

dan mengembangkan keterampilan baru agar tetap relevan dalam dunia kerja yang berubah.

- 7) Penekanan pada Kemampuan Soft Skills: Selain keterampilan teknis, kemampuan soft skills seperti kreativitas, komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan berpikir kritis juga menjadi sangat penting dalam era digital. Organisasi mencari individu yang memiliki keseimbangan antara keterampilan teknis dan soft skills.

Dengan memahami latar belakang ini, kita dapat melihat mengapa daya saing sumber daya manusia di era digital menjadi sangat penting. Organisasi dan individu perlu beradaptasi dengan cepat dengan perubahan teknologi dan lingkungan bisnis yang terus berubah untuk tetap relevan dan berhasil dalam era digitalisasi.

Era digitalisasi telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Sumber daya manusia (SDM) berperan kunci dalam menghadapi tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh era digital ini. Artikel ini akan membahas bagaimana meningkatkan daya saing sumber daya manusia di era digitalisasi. Beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain sebagai berikut;

- 1) Pendidikan dan Keterampilan Digital Salah satu komponen utama dalam meningkatkan daya saing SDM di era digitalisasi adalah investasi dalam pendidikan dan keterampilan digital. Tenaga kerja harus memiliki pemahaman yang kuat tentang teknologi digital dan kemampuan untuk menggunakannya. Program pelatihan dan kursus online dapat membantu individu untuk mengembangkan keterampilan ini, sehingga mereka siap menghadapi pekerjaan dan perubahan teknologi yang cepat.
- 2) Fleksibilitas dan Adaptabilitas Era digital membawa perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja. SDM yang kompetitif perlu menjadi fleksibel dan adaptif terhadap perubahan. Mereka harus siap belajar hal-hal baru, menghadapi tugas yang beragam, dan bekerja dalam lingkungan yang terus berubah. Kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat menjadi salah satu kunci sukses di era digital ini.

- 3) Kemampuan Komunikasi dan Kolaborasi Kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif menjadi semakin penting di era digital. Sumber daya manusia perlu mampu berinteraksi dengan rekan kerja, klien, dan mitra bisnis dalam lingkungan yang serba terhubung secara digital. Ini melibatkan pemahaman tentang komunikasi online, penggunaan alat kolaborasi seperti video konferensi, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim virtual.
- 4) Pemahaman Data dan Analisis Data menjadi aset berharga di era digital. SDM yang memiliki pemahaman tentang data dan analisisnya akan memiliki keunggulan kompetitif. Mereka dapat menggunakan data untuk mengambil keputusan yang lebih baik, mengidentifikasi tren, dan memahami perilaku pelanggan. Keterampilan analisis data menjadi semakin penting dalam berbagai bidang pekerjaan.
- 5) Kreativitas dan Inovasi Kreativitas dan inovasi tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing SDM. Dalam era digital yang penuh dengan persaingan, kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan menciptakan solusi yang inovatif menjadi aset berharga. Perusahaan mencari individu yang dapat membantu mereka berinovasi dan terus berkembang.
- 6) Kesadaran Keamanan Cyber Dengan meningkatnya ancaman keamanan cyber, kesadaran tentang keamanan data dan teknologi juga menjadi penting. SDM perlu dilatih untuk mengidentifikasi dan melindungi informasi sensitif, serta memahami praktik keamanan cyber yang baik.
- 7) Pemahaman tentang Kebijakan dan Etika Digital Di era digital, ada pula isu-isu kebijakan dan etika yang perlu dipahami oleh SDM. Ini termasuk pemahaman tentang privasi data, hak cipta, serta tanggung jawab sosial dalam penggunaan teknologi. SDM yang memiliki kesadaran ini akan lebih mampu beroperasi dengan integritas dalam dunia digital.

2. TUJUAN SUNBER DAYA MANUSIA BERDAYA SAING

Tujuan daya saing sumber daya manusia di era digital adalah memastikan bahwa individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan dapat menghadapi tantangan dan peluang yang muncul dalam konteks digitalisasi. Berikut adalah beberapa tujuan utama dari daya saing sumber daya manusia di era digital:

- 1) Mempersiapkan Tenaga Kerja yang Relevan: Tujuan utama adalah mempersiapkan tenaga kerja dengan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja yang semakin digital. Ini termasuk memastikan bahwa individu memiliki pemahaman tentang teknologi terkini dan dapat menggunakannya efektif dalam pekerjaan mereka.
- 2) Meningkatkan Produktivitas: Dengan mengembangkan keterampilan digital dan teknologi, tenaga kerja dapat menjadi lebih produktif. Mereka dapat menggunakan alat dan sistem digital untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan mereka, menghemat waktu, dan mengurangi kesalahan.
- 3) Menghadapi Persaingan Global: Era digital membawa persaingan yang lebih ketat di pasar global. Meningkatkan daya saing sumber daya manusia membantu individu dan organisasi untuk bersaing secara efektif dalam skala global dan mengakses pasar yang lebih besar.
- 4) Memfasilitasi Inovasi: SDM yang memiliki pemahaman tentang teknologi dan kreativitas dapat menjadi sumber inovasi bagi organisasi. Mereka dapat menciptakan solusi baru, produk, dan layanan yang menguntungkan perusahaan dan masyarakat.
- 5) Meningkatkan Peluang Karir: Individu yang memiliki keterampilan digital yang kuat memiliki peluang karir yang lebih baik. Mereka dapat mencari pekerjaan yang lebih baik dan berkembang dalam peran mereka dengan lebih cepat.
- 6) Mengurangi Ketidaksetaraan: Memastikan bahwa semua lapisan masyarakat memiliki akses dan kesempatan untuk

