

Perumusan Strategi Pengembangan Kompetensi SDM pada Era Digital

Formulation of Strategies for Human Resource Competency Development in the Digital Era

Sentot E Baskoro¹, Dany Luqyana Idris², Muhamad Sigid Safarudin³, Bambang⁴, Faizal⁵

STIE GICI¹, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang², Universitas Batam³, PSDKU USK Gayo Lues⁴,
Institut Dharma Bharata Grup⁵

INFO ARTIKEL

Riwayat artikel:

Received 15 March 2026

Revised 25 March 2026

Accepted 27 March 2026

Available online 31 March 2026

Kata kunci:

Kompetensi SDM, Era Digital, Strategi Pengembangan, Transformasi Digital, Pembelajaran Berbasis Teknologi.

Keywords:

Human Resource Competencies, Digital Era, Development Strategies, Digital Transformation, Technology-Based Learning



Artikel ini merupakan artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) pada era digital yang ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Perubahan tersebut menuntut SDM memiliki kompetensi yang adaptif, inovatif, serta mampu menguasai keterampilan digital. Namun, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan kompetensi (skill gap) antara kemampuan yang dimiliki dengan kebutuhan dunia kerja, serta belum optimalnya metode pengembangan yang diterapkan oleh organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan teknik pemilihan informan menggunakan purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta diuji keabsahannya melalui triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan kompetensi SDM pada era digital perlu dilakukan secara komprehensif melalui pemetaan kompetensi, penerapan pembelajaran berbasis digital, penguatan peran kepemimpinan, serta pembangunan budaya belajar yang berkelanjutan.

ABSTRACT

This study aims to formulate a strategy for developing human resource (HR) competencies in the digital era, characterized by the rapid development of information and communication technology. These changes require HR to possess adaptive, innovative competencies, and the ability to master digital skills. However, in practice, there is still a skills gap between existing capabilities and the needs of the workplace, and the development methods implemented by organizations are suboptimal. This study used a qualitative, descriptive approach. Data were collected through interviews, observation, and documentation, with informants selected using purposive sampling. Data analysis was carried out through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing, and its validity was tested through triangulation of sources and methods. The results of the study indicate that a comprehensive HR competency development strategy in the digital era requires competency mapping, the implementation of digital-based learning, strengthening leadership roles, and building a culture of continuous learning.

INTRODUCTION

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan organisasi. Era digital ditandai dengan hadirnya otomatisasi, kecerdasan buatan (artificial intelligence), big data, serta transformasi digital yang mendorong organisasi untuk beradaptasi secara cepat dan dinamis. Perubahan ini tidak hanya memengaruhi cara organisasi beroperasi, tetapi juga menuntut adanya perubahan dalam kualitas dan kompetensi sumber daya manusia (SDM). SDM tidak lagi hanya dituntut memiliki kemampuan teknis dasar, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan teknologi baru, memiliki keterampilan digital, berpikir kritis, kreatif, serta mampu bekerja secara kolaboratif dalam lingkungan yang terus berubah (Sari et al., 2025).

*Email Correspondensi: sentot.baskoro@stiegoci.ac.id

Dalam konteks ini, kompetensi SDM menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan global. Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sikap, nilai, serta kemampuan untuk terus belajar dan berinovasi. Organisasi yang memiliki SDM dengan kompetensi yang unggul akan lebih mampu bertahan dan berkembang di tengah disrupsi digital. Sebaliknya, organisasi yang tidak mampu mengembangkan kompetensi SDM-nya akan tertinggal dan berpotensi mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi SDM menjadi suatu kebutuhan strategis yang tidak dapat diabaikan (Prihatin et al., 2025).

