
Analisis Kompetensi Digital Di PT X

Raka Ari Widiyanto

Universitas Negeri Jakarta

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Eka Dwi Utari

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jalan Rawamangun Muka Raya, Pulo Gadung, Jakarta Timur, 13220

Korespondensi penulis: rakaaw2005@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the digital competence of employees at PT X in facing the digital era, including influencing factors and their ability to use software and digital tools. Using a qualitative descriptive method, data were collected through interviews and direct observation of several employees to provide a comprehensive overview of PT X's employee readiness in confronting digitalization challenges in the workplace. The results indicate that although most work activities have shifted to digital systems, there remains a gap between the demands of digitalization and employees' digital competence. Most respondents feel their digital skills are inadequate and perceive the company's training support as suboptimal. The main obstacles identified include a lack of relevant training and limited confidence in using digital tools. Proposed solutions include increasing the frequency and quality of training based on practical needs, as well as strengthening the digital learning ecosystem within the company.*

Keywords: digital competency, digital era, employee training, digital transformation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi digital karyawan PT X dalam menghadapi era digital, termasuk faktor yang memengaruhinya serta kemampuan dalam menggunakan perangkat lunak dan alat digital. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi langsung terhadap beberapa karyawan guna memberikan gambaran menyeluruh mengenai kesiapan karyawan PT X dalam menghadapi tantangan digitalisasi di lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar aktivitas kerja telah beralih ke sistem digital, masih terdapat kesenjangan antara tuntutan digitalisasi dan kesiapan kompetensi digital karyawan. Sebagian besar responden merasa kompetensi digital mereka belum memadai dan menilai dukungan pelatihan dari perusahaan masih kurang optimal. Hambatan utama yang diidentifikasi adalah kurangnya pelatihan yang relevan dan keterbatasan kepercayaan diri dalam menggunakan alat digital. Solusi yang diusulkan meliputi peningkatan frekuensi dan kualitas pelatihan berbasis kebutuhan praktis, serta penguatan ekosistem pembelajaran digital di perusahaan.

Kata Kunci: kompetensi digital, era digital, pelatihan karyawan, transformasi digital.

PENDAHULUAN

Digitalisasi telah menjadi elemen penting dalam berbagai aspek di dunia kerja. Era digital saat ini menuntut perusahaan maupun organisasi untuk terus beradaptasi dengan teknologi yang kian berkembang guna meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing. Digitalisasi tidak hanya mengubah cara perusahaan beroperasi tetapi juga memengaruhi tuntutan terhadap karyawannya untuk terus mengembangkan kemampuannya seiring dengan perkembangan zaman. Kompetensi digital menjadi salah satu kriteria utama untuk memastikan bahwa karyawan mampu memenuhi kebutuhan kerja di era ini, seperti kemampuan menggunakan perangkat lunak seperti Microsoft Office hingga keterampilan yang lebih kompleks seperti analisis data dan penggunaan alat kolaborasi digital.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompetensi digital karyawan di PT X selaras dengan kebutuhan era digital. Salah satu fokus utama pada penelitian ini adalah mengukur keterampilan dasar mereka dalam menggunakan teknologi, seperti Microsoft office, serta kemampuan mereka dalam menggunakan alat-alat digital lainnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan digitalisasi dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi berbasis teknologi/digital.

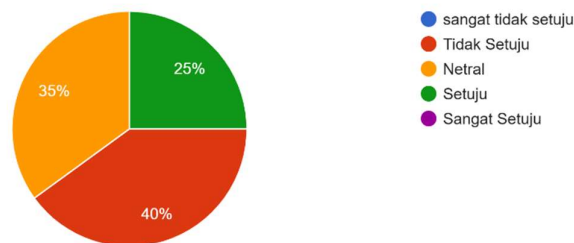
Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT X, terlihat bahwa sebagian besar aktivitas kerja telah bergeser ke arah penggunaan teknologi digital, seperti pemanfaatan aplikasi kolaboratif, sistem manajemen dokumen digital, dan penggunaan perangkat lunak administrasi. Namun, dalam implementasinya, masih dijumpai beberapa pegawai yang kesulitan menyesuaikan diri dengan perubahan ini. Hal ini ditandai dengan rendahnya partisipasi pegawai dalam penggunaan aplikasi digital internal perusahaan serta masih adanya ketergantungan pada metode kerja manual.

