



Strategi Pengembangan SDM Berbasis Digital Learning dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi

Qoulan Sadida¹, Siti Khofifah², Machdum Bachtiar³

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: 231340098.qoulan@uinbanten.ac.id, 231340099.siti@uinbanten.ac.id, machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 01 Maret 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze human resource development (HRD) strategies based on digital learning to enhance organizational competitiveness in the era of digital transformation. Rapid technological advancements require organizations to develop adaptive, competent, and innovative human resources to remain sustainable and competitive. This research employs a qualitative approach using a descriptive method through literature review and analysis of various digital learning strategies, including Learning Management Systems (LMS), microlearning, blended learning, gamification, talent mapping, and learning analytics. The findings indicate that integrated digital learning implementation significantly improves digital competencies, work productivity, and data-driven decision-making effectiveness. However, challenges such as competency gaps, resistance to change, and technological infrastructure limitations must be strategically managed. Therefore, strong managerial commitment, adaptive organizational culture, and performance-based evaluation are key success factors in strengthening long-term organizational competitiveness.

Keywords: Human Resource Development, Digital Learning, Organizational Competitiveness, Digital Transformation, Digital Competence

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis digital learning dalam meningkatkan daya saing organisasi di era transformasi digital. Perubahan teknologi yang cepat menuntut organisasi untuk memiliki SDM yang adaptif, kompeten, dan inovatif agar mampu bersaing secara berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melalui studi literatur dan analisis berbagai strategi digital learning seperti Learning Management System (LMS), microlearning, blended learning, gamifikasi, talent mapping, serta learning analytics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi digital learning yang terintegrasi mampu meningkatkan kompetensi digital, produktivitas kerja, serta efektivitas pengambilan keputusan berbasis data. Namun demikian, tantangan seperti kesenjangan kompetensi, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan infrastruktur perlu dikelola secara strategis. Oleh karena itu, komitmen manajemen, budaya organisasi yang adaptif, serta evaluasi berbasis kinerja menjadi faktor kunci keberhasilan dalam meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Digital Learning, Daya Saing Organisasi, Transformasi Digital, Kompetensi Digital

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang sangat pesat dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan terhadap cara organisasi beroperasi, berinteraksi, dan bersaing. Era transformasi digital tidak hanya menuntut organisasi untuk mengadopsi teknologi dalam proses bisnisnya, tetapi juga menuntut kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut. Dalam konteks ini, daya saing organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh besarnya modal atau luasnya jaringan pasar, melainkan oleh kualitas, kompetensi, dan kemampuan inovatif SDM yang dimiliki. Organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan SDM secara efektif akan lebih siap menghadapi disrupsi, perubahan perilaku konsumen, serta dinamika persaingan global yang semakin kompleks. (Amarullah et al., 2022)

Pengembangan SDM menjadi elemen strategis dalam memastikan keberlanjutan organisasi di tengah ketidakpastian lingkungan bisnis. Model pelatihan konvensional yang bersifat tatap muka dan terbatas ruang serta waktu kini dinilai kurang efektif dalam menjawab kebutuhan organisasi yang bergerak cepat. Keterbatasan fleksibilitas, tingginya biaya operasional, serta kurangnya personalisasi pembelajaran menjadi tantangan utama dalam sistem pelatihan tradisional. (Amelia et al., 2023) Oleh karena itu, diperlukan pendekatan baru yang lebih adaptif, efisien, dan relevan dengan karakteristik generasi kerja saat ini yang akrab dengan teknologi digital.

Digital learning hadir sebagai solusi inovatif dalam strategi pengembangan SDM modern. Pembelajaran berbasis digital memungkinkan proses transfer pengetahuan dilakukan secara fleksibel, terstruktur, dan terdokumentasi dengan baik melalui berbagai platform seperti Learning Management System (LMS), aplikasi mobile learning, webinar, serta modul interaktif berbasis multimedia. Selain memberikan kemudahan akses kapan saja dan di mana saja, digital learning juga memungkinkan personalisasi materi sesuai kebutuhan individu. Dengan memanfaatkan teknologi seperti artificial intelligence dan learning analytics, organisasi dapat memantau perkembangan kompetensi karyawan secara real-time serta melakukan evaluasi berbasis data yang lebih objektif.

Lebih jauh lagi, strategi pengembangan SDM berbasis digital learning tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan soft skills, literasi digital, kemampuan kolaborasi virtual, dan pola pikir inovatif. Dalam era ekonomi berbasis pengetahuan, kemampuan untuk belajar secara berkelanjutan (continuous learning) menjadi keunggulan kompetitif yang sangat penting. Organisasi yang mampu menciptakan budaya belajar digital akan lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan teknologi, regulasi, maupun tuntutan pasar. Dengan demikian, digital learning bukan sekadar alat pelatihan, melainkan bagian dari transformasi strategis organisasi secara menyeluruh.

Namun demikian, implementasi strategi digital learning juga menghadapi berbagai tantangan, seperti kesenjangan kompetensi teknologi, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur, hingga kurangnya budaya inovasi dalam organisasi. Jika tidak dikelola secara sistematis, transformasi digital dalam pengembangan SDM justru dapat menimbulkan ketimpangan dan inefisiensi. Oleh

