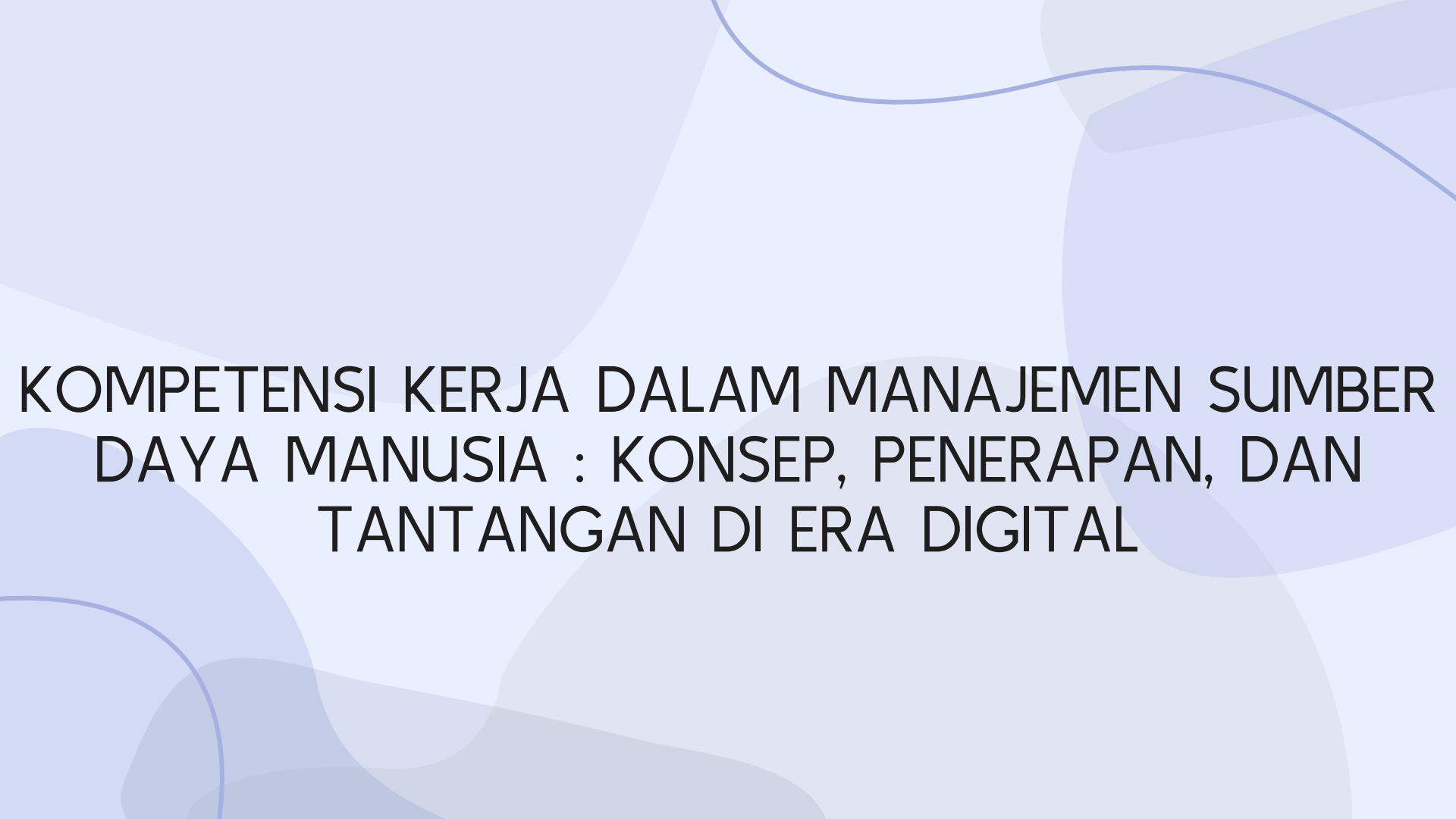
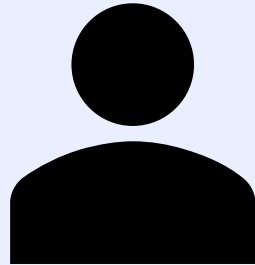


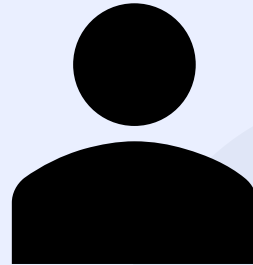


# KOMPETENSI KERJA DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : KONSEP, PENERAPAN, DAN TANTANGAN DI ERA DIGITAL