Untuk mendalami hal tersebut, wawancara singkat dilakukan dengan beberapa pegawai dari divisi administrasi dan sumber daya manusia. Dari hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa beberapa pegawai merasa tidak percaya diri dalam menggunakan alat digital secara optimal karena keterbatasan pemahaman. Beberapa responden juga menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan belum konsisten atau belum menyentuh kebutuhan praktis mereka sehari-hari.

Selanjutnya, untuk memperkuat temuan tersebut, dilakukan pra riset dalam bentuk survei terhadap 20 pegawai. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki kompetensi digital yang cukup untuk menunjang pekerjaan mereka saat ini. Hal ini tergambar dalam diagram berikut:

Saya merasa kompetensi digital saya cukup untuk menunjang pekerjaan saya saat ini.

20 jawaban



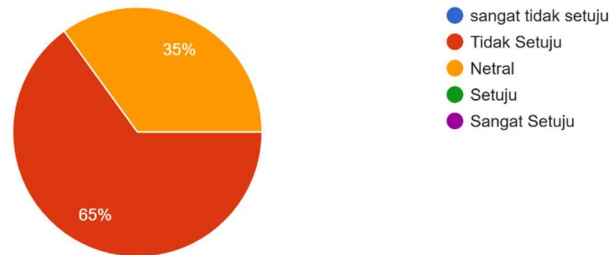
Gambar 1.1 Hasil Pra Riset Karyawan

Sebanyak 40% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka memiliki kompetensi digital yang memadai, sementara 35% menyatakan netral, dan 25% menyatakan setuju. Ini menunjukkan masih ada keraguan dari mayoritas pegawai terkait kecukupan kompetensinya.

Selanjutnya, ketika ditanyakan mengenai dukungan perusahaan dalam bentuk pelatihan atau pendampingan, hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden belum merasakan

adanya upaya maksimal dari perusahaan. Sebanyak 65% responden menyatakan tidak setuju, dan sisanya (35%) menyatakan netral, sebagaimana tergambar pada diagram berikut:

Perusahaan memberikan pelatihan atau dukungan untuk meningkatkan kompetensi digital saya.
20 jawaban



Gambar 1.2 Hasil Pra Riset Karyawan

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan pra riset tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan antara tuntutan digitalisasi kerja dan kesiapan sumber daya manusia dalam hal kompetensi digital di PT X. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian yang lebih mendalam terkait analisis kompetensi digital karyawan guna memberikan rekomendasi yang tepat bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kompetensi yang efektif.

Penelitian ini memiliki relevansi yang kuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fibriany dkk. (2025) dalam jurnal *Lentera Bisnis* yang berjudul “Analisis Pengaruh Workplace Flexibility, Continuous Development Program dan Job Autonomy terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Rintisan.” Penelitian tersebut menyoroti pentingnya program pelatihan berkelanjutan (continuous development program) sebagai salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan rintisan. Hasil studi menunjukkan bahwa pelatihan yang konsisten tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga berdampak pada motivasi, produktivitas, dan retensi karyawan.

Hal ini sejalan dengan temuan awal dari pra riset yang dilakukan peneliti di PT X, di mana sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka merasa cukup kompeten dalam hal keterampilan digital, namun masih terdapat keraguan, yang salah satunya disebabkan oleh kurangnya pelatihan atau dukungan yang diberikan oleh perusahaan. Lebih dari setengah responden dalam survei menyatakan tidak setuju bahwa perusahaan telah memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi digital mereka. Temuan ini diperkuat pula oleh hasil wawancara singkat yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai merasa belum mendapatkan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja mereka.

