

Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital

Muhammad Rizki Faudzil Adhim¹, Enjang Suherman²

mn21muhammadhim@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, enjangsuhermah@ubpkawang.ac.id²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Alamat: Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Korespondensi Penulis : mn21muhammadhim@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

Abstract. *In the digital era, technological developments have brought significant changes to the world of work, requiring companies to adapt quickly to remain competitive. Employee competency is a key factor in this adaptation process, because adequate competency can improve employee performance and, in turn, overall company performance. This research analyzes the importance of employee competency in improving performance in the digital era, with a focus on digital skills, adaptability, and soft skills such as communication and collaboration. The results of interviews with human resource managers and employees show that the development of digital skills, adaptability, and company support in continuous learning are very important to achieve optimal performance. Companies need to invest in comprehensive training programs and create a work environment that supports employee competency development. In this way, employees can adapt quickly to technological changes, work more effectively, and contribute optimally to the company's success*

Keywords: *Competence, Performance, Digital Era*

Abstrak. Di era digital, perkembangan teknologi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat agar tetap kompetitif. Kompetensi karyawan menjadi faktor kunci dalam proses adaptasi ini, karena kompetensi yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan, pada gilirannya, kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini menganalisis pentingnya kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja di era digital, dengan fokus pada keterampilan digital, adaptabilitas, dan soft skills seperti komunikasi dan kolaborasi. Hasil wawancara dengan manajer sumber daya manusia dan karyawan menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan digital, kemampuan beradaptasi, dan dukungan perusahaan dalam pembelajaran berkelanjutan sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Perusahaan perlu berinvestasi dalam program pelatihan yang komprehensif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi, bekerja lebih efektif, dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan perusahaan

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja, Era Digital

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Analisis kompetensi karyawan menjadi semakin penting dalam meningkatkan kinerja di era digital saat ini. Pertama-tama, era digital membawa perubahan dalam kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Kemampuan untuk mengelola informasi, beradaptasi dengan

teknologi baru, dan berinovasi menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja di lingkungan yang berubah cepat. Oleh karena itu, analisis kompetensi dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dalam menghadapi tantangan era digital. Analisis kompetensi memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh karyawan saat ini dengan kebutuhan yang diperlukan di era digital. Dengan mengetahui kesenjangan ini, organisasi dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Hal ini akan membantu karyawan untuk menjadi lebih siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dalam era digital.

Selanjutnya, analisis kompetensi juga memungkinkan manajemen untuk menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Dalam era digital yang berfokus pada spesialisasi dan kolaborasi lintas tim, penempatan karyawan yang tepat akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja individu dan tim dapat ditingkatkan secara signifikan. Selain itu, analisis kompetensi dapat menjadi dasar untuk pengembangan rencana karir yang jelas bagi karyawan. Dengan memahami kompetensi yang diperlukan untuk kemajuan karir di era digital, karyawan dapat mengidentifikasi area di mana mereka perlu mengembangkan diri untuk mencapai tujuan karir mereka. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Selanjutnya, analisis kompetensi juga dapat membantu organisasi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru. Dengan memahami kompetensi yang dibutuhkan untuk sukses di era digital, organisasi dapat mencari kandidat yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai. Ini akan memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang kuat dan beragam untuk menghadapi tantangan masa depan. Dalam kesimpulan, analisis kompetensi karyawan merupakan alat yang penting dalam meningkatkan kinerja di era digital. Dengan memahami kebutuhan kompetensi organisasi dan mengidentifikasi kesenjangan dalam kompetensi karyawan, organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan. Hal ini akan memungkinkan organisasi untuk tetap kompetitif dan sukses di tengah perubahan yang terus-menerus dalam dunia bisnis yang didorong oleh teknologi digital.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian yang berjudul “**Analisis kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di era digital**”

1.2 Penelitian terdahulu

Sepanjang sejarahnya, telah ada banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara kompetensi karyawan dan kinerja, meskipun tidak semuanya secara khusus terfokus pada era digital. Namun, beberapa penelitian telah mencoba mengeksplorasi dampak teknologi digital terhadap kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Salah satu penelitian terdahulu yang relevan adalah kajian oleh Hasan Ali Al Hilawani dan Yasin Abu Talib yang diterbitkan dalam jurnal "International Journal of Business and Social Science" pada tahun 2012.

