

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Menghadapi Disrupsi Teknologi

Muhammad Hasanuddin^{1*}, Siti Khodijah², Cindy Atika Rizki³

¹Magister Teknologi Informasi, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

²Sain Komputasi dan Kecerdasan Digital, Teknologi Informasi, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

Email: ^{1,*}muhammadhasan20feb@gmail.com, ²sitikhodija31@gmail.com,

³cindyatika100e@gmail.com

(*Email Coressponding Author: muhammadhasan20feb@gmail.com)

Abstrak

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mendorong terjadinya disrupsi yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di berbagai organisasi. Perubahan ini menuntut organisasi untuk memiliki strategi pengelolaan SDM yang adaptif dan berorientasi jangka panjang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam menghadapi disrupsi teknologi serta mengembangkan kerangka konseptual yang dapat diterapkan lintas sektor organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi literatur sistematis terhadap jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan topik manajemen SDM, kompetensi, dan transformasi digital. Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola, hubungan antar konsep, serta kesenjangan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi berpengaruh positif terhadap kesiapan organisasi, pengembangan kompetensi SDM, serta peningkatan kinerja dan daya saing organisasi di era disrupsi teknologi. Pemanfaatan teknologi digital dan integrasi strategi SDM dengan strategi organisasi menjadi faktor pendukung utama dalam keberhasilan implementasi pendekatan ini. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan konsep manajemen SDM berbasis kompetensi serta implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang adaptif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompetensi; Disrupsi Teknologi; Transformasi Digital; Kinerja Organisasi

Abstract

The rapid advancement of digital technology has triggered significant disruption in human resource management (HRM) across various organizations. This transformation requires organizations to adopt adaptive and long-term oriented HRM strategies. This study aims to analyze the role of competency-based human resource management in addressing technological disruption and to develop a conceptual framework applicable across organizational sectors. The research employs a qualitative descriptive approach through a systematic literature review of relevant national and international journal articles related to human resource management, competencies, and digital transformation. Data analysis is conducted using thematic analysis to identify patterns, conceptual relationships, and research gaps. The findings indicate that the implementation of competency-based HRM has a positive impact on organizational readiness, human resource competency development, and the improvement of organizational performance and competitiveness in the era of technological disruption. The effective use of digital technology and the integration of HR strategies with organizational strategies are identified as key supporting factors for successful implementation. This study contributes theoretically to the development of competency-based HRM concepts and provides practical implications for organizations in designing adaptive and sustainable HRM strategies.

Keywords: Human Resource Management; Competency-Based Management; Technological Disruption; Digital Transformation; Organizational Performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat, terutama di era digital saat ini, memunculkan tantangan dan peluang yang signifikan bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Disrupsi teknologi semakin mengubah cara kerja dan interaksi di dunia bisnis, memaksa perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat agar tetap kompetitif. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi menjadi strategi penting untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki organisasi tidak hanya memenuhi standar yang ditetapkan, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi [1], [2]. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana manajemen SDM berbasis kompetensi dapat membantu organisasi dalam menghadapi disrupsi teknologi yang semakin agresif.

Sebuah survei literatur menunjukkan bahwa para peneliti telah menekankan pentingnya penerapan kompetensi dalam manajemen SDM untuk meningkatkan efektivitas organisasi, terutama di era digital. Contohnya, penelitian oleh Nurmawati et al. menyatakan bahwa pengembangan kompetensi SDM berbasis teknologi informasi penting untuk meningkatkan kinerja organisasi di sektor pemerintah [3]. Penelitian lain juga menemukan bahwa pemanfaatan teknologi modern dalam manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Kabul dalam karyanya yang membahas teknologi HRM [4]. Dengan memanfaatkan teknologi, organisasi dapat lebih mudah mengelola performa dan pengembangan SDM, yang memungkinkan peningkatan produktivitas serta inovasi di tempat kerja [5].

