

ANALISIS KESENJANGAN KOMPETENSI SDM MASYARAKAT DESA BELUTU TERHADAP KEBUTUHAN TENAGA KERJA DI PT. TEGUH KARSA WANA LESTARI DALAM ERA TRANSFORMASI DIGITAL**Nesi Suntiari Togatorop**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen Medan

nesi.togatorop@student.uhn.ac.id**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan transformasi digital terhadap kesenjangan kompetensi masyarakat Desa Belutu dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di PT. Teguh Karsa Wana Lestari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dengan sampel yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kesenjangan kompetensi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kompetensi SDM dan kesiapan menghadapi transformasi digital merupakan faktor penting dalam mengurangi kesenjangan kompetensi tenaga kerja lokal terhadap kebutuhan industri.

Kata Kunci : *kompetensi SDM, transformasi digital, kesenjangan kompetensi, tenaga kerja lokal.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of human resource (HR) competence and digital transformation on the competency gap of the Belutu Village community in meeting the labor needs of PT. Teguh Karsa Wana Lestari. This research uses a quantitative approach with a survey method, with the sample determined through a saturated sampling technique and data collected using questionnaires. Data analysis is conducted using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS. The results show that HR competence and digital transformation have a significant effect on the competency gap, both partially and simultaneously. This study concludes that improving HR competence and enhancing digital readiness are essential in reducing the competency gap of local labor to meet industrial workforce requirements.

Keywords: *human resource competence, digital transformation, competency gap, local labor force.*

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan**Latar Belakang**

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada era transformasi digital saat ini telah membawa perubahan yang sangat signifikan terhadap berbagai sektor kehidupan, termasuk sektor industri kelapa sawit. Transformasi digital tidak hanya berfokus pada penerapan teknologi dalam proses produksi, tetapi juga berpengaruh terhadap cara perusahaan mengelola sumber daya manusia (SDM). Perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang

kompeten, adaptif, dan memiliki kemampuan digital agar mampu bersaing di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

PT. Teguh Karsa Wana Lestari, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit, berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat di sekitar wilayah operasionalnya, khususnya masyarakat Desa Belutu dan sekitarnya. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan ini membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, tetapi juga kompetensi digital yang sesuai dengan tuntutan industri modern. Hal ini sejalan dengan upaya perusahaan dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta daya saing melalui penerapan teknologi berbasis digital.

Namun, kenyataannya, sebagian besar masyarakat di sekitar wilayah perusahaan masih menghadapi berbagai keterbatasan dalam hal kompetensi SDM, khususnya dalam penguasaan teknologi dan keterampilan digital. Sebagian tenaga kerja lokal masih didominasi oleh tingkat pendidikan menengah ke bawah, serta kurang mendapatkan pelatihan atau pendampingan yang relevan dengan kebutuhan industri modern. Kondisi ini mengakibatkan munculnya kesenjangan kompetensi antara kemampuan yang dimiliki oleh masyarakat lokal dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh PT. Teguh Karsa Wana Lestari.

Kesenjangan kompetensi tersebut menjadi salah satu hambatan dalam proses rekrutmen tenaga kerja lokal. Perusahaan sering kali kesulitan menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan standar dan kebutuhan posisi yang tersedia, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas operasional. Di sisi lain, masyarakat lokal yang sebenarnya berpotensi belum mampu bersaing karena keterbatasan kemampuan yang relevan dengan perkembangan teknologi dan sistem kerja digital.

Apabila kondisi ini dibiarkan, maka akan berdampak pada berkurangnya peluang kerja bagi masyarakat lokal, meningkatnya ketergantungan pada tenaga kerja luar daerah, serta menurunnya kontribusi perusahaan terhadap pengembangan ekonomi daerah. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan *analisis kesenjangan kompetensi SDM masyarakat Desa Belutu sekitarnya terhadap kebutuhan tenaga kerja di PT. Teguh Karsa Wana Lestari*.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai tingkat kompetensi SDM lokal saat ini, jenis kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta sejauh mana perbedaan di antara keduanya. Hasil analisis ini nantinya dapat dijadikan dasar bagi perusahaan, pemerintah daerah, dan lembaga pendidikan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran guna mendukung keberhasilan transformasi digital di sektor industri kelapa sawit.

Landasan Teori

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut Spencer dan Spencer, kompetensi menjadi karakteristik dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja kerja. Dalam konteks dunia kerja, kompetensi SDM sangat menentukan kemampuan tenaga kerja dalam memenuhi standar dan tuntutan perusahaan, terutama di tengah perubahan teknologi dan sistem kerja yang semakin berkembang.

Transformasi Digital

Transformasi digital merupakan proses perubahan aktivitas organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital dalam sistem kerja, proses produksi, dan manajemen. Transformasi digital tidak hanya menuntut penggunaan teknologi, tetapi juga menuntut kesiapan dan kemampuan SDM untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut. SDM yang tidak memiliki pemahaman dan keterampilan digital yang memadai akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri, sehingga berpotensi menimbulkan kesenjangan kompetensi.