Penelitian ini berjudul "The Impact of Employees' Competence on Organizational Performance in Palestinian Universities". Meskipun penelitian ini tidak secara eksplisit membahas era digital, namun fokusnya pada kompetensi karyawan dan kinerja organisasi dapat memberikan wawasan yang berguna. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di beberapa universitas di Palestina.

2. KAJIAN TEORI

2.1 Manajemen

Manajemen merupakan salah satu aspek yang sangat vital dalam kesuksesan suatu organisasi. Sebagai sebuah disiplin, manajemen melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan yang terus berubah seperti saat ini, manajemen menjadi semakin penting untuk mengatasi kompleksitas dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Faktor-faktor seperti globalisasi, kemajuan teknologi, persaingan yang ketat, serta tuntutan dari berbagai pemangku kepentingan, menuntut manajer untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang mendalam dalam memimpin dan mengelola organisasi dengan efektif.

Pentingnya manajemen terbukti dalam berbagai bidang dan sektor, mulai dari bisnis dan industri, pemerintahan, pendidikan, hingga organisasi nirlaba. Dalam konteks bisnis, manajemen berperan penting dalam mengoptimalkan sumber daya perusahaan, meningkatkan efisiensi operasional, mengidentifikasi peluang pasar, dan menghadapi tantangan yang dihadapi oleh perusahaan. Sementara itu, dalam sektor pemerintahan, manajemen diperlukan untuk mengelola kebijakan publik, mengawasi alokasi anggaran, serta memastikan pelayanan

publik yang berkualitas. Di semua sektor, manajemen bertujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi dan memastikan keberlanjutan serta kesuksesan jangka panjang. (Rianto & Mifta, 2021)

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pendekatan strategis untuk mengelola tenaga kerja suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan bisnisnya secara efektif. Ini melibatkan berbagai praktik, mulai dari perekrutan dan seleksi karyawan hingga pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pengelolaan konflik. Selain itu, manajemen SDM juga bertanggung jawab dalam membangun budaya perusahaan yang sehat dan memotivasi karyawan agar berkinerja tinggi, serta menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu. (Mu`tafi, 2020)

Seiring dengan perkembangan teknologi dan dinamika pasar yang terus berubah, manajemen SDM menjadi semakin kompleks. Organisasi harus mampu mengadaptasi strategi SDM mereka untuk memenuhi tuntutan lingkungan yang berubah dengan cepat. Ini mencakup integrasi teknologi dalam proses SDM, pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan harapan karyawan milenial dan generasi Z, serta fokus pada fleksibilitas dan inovasi dalam pengelolaan tenaga kerja. Dengan pendekatan yang terarah dan berkelanjutan dalam manajemen SDM, organisasi dapat membangun tim yang berkinerja tinggi dan berdaya saing di era bisnis yang kompetitif. (Nur et al., 2023)

2.3 kompetensi

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pendekatan strategis untuk mengelola tenaga kerja suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan bisnisnya secara efektif. Ini melibatkan berbagai praktik, mulai dari perekrutan dan seleksi karyawan hingga pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pengelolaan konflik. Selain itu, manajemen SDM juga bertanggung jawab dalam membangun budaya perusahaan yang sehat dan memotivasi karyawan agar berkinerja tinggi, serta menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu. (Haryanto et al., 2023)

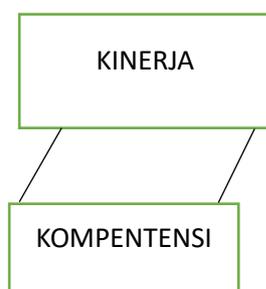
Seiring dengan perkembangan teknologi dan dinamika pasar yang terus berubah, manajemen SDM menjadi semakin kompleks. Organisasi harus mampu mengadaptasi strategi SDM mereka untuk memenuhi tuntutan lingkungan yang berubah dengan cepat. Ini mencakup

integrasi teknologi dalam proses SDM, pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan harapan karyawan milenial dan generasi Z, serta fokus pada fleksibilitas dan inovasi dalam pengelolaan tenaga kerja. Dengan pendekatan yang terarah dan berkelanjutan dalam manajemen SDM, organisasi dapat membangun tim yang berkinerja tinggi dan berdaya saing di era bisnis yang kompetitif.