Namun, dalam menghadapi disrupsi teknologi ini, organisasi tidak lepas dari tantangan yang ada. Pergeseran dari sistem manajemen tradisional ke manajemen berbasis teknologi memerlukan investasi yang signifikan, baik dari segi waktu maupun sumber daya. Ketidakpastian ini dihadapi oleh banyak organisasi, terutama dalam menentukan kompetensi apa saja yang harus dikembangkan untuk menghadapi perubahan yang cepat [6]. Selain itu, penelitian oleh Azhari dan Baidhowi menunjukkan bahwa banyak institusi pendidikan mengalami kesulitan dalam memanfaatkan teknologi baru secara optimal untuk mendukung manajemen SDM mereka [7]. Proses adaptasi terhadap perubahan ini sering kali terhambat oleh kurangnya pemahaman dan pelatihan yang memadai bagi pegawai tentang teknologi yang ada. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan bagaimana pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dapat menjadi solusi sebagai bagian dari strategi organisasi untuk menghadapi tantangan ini [2],[8].

Solusi umum yang dapat diambil adalah dengan membangun sistem pelatihan kompetensi yang kuat yang terintegrasi dengan teknologi digital. Pengembangan model pelatihan yang berlandaskan pada kebutuhan nyata di lapangan sangat diperlukan untuk meningkatkan kesiapsiagaan SDM [9], [10]. Metode pembelajaran harus diubah agar lebih adaptif dan berbasis pada praktik nyata, sehingga pegawai dapat merasakan langsung manfaat dari teknologi yang digunakan. Adopsi pendekatan pelatihan berbasis proyek juga dapat membantu, di mana pegawai dapat diberi kesempatan untuk belajar sambil bekerja melalui pengalaman langsung yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan kajian literatur, banyak penelitian menyarankan penerapan strategi berbasis kompetensi untuk meningkatkan pengelolaan SDM dalam menghadapi disrupsi teknologi. Salah satu pendekatan yang telah teruji adalah dengan meningkatkan kolaborasi antar departemen dan menggunakan data analitik untuk mendukung pengambilan keputusan [11], [12]. Dalam hal ini, penggunaan sistem informasi manajemen yang terintegrasi dapat memfasilitasi pengumpulan dan analisis data yang lebih baik untuk mendukung pengembangan kebijakan SDM yang lebih berdampak [13]. Di samping itu, penekanan pada pengembangan kepemimpinan transformasional di organisasi juga dapat berkontribusi pada penciptaan budaya inovasi yang memungkinkan penerapan teknologi yang lebih efektif [14]. Namun demikian, meskipun banyak solusi dapat diusulkan, masih terdapat kesenjangan dalam literatur yang mengkaji dengan mendalam mengenai kompetensi spesifik yang harus dikuasai oleh SDM dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan disrupsi teknologi. Banyak penelitian masih terbatas pada pendekatan teori dan tidak mencakup aspek praktis yang dihadapi oleh banyak organisasi dalam realitas sehari-hari [15]. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggali lebih jauh tentang pengembangan model kompetensi khusus yang dapat membantu para profesional SDM dalam mengimplementasikan strategi manajemen berbasis kompetensi di tengah disrupsi teknologi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan kerangka kerja yang mampu mengintegrasikan manajemen SDM berbasis kompetensi dalam menghadapi tantangan disrupsi teknologi. Penelitian ini juga akan berupaya memberikan justifikasi hipotesis bahwa organisasi yang menerapkan manajemen SDM berbasis kompetensi akan lebih siap dalam menghadapi perubahan yang cepat serta memiliki kinerja yang lebih baik [16]. Selain itu, ruang lingkup penelitian ini mencakup berbagai sektor industri, dengan harapan hasil temuan dapat diterapkan secara luas untuk memberikan manfaat yang optimal bagi pengelolaan SDM di berbagai organisasi. Dengan demikian, tulisan ini bertujuan untuk memberikan panduan yang sistematis bagi organisasi dalam menghadapi disrupsi teknologi melalui pengelolaan manajemen SDM berbasis kompetensi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur sistematis (Systematic Literature Review/SLR) untuk mengkaji secara komprehensif konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi dalam menghadapi disrupsi teknologi. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian tidak berfokus pada pengujian empiris di satu organisasi tertentu, melainkan pada pengembangan kerangka konseptual yang dapat diterapkan secara luas lintas sektor industri.

