

## STRATEGI UPSKILLING DAN RESKILLING DALAM MENDUKUNG PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Ririn Siti Padilah Sagala  
[ririnsitifadilahsagala@gmail.com](mailto:ririnsitifadilahsagala@gmail.com)  
Universitas Teuku Umar

### ABSTRAK

Transformasi digital telah mengubah cara organisasi menjalankan bisnis dan mengelola sumber daya manusia. Perkembangan teknologi yang sangat cepat menuntut karyawan untuk terus meningkatkan kompetensinya agar tetap relevan di dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategi upskilling dan reskilling dalam mendukung pengembangan karir karyawan di era transformasi digital. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui studi literatur dan observasi terhadap praktik pengembangan sumber daya manusia pada berbagai organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upskilling membantu karyawan meningkatkan kompetensi yang telah dimiliki, sedangkan reskilling membantu karyawan memperoleh keterampilan baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kedua strategi tersebut memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan karir, kemampuan adaptasi, produktivitas, dan daya saing karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan program upskilling dan reskilling ke dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia untuk memastikan kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi transformasi digital secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Upskilling, Reskilling, Pengembangan Karir, SDM, Transformasi Digital.

### ABSTRACT

*Digital transformation has significantly changed the way organizations operate and manage human resources. Rapid technological developments require employees to continuously improve their competencies to remain relevant in the labor market. This study aims to analyze the role of upskilling and reskilling strategies in supporting employee career development in the digital transformation era. The research uses a qualitative descriptive approach through literature studies and observations of human resource development practices in various organizations. The findings indicate that upskilling helps employees enhance existing competencies, while reskilling enables employees to acquire new skills relevant to organizational needs. Both strategies contribute positively to employee career advancement, adaptability, productivity, and competitiveness. Therefore, organizations need to integrate upskilling and reskilling programs into their human resource development policies to ensure sustainable workforce readiness in facing digital transformation.*

**Keywords:** Upskilling, Reskilling, Career Development, Human Resources, Digital Transformation.

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah mendorong terjadinya transformasi di berbagai sektor industri. Penggunaan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence), big data, cloud computing, dan Internet of Things (IoT) telah mengubah pola kerja organisasi secara signifikan. Perubahan tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis.

Di era transformasi digital, keterampilan yang dimiliki karyawan dapat dengan cepat menjadi usang apabila tidak diperbarui secara berkala. Banyak pekerjaan konvensional mulai tergantikan oleh sistem otomatisasi, sementara muncul kebutuhan terhadap kompetensi baru yang lebih relevan dengan perkembangan teknologi. Kondisi ini menjadikan upskilling dan reskilling sebagai strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Upskilling merupakan proses peningkatan keterampilan yang sudah dimiliki karyawan agar mampu bekerja lebih efektif dan produktif. Sementara itu, reskilling adalah proses pembelajaran keterampilan baru yang memungkinkan karyawan berpindah ke pekerjaan atau peran yang berbeda sesuai kebutuhan organisasi.

Namun demikian, masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan program upskilling dan reskilling secara efektif. Kurangnya perencanaan pengembangan kompetensi, keterbatasan anggaran pelatihan, serta rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya pembelajaran berkelanjutan menjadi hambatan yang sering ditemui.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana strategi upskilling dan reskilling dapat mendukung pengembangan karir karyawan di era transformasi digital.

#### A. Upskilling

Upskilling merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan yang telah dimiliki karyawan untuk meningkatkan performa kerja serta mendukung kebutuhan organisasi yang terus berkembang.

Contoh upskilling:

- Pelatihan digital marketing.
- Pelatihan analisis data.
- Pelatihan penggunaan software manajemen.
- Pelatihan komunikasi digital.

#### B. Reskilling

Reskilling merupakan proses pembelajaran keterampilan baru agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan pekerjaan atau berpindah ke posisi yang berbeda.

Contoh reskilling:

- Staf administrasi belajar data analytics.
- Operator produksi belajar sistem otomatisasi.
- Karyawan konvensional beralih menjadi digital marketer.