2.4 Kinerja Karyawan

Kepemilikan kompetensi yang relevan dan diperlukan merupakan faktor penting dalam kesuksesan individu maupun organisasi. Kompetensi mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas dengan efektif dalam berbagai konteks. Di era saat ini, di mana perubahan teknologi dan dinamika pasar terus berlangsung, adaptabilitas dan kemampuan untuk belajar secara cepat menjadi kompetensi kunci. Selain itu, kemampuan berkolaborasi, berkomunikasi, dan memecahkan masalah secara kreatif juga menjadi esensial dalam lingkungan kerja yang kompleks dan beragam. Dengan mengembangkan dan mempertahankan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pasar, individu dan organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka dan meraih keunggulan bersaing. (Rianto & Mifta, 2021)

PARADIGMA PENELITIAN



HIPOTESIS

H1: Terdapat pengaruh Kinerja karyawan di era digital

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif akan digunakan dalam penelitian ini untuk mendalami dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi keputusan pembelian konsumen generasi milenial dalam industri fashion. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali persepsi, motivasi, dan pengalaman konsumen secara mendalam melalui wawancara, observasi, dan

analisis konten. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti akan dapat memperoleh pemahaman yang holistik dan mendalam tentang dinamika dan kompleksitas dalam proses pengambilan keputusan pembelian konsumen generasi milenial, serta faktor-faktor yang memengaruhi preferensi dan perilaku mereka dalam konteks industri fashion.

3.1 TEMPAT PENELITIAN

Penelitian ini bertempat di Kab. Karawang.

3.2 RESPONDEN

Para responden diminta untuk menilai diri mereka sendiri dalam berbagai aspek kompetensi, seperti keterampilan teknis, kepemimpinan, kerjasama tim, dan sebagainya. Mereka juga diminta untuk memberikan tanggapan tentang kinerja organisasi berdasarkan pengalaman dan observasi mereka. Data dari kuesioner ini kemudian dianalisis untuk menentukan apakah ada hubungan antara tingkat kompetensi karyawan dengan kinerja organisasi.

3.3 Tabel Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No item, kuesioner
Kompetensi	Keterampilan Teknis	Kemampuan dalam menggunakan perangkat lunak atau aplikasi khusus..	Ordinal	
	Kemampuan Komunikasi	jumlah interaksi yang terjadi antara konsumen dan konten promosi, seperti jumlah klik, like, komentar, dan share di media sosial.		
	Kepemimpinan	efektif promosi dalam mengubah minat menjadi tindakan, seperti		

		pembelian produk atau layanan.		
--	--	--------------------------------	--	--

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No item, kuesioner
Kinerja karyawan	Produktivitas	Volume dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.	Ordinal	
	Kualitas Kerja	Tingkat kepuasan pelanggan atau klien terhadap produk atau layanan yang diberikan.		1 sampai 5
	Kerjasama dan Kolaborasi	Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam tim.		1 sampai 5

3.4 POPULASI

Menurut Sugyono, populasi adalah suatu wilayah generalisasi, yang terdiri dari objek dan subjek dengan ciri dan ciri tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.(Sugiono, 2016, p. 117) Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pemilik Swiss bellin, Karyawan sebanyak 2 orang dan Konsumen

3.5 SAMPEL

Pengertian sampel Sugiyono adalah bahwa ia adalah bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi, dan sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar representative (mewakili). Ukuran sampel adalah banyaknya sampel yang akan diambil dari populasi.(Sugiono, 2016, p. 73) Menurut Arikunto jika jumlah populasinya kurang dari 5 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar

dari 5 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. (Arikunto, 2012, p. 104) Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 5 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada swiss bellin yaitu sebanyak 5 (Yaqien, 2018)