mengembangkan keterampilan digital dapat membantu mengurangi ketidaksetaraan dalam akses pekerjaan dan pendapatan.

- 7) Mendukung Pertumbuhan Ekonomi: Tenaga kerja yang kompeten dalam teknologi digital dapat menjadi kontributor signifikan untuk pertumbuhan ekonomi negara. Mereka menciptakan lapangan kerja, berkontribusi pada produktivitas perusahaan, dan menghasilkan inovasi yang mendukung kemajuan ekonomi.
- 8) Meningkatkan Kualitas Hidup: Dengan mempersiapkan tenaga kerja untuk berfungsi dengan baik dalam era digital, tujuannya adalah meningkatkan kualitas hidup individu dan masyarakat secara keseluruhan melalui penciptaan peluang ekonomi yang lebih baik, efisiensi, dan inovasi.

Secara keseluruhan, daya saing sumber daya manusia di era digital bertujuan untuk memastikan bahwa individu dan masyarakat dapat mengambil manfaat maksimal dari perkembangan teknologi digital, menghadapi tantangan yang ada, dan berkembang dalam lingkungan yang semakin digital dan global.

Secara keseluruhan, daya saing sumber daya manusia di era digital bertujuan untuk memastikan bahwa individu dan masyarakat dapat mengambil manfaat maksimal dari perkembangan teknologi digital, menghadapi tantangan yang ada, dan berkembang dalam lingkungan yang semakin digital dan global

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan tentang daya saing sumber daya manusia di era digital dapat mencakup sejumlah aspek kunci yang harus dipahami dan ditindaklanjuti oleh individu, organisasi, dan pemerintah. Berikut adalah beberapa poin utama dalam pembahasan ini:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan : Pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada keterampilan digital dan teknologi adalah langkah penting dalam meningkatkan daya saing SDM. Institusi pendidikan, lembaga pelatihan, dan perusahaan harus bekerja sama untuk memastikan bahwa kurikulum dan program pelatihan mencerminkan tuntutan pasar kerja yang semakin digital.

- 2) Kurikulum yang Relevan: Sekolah dan universitas perlu menyediakan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan digital, termasuk pengajaran pemrograman, analisis data, keamanan siber, dan keterampilan komunikasi digital. Ini akan membantu mempersiapkan lulusan dengan keterampilan yang sesuai untuk bekerja di era digital.
- 3) Pengembangan Keterampilan: Individu juga perlu mengambil inisiatif untuk mengembangkan keterampilan digital mereka. Ini bisa melalui kursus online, sertifikasi, atau belajar mandiri. Kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan teknologi baru adalah aspek penting dari daya saing sumber daya manusia.
- 4) Kemampuan Komunikasi dan Kolaborasi: Pembahasan juga harus mencakup pentingnya kemampuan komunikasi dan kolaborasi dalam konteks digital. SDM harus mampu berinteraksi secara efektif dalam lingkungan yang terhubung secara digital dan berkolaborasi dengan tim yang mungkin berlokasi di berbagai tempat.
- 5) Kreativitas dan Inovasi: Inovasi adalah salah satu kunci daya saing di era digital. Organisasi dan individu perlu mempromosikan budaya inovasi yang mendorong kreativitas, eksperimen, dan pengembangan solusi baru.
- 6) Kesadaran Keamanan Cyber: Kesadaran tentang keamanan cyber adalah komponen penting dalam pembahasan ini. Semua orang harus memahami risiko dan praktik keamanan digital yang baik untuk melindungi data dan sistem.
- 7) Pengembangan Karir: Pembahasan juga harus mencakup bagaimana individu dapat mengembangkan karir mereka dalam era digital. Ini termasuk mencari peluang pekerjaan yang sesuai, berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan, dan membangun jaringan profesional yang kuat.
- 8) Peran Pemerintah: Pemerintah juga memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing sumber daya manusia. Mereka dapat memberikan insentif untuk investasi dalam pendidikan

dan pelatihan, mengembangkan kebijakan yang mendukung inovasi dan digitalisasi, serta memastikan akses yang lebih luas terhadap teknologi digital.

- 9) **Pemahaman Etika dan Kebijakan Digital:** Pembahasan ini juga harus mencakup pemahaman tentang etika dan kebijakan digital. Individu dan organisasi perlu memahami hak dan tanggung jawab mereka dalam penggunaan teknologi digital, termasuk isu-isu privasi, hak cipta, dan kebijakan data.