karena itu, diperlukan perencanaan yang matang, dukungan kepemimpinan yang kuat, serta integrasi antara strategi digital learning dengan visi dan misi organisasi agar tujuan peningkatan daya saing dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, strategi pengembangan SDM berbasis digital learning menjadi urgensi yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan daya saing organisasi. Pendekatan ini menawarkan solusi yang lebih fleksibel, terukur, dan berkelanjutan dalam membangun kompetensi SDM yang adaptif terhadap perubahan. Dengan perencanaan yang strategis dan implementasi yang terintegrasi, digital learning dapat menjadi instrumen utama dalam menciptakan organisasi yang inovatif, produktif, serta mampu bersaing secara kompetitif di tingkat nasional maupun global. (Faidz & Kuswinarno, 2024)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam strategi pengembangan SDM berbasis digital learning dalam meningkatkan daya saing organisasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali fenomena secara komprehensif melalui perspektif para pelaku organisasi, baik pimpinan maupun karyawan. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan secara sistematis implementasi strategi digital learning serta menganalisis dampaknya terhadap peningkatan kompetensi dan daya saing organisasi. Fokus penelitian diarahkan pada proses, pengalaman, serta dinamika yang terjadi dalam penerapan pembelajaran digital di lingkungan organisasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview), observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada informan kunci seperti manajer SDM, pimpinan unit, dan karyawan yang terlibat dalam program digital learning untuk memperoleh informasi terkait perencanaan, pelaksanaan, tantangan, serta evaluasi program. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung proses pembelajaran digital dan interaksi yang terjadi dalam sistem tersebut. Sementara itu, studi dokumentasi digunakan untuk menganalisis dokumen pendukung seperti kebijakan pelatihan, laporan evaluasi, kurikulum digital, dan data capaian kinerja. Teknik triangulasi data diterapkan untuk memastikan validitas dan keabsahan temuan penelitian. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang telah dikumpulkan dikategorikan berdasarkan tema-tema utama seperti strategi implementasi, faktor pendukung dan penghambat, serta dampaknya terhadap daya saing organisasi. Proses analisis dilakukan secara berkelanjutan sejak tahap pengumpulan data hingga diperoleh pola dan makna yang relevan dengan fokus penelitian. Dengan pendekatan kualitatif ini, diharapkan penelitian mampu memberikan pemahaman yang mendalam serta rekomendasi strategis terkait pengembangan SDM berbasis digital learning dalam meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi (organizational development) merupakan suatu proses perubahan terencana yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi yang berbasis ilmu perilaku. Konsep ini menekankan bahwa organisasi bukan hanya struktur formal yang terdiri dari tugas dan jabatan, tetapi juga sistem sosial yang melibatkan manusia, nilai, norma, serta pola interaksi yang dinamis. Oleh karena itu, pengembangan organisasi tidak hanya berfokus pada perbaikan prosedur kerja, tetapi juga pada perubahan sikap, budaya, dan pola pikir anggota organisasi agar lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan. (Fajar, 2024)

Menurut Richard Beckhard, pengembangan organisasi adalah upaya yang direncanakan, mencakup seluruh organisasi, dan dikelola dari pimpinan puncak untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui intervensi yang dirancang berdasarkan pengetahuan ilmu perilaku. Definisi ini menegaskan bahwa pengembangan organisasi harus bersifat strategis, menyeluruh, dan berorientasi jangka panjang. Artinya, perubahan yang dilakukan bukan sekadar respons sementara terhadap masalah, melainkan bagian dari strategi transformasi berkelanjutan.

Selain itu, Warren Bennis memandang pengembangan organisasi sebagai respons terhadap perubahan yang kompleks dan cepat di lingkungan eksternal. Dalam perspektif ini, organisasi dituntut untuk mampu belajar (learning organization), berinovasi, dan beradaptasi secara berkelanjutan. Pengembangan organisasi menjadi sarana untuk membangun kapasitas internal agar organisasi mampu menghadapi tantangan seperti globalisasi, perkembangan teknologi, serta perubahan kebutuhan masyarakat. (Firdaus & Kuswinarno, 2024)

Secara konseptual, pengembangan organisasi juga dapat dipahami sebagai proses peningkatan kapasitas organisasi dalam memecahkan masalah dan memperbarui diri. Hal ini mencakup penguatan struktur organisasi, penyempurnaan sistem manajemen, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, serta pembentukan budaya kerja yang kolaboratif dan produktif. Dengan demikian, pengembangan organisasi tidak hanya menyentuh aspek teknis, tetapi juga aspek humanistik yang menempatkan manusia sebagai pusat perubahan.

Dalam praktiknya, pengembangan organisasi melibatkan berbagai bentuk intervensi, seperti pelatihan dan pengembangan, team building, redesign struktur organisasi, perbaikan komunikasi internal, hingga transformasi budaya. Pendekatan ini biasanya menggunakan metode partisipatif, di mana anggota organisasi dilibatkan secara aktif dalam proses perubahan. Partisipasi tersebut penting untuk membangun rasa memiliki (sense of ownership) terhadap perubahan yang dilakukan sehingga resistensi dapat diminimalkan.

Hakikat Pengembangan Organisasi

Hakikat pengembangan organisasi terletak pada upaya perubahan yang bersifat menyeluruh, terencana, dan berorientasi pada peningkatan efektivitas serta kualitas kehidupan kerja dalam organisasi. Pengembangan organisasi bukan sekadar perubahan administratif atau struktural, melainkan proses transformasi mendalam yang menyentuh nilai, sikap, perilaku, serta budaya kerja. Esensinya

adalah membantu organisasi menjadi lebih adaptif, responsif, dan mampu belajar dari pengalaman sehingga dapat bertahan dan berkembang di tengah dinamika lingkungan yang terus berubah.

Secara filosofis, hakikat pengembangan organisasi berakar pada pendekatan humanistik yang menempatkan manusia sebagai aset utama organisasi. Perspektif ini dipengaruhi oleh pemikiran tokoh seperti Kurt Lewin yang menekankan pentingnya perubahan perilaku melalui proses unfreezing, changing, dan refreezing. Artinya, perubahan organisasi harus dimulai dari kesadaran akan kebutuhan berubah, dilanjutkan dengan proses transformasi, dan kemudian distabilkan dalam bentuk pola baru yang lebih efektif. Dengan demikian, hakikat pengembangan organisasi adalah proses perubahan perilaku kolektif yang terstruktur.