Namun demikian, tantangan dalam pengembangan kompetensi SDM pada era digital tidaklah sederhana. Perubahan teknologi yang cepat seringkali tidak diimbangi dengan kesiapan SDM dalam menguasai teknologi tersebut. Banyak organisasi masih menghadapi kesenjangan kompetensi (skill gap), terutama dalam bidang digital. Selain itu, metode pelatihan dan pengembangan yang konvensional seringkali tidak lagi relevan dengan kebutuhan saat ini. Dibutuhkan pendekatan yang lebih inovatif dan fleksibel, seperti pembelajaran berbasis digital (e-learning), pelatihan berbasis proyek, serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan (continuous learning). Di sisi lain, globalisasi juga turut memperkuat urgensi pengembangan kompetensi SDM. Kompetisi tidak lagi terbatas pada tingkat lokal atau nasional, tetapi telah meluas ke tingkat global. SDM dituntut untuk memiliki daya saing internasional, baik dari segi keterampilan teknis maupun soft skills. Kemampuan beradaptasi dengan budaya kerja yang beragam, kemampuan komunikasi lintas budaya, serta literasi digital menjadi kompetensi yang sangat penting. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan individu, tetapi juga pada kemampuan untuk berkolaborasi dalam lingkungan global (Wahyudi & dkk, 2023).

Selain itu, perubahan karakteristik generasi tenaga kerja juga menjadi faktor penting dalam perumusan strategi pengembangan kompetensi SDM. Generasi milenial dan generasi Z yang saat ini mendominasi dunia kerja memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung lebih adaptif terhadap teknologi, menyukai fleksibilitas, serta memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pengembangan karier dan pembelajaran. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik generasi ini, agar dapat meningkatkan keterlibatan (engagement) dan produktivitas mereka. Peran kepemimpinan juga menjadi sangat penting dalam mendukung pengembangan kompetensi SDM. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator dan motivator dalam proses pembelajaran dan pengembangan. Kepemimpinan yang adaptif dan visioner akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi, seperti mendorong inovasi, memberikan ruang untuk eksperimen, serta mendukung budaya belajar dalam organisasi. Tanpa dukungan dari kepemimpinan yang kuat, program pengembangan kompetensi SDM akan sulit untuk berjalan secara efektif (Sadida et al., 2026).

Lebih lanjut, pengembangan kompetensi SDM juga harus didukung oleh sistem manajemen SDM yang terintegrasi. Hal ini mencakup perencanaan kebutuhan kompetensi, rekrutmen yang berbasis kompetensi, pelatihan dan pengembangan yang terarah, serta sistem evaluasi kinerja yang mendukung peningkatan kompetensi. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kebutuhan organisasi (Suwardhani, 2025). Selain itu, penggunaan teknologi dalam manajemen SDM, seperti sistem informasi SDM (HRIS), juga dapat membantu dalam memonitor dan mengelola pengembangan kompetensi secara lebih efektif. Di Indonesia, upaya pengembangan kompetensi SDM pada era digital masih menghadapi

berbagai tantangan. Salah satunya adalah keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, terutama di daerah-daerah tertentu. Selain itu, masih terdapat kesenjangan antara dunia pendidikan dan kebutuhan industri, sehingga lulusan yang dihasilkan belum sepenuhnya siap untuk menghadapi tuntutan dunia kerja digital. Hal ini menunjukkan perlunya sinergi antara pemerintah, dunia pendidikan, dan dunia industri dalam merumuskan strategi pengembangan kompetensi SDM yang lebih efektif dan relevan (Hayati, 2025).

Pemerintah sendiri telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi SDM, seperti melalui program pelatihan vokasi, digitalisasi pendidikan, serta pengembangan ekosistem digital. Namun, keberhasilan program-program tersebut sangat bergantung pada implementasi di lapangan serta partisipasi aktif dari berbagai pihak. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi SDM, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan mindset yang adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, perumusan strategi pengembangan kompetensi SDM pada era digital menjadi suatu hal yang sangat penting dan mendesak (Manurung & Machdar, 2025). Strategi yang dirumuskan harus mampu menjawab tantangan yang ada, memanfaatkan peluang yang tersedia, serta selaras dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi. Selain itu, strategi tersebut juga harus bersifat fleksibel dan adaptif, sehingga dapat terus disesuaikan dengan dinamika yang terjadi. Melalui strategi yang tepat, diharapkan SDM dapat menjadi aset yang unggul dan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi dan pembangunan nasional (Royan et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi SDM pada era digital bukan hanya sekadar kebutuhan, tetapi merupakan suatu keharusan strategis bagi organisasi yang ingin bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, penelitian mengenai perumusan strategi pengembangan kompetensi SDM menjadi sangat relevan untuk dilakukan, guna memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta praktik manajemen SDM di era digital.