Jika dibandingkan, perbedaan utama antara kedua penelitian ini terletak pada konteks organisasinya. Penelitian Fibriany dkk. dilakukan pada perusahaan rintisan yang sejak awal sudah memiliki budaya kerja digital dan fleksibel, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang sedang berproses menuju digitalisasi. Meskipun demikian, kesamaan utama dari kedua studi adalah perlunya perusahaan menyediakan program pengembangan kompetensi secara

berkelanjutan, agar karyawan dapat terus menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kerja yang dinamis.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan konsep penting dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan organisasi, terutama di era digital yang menuntut adaptabilitas tinggi terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja. Menurut Picot et al. (2017:37), kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan yang dapat diulang secara konsisten dan tidak bersifat acak dalam menghasilkan keluaran yang kompetitif. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi bukan sekadar kemampuan sesaat, melainkan suatu keahlian yang terbentuk melalui proses sistematis dan berkelanjutan. Kompetensi juga tidak berdiri sendiri, melainkan didasarkan pada fondasi pengetahuan yang dikembangkan melalui aturan, pola, dan pengalaman yang terus diasah.

Hutapea dan Thoha (2008:16) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu konsep yang menekankan pada penerapan pengetahuan secara nyata, yang diarahkan untuk mencapai kinerja yang luar biasa. Mereka menambahkan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mempertimbangkan interaksi antara manusia dengan lingkungan kerja.

Sementara itu, Perifanou dan Economides (2019) melalui makalah yang disampaikan pada konferensi ICERI di Spanyol menambahkan bahwa kompetensi adalah konsep yang mencakup tiga elemen utama: pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Berdasarkan berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang kompleks dan multidimensional, yang melibatkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Kompetensi tidak hanya penting bagi individu untuk berkembang dalam kariernya, tetapi juga krusial bagi organisasi dalam mempertahankan keunggulan kompetitif.

Pengertian Kompetensi Digital

Kompetensi digital bukanlah kemampuan yang bersifat statis, melainkan kemampuan yang terus berkembang seiring dengan munculnya teknologi baru dan perubahan pola interaksi digital. Seperti yang dikemukakan oleh Vuorikari et al. (2016), kompetensi ini berperan penting dalam pendidikan dan pembelajaran sepanjang hayat. Artinya, seseorang tidak cukup belajar teknologi hanya satu kali di masa sekolah atau pelatihan kerja awal, melainkan perlu terus-menerus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya agar dapat mengikuti perkembangan digital yang dinamis. Dengan kata lain, kompetensi digital erat kaitannya dengan *lifelong learning* sebuah konsep pendidikan berkelanjutan yang sangat relevan di era digital saat ini.

Perifanou dan Economides (2019) menekankan bahwa sikap juga merupakan komponen penting dalam kompetensi digital. Ini berarti bahwa selain tahu cara menggunakan perangkat dan aplikasi, individu juga harus memiliki kesadaran tentang etika digital, seperti menghormati privasi orang lain, tidak menyebarkan informasi palsu, serta menjaga perilaku sopan saat berinteraksi secara online.

Secara keseluruhan, kompetensi digital mencakup dimensi teknis, kognitif, dan afektif yang saling melengkapi. Kompetensi ini tidak hanya dibutuhkan oleh individu untuk meningkatkan karier, tetapi juga penting bagi organisasi dan negara dalam menciptakan ekosistem digital yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan. Dengan kata lain, kompetensi digital bukan hanya sekadar tahu cara menggunakan teknologi, tetapi juga bagaimana mengintegrasikan teknologi tersebut ke dalam proses kerja agar memberikan nilai tambah secara berkelanjutan bagi organisasi.

Indikator Kompetensi Digital

1. Penggunaan Perangkat Digital

Penggunaan perangkat digital mencerminkan kemampuan dasar namun esensial dalam dunia kerja modern. Karyawan dituntut untuk dapat mengoperasikan perangkat keras seperti komputer, tablet, dan smartphone, serta perangkat lunak seperti Microsoft Office, Google Workspace, hingga sistem informasi internal perusahaan.

2. Pengelolaan Data Digital

Di era big data, pengelolaan data digital menjadi kompetensi yang tak kalah penting. Ashdaq et al. (2024) menyatakan bahwa penguasaan dalam mengumpulkan, menyimpan, mengolah, dan menganalisis data memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan yang lebih akurat dan tepat waktu.