3.6 TEKNIK SAMPLING

Satuan sampling yang terpilih, “dikembalikan” lagi ke dalam populasi (sebelum dilakukan kembali proses pemilihan berikutnya). Sebuah satuan sampling bisa terpilih lebih dari satu kali. Untuk populasi berukuran $N=4$ dan sampel berukuran $n=2$, maka sampel yang mungkin diambil adalah $Nn = 4 \times 2 = 8$ buah sampel. Teknik sampling seperti ini bisa dikatakan tidak pernah digunakan dalam suatu penelitian, hanya untuk keperluan teoritis yang berkaitan dengan pengambilan sampel..

3.7 PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data tentang masalah yang akan diteliti, maka penulis menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Observasi

Untuk melakukan pengamatan tentang penggunaan desain produk pada usaha .

2. Wawancara

Sugiyono mengemukakan bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi perangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab”. (Sugiono, 2016, p. 199) Angket ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang desain produk dan peningkatan pendapatan

3. Dokumentasi.

Dokumen digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non-manusia. Sumber ini terdiri dari dokumen dan catatan. Dokumen juga digunakan untuk mencari data historis. Dokumen bisa berupa surat, gambar, atau karya monumental seseorang

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Di era digital saat ini, perkembangan teknologi telah membawa perubahan yang signifikan dalam dunia kerja. Perusahaan harus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan ini untuk tetap kompetitif. Kompetensi karyawan menjadi faktor kunci dalam proses adaptasi ini, karena karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai dapat meningkatkan kinerja mereka dan, pada akhirnya, kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kompetensi karyawan mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif. Hal ini meliputi hard skills seperti kemampuan teknis dan soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan.

Transformasi digital mengubah cara kerja dan menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan baru. Otomatisasi dan kecerdasan buatan (AI) telah mengurangi pekerjaan rutin dan repetitif, sehingga karyawan perlu memiliki keterampilan lebih tinggi dalam analisis data, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan. Selain itu, platform kolaborasi digital seperti Zoom, Microsoft Teams, dan Slack memungkinkan kerja jarak jauh dan kolaborasi lintas lokasi, menuntut karyawan untuk menguasai alat-alat ini dan bekerja secara efektif dalam tim virtual. Pembelajaran berkelanjutan menjadi sangat penting karena teknologi berkembang dengan cepat, sehingga karyawan perlu terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru untuk mengikuti perkembangan terbaru.

"Bapak Agus, seorang manajer sumber daya manusia di sebuah perusahaan teknologi, menyampaikan bahwa transformasi digital telah mengubah cara perusahaan menjalankan operasional sehari-hari. "Kami melihat adanya kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan keterampilan digital di seluruh level organisasi," ujar Bapak Agus. Ia menekankan bahwa perusahaan kini fokus pada program pelatihan yang komprehensif untuk mengembangkan keterampilan digital dan analisis data karyawan. "Selain pelatihan teknis, kami juga memberikan perhatian khusus pada pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kolaborasi, terutama karena banyak tim yang kini bekerja secara remote. Karyawan yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi baru dan bekerja efektif dalam tim virtual memiliki kinerja yang jauh lebih baik," tambahnya."

Adaptabilitas dan kemauan belajar menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menganalisis kompetensi karyawan di era digital. Karyawan harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja serta memiliki kemauan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Keterampilan digital dalam menggunakan perangkat lunak dan alat digital merupakan keharusan, dan karyawan harus mampu mengoperasikan berbagai aplikasi serta memiliki literasi digital yang baik. Selain itu, kemampuan analisis data juga menjadi penting. Di era digital, data menjadi aset yang sangat berharga, dan karyawan perlu memiliki kemampuan dalam menganalisis data, menginterpretasikan hasil analisis, dan membuat keputusan berdasarkan data tersebut.