Selain itu, hakikat pengembangan organisasi juga mencerminkan konsep organisasi sebagai sistem terbuka (open system). Organisasi tidak berdiri sendiri, melainkan berinteraksi secara terus-menerus dengan lingkungan eksternal seperti pasar, teknologi, regulasi, dan masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan organisasi pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal melalui penguatan kapasitas internal. Penyesuaian ini mencakup pembaruan strategi, peningkatan kompetensi SDM, serta pembentukan budaya kerja yang inovatif.

Hakikat lainnya adalah partisipatif dan kolaboratif. Pengembangan organisasi tidak dapat berhasil jika hanya digerakkan oleh pimpinan tanpa keterlibatan anggota. Proses ini membutuhkan komunikasi terbuka, kepercayaan, serta komitmen bersama. Setiap individu dalam organisasi memiliki peran dalam menciptakan perubahan, sehingga pengembangan organisasi sejatinya adalah proses pembelajaran kolektif (collective learning) yang mendorong keterlibatan aktif seluruh anggota.

Di samping itu, pengembangan organisasi bersifat jangka panjang dan berkelanjutan. Ia bukan proyek sesaat, melainkan perjalanan transformasi yang memerlukan evaluasi dan penyesuaian terus-menerus. Hakikat ini menekankan bahwa perubahan yang efektif harus terintegrasi dalam sistem dan budaya organisasi sehingga menjadi bagian dari identitas organisasi itu sendiri, bukan sekadar program sementara.

Proses Pengembangan Organisasi

Proses pengembangan organisasi merupakan rangkaian tahapan sistematis yang dirancang untuk menciptakan perubahan terencana dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. Proses ini tidak dilakukan secara spontan, melainkan melalui langkah-langkah terstruktur yang melibatkan analisis kondisi organisasi, perencanaan intervensi, implementasi perubahan, serta evaluasi berkelanjutan. Dengan pendekatan yang sistematis, pengembangan organisasi dapat berjalan secara terarah dan meminimalkan risiko kegagalan akibat resistensi atau ketidaksiapan internal. (Habibah, 2025)

Tahap pertama dalam proses pengembangan organisasi adalah diagnosis organisasi. Pada tahap ini dilakukan identifikasi masalah, analisis kebutuhan, serta

pemetaan kekuatan dan kelemahan organisasi. Proses diagnosis dapat dilakukan melalui survei, wawancara, observasi, maupun analisis dokumen internal. Tujuannya adalah memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kondisi aktual organisasi, baik dari aspek struktur, sistem kerja, budaya, maupun perilaku anggota. Diagnosis yang akurat menjadi fondasi penting bagi keberhasilan tahapan selanjutnya.

Tahap kedua adalah perencanaan intervensi atau perumusan strategi perubahan. Berdasarkan hasil diagnosis, organisasi merancang program atau tindakan yang diperlukan untuk mengatasi permasalahan yang ditemukan. Intervensi dapat berupa pelatihan dan pengembangan, restrukturisasi organisasi, peningkatan sistem komunikasi, penguatan kepemimpinan, atau perubahan budaya kerja. Dalam konteks ini, model perubahan yang dikemukakan oleh Kurt Lewin sering dijadikan acuan, yaitu melalui tahapan unfreezing (menciptakan kesadaran akan kebutuhan perubahan), changing (melaksanakan perubahan), dan refreezing (menstabilkan perubahan menjadi kebiasaan baru).

Tahap ketiga adalah implementasi perubahan. Pada tahap ini, rencana yang telah disusun mulai diterapkan secara nyata dalam aktivitas organisasi. Implementasi membutuhkan dukungan manajemen puncak, komunikasi yang efektif, serta partisipasi aktif seluruh anggota organisasi. Proses ini seringkali menghadapi tantangan berupa resistensi terhadap perubahan, sehingga diperlukan pendekatan persuasif, pelibatan karyawan, dan pemberian motivasi agar perubahan dapat diterima dan dijalankan secara konsisten.

Tahap keempat adalah evaluasi dan umpan balik (feedback). Evaluasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana perubahan yang diterapkan memberikan dampak terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Indikator evaluasi dapat mencakup peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, kualitas layanan, atau kinerja tim. Hasil evaluasi kemudian menjadi dasar untuk melakukan penyesuaian atau penyempurnaan program pengembangan organisasi agar lebih optimal dan berkelanjutan.

Tujuan Pengembangan Organisasi

Tujuan utama pengembangan organisasi adalah meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh agar mampu mencapai visi dan misi secara optimal. Efektivitas yang dimaksud tidak hanya diukur dari pencapaian target kinerja atau keuntungan finansial, tetapi juga dari kualitas proses kerja, kepuasan anggota organisasi, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dengan demikian, pengembangan organisasi bertujuan menciptakan keseimbangan antara pencapaian hasil (result) dan kualitas kehidupan kerja (quality of work life). (Manurung & Machdar, 2025)

Salah satu tujuan penting pengembangan organisasi adalah meningkatkan kapasitas adaptasi terhadap perubahan. Dalam lingkungan yang dinamis, organisasi menghadapi tantangan seperti perkembangan teknologi, persaingan global, perubahan regulasi, dan tuntutan pasar yang terus berkembang. Melalui pengembangan organisasi, organisasi dibekali dengan sistem, struktur, serta budaya yang fleksibel dan responsif. Hal ini memungkinkan organisasi untuk tidak

hanya bertahan, tetapi juga tumbuh dan berinovasi secara berkelanjutan di tengah ketidakpastian.