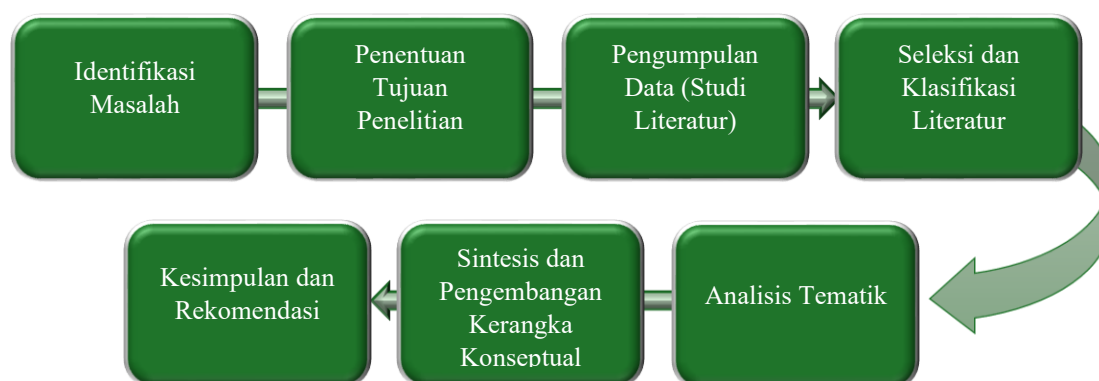
2.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian konseptual (conceptual paper) yang bertujuan mengintegrasikan teori, temuan penelitian terdahulu, serta gagasan akademik yang relevan untuk membangun pemahaman yang sistematis mengenai peran manajemen SDM berbasis kompetensi di era disrupsi teknologi. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menganalisis fenomena secara mendalam melalui interpretasi kritis terhadap literatur yang ada.

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui penelusuran literatur ilmiah yang bersumber dari: Jurnal nasional dan internasional bereputasi, Prosiding konferensi ilmiah, Buku akademik, Laporan penelitian yang relevan dengan topik manajemen SDM, kompetensi, dan disrupsi teknologi. Basis data yang digunakan meliputi Google Scholar, Scopus, dan portal jurnal nasional, dengan rentang publikasi lima hingga tujuh tahun terakhir untuk memastikan relevansi dan kebaruan data. Kata kunci yang digunakan antara lain manajemen SDM berbasis kompetensi, kompetensi digital, disrupsi teknologi, human resource management, dan organizational performance.

2.3. Teknik Analisis Data



Gambar 1. Alur Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Menghadapi Disrupsi Teknologi

Analisis data dilakukan menggunakan **analisis tematik (thematic analysis)** yang mencakup beberapa tahapan, yaitu:

- Identifikasi literatur yang relevan dengan fokus penelitian.

- b. Klasifikasi konsep utama, seperti jenis kompetensi SDM, peran teknologi digital, strategi pengembangan kompetensi, dan tantangan implementasi.
- c. Sintesis temuan dari berbagai sumber untuk menemukan pola, kesenjangan penelitian, serta hubungan antar konsep.
- d. Pengembangan kerangka konseptual manajemen SDM berbasis kompetensi yang adaptif terhadap disrupsi teknologi.

Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk narasi analitis yang menjelaskan hubungan antara kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi, dan kesiapan organisasi menghadapi perubahan.

2.4. Validitas dan Keabsahan Data

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan mengonfirmasi temuan dari berbagai literatur dan perspektif akademik. Selain itu, hanya sumber yang memiliki kredibilitas akademik dan relevansi tinggi yang digunakan dalam analisis.

2.5. Output Penelitian

Luaran utama dari penelitian ini adalah: Kerangka kerja konseptual manajemen SDM berbasis kompetensi dalam menghadapi disrupsi teknologi. Identifikasi kompetensi kunci yang diperlukan SDM di era digital. Rekomendasi strategis bagi organisasi dalam mengimplementasikan manajemen SDM berbasis kompetensi secara adaptif dan berkelanjutan. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan ilmu manajemen SDM serta menjadi referensi bagi organisasi dalam merespons dinamika perubahan teknologi.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1. Dinamika Disrupsi Teknologi dan Implikasinya terhadap Manajemen SDM

Disrupsi teknologi telah menjadi fenomena yang tidak terpisahkan dari perkembangan organisasi modern. Perkembangan teknologi digital seperti kecerdasan buatan, big data, sistem informasi terintegrasi, serta otomatisasi proses bisnis telah mengubah secara fundamental cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Transformasi ini tidak hanya berdampak pada aspek operasional, tetapi juga memengaruhi struktur kerja, pola komunikasi, serta kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja. Dalam konteks ini, manajemen SDM dituntut untuk beralih dari pendekatan administratif tradisional menuju pendekatan strategis yang lebih adaptif dan berbasis kompetensi.