Keterampilan komunikasi dan kolaborasi sangat diperlukan, terutama dalam tim yang bekerja secara remote atau hybrid. Karyawan harus mampu berkomunikasi secara efektif melalui berbagai platform digital dan bekerja sama dengan rekan kerja dari berbagai lokasi. Kemampuan ini menjadi semakin penting karena banyak perusahaan yang menerapkan model kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari rumah atau lokasi lain. Selain itu, manajemen waktu dan produktivitas juga menjadi tantangan tersendiri di era digital, terutama dengan adanya gangguan dari berbagai perangkat digital. Karyawan perlu memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik untuk tetap produktif dan efektif dalam pekerjaannya.

"Ibu Sinta, seorang karyawan di bidang pemasaran digital, berbagi pengalamannya tentang pentingnya kompetensi dalam era digital. "Selama beberapa tahun terakhir, saya telah mengikuti berbagai kursus online untuk meningkatkan keterampilan saya dalam analisis data dan pemasaran digital. Ini sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kreativitas dalam pekerjaan sehari-hari," kata Ibu Sinta. Dia juga menyoroti pentingnya dukungan perusahaan dalam pengembangan kompetensi karyawan. "Perusahaan saya sangat mendukung inisiatif pembelajaran berkelanjutan. Mereka menyediakan akses ke berbagai platform pembelajaran online dan sering mengadakan workshop internal. Ini tidak hanya membantu dalam pengembangan keterampilan, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja," jelasnya "

Kompetensi yang baik berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang kompeten mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kompetensi yang tinggi juga mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah dan

menciptakan solusi baru. Selain itu, karyawan yang merasa kompeten cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaannya, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Kompetensi dalam analisis data dan pemecahan masalah membantu karyawan dalam membuat keputusan yang lebih baik dan lebih cepat.

Pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan menjadi sangat penting di era digital ini. Perusahaan perlu berinvestasi dalam program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan. Program pelatihan ini dapat mencakup pelatihan teknologi terbaru, pengembangan keterampilan komunikasi dan kolaborasi, serta pelatihan dalam analisis data dan pemecahan masalah. Dengan program pelatihan yang efektif, karyawan dapat terus mengembangkan kompetensinya dan siap menghadapi tantangan di tempat kerja.

Selain pelatihan formal, pembelajaran informal juga memainkan peran penting dalam pengembangan kompetensi karyawan. Karyawan dapat belajar dari rekan kerja, berpartisipasi dalam komunitas profesional, atau mengikuti kursus online dan webinar. Pembelajaran informal ini dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka. Perusahaan dapat mendukung pembelajaran informal dengan menyediakan akses ke sumber daya pendidikan dan menciptakan budaya belajar yang mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang.

Pentingnya manajemen kompetensi juga harus ditekankan dalam strategi perusahaan. Manajemen kompetensi melibatkan identifikasi keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk setiap posisi pekerjaan, serta pengembangan rencana untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan. Dengan manajemen kompetensi yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan perusahaan. Manajemen kompetensi juga dapat membantu perusahaan dalam merencanakan pengembangan karir karyawan dan memastikan bahwa mereka siap untuk mengambil peran yang lebih besar di masa depan.

Kinerja karyawan yang baik tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga pada lingkungan kerja yang mendukung. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan pengembangan karyawan. Ini termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif, menciptakan kesempatan untuk pengembangan karir, dan menyediakan

sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, di era digital, kompetensi karyawan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan. Perusahaan perlu terus berinvestasi dalam pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan kompetensi yang memadai, karyawan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, bekerja dengan lebih efektif, dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan perusahaan.

Pembahasan

1. Peningkatan Keterampilan Digital dan Adaptabilitas

Di era digital, karyawan perlu memiliki keterampilan digital yang kuat untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja. Transformasi digital menuntut karyawan untuk menguasai alat-alat digital, analisis data, dan pemecahan masalah yang kompleks. Program pelatihan yang komprehensif dan pembelajaran berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Adaptabilitas juga menjadi kunci keberhasilan, karena karyawan yang mampu beradaptasi dengan cepat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan.