Tujuan berikutnya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Pengembangan organisasi mendorong peningkatan kompetensi, keterampilan, serta sikap profesional anggota organisasi. Melalui pelatihan, penguatan kepemimpinan, dan pembentukan tim kerja yang solid, organisasi berupaya membangun SDM yang produktif dan kolaboratif. Dalam perspektif pemikiran Edgar Schein, perubahan organisasi yang efektif harus menyentuh nilai dan asumsi dasar yang membentuk perilaku anggota. Oleh karena itu, pengembangan organisasi juga bertujuan membangun budaya kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Selain itu, pengembangan organisasi bertujuan memperbaiki sistem komunikasi dan hubungan kerja internal. Konflik yang tidak terkelola, komunikasi yang tidak efektif, serta rendahnya kepercayaan antaranggota dapat menghambat kinerja organisasi. Dengan pendekatan partisipatif, pengembangan organisasi berupaya menciptakan suasana kerja yang terbuka, transparan, dan kolaboratif. Hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan motivasi, loyalitas, serta komitmen anggota terhadap organisasi.

Tujuan lainnya adalah meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Melalui evaluasi dan perbaikan sistem kerja, restrukturisasi organisasi, serta optimalisasi prosedur operasional, organisasi dapat meminimalkan pemborosan sumber daya dan meningkatkan kualitas output. Pengembangan organisasi membantu menyelaraskan struktur, strategi, dan budaya kerja agar selaras dengan tujuan jangka panjang organisasi, sehingga tercipta sinergi antarbagian yang lebih efektif.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan pola perilaku yang dianut serta dipraktikkan bersama oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya ini menjadi pedoman tidak tertulis yang mengarahkan bagaimana individu berpikir, bersikap, dan bertindak di dalam lingkungan kerja. Dengan kata lain, budaya organisasi membentuk identitas khas suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam cara pengambilan keputusan, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, hingga cara organisasi merespons perubahan.

Menurut Edgar Schein, budaya organisasi terdiri dari tiga tingkatan, yaitu artefak (simbol, logo, tata ruang, seragam), nilai-nilai yang dianut (strategi, tujuan, filosofi), dan asumsi dasar yang tidak disadari namun memengaruhi perilaku anggota. Asumsi dasar inilah yang paling mendalam dan sulit diubah karena telah menjadi bagian dari pola pikir kolektif organisasi. Oleh karena itu, memahami budaya organisasi tidak cukup hanya melihat aspek formal, tetapi juga perlu menggali nilai dan keyakinan yang berkembang di dalamnya.

Budaya organisasi memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi. Budaya yang kuat dapat meningkatkan komitmen, loyalitas, serta motivasi kerja anggota. Ketika nilai-nilai organisasi dipahami dan diyakini bersama,

anggota akan bekerja dengan arah dan tujuan yang sama. Sebaliknya, budaya yang lemah atau tidak konsisten dapat menimbulkan konflik, kebingungan peran, serta rendahnya kinerja. Dengan demikian, budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial (social glue) yang menyatukan seluruh elemen organisasi.

Selain sebagai identitas dan pengarah perilaku, budaya organisasi juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol internal. Tanpa perlu aturan tertulis yang terlalu banyak, budaya yang kuat dapat mengarahkan anggota untuk bertindak sesuai dengan norma yang berlaku. Misalnya, organisasi yang menanamkan nilai integritas tinggi akan membentuk perilaku kerja yang jujur dan bertanggung jawab. Dalam konteks perubahan, budaya juga dapat menjadi faktor pendorong atau penghambat. Budaya yang adaptif akan mendukung inovasi, sedangkan budaya yang kaku cenderung menolak perubahan.

Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan kepemimpinan. Pemimpin berperan penting dalam membentuk, menanamkan, dan memelihara nilai-nilai organisasi melalui keteladanan, kebijakan, serta sistem penghargaan. Budaya yang positif biasanya tercipta ketika pemimpin konsisten antara ucapan dan tindakan. (Nadhira & Suprpto, 2025) Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan yang visioner dan inspiratif dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Strategi Berbasis Digital

1. Strategi Transformasi Learning Management System (LMS)

Strategi transformasi Learning Management System (LMS) merupakan fondasi utama dalam pengembangan SDM berbasis digital learning karena berfungsi sebagai pusat kendali seluruh aktivitas pembelajaran organisasi. LMS tidak hanya menjadi tempat penyimpanan materi, tetapi juga sistem terintegrasi yang mampu mengelola kurikulum, memantau progres belajar, mengukur capaian kompetensi, serta mendokumentasikan hasil pelatihan secara sistematis. Dalam implementasinya, organisasi perlu memilih LMS yang sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas, baik berbasis cloud maupun on-premise, serta memastikan integrasinya dengan sistem Human Resource Information System (HRIS) agar data kompetensi karyawan tersinkronisasi dengan sistem manajemen kinerja. Penyusunan kurikulum digital yang terstruktur – mulai dari tingkat dasar hingga lanjutan – menjadi langkah strategis agar proses pembelajaran berjalan sistematis dan berkelanjutan. Selain itu, fitur tracking, learning analytics, serta sertifikasi digital akan meningkatkan akuntabilitas dan transparansi proses pengembangan SDM. Dengan transformasi LMS yang optimal, organisasi dapat meningkatkan efisiensi biaya pelatihan jangka panjang, mempercepat distribusi pengetahuan, serta memastikan seluruh karyawan memiliki akses pembelajaran yang merata dan terdokumentasi dengan baik.