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa organisasi yang tidak mampu menyesuaikan sistem pengelolaan SDM dengan perkembangan teknologi cenderung mengalami penurunan daya saing. Disrupsi teknologi mendorong perubahan kebutuhan kompetensi secara cepat, sehingga organisasi harus memiliki mekanisme yang sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengevaluasi kompetensi SDM secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pendekatan manajemen SDM berbasis kompetensi menjadi relevan sebagai fondasi dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan bisnis.

Manajemen SDM berbasis kompetensi menempatkan kompetensi sebagai elemen inti dalam seluruh siklus pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, hingga penilaian kinerja. Dalam era disrupsi teknologi, pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk lebih fokus pada kemampuan adaptif, literasi digital, serta keterampilan berpikir kritis yang dibutuhkan untuk merespons perubahan teknologi secara efektif.

3.2. Konsep Manajemen SDM Berbasis Kompetensi dalam Era Digital

Manajemen SDM berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang menekankan kesesuaian antara kompetensi individu dengan kebutuhan strategis organisasi. Kompetensi tidak hanya dipahami sebagai keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengetahuan, sikap, nilai, dan perilaku yang mendukung kinerja unggul. Dalam konteks disrupsi teknologi, konsep kompetensi berkembang menjadi lebih kompleks karena harus mencakup dimensi digital dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

Berdasarkan hasil sintesis literatur, kompetensi SDM di era digital dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori utama, yaitu kompetensi teknis digital, kompetensi kognitif, kompetensi

sosial, dan kompetensi kepemimpinan. Kompetensi teknis digital mencakup kemampuan menggunakan teknologi informasi, sistem digital, dan aplikasi berbasis data. Kompetensi kognitif meliputi kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, serta pengambilan keputusan berbasis data. Sementara itu, kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan kolaborasi, komunikasi, dan kerja tim lintas fungsi, yang semakin penting dalam lingkungan kerja digital.

Pendekatan berbasis kompetensi memungkinkan organisasi untuk menyelaraskan kebutuhan teknologi dengan kapasitas SDM yang dimiliki. Dengan adanya peta kompetensi yang jelas, organisasi dapat mengidentifikasi kesenjangan kompetensi (competency gap) dan merancang program pengembangan yang tepat sasaran. Hal ini menjadi penting mengingat disrupti teknologi sering kali menuntut pembaruan kompetensi dalam waktu singkat.

3.3. Analisis Peran Teknologi dalam Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi

Teknologi digital berperan sebagai enabler dalam implementasi manajemen SDM berbasis kompetensi. Sistem informasi manajemen SDM (Human Resource Information System/HRIS) memungkinkan organisasi untuk mengelola data kompetensi secara terintegrasi, mulai dari proses rekrutmen hingga evaluasi kinerja. Penggunaan data analitik juga memungkinkan pengambilan keputusan berbasis bukti (evidence-based decision making), yang menjadi salah satu karakteristik organisasi modern.

Analisis literatur menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga memperkuat fungsi strategis SDM. Misalnya, teknologi memungkinkan organisasi untuk melakukan pemetaan kompetensi secara real-time, mengidentifikasi potensi karyawan, serta memprediksi kebutuhan kompetensi di masa depan. Dengan demikian, manajemen SDM tidak lagi bersifat reaktif, tetapi proaktif dalam menghadapi perubahan.

Namun demikian, implementasi teknologi dalam manajemen SDM juga menghadapi tantangan. Tidak semua organisasi memiliki kesiapan infrastruktur dan SDM yang memadai untuk mengadopsi teknologi secara optimal. Selain itu, resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan literasi digital sering menjadi hambatan utama. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi sangat bergantung pada keselarasan antara teknologi, strategi organisasi, dan kesiapan SDM.