# Kelompok 1

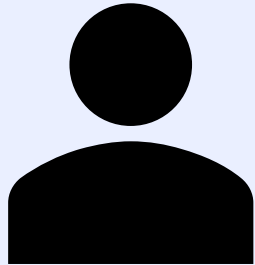


Ibrahim Muhklis  
Adrianson  
2314290005

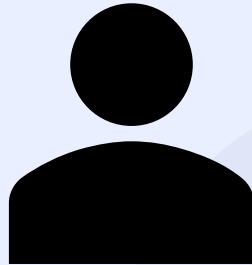


Kurnia Fitri  
2114290030

# Kelompok 1



Silviana Syahrani  
2314290003



Clarisa Agnesia  
2314290002

# MENU UTAMA

BAB  
1

TEORI

BAB  
2

JURNAL

BAB  
3

KASUS

BAB  
4

PEMBAHASAN  
KASUS

BAB  
5

PENUTUP

BAB

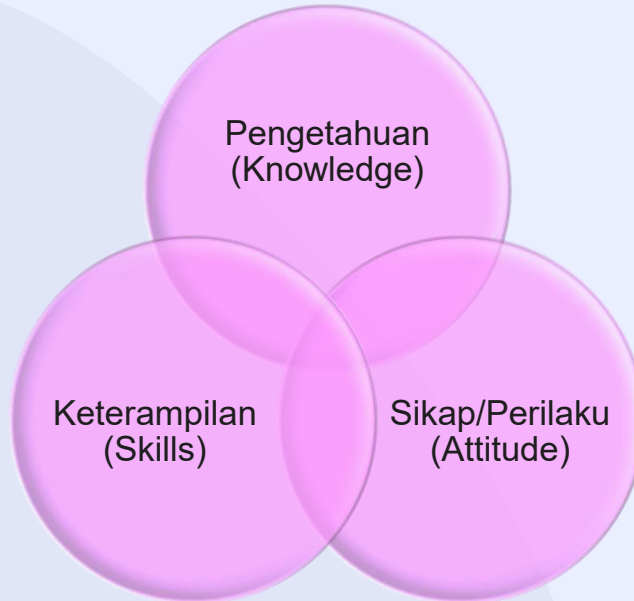
1

TEORI

# TEORI KOMPETENSI KERJA

Apa itu Penggajian  
Berbasis Kompetensi?

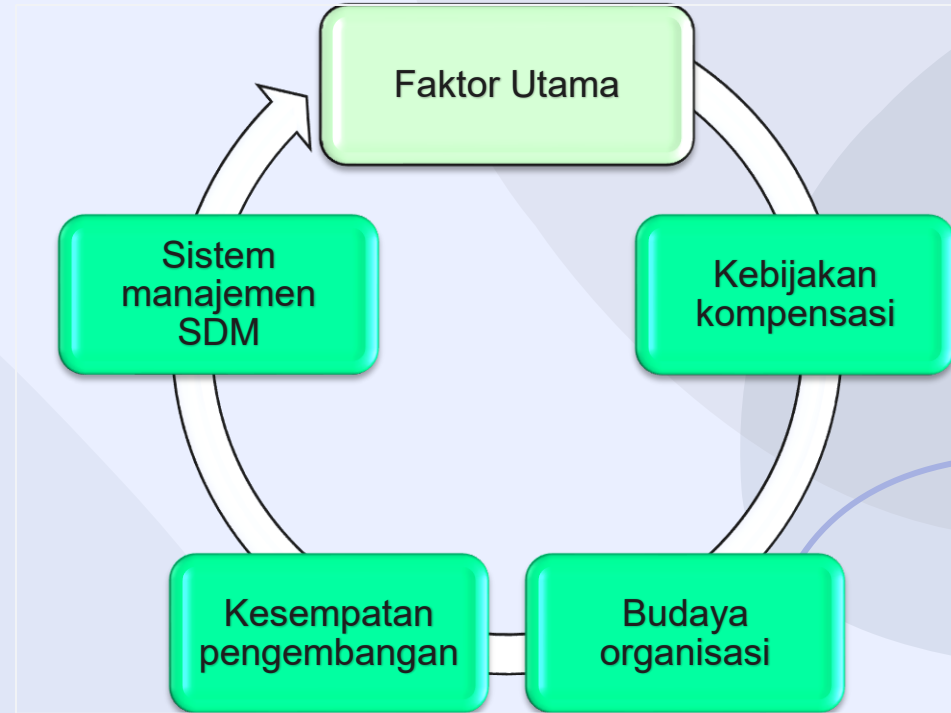
Sistem penggajian yang  
menilai karyawan berdasarkan:



# TEORI KOMPETENSI KERJA

Faktor apa saja yang mempengaruhi pembentukan dan peningkatan kompetensi kerja di organisasi?

Kompetensi berperan penting untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan daya saing perusahaan. Dan Menyesuaikan SDM dengan tuntutan era digital.