2. Strategi Microlearning Adaptif

Strategi microlearning adaptif menekankan pada penyampaian materi pembelajaran dalam bentuk modul singkat, padat, dan fokus pada satu kompetensi spesifik dalam durasi 5–10 menit. Pendekatan ini sangat relevan bagi generasi digital dan karyawan dengan mobilitas tinggi karena memungkinkan proses belajar

dilakukan secara fleksibel tanpa mengganggu produktivitas kerja. Implementasi microlearning dapat berupa video pendek, infografis interaktif, podcast edukatif, maupun kuis singkat yang dirancang menarik dan mudah dipahami. Integrasi teknologi adaptive learning berbasis kecerdasan buatan (AI) memungkinkan sistem menyesuaikan materi dengan tingkat kemampuan dan kebutuhan masing-masing individu, sehingga pembelajaran menjadi lebih personal dan efektif. Penyediaan akses melalui aplikasi mobile semakin memperluas jangkauan pembelajaran karena dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja. Dampaknya, retensi materi meningkat karena informasi disampaikan secara bertahap dan tidak membebani kognisi peserta. Selain itu, strategi ini mampu mengurangi learning fatigue, meningkatkan konsistensi belajar, serta mempercepat penguasaan keterampilan secara praktis dan aplikatif. (Tahar et al., 2022)

3. Strategi Blended Learning Terintegrasi

Blended learning terintegrasi merupakan strategi yang menggabungkan pembelajaran daring (online) dan luring (offline) dalam satu sistem pembelajaran yang saling melengkapi. Pendekatan ini bertujuan mempertahankan interaksi sosial dan pengalaman langsung melalui tatap muka, sekaligus memanfaatkan fleksibilitas teknologi digital. Implementasinya dapat berupa kombinasi webinar, workshop tatap muka, e-modul interaktif, serta sesi diskusi virtual yang difasilitasi melalui platform kolaboratif. Virtual mentoring dan coaching online juga menjadi bagian penting untuk memastikan adanya pendampingan personal dalam proses pengembangan kompetensi. Strategi ini memungkinkan organisasi menciptakan pengalaman belajar yang lebih dinamis dan partisipatif, karena peserta tidak hanya menerima materi secara pasif tetapi juga terlibat aktif dalam diskusi, simulasi, dan studi kasus. Dampaknya terlihat pada meningkatnya keterlibatan peserta, efektivitas transfer pengetahuan, serta terbentuknya budaya belajar kolaboratif di lingkungan kerja. Blended learning juga memberikan fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan metode, sehingga organisasi dapat menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan operasional tanpa mengorbankan kualitas pembelajaran. (Urika, 2024)

4. Strategi Digital Talent Mapping dan Upskilling

Strategi digital talent mapping dan upskilling berfokus pada pemetaan kompetensi digital karyawan secara sistematis untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan yang perlu ditingkatkan. Proses ini dimulai dengan assessment kompetensi digital secara berkala untuk mengetahui tingkat literasi teknologi, kemampuan analisis data, pemanfaatan perangkat lunak, hingga keterampilan kolaborasi digital. Berdasarkan hasil pemetaan tersebut, organisasi dapat menyusun Individual Development Plan (IDP) yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu dan tujuan strategis perusahaan. Program upskilling dan reskilling kemudian dirancang melalui pelatihan khusus, kursus sertifikasi digital seperti data analytics, artificial intelligence, digital marketing, maupun cybersecurity. Strategi ini memastikan bahwa pengembangan SDM tidak bersifat umum, melainkan terarah dan berbasis kebutuhan nyata organisasi. Dampaknya sangat signifikan, karena karyawan menjadi lebih siap menghadapi transformasi digital, gap kompetensi dapat diminimalkan, dan produktivitas meningkat melalui pemanfaatan teknologi

yang lebih optimal. Dalam jangka panjang, strategi ini mendukung keberlanjutan organisasi di tengah perubahan teknologi yang cepat.

5. Strategi Gamifikasi Pembelajaran

Gamifikasi pembelajaran merupakan strategi yang mengintegrasikan elemen permainan ke dalam proses pelatihan untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan partisipasi karyawan. Elemen seperti sistem poin, badge, leaderboard, tantangan mingguan, serta reward digital dirancang untuk menciptakan pengalaman belajar yang kompetitif namun tetap positif. Pendekatan ini memanfaatkan aspek psikologis manusia yang cenderung termotivasi oleh penghargaan dan pengakuan atas pencapaian. Implementasi gamifikasi dapat diterapkan dalam LMS melalui misi pembelajaran, kuis interaktif, simulasi berbasis skenario, hingga kompetisi antar tim. Selain meningkatkan engagement, strategi ini juga mendorong konsistensi belajar karena peserta terdorong untuk mencapai target tertentu. Dampaknya terlihat pada meningkatnya partisipasi aktif, percepatan penguasaan materi, serta terbentuknya budaya kompetitif yang sehat dalam organisasi. Gamifikasi juga membantu mengurangi kesan formal dan monoton dalam pelatihan, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih menyenangkan dan efektif. (Villany & Nurhasanah, 2024)

6. Strategi Data-Driven Learning Analytics

Strategi data-driven learning analytics menempatkan data sebagai dasar utama dalam mengevaluasi dan mengembangkan program pelatihan SDM. Melalui analisis data progres belajar karyawan, organisasi dapat mengidentifikasi pola pembelajaran, tingkat penyelesaian modul, hasil evaluasi, serta dampaknya terhadap kinerja kerja. Evaluasi dapat dilakukan menggunakan model seperti Kirkpatrick yang mengukur reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku, hingga hasil akhir terhadap organisasi. Dashboard performa individu dan tim memberikan gambaran visual mengenai efektivitas pelatihan secara real-time, sehingga manajemen dapat mengambil keputusan berbasis data yang objektif. Strategi ini memungkinkan pengukuran Return on Investment (ROI) pelatihan secara lebih akurat serta memudahkan perbaikan program secara berkelanjutan. Dengan pendekatan berbasis data, pengembangan SDM tidak lagi bersifat asertif, melainkan terukur dan strategis. Pada akhirnya, organisasi mampu menciptakan sistem pembelajaran yang adaptif, efisien, dan selaras dengan tujuan bisnis jangka panjang.