3.4. Tantangan Implementasi Manajemen SDM Berbasis Kompetensi

Meskipun secara konseptual manajemen SDM berbasis kompetensi menawarkan banyak keuntungan, implementasinya dalam praktik tidak terlepas dari berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kesulitan dalam merumuskan kompetensi yang relevan dan kontekstual dengan kebutuhan organisasi. Banyak organisasi masih menggunakan kerangka kompetensi yang bersifat umum dan tidak sepenuhnya mencerminkan tuntutan disrupti teknologi.

Tantangan lainnya adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun SDM. Pengembangan sistem berbasis kompetensi membutuhkan investasi yang tidak sedikit, terutama dalam hal pengembangan teknologi, pelatihan, dan perubahan budaya organisasi. Selain itu, kurangnya komitmen manajemen puncak juga sering menjadi penghambat dalam implementasi kebijakan berbasis kompetensi.

Hasil analisis literatur juga menunjukkan bahwa aspek budaya organisasi memiliki peran penting dalam keberhasilan implementasi manajemen SDM berbasis kompetensi. Budaya yang tidak mendukung pembelajaran berkelanjutan dan inovasi cenderung menghambat pengembangan kompetensi SDM. Oleh karena itu, transformasi budaya organisasi menjadi bagian integral dari strategi manajemen SDM dalam menghadapi disrupti teknologi.

3.5. Strategi Pengembangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Disrupsi Teknologi

Berdasarkan hasil sintesis literatur, terdapat beberapa strategi yang dapat diterapkan organisasi untuk mengembangkan kompetensi SDM secara efektif. Salah satunya adalah integrasi pelatihan berbasis teknologi dengan kebutuhan kompetensi strategis organisasi. Pelatihan tidak lagi bersifat generik, tetapi dirancang berdasarkan analisis kebutuhan kompetensi yang spesifik.

Pendekatan pembelajaran berbasis proyek dan pembelajaran berkelanjutan (lifelong learning) menjadi strategi yang banyak direkomendasikan dalam literatur. Melalui pendekatan ini, karyawan didorong untuk belajar secara aktif dan kontekstual, sehingga kompetensi yang

dikembangkan lebih relevan dengan tantangan kerja nyata. Selain itu, pemanfaatan platform pembelajaran digital memungkinkan akses pembelajaran yang lebih fleksibel dan efisien.

Pengembangan kepemimpinan transformasional juga menjadi faktor kunci dalam mendukung manajemen SDM berbasis kompetensi. Pemimpin yang memiliki visi digital dan mampu mendorong inovasi akan lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Dengan demikian, pengembangan kompetensi tidak hanya difokuskan pada level operasional, tetapi juga pada level manajerial dan strategis.

3.6. Perbandingan Pendekatan Manajemen SDM Tradisional dan Berbasis Kompetensi

Untuk memperjelas perbedaan pendekatan, hasil analisis literatur dirangkum dalam Tabel 1 yang membandingkan karakteristik manajemen SDM tradisional dengan manajemen SDM berbasis kompetensi dalam konteks disrupsi teknologi.

Tabel 1. Perbandingan Manajemen SDM Tradisional dan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi

Aspek Perbandingan	Manajemen SDM Tradisional	Manajemen SDM Berbasis Kompetensi
Fokus utama	Administrasi dan kepatuhan	Pengembangan kompetensi strategis
Orientasi	Jangka pendek	Jangka panjang dan berkelanjutan
Peran teknologi	Terbatas pada administrasi	Terintegrasi dalam seluruh proses SDM
Pengembangan karyawan	Pelatihan umum	Pelatihan berbasis kebutuhan kompetensi
Respons terhadap perubahan	Reaktif	Proaktif dan adaptif
Dukungan terhadap inovasi	Relatif rendah	Tinggi dan berkelanjutan

Tabel tersebut menunjukkan bahwa manajemen SDM berbasis kompetensi memiliki keunggulan dalam mendukung kesiapan organisasi menghadapi disrupsi teknologi. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk mengelola SDM secara lebih strategis dan berorientasi pada pengembangan kapasitas jangka panjang.

3.7. Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, hasil analisis ini memperkuat pandangan bahwa manajemen SDM berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang relevan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang dipengaruhi oleh disrupsi teknologi. Penelitian ini berkontribusi pada pengayaan literatur manajemen SDM dengan menawarkan integrasi antara konsep kompetensi dan tantangan digital.