BAB

2

JURNAL

## Perubahan Praktik SDM di Era Digital

- Praktik SDM tradisional sulit diterapkan pada bentuk kerja fleksibel seperti kontrak dinamis
- Transformasi digital menuntut keterampilan baru dan sistem SDM yang lebih adaptif

## Konsep Kompetensi Menurut Spencer & Spencer (1993)

- Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan tindakan yang membuat seseorang efektif di tempat kerja
- SDM modern harus memiliki kemampuan teknis dan non-teknis seperti kerja sama tim, fleksibilitas, dan komunikasi

## Pentingnya Pembelajaran Berkelanjutan

- SDM perlu aktif belajar agar tetap relevan di dunia kerja yang cepat berubah
- Pola pikir yang menghargai pertumbuhan sangat penting untuk membangun SDM kompeten

## Model Corporate University

- Pendidikan dan pelatihan jabatan bertujuan meningkatkan pemahaman dan kemampuan kerja
- Corporate University memanfaatkan teknologi informasi untuk pelatihan yang lebih profesional dan fleksibel

## Kompetensi dan Kinerja Pegawai

- Kompetensi kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan prestasi kerja
- Indikator kompetensi: kemampuan, pengalaman, dan keterampilan

BAB

3

“

KASUS

”

# BANK BRI

Pada periode 2020–2023, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk melaksanakan transformasi digital besar-besaran melalui aplikasi BRIimo dan layanan digital lainnya. Tantangan utama dalam proses ini adalah kompetensi sumber daya manusia, karena banyak pegawai yang sebelumnya terbiasa dengan sistem konvensional perlu beradaptasi dengan teknologi finansial dan pelayanan digital. Untuk menjembatani kesenjangan kompetensi, BRI menyelenggarakan pelatihan digital, sertifikasi teknologi informasi, dan pengembangan customer experience. Selain itu, sistem rotasi kerja dan pemberian insentif berbasis penguasaan kompetensi diterapkan, menggantikan pendekatan berbasis jabatan. Strategi ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi kerja menjadi kunci keberhasilan transformasi digital dan memperkuat daya saing organisasi di era teknologi.

# BAB 4

## PEMBAHASAN KASUS

# PEMBAHASAN KASUS

Dikaitkan dengan teori

BRI memberi insentif kepada pegawai yang menguasai layanan digital, meski jabatannya tetap.

BRI menyelenggarakan pelatihan digital, rotasi kerja, dan insentif berbasis kompetensi

Dikaitkan dengan jurnal

BRI mendorong digital mindset dan pelatihan teknologi finansial

BRI menerapkan pelatihan terpadu dan sertifikasi untuk pegawai

# BAB 5

PENUTUP

# Kesimpulan

Kompetensi kerja terbukti menjadi fondasi utama dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di era digital yang penuh tantangan. Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, tetapi juga kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan dinamika organisasi. Pergeseran paradigma dari sistem penggajian berbasis jabatan ke sistem berbasis kompetensi menunjukkan bahwa nilai seorang karyawan ditentukan oleh kontribusi nyata, bukan sekadar posisi struktural. Studi kasus transformasi digital di BRI memperkuat hal ini, di mana keberhasilan organisasi sangat bergantung pada pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan, sertifikasi, rotasi, dan insentif berbasis keterampilan. Dengan demikian, kompetensi kerja menjadi kunci strategis dalam rekrutmen, penilaian kinerja, dan pengembangan SDM, serta menjadi penentu daya saing organisasi di masa depan.

# DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary, 2002, Human Resource Management, ninth edition, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Apriliana S.D dan Nawangsari, E.R. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. Forum Ekonomi, 23 (4) 2021, 804-812..

Damingun. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Volume 11 Nomor 2, Juli 2017, 1 -8.

Horton, Sylvia, (2000) "Competency Management in the British civil service", International Journal of Public Sector Management , Vol. 13 Issue: 4.

Al Fikri, Z. M., & Pamungkas, M. H. (2024). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Simposium Ekonomi 8 2024, 1, 88-93.

Ayyasy, A. N., & Maelani, S. (2024). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital: Sebuah Literatur Review. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, 1(02), 53-59. <https://doi.org/10.70508/2egxeq43>

Strategi.id. (2023). Persiapkan Transformasi , BRI Kembangkan Talenta Digital yang Berkwalitas. <https://www.Strategi.id/Infrastruktur/10410441455/Persiapkan-Transformasi-Bri-Kembangkan-Talenta-Digital-Yang-Berkwalitas>.

<https://repo.unpatompo.ac.id/book/303>

[https://repository.unkris.ac.id/id/eprint/2024/1/MSDM%20\(SDM%20ERA%20DIGITAL\).pdf](https://repository.unkris.ac.id/id/eprint/2024/1/MSDM%20(SDM%20ERA%20DIGITAL).pdf)

<https://repository.bakrie.ac.id/11111/1/Naskah%20Ajar-MSDM%20berbasis%20Digital%20URIP%20Or4.pdf>

[http://repository.mediapenerbitindonesia.com/456/1/\(+ISBN\)K%20248%20-%20Evolusi%20MSDM%20di%20Era%20Digital.pdf](http://repository.mediapenerbitindonesia.com/456/1/(+ISBN)K%20248%20-%20Evolusi%20MSDM%20di%20Era%20Digital.pdf)

<https://ojs.srce.hr/index.php/entrenova/article/view/20280/11589>

<https://endless-journal.com/index.php/endless/article/download/190/187>

<https://share.google/ZOw3NYU3griWkNQXH>



ANY QUESTION ?



**THANKS!**