Cara Meningkatkan Daya Saing

1. Peningkatan Kompetensi Strategis SDM

Daya saing organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi strategis menjadi langkah utama dalam memperkuat posisi organisasi di tengah persaingan. Kompetensi strategis tidak hanya mencakup keterampilan teknis (hard skills), tetapi juga kemampuan berpikir kritis, problem solving, kepemimpinan, komunikasi, serta literasi digital. Organisasi perlu melakukan analisis kebutuhan pelatihan (training need analysis) secara berkala untuk memastikan bahwa pengembangan kompetensi selaras dengan visi dan tujuan bisnis. Program pelatihan harus berbasis kebutuhan

industri dan tren pasar, sehingga SDM mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika persaingan. Dengan SDM yang kompeten dan adaptif, organisasi memiliki keunggulan dalam inovasi, produktivitas, serta kualitas layanan yang lebih unggul dibanding pesaing.

2. Transformasi Digital Terintegrasi

Transformasi digital merupakan faktor krusial dalam meningkatkan daya saing organisasi di era industri 4.0 dan society 5.0. Organisasi perlu mengintegrasikan teknologi dalam seluruh proses bisnis, mulai dari manajemen operasional, pemasaran, layanan pelanggan, hingga pengembangan SDM. Digitalisasi memungkinkan efisiensi waktu, pengurangan biaya operasional, serta peningkatan akurasi data dalam pengambilan keputusan. Implementasi sistem berbasis cloud, big data analytics, artificial intelligence, dan otomatisasi proses kerja akan mempercepat respons organisasi terhadap perubahan pasar. Namun, transformasi digital bukan hanya soal teknologi, melainkan juga perubahan budaya kerja yang adaptif dan inovatif. Ketika teknologi dan budaya organisasi berjalan selaras, daya saing akan meningkat secara signifikan karena organisasi mampu bergerak lebih cepat dan lebih efisien dibanding kompetitor.

3. Inovasi Berkelanjutan

Organisasi yang kompetitif adalah organisasi yang terus berinovasi. Inovasi tidak hanya terbatas pada produk atau layanan, tetapi juga mencakup inovasi proses, model bisnis, dan strategi pemasaran. Untuk menciptakan inovasi berkelanjutan, organisasi perlu membangun budaya yang mendorong kreativitas, keterbukaan terhadap ide baru, serta toleransi terhadap risiko terukur. SDM harus diberi ruang untuk bereksperimen dan mengembangkan solusi inovatif terhadap permasalahan organisasi. Dukungan manajemen dalam bentuk kebijakan, anggaran riset dan pengembangan, serta penghargaan terhadap ide kreatif akan memperkuat ekosistem inovasi. Dengan inovasi yang berkelanjutan, organisasi mampu menciptakan nilai tambah yang membedakannya dari pesaing dan memperkuat posisi di pasar.

4. Penguatan Budaya Organisasi Adaptif

Budaya organisasi yang adaptif menjadi fondasi penting dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal. Budaya kerja yang kolaboratif, terbuka terhadap perubahan, serta berorientasi pada kinerja akan mempercepat pencapaian tujuan strategis. Organisasi perlu membangun nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, pembelajaran berkelanjutan, dan orientasi pada pelanggan. Komunikasi internal yang efektif serta kepemimpinan transformasional juga berperan dalam membentuk budaya adaptif. Ketika seluruh anggota organisasi memiliki mindset yang sama dalam menghadapi perubahan, maka proses transformasi akan berjalan lebih lancar. Budaya adaptif membuat organisasi tidak mudah terguncang oleh perubahan ekonomi, teknologi, maupun regulasi, sehingga daya saing tetap terjaga.

5. Peningkatan Kualitas Layanan dan Customer Experience

Daya saing organisasi sangat dipengaruhi oleh persepsi pelanggan terhadap kualitas layanan yang diberikan. Organisasi harus mampu memberikan pengalaman pelanggan (customer experience) yang unggul, konsisten, dan

berorientasi pada kepuasan. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan layanan prima (service excellence), pemanfaatan teknologi untuk respons cepat, serta sistem umpan balik pelanggan yang efektif. Analisis kebutuhan dan perilaku konsumen menjadi dasar dalam merancang produk dan layanan yang relevan. Dengan meningkatkan kualitas interaksi dan kepuasan pelanggan, organisasi akan memperoleh loyalitas pasar yang kuat. Loyalitas pelanggan merupakan aset strategis yang memperkuat posisi organisasi dalam persaingan jangka panjang.

6. Pengambilan Keputusan Berbasis Data

Organisasi yang unggul adalah organisasi yang mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat berdasarkan data yang akurat. Pendekatan data-driven decision making memungkinkan manajemen memahami tren pasar, kinerja internal, serta efektivitas strategi yang telah diterapkan. Penggunaan dashboard kinerja, analisis big data, dan sistem pelaporan real-time akan meningkatkan objektivitas dalam perencanaan strategis. Dengan data yang terintegrasi, organisasi dapat meminimalkan risiko kesalahan keputusan dan mengoptimalkan sumber daya secara efisien. Selain itu, evaluasi berbasis data membantu organisasi melakukan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement). Ketika keputusan strategis didukung oleh informasi yang valid dan analisis mendalam, daya saing organisasi akan meningkat secara signifikan dan berkelanjutan.