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) pada era digital, serta merumuskan strategi yang tepat berdasarkan kondisi nyata di lapangan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi secara komprehensif terkait kebutuhan kompetensi, tantangan yang dihadapi, serta praktik-praktik terbaik yang telah dilakukan oleh organisasi dalam menghadapi transformasi digital. Jenis penelitian deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai kondisi pengembangan kompetensi SDM. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengumpulan data, tetapi juga pada analisis mendalam terhadap berbagai faktor yang memengaruhi pengembangan kompetensi, seperti kebijakan organisasi, peran kepemimpinan, budaya kerja, serta pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran dan pengembangan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari informan melalui teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*). Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu, seperti pimpinan organisasi, praktisi SDM (HR), serta karyawan yang terlibat dalam program pengembangan kompetensi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, laporan organisasi, jurnal ilmiah, serta literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memungkinkan peneliti menggali informasi secara fleksibel namun tetap terarah. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung bagaimana proses pengembangan kompetensi SDM berlangsung dalam organisasi, termasuk penggunaan teknologi digital dalam pelatihan. Sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi, seperti data program pelatihan, kebijakan SDM, dan laporan evaluasi kinerja.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara memilah dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengidentifikasi pola, hubungan, serta temuan-temuan penting yang berkaitan dengan strategi pengembangan kompetensi SDM pada era digital. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, baik triangulasi sumber maupun triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dipastikan valid dan dapat dipercaya.

RESULT AND DISCUSSION

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) pada era digital menjadi kebutuhan yang sangat mendesak bagi organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, ditemukan bahwa sebagian besar organisasi telah menyadari pentingnya transformasi digital, namun implementasinya masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu temuan utama adalah adanya kesenjangan kompetensi (skill gap) antara kemampuan yang dimiliki oleh SDM saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan di era digital. Kesenjangan ini terutama terlihat pada kemampuan literasi digital, penguasaan teknologi informasi, serta kemampuan analisis data.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh organisasi masih cenderung bersifat konvensional dan belum sepenuhnya berbasis pada kebutuhan digital. Pelatihan yang diberikan seringkali bersifat umum dan belum terfokus pada peningkatan keterampilan spesifik yang relevan dengan perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan efektivitas program pengembangan kompetensi menjadi kurang optimal. Beberapa informan juga mengungkapkan bahwa kurangnya evaluasi terhadap program pelatihan menjadi salah satu penyebab tidak tercapainya tujuan pengembangan kompetensi secara maksimal (Yuliastika & Nurhadi, 2022).

Dari sisi kepemimpinan, penelitian ini menemukan bahwa peran pemimpin sangat menentukan keberhasilan pengembangan kompetensi SDM. Pemimpin yang memiliki visi digital dan mendukung inovasi cenderung mampu mendorong karyawan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan. Sebaliknya, organisasi dengan gaya kepemimpinan yang kurang adaptif cenderung mengalami hambatan dalam implementasi strategi pengembangan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang transformasional sangat dibutuhkan dalam era digital, terutama dalam menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan (Sondakh et al., 2025). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam pengembangan kompetensi SDM masih belum optimal. Meskipun beberapa organisasi telah mulai menggunakan platform pembelajaran digital seperti e-learning, namun pemanfaatannya masih terbatas. Banyak karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pembelajaran berbasis

digital, sehingga tingkat partisipasi dan efektivitasnya masih rendah. Di sisi lain, organisasi yang telah berhasil mengintegrasikan teknologi dalam pengembangan kompetensi menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kualitas SDM, terutama dalam hal kecepatan adaptasi dan peningkatan keterampilan teknis (Sunarni, 2025).