3. Keamanan Informasi

Aspek keamanan informasi semakin krusial seiring meningkatnya ancaman siber terhadap data perusahaan. Susanto dan Saputra (2024) menegaskan pentingnya membangun kesadaran keamanan digital di setiap lini organisasi, tidak hanya pada tim IT.

Penguasaan Perangkat Lunak Dasar oleh Karyawan

Penguasaan perangkat lunak dasar yang dimaksudkan dalam kompetensi digital merupakan landasan utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang siap menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin bergantung pada teknologi. Ferrari (2013) menggambarkan perangkat lunak seperti pengolah kata, spreadsheet, dan perangkat presentasi sebagai komponen kunci yang mendukung berbagai aktivitas administrasi, perencanaan, dan komunikasi di tempat kerja.

Ilomäki et al. (2016) menekankan bahwa penguasaan perangkat lunak dasar lebih dari sekadar kemampuan teknis. Pemahaman mendalam tentang fungsi-fungsi lanjutan dalam

perangkat lunak tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien.

Penelitian Hatlevik & Christophersen (2013) lebih jauh menunjukkan bahwa frekuensi penggunaan perangkat lunak, serta pelatihan yang teratur, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat penguasaan perangkat lunak dasar.

Secara keseluruhan, penguasaan perangkat lunak dasar menjadi salah satu pilar utama dalam pengembangan kompetensi digital yang harus dimiliki oleh setiap karyawan di era modern ini. Tidak hanya penting untuk meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mendukung kolaborasi, adaptabilitas terhadap teknologi baru, dan inovasi yang berkelanjutan dalam organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Digital

Kompetensi digital, sebagaimana dijelaskan oleh Van Deursen & Van Dijk (2014), merupakan suatu kualitas yang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait.

1. Akses Terhadap Teknologi

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kompetensi digital adalah akses terhadap teknologi, yang mencakup ketersediaan perangkat dan konektivitas internet yang memadai. Akses yang terbatas terhadap perangkat keras dan perangkat lunak yang dibutuhkan atau koneksi internet yang buruk dapat menghambat kemampuan individu atau karyawan untuk mengembangkan keterampilan digital mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang memastikan bahwa seluruh karyawannya memiliki akses yang cukup terhadap teknologi akan lebih mampu mendukung pengembangan kompetensi digital secara merata di seluruh organisasi. Hal ini juga berlaku untuk individu yang bekerja di daerah-daerah dengan keterbatasan infrastruktur teknologi.

2. Motivasi Individu

Motivasi individu juga merupakan faktor yang sangat penting dalam membentuk kompetensi digital. Seperti yang disebutkan oleh Van Deursen & Van Dijk (2014), keinginan individu untuk mempelajari dan mengadopsi teknologi baru memainkan peran kunci dalam proses pembelajaran dan penerapan teknologi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk menguasai teknologi baru cenderung lebih cepat beradaptasi dan lebih efektif dalam menggunakan alat-alat digital yang ada. Sebaliknya, mereka yang kurang memiliki motivasi atau enggan menghadapi perubahan teknologi mungkin akan tertinggal dalam pengembangan keterampilan digital mereka, meskipun mereka memiliki akses yang baik terhadap teknologi.

3. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi, seperti yang digarisbawahi oleh Van Deursen & Van Dijk (2014), juga mempengaruhi tingkat kompetensi digital karyawan. Perusahaan yang menyediakan pelatihan terstruktur dan mendukung pengembangan keterampilan digital melalui kebijakan yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan kompetensi digital. Pelatihan yang teratur dan berbasis kebutuhan akan memastikan karyawan tidak hanya memahami teknologi dasar, tetapi juga mampu mengaplikasikan teknologi tersebut dalam konteks pekerjaan yang lebih kompleks. Selain itu, kebijakan yang mendorong adopsi

teknologi baru dan memfasilitasi integrasi alat digital dalam kegiatan sehari-hari dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menggunakan teknologi tersebut.

4. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan juga memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan adaptasi terhadap teknologi. Penelitian oleh Van Deursen & Van Dijk (2014) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki keterampilan digital yang lebih baik, karena mereka sudah terbiasa dengan konsep-konsep teknis yang diperlukan dalam penggunaan perangkat lunak dan alat digital lainnya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan kompetensi digital, agar mereka dapat menyusun materi pelatihan yang sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan dasar karyawan.

5. Faktor Usia dan Pengalaman Kerja

Dalam konteks ini, faktor usia dan pengalaman kerja, sebagaimana ditambahkan oleh Calvani et al. (2012), juga memainkan peran penting. Karyawan yang lebih muda, yang telah terbiasa dengan lingkungan digital sejak dini, sering kali memiliki keunggulan dalam beradaptasi dengan teknologi baru. Mereka cenderung lebih cepat menguasai perangkat lunak dan alat digital karena mereka sudah memiliki pengetahuan dasar yang lebih luas tentang teknologi. Di sisi lain, karyawan yang lebih senior, meskipun mungkin tidak terbiasa dengan perkembangan teknologi yang cepat, dapat mencapai tingkat kompetensi yang setara dengan pelatihan yang memadai. Ini menekankan pentingnya menyediakan peluang pembelajaran yang terus-menerus bagi semua karyawan, tidak peduli usia atau pengalaman mereka, agar mereka tetap dapat mengembangkan keterampilan digital yang dibutuhkan.

Penelitian oleh Helsper & Eynon (2013) lebih lanjut menguatkan temuan ini dengan menunjukkan bahwa lingkungan sosial dan budaya kerja juga memengaruhi kompetensi digital. Perusahaan yang mendorong inovasi digital dan menciptakan atmosfer yang mendukung eksperimen dan adopsi teknologi cenderung memiliki karyawan dengan tingkat kompetensi digital yang lebih tinggi. Lingkungan yang terbuka terhadap perubahan dan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka tanpa rasa takut akan kegagalan atau kesalahan akan mempercepat proses peningkatan kompetensi digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus (Waruwu, 2023), berfokus pada satu perusahaan, yakni PT X. Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung, wawancara semi-terstruktur (Rizky Fadilla & Wulandari, 2023), dan studi dokumentasi (Sugiyono, 2017). Empat partisipan dipilih menggunakan teknik purposive sampling (Santina et al., 2021), yaitu karyawan dari berbagai divisi yang terlibat aktif dalam penggunaan perangkat digital. Validitas data diperkuat melalui triangulasi teknik dan sumber (Liang & Irawan, 2023). Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Kutsiyyah, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tingkat Penguasaan Perangkat Lunak Dasar

Di Perusahaan X, mayoritas karyawan memiliki penguasaan dasar terhadap perangkat lunak yang umum digunakan, seperti Microsoft Word dan Excel, yang merupakan alat vital untuk tugas administratif sehari-hari. Namun, keterampilan mereka cenderung terbatas pada fungsi dasar, seperti pengolahan teks dan pembuatan tabel sederhana. Sebagian besar karyawan belum menguasai fitur lanjutan dari perangkat lunak ini, seperti PivotTable, macros, dan mail merge, yang sangat penting dalam analisis data dan pengelolaan informasi yang lebih kompleks. Selain itu, alat kolaborasi yang lebih canggih, seperti Google Workspace, Trello, dan aplikasi berbasis cloud lainnya, juga belum digunakan secara optimal oleh sebagian besar karyawan, meskipun alat-alat ini semakin diperlukan dalam lingkungan kerja yang semakin terhubung secara digital. Kesenjangan kompetensi digital ini sangat mencolok antara divisi teknis dan non-teknis. Karyawan dari divisi teknis, seperti IT dan operasional, cenderung memiliki kemampuan digital yang lebih tinggi karena keterlibatan langsung mereka dengan teknologi. Sementara itu, divisi non-teknis, seperti pemasaran dan HR, lebih sering hanya menggunakan perangkat lunak dasar tanpa mengoptimalkan potensi penuh dari alat tersebut. Perbedaan tingkat kemampuan ini juga terlihat antara generasi yang ada di perusahaan. Generasi Z yang lebih muda, yang telah terbiasa dengan teknologi digital sejak usia dini, lebih cepat beradaptasi dengan penggunaan alat-alat digital baru, sementara Generasi X lebih terbiasa dengan cara kerja tradisional yang kurang bergantung pada teknologi. Oleh karena itu, untuk menjembatani kesenjangan ini, perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan yang lebih spesifik dan menyeluruh untuk meningkatkan kompetensi digital karyawan di semua divisi dan generasi.

Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Digital

Terdapat beberapa faktor signifikan yang menghambat pengembangan kompetensi digital di Perusahaan X.

1. Ketimpangan Akses Pelatihan

Pelatihan digital yang disediakan selama ini lebih terfokus pada divisi IT, sementara divisi lain yang juga membutuhkan keterampilan digital, seperti pemasaran atau keuangan, tidak mendapatkan kesempatan pelatihan yang serupa. Hal ini menyebabkan kesenjangan dalam keterampilan digital di antara divisi-divisi yang berbeda.

2. Resistensi Perubahan

Resistensi perubahan, terutama dari karyawan senior, merupakan tantangan penting. Karyawan yang telah lama bekerja cenderung merasa lebih nyaman dengan metode kerja manual atau tradisional, sehingga mereka enggan untuk beralih ke alat digital yang lebih kompleks. Perasaan ini sering kali terkait dengan ketakutan kehilangan keterampilan yang sudah mereka kuasai atau ketidakpastian mengenai bagaimana teknologi baru dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka.

3. Keterbatasan Infrastruktur

Keterbatasan infrastruktur juga menjadi masalah yang cukup besar. Terbatasnya lisensi perangkat lunak, kurangnya fasilitas pelatihan yang memadai, serta masalah konektivitas atau perangkat keras yang usang dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk memberikan pelatihan dan alat yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan digital karyawan. Tanpa infrastruktur yang memadai, upaya pengembangan kompetensi digital akan sulit untuk dilakukan secara efektif dan merata di seluruh organisasi.

Kesesuaian Kompetensi dengan Kebutuhan Digital

Kompetensi digital yang dimiliki oleh karyawan Perusahaan X saat ini belum sepenuhnya memenuhi tuntutan dunia industri yang semakin digital. Dalam era digitalisasi yang cepat ini, kompetensi di bidang analisis data, kolaborasi virtual, dan keamanan siber menjadi sangat penting. Namun, banyak karyawan yang belum mampu memanfaatkan alat analisis data secara optimal, seperti penggunaan Excel untuk analisis statistik atau penerapan perangkat lunak analisis data lainnya. Padahal, kompetensi ini sangat diperlukan dalam industri yang semakin bergantung pada data untuk pengambilan keputusan yang lebih akurat dan berbasis bukti. Selain itu, dalam konteks kolaborasi virtual, meskipun perusahaan sudah menggunakan beberapa alat kolaborasi berbasis cloud seperti Google Workspace, karyawan masih merasa kesulitan dalam memanfaatkan seluruh potensi alat-alat tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan kolaborasi tim. Hal ini sangat berdampak pada efektivitas kerja tim yang tersebar atau bekerja secara remote.

Keamanan siber juga menjadi salah satu area yang masih lemah, mengingat semakin meningkatnya ancaman terhadap data dan informasi perusahaan. Karyawan perlu dilatih untuk memahami praktik terbaik dalam menjaga keamanan data, baik dalam penggunaan perangkat lunak maupun dalam berkomunikasi secara digital. Kesenjangan kompetensi dalam area ini dapat mengurangi efisiensi kerja serta menurunkan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

Strategi Pengembangan Kompetensi Digital

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, Perusahaan X perlu mengimplementasikan strategi pengembangan kompetensi digital yang lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan.

1. Pelatihan Modular Berbasis Kebutuhan Divisi

Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah pelatihan modular berbasis kebutuhan divisi. Pelatihan ini akan dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik setiap divisi, seperti pelatihan analisis data untuk divisi keuangan atau pelatihan kolaborasi virtual untuk tim yang bekerja secara remote. Dengan cara ini, pelatihan tidak hanya relevan, tetapi juga lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan sehari-hari.