Tabel 1. Tantangan dan Solusi dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi

No	Tantangan	Dampak terhadap Organisasi	Solusi Strategis
1	Kesenjangan Kompetensi Digital	Transformasi digital tidak merata, produktivitas menurun, adaptasi lambat	Pemetaan kompetensi (skill mapping), pelatihan bertahap, mentoring & coaching, program upskilling dan reskilling
2	Resistensi terhadap Perubahan	Penolakan kebijakan baru, konflik internal, rendahnya motivasi kerja	Penerapan change management, komunikasi transparan, pelibatan karyawan dalam perencanaan, kepemimpinan transformasional
3	Keterbatasan Infrastruktur Teknologi	Sistem tidak optimal, gangguan operasional, risiko keamanan data	Implementasi teknologi bertahap, penggunaan cloud system, investasi prioritas, peningkatan keamanan siber
4	Kurangnya Budaya Inovasi	Organisasi stagnan, sulit bersaing, minim ide kreatif	Membangun budaya inovatif, reward ide kreatif, pembentukan tim inovasi, forum brainstorming rutin
5	Evaluasi Kinerja Tidak Terukur	Pemborosan anggaran pelatihan, keputusan tidak objektif	Penetapan KPI terukur, dashboard kinerja, learning analytics, evaluasi berbasis hasil (outcome-based evaluation)

6	Persaingan Pasar Dinamis	Kehilangan pangsa pasar, ketertinggalan tren	Riset pasar berkelanjutan, strategi fleksibel, peningkatan customer experience, kolaborasi strategis
---	--------------------------	--	--

Jenis Organisasi di Indonesia

Organisasi di Indonesia memiliki beragam bentuk dan karakteristik yang berkembang sesuai dengan kebutuhan sosial, ekonomi, pendidikan, dan politik masyarakat. Keberagaman jenis organisasi ini menunjukkan dinamika sistem kelembagaan di Indonesia yang dipengaruhi oleh regulasi negara, budaya kolektif, serta perkembangan globalisasi. Setiap jenis organisasi memiliki tujuan, struktur, pola manajemen, serta tantangan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pemahaman terhadap jenis organisasi beserta kelebihan dan kekurangannya menjadi penting untuk menentukan strategi pengelolaan dan pengembangan yang tepat, termasuk dalam konteks peningkatan daya saing dan pengembangan sumber daya manusia.

Organisasi pemerintah atau organisasi publik merupakan salah satu jenis organisasi utama di Indonesia yang berfungsi menjalankan roda pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi ini mencakup kementerian, lembaga negara, pemerintah daerah, serta instansi vertikal lainnya. Kelebihan organisasi pemerintah terletak pada legitimasi hukum yang kuat, stabilitas kelembagaan, serta dukungan anggaran negara yang relatif terjamin. Selain itu, jangkauan pelayanan yang luas memungkinkan organisasi pemerintah menjangkau seluruh lapisan masyarakat hingga ke daerah terpencil. Namun demikian, organisasi pemerintah juga memiliki kekurangan seperti birokrasi yang panjang dan prosedural, fleksibilitas yang rendah dalam pengambilan keputusan, serta potensi lambatnya inovasi akibat sistem administrasi yang kaku. Dinamika politik juga sering memengaruhi arah kebijakan dan stabilitas program yang dijalankan.

Organisasi swasta atau perusahaan profit merupakan organisasi yang berorientasi pada pencapaian keuntungan ekonomi. Bentuknya beragam, mulai dari perusahaan perseorangan, CV, firma, hingga perseroan terbatas (PT). Organisasi ini bergerak di berbagai sektor seperti manufaktur, jasa, perdagangan, teknologi, dan industri kreatif. Kelebihan utama organisasi swasta adalah fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, kecepatan adaptasi terhadap perubahan pasar, serta budaya kompetitif yang mendorong inovasi dan efisiensi. Sistem manajemen yang berbasis target dan kinerja juga membuat organisasi swasta cenderung lebih dinamis. Akan tetapi, organisasi ini juga menghadapi risiko ketidakstabilan akibat fluktuasi pasar, tekanan persaingan yang tinggi, serta kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja jika kondisi finansial tidak stabil. Orientasi pada profit terkadang juga menimbulkan dilema antara kepentingan bisnis dan tanggung jawab sosial.

Organisasi pendidikan di Indonesia, seperti sekolah, perguruan tinggi, pesantren, dan lembaga pelatihan, memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia nasional. Organisasi ini berorientasi pada pengembangan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan pembentukan karakter peserta didik. Kelebihan organisasi pendidikan terletak pada kontribusinya yang

berkelanjutan terhadap pembangunan bangsa serta legitimasi akademik yang dimilikinya. Struktur kurikulum yang sistematis dan lingkungan pembelajaran yang terarah menjadi kekuatan utama dalam mencetak generasi berkualitas. Namun, organisasi pendidikan juga menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran, ketergantungan pada regulasi pemerintah, serta kebutuhan untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan industri. Jika tidak responsif terhadap perubahan, lembaga pendidikan dapat tertinggal dalam menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Selain itu, terdapat organisasi non-profit atau lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang bergerak di bidang sosial, kemanusiaan, lingkungan, dan pemberdayaan masyarakat. Organisasi ini tidak berorientasi pada keuntungan, melainkan pada pencapaian misi sosial tertentu. Kelebihannya adalah fleksibilitas dalam menjalankan program, kedekatan dengan masyarakat, serta fokus pada isu-isu yang sering tidak sepenuhnya tertangani oleh pemerintah atau sektor swasta. Organisasi non-profit juga sering menjadi mitra strategis pemerintah dalam pelaksanaan program sosial. Namun, kelemahannya terletak pada ketergantungan terhadap donasi dan hibah yang tidak selalu stabil, keterbatasan sumber daya profesional, serta tantangan dalam menjaga akuntabilitas dan kepercayaan publik. Keberlanjutan program sering kali bergantung pada dukungan eksternal.