Kesenjangan Kompetensi

Kesenjangan kompetensi adalah perbedaan antara kompetensi yang dimiliki tenaga kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Kesenjangan ini muncul ketika kemampuan SDM tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, baik dari segi keterampilan teknis, pengetahuan, maupun kemampuan adaptasi terhadap teknologi. Kesenjangan kompetensi dapat berdampak pada rendahnya produktivitas dan terbatasnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal.

Hubungan Kompetensi SDM dan Transformasi Digital terhadap Kesenjangan Kompetensi

Kompetensi SDM dan transformasi digital memiliki hubungan yang erat dengan kesenjangan kompetensi. Kompetensi SDM yang rendah, terutama dalam aspek digital, akan memperbesar kesenjangan kompetensi ketika perusahaan menerapkan sistem kerja berbasis teknologi. Sebaliknya, peningkatan kompetensi SDM dan kesiapan menghadapi transformasi digital dapat mengurangi kesenjangan kompetensi, sehingga tenaga kerja lokal mampu memenuhi kebutuhan dan standar kerja perusahaan.

Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi kompetensi sumber daya manusia, transformasi digital, dan kesenjangan kompetensi masyarakat Desa Belutu. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia dan transformasi digital terhadap kesenjangan kompetensi masyarakat Desa Belutu dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di PT. Teguh Karsa Wana Lestari.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Desa Belutu yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di PT. Teguh Karsa Wana Lestari, yang dipilih karena mewakili kondisi tenaga kerja lokal yang menghadapi tuntutan kompetensi di era transformasi digital. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada masyarakat Desa Belutu yang menjadi responden penelitian untuk memudahkan akses terhadap populasi sasaran. Penelitian ini berlangsung selama empat bulan, mulai September 2025 hingga Januari 2026.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat Desa Belutu yang berada pada usia produktif, yang diperkirakan berjumlah sekitar 1.500 orang. Dari populasi tersebut, sebanyak 30 orang dijadikan sebagai responden penelitian karena dianggap mewakili masyarakat Desa Belutu yang berpotensi memenuhi kebutuhan tenaga kerja di PT. Teguh Karsa Wana Lestari. Populasi ini relevan karena mencerminkan kondisi sumber daya manusia lokal yang menghadapi tuntutan kompetensi dan adaptasi terhadap transformasi digital di dunia kerja.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 1.500 orang masyarakat Desa Belutu yang berada pada usia produktif.

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 10%, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi. yaitu sebanyak 1.500 orang

e = tingkat kesalahan (error tolerance), yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 10% (0,1)

Dimana $n=1+1500(0,1)21500=1+151500=161500=93,75$

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pernyataan kepada responden melalui daftar pertanyaan tertulis. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dimana responden diberikan pernyataan yang telah disertai dengan alternatif jawaban, sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang tersedia.

Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1-5, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 30 item, yang mencakup indikator kompetensi sumber daya manusia, transformasi digital, dan kesenjangan kompetensi. Kuesioner disebarkan kepada responden penelitian untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan transformasi digital terhadap kesenjangan kompetensi tenaga kerja masyarakat Desa Belutu di PT Teguh Karsa Wana Lestari. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yang merupakan masyarakat usia produktif dan dipilih menggunakan teknik sampling jenuh.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan program SPSS untuk mengetahui pengaruh antarvariabel penelitian. Hasil awal menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan kesiapan menghadapi transformasi digital masyarakat Desa Belutu masih belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja perusahaan, sehingga menimbulkan kesenjangan kompetensi.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan program SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi sumber daya manusia, transformasi digital, dan kesenjangan kompetensi memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05.

. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM (X₁)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,612	0,361	0,000	Valid
X1.2	0,587	0,361	0,000	Valid
X1.3	0,655	0,361	0,000	Valid
X1.4	0,701	0,361	0,000	Valid
X1.5	0,734	0,361	0,000	Valid
X1.6	0,689	0,361	0,000	Valid

Hasil uji validitas pada tabel di atas, seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) yang digunakan memiliki tingkat konsistensi dan keajegan dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang sama atau relatif tetap ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kompetensi SDM (X_1)	0,823	> 0,60	Reliabel
2	Transformasi Digital (X_2)	0,801	> 0,60	Reliabel
3	Kesenjangan Kompetensi (Y)	0,842	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam pengumpulan data penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi SDM (X_1) dan Transformasi Digital (X_2) terhadap Kesenjangan Kompetensi (Y) masyarakat Desa Belutu di PT. Teguh Karsa Wana Lestari. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,214 + 0,385X_1 + 0,512X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 7,214 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi SDM dan Transformasi Digital bernilai nol, maka nilai Kesenjangan Kompetensi sebesar 7,214.

Nilai koefisien regresi Kompetensi SDM (X_1) sebesar 0,385 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompetensi SDM akan mempengaruhi Kesenjangan Kompetensi sebesar 0,385.