2. Program Mentoring Antargenerasi

Program mentoring antargenerasi juga dapat menjadi solusi yang efektif untuk mengatasi kesenjangan antara generasi. Program ini akan mempertemukan karyawan yang lebih muda dengan karyawan yang lebih senior, sehingga karyawan senior dapat belajar dari pengalaman dan

keterampilan teknologi yang dimiliki oleh generasi yang lebih muda, sementara generasi muda dapat memperoleh wawasan lebih dalam mengenai nilai-nilai dan praktik terbaik yang dibawa oleh karyawan senior. Hal ini akan menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih inklusif dan berbagi pengetahuan antara generasi yang berbeda.

3. Penyediaan Infrastruktur Digital

Penyediaan infrastruktur digital yang memadai menjadi sangat penting. Perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki akses yang sama terhadap alat-alat digital terbaru, seperti perangkat lunak yang diperlukan, lisensi, dan perangkat keras yang memadai untuk menunjang pekerjaan mereka. Selain itu, fasilitas pelatihan yang baik juga harus disediakan untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan dapat berjalan dengan efektif dan menjangkau seluruh karyawan.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, Perusahaan X diharapkan dapat mengatasi tantangan pengembangan kompetensi digital, meningkatkan keterampilan karyawan di seluruh divisi, dan memenuhi tuntutan industri yang semakin digital. Hal ini akan memperkuat posisi kompetitif perusahaan dalam menghadapi perubahan teknologi yang terus berkembang serta memastikan keberlanjutan dan efisiensi operasional yang lebih baik di masa depan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi digital karyawan PT X masih berada pada tingkat dasar dan belum memenuhi kebutuhan kerja di era digital. Keterbatasan dalam penguasaan perangkat lunak lanjutan, rendahnya pemanfaatan alat kolaborasi, ketimpangan akses pelatihan antar divisi, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya infrastruktur teknologi menjadi faktor utama yang menghambat peningkatan kompetensi. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dan tuntutan industri, khususnya dalam analisis data, kolaborasi daring, dan keamanan siber. Untuk menjawab tantangan tersebut, PT X perlu menerapkan strategi pengembangan yang mencakup pelatihan digital modular, sistem insentif, peningkatan infrastruktur, serta pembangunan budaya kerja yang adaptif, disertai roadmap pengembangan kompetensi digital yang menyeluruh dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). DigComp 2.1: The digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use (JRC Science for Policy Report). Publications Office of the EU.
- Kluzer, S., & Pujol, L. (2018). DigComp into action: Get inspired, make it happen (JRC Science for Policy Report). Publications Office of the EU.
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century digital skills: A large-scale survey among working professionals. *Computers in Human Behavior*, 100, 106081. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.08.010>
- Redecker, C. (2017). European framework for the digital competence of educators (DigCompEdu) (JRC Science for Policy Report). Publications Office of the EU.

- Ashdaq, A., Sari, N. P., & Putri, D. M. (2024). Analisis kompetensi digital dalam organisasi modern. *Jurnal Administrasi Digital*, 6(1), 45–58.
- Ardiansyah, M. Y., Prasetya, D., & Hidayat, S. (2023). *Metodologi penelitian kualitatif: Pendekatan lapangan*. Alfabeta.
- Lestari, A. P. (2023). Teknik wawancara dalam penelitian sosial. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Penelitian*, 5(2), 103–112.
- Liang, W., & Irawan, B. (2023). Strategi validasi data dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Riset Sosial Humaniora*, 7(1), 22–30.
- Mekarisce, A. (2020). Triangulasi dalam penelitian kualitatif: Pendekatan teoritis dan praktis. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 4(1), 15–25.
- Prawiyogi, A. G., et al. (2021). Metodologi penelitian kualitatif untuk penelitian pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(2), 213–225.
- Rizky Fadilla, R., & Ayu Wulandari, N. (2023). Wawancara semi terstruktur sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Ilmu Sosial Terapan*, 8(1), 67–74.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Van Dijk, J. A. (2020). *The digital divide: The internet and social inequality in international perspective*. Sage Publications.