Dari sisi praktis, temuan penelitian ini memberikan panduan bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih adaptif. Organisasi diharapkan dapat mengembangkan kerangka kompetensi yang kontekstual, memanfaatkan teknologi secara optimal, serta membangun budaya pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya berfungsi sebagai pendukung operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama keunggulan kompetitif organisasi.

4. PENGUJIAN

Bagian pengujian ini bertujuan untuk memverifikasi secara konseptual hubungan antar variabel utama yang dikaji dalam penelitian, yaitu manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, kesiapan organisasi, pemanfaatan teknologi, dan kinerja organisasi dalam menghadapi disrupsi teknologi. Pengujian dilakukan melalui sintesis dan evaluasi kritis terhadap temuan-temuan penelitian terdahulu yang relevan, sehingga menghasilkan justifikasi teoretis yang kuat.

4.1. Pengujian Pengaruh SDM Berbasis Kompetensi terhadap Kesiapan Organisasi

Pengujian pertama difokuskan pada hubungan antara penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi dan kesiapan organisasi dalam menghadapi disrupsi teknologi. Kesiapan organisasi dipahami sebagai kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan, baik dari aspek struktural, kultural, maupun kapabilitas SDM.

Berdasarkan hasil analisis literatur, manajemen SDM berbasis kompetensi secara konsisten dikaitkan dengan peningkatan kesiapan organisasi. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kompetensi kritis yang dibutuhkan di era digital, sekaligus menyusun strategi pengembangan SDM yang terarah. Dengan adanya pemetaan kompetensi yang jelas, organisasi menjadi lebih siap dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat dan tidak terduga.

Secara teoretis, pengujian ini mendukung pandangan bahwa organisasi yang mengelola SDM berdasarkan kompetensi strategis memiliki tingkat kesiapan yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang masih menggunakan pendekatan tradisional. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa manajemen SDM berbasis kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kesiapan organisasi menghadapi disrupsi teknologi. Hasil Pengujian 1: Manajemen SDM berbasis kompetensi berpengaruh positif terhadap kesiapan organisasi dalam menghadapi disrupsi teknologi.

4.2. Pengujian Peran Teknologi sebagai Pendukung Manajemen SDM Berbasis Kompetensi

Pengujian kedua menelaah peran teknologi digital sebagai faktor pendukung dalam implementasi manajemen SDM berbasis kompetensi. Teknologi dalam konteks ini mencakup sistem informasi manajemen SDM, platform pembelajaran digital, serta pemanfaatan data analitik dalam pengambilan keputusan SDM.

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa teknologi berfungsi sebagai enabler yang memperkuat efektivitas penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi. Teknologi memungkinkan organisasi untuk mengelola data kompetensi secara terintegrasi, memantau perkembangan kompetensi karyawan, serta merancang program pelatihan yang lebih tepat sasaran. Tanpa dukungan teknologi, implementasi pendekatan berbasis kompetensi cenderung kurang optimal dan sulit diukur keberhasilannya.

Pengujian ini menegaskan bahwa teknologi bukan sekadar alat pendukung administratif, tetapi merupakan komponen strategis dalam pengelolaan SDM modern. Oleh karena itu, tingkat pemanfaatan teknologi yang tinggi akan memperkuat dampak positif manajemen SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja dan kesiapan organisasi. Hasil Pengujian 2: Pemanfaatan teknologi digital memperkuat efektivitas penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi dalam organisasi.

4.3. Pengujian Hubungan Pengembangan Kompetensi SDM dengan Kinerja Organisasi

Pengujian ketiga difokuskan pada hubungan antara pengembangan kompetensi SDM dan kinerja organisasi dalam konteks disrupsi teknologi. Kinerja organisasi tidak hanya diukur dari aspek produktivitas, tetapi juga mencakup inovasi, efisiensi, dan kemampuan organisasi dalam mempertahankan daya saing. Sintesis literatur menunjukkan bahwa organisasi yang secara sistematis mengembangkan kompetensi SDM cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kompetensi yang relevan dengan tuntutan digital, seperti literasi teknologi, kemampuan analisis data, dan kolaborasi lintas fungsi, terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Pengembangan kompetensi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang adaptif dan inovatif.