Jenis organisasi lain yang memiliki karakteristik khas di Indonesia adalah koperasi dan organisasi politik. Koperasi didirikan berdasarkan prinsip kekeluargaan dan gotong royong dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan anggota. Kelebihan koperasi adalah sistem demokratis yang memberi ruang partisipasi anggota serta orientasi pada kesejahteraan bersama. Namun, koperasi sering menghadapi kendala dalam manajemen profesional, keterbatasan modal, serta daya saing yang lebih rendah dibanding perusahaan besar. Sementara itu, organisasi politik berperan dalam proses demokrasi dan pembentukan kebijakan publik. Kelebihannya adalah kemampuannya menyalurkan aspirasi masyarakat dan membentuk kepemimpinan nasional. (Wulandari & Kuswinarno, 2024) Akan tetapi, organisasi politik juga rentan terhadap konflik internal, perubahan citra publik, serta kepentingan kelompok yang dapat mengesampingkan kepentingan umum. Secara keseluruhan, setiap jenis organisasi di Indonesia memiliki peran penting dalam sistem sosial dan ekonomi, namun masing-masing juga menghadapi tantangan yang memerlukan strategi pengelolaan yang tepat agar tetap relevan dan kompetitif.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM berbasis digital learning merupakan langkah strategis yang sangat relevan dalam meningkatkan daya saing organisasi di era transformasi digital. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat, perkembangan teknologi yang masif, serta persaingan yang semakin ketat menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang adaptif, kompeten, dan inovatif. Digital learning memberikan solusi yang fleksibel, terukur, dan berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi karyawan melalui pemanfaatan teknologi seperti Learning

Management System (LMS), microlearning, blended learning, gamifikasi, hingga learning analytics berbasis data. Selain itu, peningkatan daya saing organisasi tidak hanya ditentukan oleh aspek teknologi, tetapi juga oleh kesiapan budaya organisasi, kualitas kepemimpinan, sistem evaluasi kinerja, serta kemampuan beradaptasi terhadap dinamika pasar. Setiap jenis organisasi di Indonesia – baik pemerintah, swasta, pendidikan, non-profit, koperasi, maupun politik – memiliki karakteristik, kelebihan, dan kekurangan masing-masing yang memengaruhi strategi pengembangan SDM yang diterapkan. Oleh karena itu, pendekatan pengembangan harus disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan organisasi agar implementasinya efektif dan berkelanjutan. Pada akhirnya, keberhasilan strategi pengembangan SDM berbasis digital learning sangat bergantung pada komitmen manajemen, perencanaan yang matang, serta integrasi antara teknologi, manusia, dan sistem organisasi. Dengan pengelolaan yang tepat, digital learning tidak hanya menjadi alat pelatihan, tetapi menjadi instrumen transformasi yang mampu mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat posisi organisasi dalam persaingan nasional maupun global. Organisasi yang mampu membangun budaya belajar berkelanjutan akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kokoh dan berdaya tahan tinggi di tengah perubahan zaman.

DAFTAR RUJUKAN

- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2022). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital melalui pelatihan sertifikasi kompetensi di universitas. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 4, 479–486.
- Amelia, F., Ananda, P. S., & Rozi, F. (2023). Pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam era digital. *Journal of Management Science & Business Review*, 1(4), 72–80.
- Faidz, N., & Kuswinarno, M. (2024). Pengembangan SDM di era digital: Transformasi dan adaptasi kompetensi. *Jurnal MEDIA Akad*, 2(11), 1–12.
- Fajar, A. (2024). Strategi pengembangan karir dalam era digital: Dampak teknologi pada manajemen sumber daya manusia. *Innovative Journal of Social Science Research*, 4(3), 11609–11622.
- Firdaus, M. A. A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. *Jurnal MEDIA Akad*, 2(11).
- Habibah, N. (2025). Pengembangan kompetensi karyawan di era digital: Tantangan dan strategi bagi departemen MSDM. *Journal of Knowledge Collaboration*, 1(5), 23–27.
- Harianto, J. E. (2025). Strategi pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di industri 4.0. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 2(2), 706–715.
- Ismunandar, A. (2025). Strategi peningkatan kemampuan sumber daya manusia di era digital: Tantangan dan adaptasi pada lembaga pendidikan. *Business Management Journal*, 3(1), 27–36.

-
- Manurung, A. H., & Machdar, N. M. (2025). Strategi peningkatan kompetensi digital karyawan melalui manajemen sumber daya manusia strategik. *Jurnal Strategi dan SDM*, 1(2), 41–54.
- Nadhira, M., & Suprpto, Y. (2025). Pengaruh strategi perencanaan karir berbasis kompetensi terhadap pengembangan talenta di era digital. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1), 305–313.
- Naffis, A., & Shintya, A. (2024). Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital: Sebuah literature review. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 53–59.
- Nauli, H., Nauli, K., Sinaga, I. S., Nauli, M., & Sitompul, P. (2025). Tren pengembangan kompetensi karyawan dalam era digital: Tinjauan literatur sistematis. *SIBATIK Journal*, 4(6), 863–876.
- Nurulita, A., & Bin Muhammad, M. (2025). Studi literatur tentang program pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di era digital. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 177–188.
- Ridho, R., Iswandi, F., & Kuswinarno, M. (2025). Transformasi pengembangan sumber daya manusia di era digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 250–262.
- Saerang, H. M., Lembong, J. M., Deity, S., & Sumual, M. (2023). Strategi pengembangan profesionalisme guru di era digital: Tantangan dan peluang. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 65–75.
- Susanto, E., Yudanta, I. B. K. D., Suparsana, I. M., Ugiantara, M. B., Herawan, I. G. A. M. A., & Widana, I. G. (2024). Pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia dalam transformasi digital untuk meningkatkan kinerja perusahaan. *Jurnal Syntax Idea*, 6(2), 674–680.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 12380–12394.
- Urika. (2024). Analisis strategi pengembangan kompetensi manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital pada pekerja generasi milenial. *Mabis: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2), 201–206.
- Villany, E., & Nurhasanah, N. (2024). Systematic review strategi pengembangan talenta dalam era digital: Membangun sumber daya manusia unggul di masa depan. *Ranah Research*, 6(5), 1612–1622.
- Wulandari, P. K., & Kuswinarno, M. (2024). Era digital untuk meningkatkan kinerja. *Jurnal MEDIA Akad*, 2(9), 1–12.