Pembahasan tentang daya saing sumber daya manusia di era digital harus menjadi topik yang mendalam dan berkelanjutan karena lingkungan kerja terus berubah dengan cepat. Melalui pendidikan, pelatihan, adaptasi, dan inovasi, kita dapat memastikan bahwa SDM kita siap menghadapi era digitalisasi dan mencapai kesuksesan dalam berbagai bidang.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan mengenai daya saing sumber daya manusia di era digital adalah bahwa sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan terampil dalam teknologi digital sangat penting dalam menghadapi tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh era digitalisasi. Untuk mencapai daya saing yang tinggi di era ini, individu, organisasi, dan pemerintah perlu bekerja sama dalam beberapa hal:

- 1) **Pendidikan dan Pelatihan:** Pendidikan yang relevan dan pelatihan yang berfokus pada keterampilan digital sangat penting. Ini memungkinkan individu untuk mempersiapkan diri dan mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk bekerja dalam lingkungan digital.
- 2) **Adaptabilitas dan Pembelajaran Berkelanjutan:** Kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi adalah kunci. SDM harus memiliki sikap pembelajaran berkelanjutan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka seiring perkembangan teknologi.
- 3) **Kemampuan Komunikasi dan Kolaborasi:** Kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja sama secara efektif dalam lingkungan digital sangat penting.

Kolaborasi tim yang terdistribusi secara geografis semakin umum dalam dunia kerja saat ini.

- 4) **Inovasi dan Kreativitas:** Budaya inovasi dan kreativitas harus didukung. SDM yang berani menciptakan solusi baru dan berpikir di luar kotak akan memainkan peran penting dalam kemajuan organisasi.
- 5) **Kesadaran Keamanan Cyber:** Kesadaran tentang keamanan cyber dan praktik yang baik dalam mengamankan data dan informasi menjadi prioritas. Ini melibatkan pemahaman tentang risiko dan cara melindungi diri dari ancaman siber.
- 6) **Pengembangan Karir:** Individu perlu mengambil inisiatif dalam pengembangan karir mereka di era digital ini. Ini termasuk peningkatan keterampilan, pencarian peluang pekerjaan yang sesuai, dan membangun jejaring profesional.
- 7) **Peran Pemerintah:** Pemerintah memiliki peran dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan teknologi dan SDM yang unggul. Mereka dapat memberikan insentif, mengatur kebijakan, dan mempromosikan akses yang lebih luas terhadap teknologi digital.

Dengan upaya bersama dari semua pihak, daya saing sumber daya manusia di era digital dapat ditingkatkan, memungkinkan individu untuk berhasil dalam karir mereka, organisasi untuk berkembang, dan masyarakat secara keseluruhan untuk mengambil manfaat dari perkembangan teknologi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A Noe, Raymond, Hollenbeck R. John, Gerhart, Berry, Wright, M. Patrick, 2008, *Human Resource Management ; Gaining A Competitive Advantage*, 6th edition; Manajemen Sumber Daya Manusia ; Mencapai Keunggulan bersaing, Jakarta, alih bahasa oleh Didik Prayitno, Penerbit Salemba Empat.
- [2] A Noe, Raymond, Hollenbeck R. John, Gerhart, Berry, Wright, M. Patrick, 2010, *Human Resource Management ; Gaining A Competitive Advantage*, New York, NY.10020, McGraw-Hill Companies

- [3] A Noe, Raymond, Hollenback, 2011, Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage ; mencapai keunggulan bersaing, Jakarta, Penerjemah;Didik Prayitno, Penerbit Salemba Empat
- [4] Bernardin, John H., 2010, Human Resource Management; An Experiential Approach – 1221 Avenue of Americas, New York, NY 10020, McGraw-Hill International Edition, Published by Mc-Graw-Hill/Irwin unit of business McGraw-Hill Companies, Inc.
- [5] Byars Lloyd L., & Leslie W. Rue, (2010), Human Resources Management, Tenth Edition, USA, Mc.Grow Hill Inc.
- [6] Certo S., & Certo M.,2009, Modern Management: Concept and Skills, eleventh editions, New Jersey 07458 United States America, Published by Pearson Education Inc.
- [7] Colquitt A.Jason, Jefferey A.Lapine, Wesson J.Michael, 2013, Organization Behaviour; Improving performance and Commitment in the Workplace, 1221 Avenue of the Americas, New York, NY 10020, Published by McGraw-Hill/Irwin, business unit of the McGraw-Hill Companies Inc.
- [8] Dessler, Gary 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh bahasa Indonesia, Penerjemah Paramita Rahayu, Jakarta, Penerbit PT. Macanan Jaya Cemerlang
- [9] Ivancevich, M.John, Konopaske, Robert, 2013, Organization Behaviour, International Edition, New York, Published by McGraw-Hill.
- [10] Jackson Schuler Werner, 2010, Pengelolaan Sumber Daya Manusia; Managing Human Resource, Penerjemah Benny Prihartanto, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.