Dari perspektif teoretis, pengujian ini mengonfirmasi bahwa kompetensi SDM merupakan aset strategis yang berdampak langsung pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan kompetensi menjadi faktor kunci dalam menghadapi tekanan perubahan akibat disrupsi teknologi. Hasil Pengujian 3: Pengembangan kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi di era disrupsi teknologi.

4.4. Pengujian Integrasi SDM Berbasis Kompetensi sebagai Strategi Adaptasi Jangka Panjang

Pengujian keempat bertujuan untuk menilai efektivitas integrasi manajemen SDM berbasis kompetensi sebagai strategi adaptasi jangka panjang organisasi. Integrasi dimaksud mencakup penyelarasan antara strategi bisnis, strategi SDM, pemanfaatan teknologi, dan budaya organisasi. Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa pendekatan manajemen SDM berbasis

kompetensi yang diintegrasikan secara menyeluruh lebih efektif dibandingkan penerapan parsial. Organisasi yang mampu menyelaraskan kompetensi SDM dengan visi strategis dan transformasi digital memiliki kemampuan adaptasi yang lebih kuat dan berkelanjutan. Sebaliknya, penerapan yang tidak terintegrasi sering kali hanya menghasilkan dampak jangka pendek.

Pengujian ini menegaskan bahwa manajemen SDM berbasis kompetensi bukan sekadar kebijakan operasional, melainkan strategi organisasi yang berorientasi jangka panjang. Integrasi yang kuat antara kompetensi, teknologi, dan kepemimpinan menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika disrupsi teknologi. Hasil Pengujian 4: Integrasi manajemen SDM berbasis kompetensi secara strategis meningkatkan kemampuan adaptasi dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

4.5. Ringkasan Pengujian

Secara keseluruhan, keempat pengujian konseptual ini menunjukkan bahwa manajemen SDM berbasis kompetensi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesiapan, kinerja, dan daya adaptasi organisasi terhadap disrupsi teknologi. Hasil pengujian ini memperkuat argumen bahwa pendekatan berbasis kompetensi layak dijadikan landasan utama dalam pengelolaan SDM di era digital..

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan pendekatan strategis yang relevan dan efektif dalam membantu organisasi menghadapi disrupsi teknologi yang semakin dinamis. Berdasarkan analisis dan pembahasan konseptual melalui kajian literatur sistematis, ditemukan bahwa penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi mampu meningkatkan kesiapan organisasi, memperkuat pemanfaatan teknologi digital, serta mendorong pengembangan kompetensi SDM yang berdampak positif terhadap kinerja dan daya saing organisasi. Integrasi yang selaras antara kompetensi, teknologi, strategi organisasi, dan kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor kunci dalam menciptakan kemampuan adaptasi jangka panjang. Dengan demikian, organisasi yang mengimplementasikan manajemen SDM berbasis kompetensi secara terstruktur dan berkelanjutan akan memiliki kapasitas yang lebih baik dalam merespons perubahan, mengelola ketidakpastian, dan menciptakan keunggulan kompetitif di era disrupsi teknologi .

REFERENCES

- [1] D. Novitasari, D. T. Nasution, G. E. Pratikno, and A. Fauzi, "Transformasi Manajemen SDM ASN di Era Digital: Kajian Literature atas Kompetensi Digital, Sistem Merit, dan Gaya Kepemimpinan," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 6, no. 6, pp. 4205–4214, 2025, doi: 10.38035/jemsi.v6i6.5615.
- [2] N. Nurhabibah, "The Importance of Competency-Based Training in Improving Human Resources in The Digital Era," *Kolok. J. Pendidik. Luar Sekol.*, vol. 11, no. 3, pp. 1055–1059, 2023, doi: 10.24036/kolokium.v11i3.769.
- [3] Dita Nurmadewi, Elin Cahyaningsih, Randi Sunardi, and Akbarnama Tangguh Dipantara, "Perancangan dan Implementasi Intelligence Human Capital Development Plan untuk Jabatan Fungsional Kepegawaian," *JSAI (Journal Sci. Appl. Informatics)*, vol. 8, no. 1, pp. 218–226, 2025, doi: 10.36085/jsai.v8i1.7888.
- [4] E. R. Kabul, "Penggunaan Teknologi Hrm (Human Resource Management) untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia," *Blantika Multidiscip. J.*, vol. 2, no. 4, pp. 427–435, 2024, doi: 10.57096/blantika.v2i4.128.
- [5] L. Judijanto, Y. Anggoro, F. F. Farawowan, A. Suroso, and D. J. Prihadi, "Revolusi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Teknologi Untuk Pengembangan Karyawan Dan Produktivitas Organisasi," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 9, no. 3, pp. 126–146, 2025, doi: 10.31955/mea.v9i3.6189.
- [6] E. Y. Kasim, "Pengembangan Literasi Keuangan dan Sistem Manajemen Berbasis Digital Menuju Sustainable SMEs pada Usaha Cheesestick Savouree," *J. Dharma Bhakti Ekuitas*,