#### C. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan individu maupun organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan peluang promosi kerja sehingga tercapai tujuan karir yang diinginkan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Data diperoleh melalui berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, laporan organisasi, dan artikel yang relevan dengan topik upskilling, reskilling, pengembangan karir, serta transformasi digital.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

- Studi pustaka terhadap jurnal nasional dan internasional.
- Analisis dokumen terkait kebijakan pengembangan SDM.
- Observasi terhadap fenomena transformasi digital dalam organisasi.

Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dengan mengidentifikasi hubungan antara upskilling, reskilling, dan pengembangan karir karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Tantangan Pengembangan Karir di Era Transformasi Digital**

Transformasi digital telah menciptakan perubahan besar dalam kebutuhan kompetensi tenaga kerja. Banyak pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara manual kini

telah diotomatisasi menggunakan teknologi digital.

Beberapa tantangan yang dihadapi karyawan antara lain:

- Perubahan teknologi yang sangat cepat.
- Kesenjangan kompetensi digital.
- Persaingan tenaga kerja yang semakin ketat.
- Munculnya jenis pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan khusus.

Apabila tidak mampu mengikuti perkembangan tersebut, peluang pengembangan karir karyawan akan semakin terbatas.

### **B. Implementasi Strategi Upskilling**

Organisasi mulai mengembangkan berbagai program upskilling untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Bentuk implementasi upskilling:

- Pelatihan teknologi digital.
- Sertifikasi profesional.
- Workshop dan seminar.
- Program mentoring dan coaching.

Hasil implementasi menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti program upskilling memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik serta peluang promosi yang lebih besar dibandingkan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan.

### **C. Implementasi Strategi Reskilling**

Reskilling dilakukan ketika organisasi membutuhkan kompetensi baru yang berbeda dari pekerjaan sebelumnya.

Contohnya:

- Karyawan administrasi dilatih menjadi analis data.
- Staf pemasaran konvensional dialihkan menjadi digital marketer.
- Operator produksi dilatih mengoperasikan mesin otomatis berbasis teknologi.

Program reskilling membantu organisasi mengurangi biaya rekrutmen sekaligus mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman.

### **D. Dampak Upskilling dan Reskilling terhadap Pengembangan Karir**

Aspek	Sebelum Program	Setelah Program
Kompetensi Digital	Rendah	Meningkat
Produktivitas	Sedang	Tinggi
Adaptasi Teknologi	Lambat	Cepat
Peluang Promosi	Terbatas	Lebih Besar
Daya Saing	Rendah	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis, upskilling dan reskilling memberikan manfaat berupa:

- Peningkatan kompetensi kerja.
- Peningkatan produktivitas.
- Kemampuan adaptasi terhadap perubahan.
- Peningkatan peluang karir.

- Peningkatan daya saing organisasi.

### **Analisis Keberhasilan**

Keberhasilan implementasi upskilling dan reskilling tidak hanya bergantung pada program pelatihan, tetapi juga pada dukungan organisasi dan komitmen karyawan untuk terus belajar.

Teori Human Capital menjelaskan bahwa investasi pada pengembangan kompetensi karyawan akan meningkatkan nilai ekonomi individu maupun organisasi. Dengan demikian, upskilling dan reskilling merupakan investasi strategis yang mampu mendukung pengembangan karir sekaligus meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

### **KESIMPULAN**

Transformasi digital menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang adaptif dan kompetitif. Strategi upskilling dan reskilling terbukti mampu mendukung pengembangan karir karyawan melalui peningkatan kompetensi, produktivitas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi.

Program upskilling membantu karyawan meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki, sedangkan reskilling memungkinkan karyawan memperoleh keterampilan baru sesuai kebutuhan organisasi. Kedua strategi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan peluang karir dan keberhasilan organisasi dalam menghadapi transformasi digital.

Saran

1. Organisasi perlu menyusun program upskilling dan reskilling secara berkelanjutan.
2. Karyawan harus memiliki kesadaran untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi.
3. Perusahaan perlu menyediakan fasilitas pelatihan berbasis teknologi digital.
4. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh upskilling dan reskilling terhadap pengembangan karir secara lebih mendalam.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2019). *Human Resource Management and Digital Transformation*. Routledge.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report*.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Aguinis, H. (2023). *Performance Management*. Chicago Business Press.