Dalam pembahasan, temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SDM pada era digital tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui pendekatan yang terintegrasi dan strategis. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pemetaan kompetensi secara menyeluruh untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan era digital. Pemetaan ini penting untuk memastikan bahwa program pengembangan yang dirancang benar-benar relevan dan tepat sasaran (Nauli et al., 2025). Selanjutnya, organisasi perlu mengembangkan model pembelajaran yang lebih inovatif dan fleksibel. Pembelajaran berbasis digital, seperti e-learning, microlearning, dan blended learning, dapat menjadi alternatif yang efektif dalam meningkatkan kompetensi SDM. Model pembelajaran ini memungkinkan karyawan untuk belajar secara mandiri, fleksibel, dan berkelanjutan. Selain itu, penggunaan teknologi seperti artificial intelligence dan big data juga dapat dimanfaatkan untuk mempersonalisasi proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan individu (Fatonah & Ifendi, 2024).

Strategi lain yang tidak kalah penting adalah membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran (*learning organization*). Budaya ini dapat diwujudkan melalui pemberian kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar, melakukan eksperimen, serta berbagi pengetahuan. Organisasi juga perlu memberikan penghargaan bagi karyawan yang aktif dalam mengembangkan kompetensinya. Dengan demikian, pengembangan kompetensi tidak hanya menjadi tanggung jawab organisasi, tetapi juga menjadi bagian dari kesadaran individu (Saerang et al., 2023). Peran kepemimpinan dalam mendukung strategi pengembangan kompetensi juga perlu diperkuat. Pemimpin harus mampu menjadi *role model* dalam pembelajaran dan inovasi, serta memberikan dukungan penuh terhadap program pengembangan kompetensi. Kepemimpinan yang adaptif dan visioner akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan SDM. Selain itu, pemimpin juga perlu memastikan bahwa strategi yang dirumuskan dapat diimplementasikan secara efektif melalui kebijakan dan sistem yang mendukung (Syahrani et al., 2025).

Lebih lanjut, integrasi antara sistem manajemen SDM dengan strategi pengembangan kompetensi menjadi hal yang sangat penting. Organisasi perlu memastikan bahwa proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta pengembangan karier saling terhubung dan mendukung peningkatan kompetensi SDM. Dengan adanya integrasi ini, organisasi dapat menciptakan sistem yang berkelanjutan dalam pengembangan SDM (Mulyani et al., 2025). Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti lembaga pendidikan dan pelatihan, dapat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi SDM. Kolaborasi ini dapat membantu organisasi dalam mendapatkan akses terhadap pengetahuan dan teknologi terbaru, serta meningkatkan kualitas program pengembangan kompetensi. Selain itu, sinergi antara dunia pendidikan dan industri juga dapat mengurangi kesenjangan antara kebutuhan pasar kerja dengan kompetensi lulusan (Cahyarini, 2021).

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan penelitian ini menegaskan bahwa perumusan strategi pengembangan kompetensi SDM pada era digital harus dilakukan secara komprehensif, adaptif, dan berkelanjutan. Strategi yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan *soft skills*, seperti kemampuan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, dan kolaborasi. Dengan demikian, SDM yang dihasilkan tidak

hanya mampu mengikuti perkembangan teknologi, tetapi juga mampu berinovasi dan memberikan nilai tambah bagi organisasi (Nugroho & Tambunan, 2025). Dengan adanya strategi yang tepat, organisasi diharapkan mampu mengatasi berbagai tantangan yang muncul akibat transformasi digital, serta memanfaatkan peluang yang ada untuk meningkatkan daya saing. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi SDM harus menjadi prioritas utama dalam agenda strategis organisasi di era digital ini (Subandi et al., 2025).

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) pada era digital merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi. Transformasi digital menuntut SDM untuk memiliki kompetensi yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga adaptif, inovatif, serta mampu berpikir kritis dan kolaboratif. Namun, dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan kompetensi (skill gap), keterbatasan metode pelatihan yang konvensional, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam proses pengembangan SDM.

Oleh karena itu, diperlukan perumusan strategi pengembangan kompetensi SDM yang komprehensif dan terintegrasi, meliputi pemetaan kebutuhan kompetensi, penerapan metode pembelajaran berbasis digital, penguatan peran kepemimpinan, serta pembangunan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Dengan strategi yang tepat dan adaptif, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kualitas SDM secara optimal sehingga dapat menghadapi tantangan era digital dan memanfaatkan peluang yang ada secara efektif.