2. Pengembangan Soft Skills dalam Kolaborasi dan Komunikasi

Selain keterampilan teknis, pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kolaborasi menjadi sangat penting, terutama karena banyak tim yang bekerja secara remote atau hybrid. Karyawan harus mampu berkomunikasi secara efektif melalui berbagai platform digital dan bekerja sama dengan rekan kerja dari berbagai lokasi. Perusahaan perlu menyediakan pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan komunikasi dan kolaborasi untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efektif dalam tim virtual. Soft skills yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efektif.

3. Dukungan Perusahaan dalam Pembelajaran Berkelanjutan

Perusahaan memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Dukungan ini dapat berupa akses ke platform pembelajaran online, workshop internal, dan program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan. Dukungan ini tidak hanya membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan baru, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong pembelajaran berkelanjutan dapat membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. **Kebutuhan akan Keterampilan Digital dan Adaptabilitas Tinggi**

Di era digital, kompetensi karyawan dalam keterampilan digital dan adaptabilitas sangat penting. Karyawan yang dapat menguasai teknologi baru, menganalisis data, dan menyelesaikan masalah dengan cepat akan memiliki kinerja yang lebih baik. Investasi dalam program pelatihan yang komprehensif dan pembelajaran berkelanjutan adalah kunci untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja digital.

2. **Pentingnya Pengembangan Soft Skills untuk Kolaborasi Efektif**

Soft skills seperti komunikasi dan kolaborasi menjadi sangat penting di era digital, terutama dengan meningkatnya kerja remote dan hybrid. Karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi dan kolaborasi yang baik dapat bekerja lebih efektif dalam tim virtual, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Perusahaan perlu fokus pada pelatihan yang mengembangkan soft skills untuk memastikan karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dalam tim.

3. **Peran Perusahaan dalam Mendukung Pembelajaran Berkelanjutan**

Dukungan perusahaan dalam pembelajaran berkelanjutan sangat penting untuk pengembangan kompetensi karyawan. Dengan menyediakan akses ke sumber daya pendidikan, pelatihan, dan

workshop, perusahaan dapat membantu karyawan terus mengembangkan keterampilan mereka. Lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Implikasi

Kompetensi sebagai alat kinerja karyawan telah memberikan dampak signifikan terhadap keterampilan kinerja karyawan di kalangan mahasiswa. Dengan antarmuka yang intuitif dan beragam fitur desain yang mudah digunakan, Canva memungkinkan mahasiswa yang tidak memiliki latar belakang desain formal untuk membuat konten visual yang menarik dan profesional. Hal ini tidak hanya meningkatkan kreativitas mahasiswa tetapi juga memungkinkan mereka untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang prinsip-prinsip desain, seperti komposisi visual, penggunaan warna, dan tata letak. Selain itu, kompetensi dapat meningkatkan produktivitas mahasiswa dalam tugas-tugas akademis, presentasi, dan proyek-proyek lainnya yang memerlukan elemen kinerja karyawan. Namun demikian, tantangan yang mungkin dihadapi adalah kecenderungan untuk mengandalkan template bawaan tanpa pemahaman yang cukup tentang desain, sehingga kompetensi sebaiknya disertai dengan upaya untuk mempelajari dasar-dasar kinerja karyawan secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Haryanto, D. P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTDPuskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4989–4999. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Mu`tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Nur, S., Rahmawati, E., Hasanah, M., Rohmah, A., Adytia, R., Pratama, P., Anshori, I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Privasi Dan Etika Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Digital. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 1–23. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.328>
- Rianto, D., & Mifta, M. (2021). *Hubungan Industrial : Konsep dan Teori* (Issue September). <https://www.researchgate.net/publication/354521941%0AHUBUNGAN>
- Yaqien, A. A. (2018). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Stres Kerja (Studi Empiris Perusahaan Bank Bri Di Kota Magelang) Skripsi Stres Kerja (Studi Empiris Perusahaan Bank BRI di Kota Magelang)*.