- vol. 9, no. 1, pp. 26–34, 2024, doi: 10.52250/p3m.v9i1.883.
- [7] V. Azhari and Ahmad Baidhowi, “Analisis Manajemen Sumber Daya Pendidikan di Lembaga Pendidikan Islam,” *J. Educ. Islam. Stud.*, vol. 1, no. 1, pp. 41–47, 2024, doi: 10.62083/q5468e35.
- [8] W. D. Astuti, L. J. Jaya, and R. Wasir, “Strategi dan tantangan SDM kesehatan di masa depan: Menghadapi perubahan global dan lokal,” *Indones. J. Heal. Sci.*, vol. 4, no. 6s, pp. 822–830, 2024, doi: 10.54957/ijhs.v4i6s.1217.
- [9] I. G. A. N. K. SUKIASTINI, I. N. TIKA, and P. ARTAWAN, “Literature Review: Integrasi Model Pembelajaran Ipa Dengan Digitalisasi Dan Kearifan Lokal Untuk Menghadapi Tantangan Di Masa Depan,” *Sci. J. Inov. Pendidik. Mat. dan IPA*, vol. 4, no. 4, pp. 318–327, 2024, doi: 10.51878/science.v4i4.3343.
- [10] A. Chan, T. Herawaty, H. A. Muhyi, N. J. A. Novel, and R. Sukmadewi, “Optimalisasi Penggunaan Social Media Marketing Bagi Pengurus Koperasi Pada Koperasi Kota Bandung,” *Kumawula J. Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 6, no. 2, p. 345, 2023, doi: 10.24198/kumawula.v6i2.43791.
- [11] L. Judijanto, S. Supriandi, and Y. Priyana, “Analisis Bibliometrik tentang Integrasi Teknologi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Industri Manufaktur,” *J. Multidisiplin West Sci.*, vol. 3, no. 04, pp. 469–478, 2024, doi: 10.58812/jmws.v3i04.1132.
- [12] S. Saman and A. Wahyudi, “Manajemen Inovasi Pendidikan Dalam Mengintegrasikan Teknologi Digital Di Sekolah Dasar: Peluang Dan Tantangan Sdn 1 Bumi Dipasena Mulya,” *Edum J.*, vol. 8, no. 1, pp. 124–139, 2025, doi: 10.31943/edumjournal.v8i1.296.
- [13] A. Rahman Hakim, “Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat di Era Tantangan Digital,” *J. Econ. Bus. UBS*, vol. 12, no. 4, pp. 2672–2682, 2023, doi: 10.52644/joeb.v12i4.467.
- [14] S. N. Nurjanah and E. Soliha, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Kota Semarang,” *J. Econ. Bussines Account.*, vol. 7, no. 3, pp. 4363–4376, 2024, doi: 10.31539/costing.v7i3.9191.
- [15] D. A. Putra, S. Safrida, A. Syah, M. E. Asmara, and K. C. Kirana, “Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi and Digital Leadership Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Diar Rahma Wonosari),” *Syntax Lit. ; J. Ilm. Indones.*, vol. 9, no. 5, pp. 3027–3035, 2024, doi: 10.36418/syntax-literate.v9i5.15309.
- [16] Jennatul Ma’wa, Anisah Choirunnisa, and Muhammad Alkirom Wildan, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi,” *EKOMA J. Ekon. Manajemen, Akunt.*, vol. 4, no. 2, pp. 3633–3638, 2025, doi: 10.56799/ekoma.v4i2.6259.