REFERENCES

- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi Digital Leadership Dalam Pengembangan Kompetensi Digital Pada Pelayanan Publik Digital Leadership Implementation In Developing Digital. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 1(2), 47–60. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>
- Fatonah, R., & Ifendi, M. (2024). Strategi Perumusan Misi Jasa Pendidikan Di Era Digital. *Al Amiyah: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 51–64.
- Hayati, R. N. (2025). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Umkm Di Era Digital 5 . 0. *Income: Digital Business Journal*, 3(2), 83–90. <https://doi.org/10.30812/Income.V3i2.5262>
- Manurung, A. H., & Machdar, N. M. (2025). Strategi Peningkatan Kompetensi Digital Karyawan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. *Jurnal Strategi Dan Sdm*, 1(2), 41–54.
- Mulyani, W. S., Hasani, M. A. A., Fauzia, S. R., & Mulyeni, S. (2025). Strategi Pengembangan Sdm Digital : Kajian Literatur Sistematis Berbasis Human Capital Dan Dynamic Capabilities. *Jpim: Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 1(3), 926–941.
- Nauli, H., Nauli, K., Sinaga, I. S., Nauli, M., & Sitompul, P. (2025). Tren Pengembangan Kompetensi Karyawan Dalam Era Digital : Tinjauan Literatur Sistematis Trends In Employee Competency Development In The Digital Era : A. *Sibatik Journal*, 4(6), 863–876.
- Nugroho, W., & Tambunan, L. A. (2025). Transformasi Digital Dan Dampaknya Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Era Industri 5 . 0. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1–12.
- Prihatin, N. Y., Irawan, D., & Agustina, R. H. (2025). Strategi Pengembangan Materi Pai Berbasis Moderasi Beragama Di Era Digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3), 1496–1503.
- Royan, F. A., Nazwa, M., Nurfadliyah, S. A., Aprilia, S., Fazira, W., & Riofita, H. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Pada E-Commerce Di Kota

- Pekanbaru. *Sinomika Journal*, 2(5), 801–808.
- Sadida, Q., Khofifah, S., & Bachtiar, M. (2026). Strategi Pengembangan Sdm Berbasis Digital Learning Dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(2), 3899–3914.
- Saerang, H. M., Lembong, J. M., Deity, S., & Sumual, M. (2023). Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Di Era Digital : Tantangan Dan Peluang. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 65–75.
- Sari, R., Sugiarti, E., & Prasetyani, D. (2025). Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Era Digital Pada Pegawai Lembaga Pendidikan Tajaul Karomah Desa Situ Gadung Kabupaten Tangerang. *Jurnal Pkm Manajemen Bisnis*, 5(2), 605–613.
- Sondakh, A. J., Toar, K., Ginting, H. B., Ilmu, F., & Manado, U. N. (2025). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi. *Jisoh*, 1(4), 1763–1772.
- Subandi, A. R., Izza, A., Putri, A., & Sanusi, H. A. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Dan Staf Dalam Manajemen Sdm Pendidikan. *Edukasi Elita : Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2(1), 106–122.
- Sunarni, W. (2025). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Menghadapi Pembelajaran Abad Ke-21. *Dirasah*, 8(2), 645–653.
- Suwardhani, A. D. (2025). Strategi Pengembangan Sdm Berbasis Kompetensi Di Era Digital. *Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business (Riggs)*, 4(4), 2657–2664.
- Syahrani, A. I., Putri, A. K., Sharon, A., & Diani, V. R. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Jmpd*, 3(2), 56–69.
- Wahyudi, A., & Dkk. (2023). Keterampilan Yang Dimiliki Oleh Tenaga Kerja Dengan Tuntutan Teknologi. *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*, 1(4), 99–111.
- Yuliastika, N., & Nurhadi, A. (2022). Rencana Strategi Diklat Pengembangan Sdm Dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan Islam Di Era Digital. *Jurnal Studi Ilmu Pendidikan Dan Keislaman Issn*, 5(1), 69–82.