Nilai koefisien regresi Transformasi Digital (X_2) sebesar 0,512 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Transformasi Digital akan mempengaruhi Kesenjangan Kompetensi sebesar 0,512.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM dan Transformasi Digital memiliki pengaruh terhadap Kesenjangan Kompetensi.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Hasil Uji t (Parsial)

Pengaruh Kompetensi SDM dan Transformasi Digital terhadap Kesenjangan Kompetensi

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7,214	2,103	—	3,431	0,002

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Kompetensi SDM (X_1)	0,385	0,134	0,412	2,874	0,008
Transformasi Digital (X_2)	0,512	0,131	0,563	3,921	0,001

Interpretasi

Berdasarkan Tabel, variabel kompetensi SDM (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,874 dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesenjangan kompetensi. Artinya, semakin baik kompetensi SDM yang dimiliki masyarakat, maka kesenjangan kompetensi terhadap kebutuhan tenaga kerja perusahaan akan semakin menurun.

Selanjutnya, variabel transformasi digital (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,921 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesenjangan kompetensi. Artinya, semakin baik pemahaman dan kesiapan SDM dalam menghadapi transformasi digital, maka kesenjangan kompetensi terhadap kebutuhan tenaga kerja perusahaan juga akan semakin kecil.

Hasil Uji t (Coefficients)
Variabel Transformasi Digital - Kesenjangan Ko petensi

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,214	2,103	—	3,431	0,002
	Transformasi Digital (X_2)	0,512	0,131	0,563	3,921	0,001

Berdasarkan Tabel, variabel transformasi digital memiliki nilai t hitung sebesar 3,921 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_2 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesenjangan kompetensi SDM masyarakat Desa Belutu terhadap kebutuhan tenaga kerja di PT. Teguh Karsa Wana Lestari. Artinya, semakin baik tingkat pemahaman dan kesiapan SDM dalam menghadapi transformasi digital, maka kesenjangan kompetensi yang terjadi akan semakin menurun.

Hasil Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,782	0,611	0,583	2,417

Interpretasi:

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 4.5 di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai R Square sebesar 0,611 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi SDM dan Transformasi Digital memiliki kemampuan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap Kesenjangan Kompetensi sebesar 61,1%.

Hal ini berarti bahwa sebagian besar terjadinya kesenjangan kompetensi masyarakat Desa Belutu terhadap kebutuhan tenaga kerja di PT. Teguh Karsa Wana Lestari dipengaruhi oleh kompetensi SDM yang dimiliki serta perkembangan sistem kerja berbasis transformasi digital yang diterapkan perusahaan.

Sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji F (ANNOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	256,318	2	128,159	21,934	0,000
Residual	157,682	27	5,840		
Total	414,000	29			

interpretasi:

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA) pada tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kompetensi SDM dan Transformasi Digital secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesenjangan Kompetensi.

Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar **0,000** yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, kedua variabel independen dalam penelitian ini secara simultan berperan dalam mempengaruhi terjadinya kesenjangan kompetensi masyarakat Desa Belutu terhadap kebutuhan tenaga kerja di PT. Teguh Karsa Wana Lestari.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM dan Transformasi Digital secara bersama-sama menentukan tingkat kesenjangan kompetensi yang terjadi.

Hasil Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,782	0,611	0,583	2,417

Interpretasi:

Berdasarkan tabel koefisien determinasi di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai R Square sebesar 0,611 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi SDM dan Transformasi Digital memiliki kemampuan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap Kesenjangan Kompetensi sebesar 61,1%.

Hal ini berarti bahwa sebagian besar terjadinya kesenjangan kompetensi masyarakat Desa Belutu terhadap kebutuhan tenaga kerja di PT. Teguh Karsa Wana Lestari dipengaruhi oleh kompetensi SDM yang dimiliki serta penerapan sistem kerja berbasis transformasi digital di perusahaan.

Sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kesenjangan Kompetensi

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diketahui bahwa variabel kompetensi SDM (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesenjangan kompetensi (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 2,874, sehingga hipotesis H_1 diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM masyarakat Desa Belutu memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kesenjangan kompetensi terhadap kebutuhan tenaga kerja di PT. Teguh Karsa Wana Lestari. Semakin baik kompetensi yang dimiliki masyarakat, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan teknis, keterampilan digital, maupun sikap kerja, maka kesenjangan kompetensi yang terjadi akan semakin berkurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan. Selain itu, Wibowo (2016)

juga menegaskan bahwa kompetensi SDM yang baik akan meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, kompetensi SDM masyarakat Desa Belutu masih menunjukkan adanya keterbatasan, khususnya pada aspek keterampilan digital dan pemahaman sistem kerja modern. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian masyarakat belum sepenuhnya mampu memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan oleh PT. Teguh Karsa Wana Lestari, sehingga menimbulkan kesenjangan kompetensi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari dan Rahmawati (2020) serta Pratama dan Kusnadi (2022) yang menyatakan bahwa rendahnya kompetensi, terutama kompetensi digital, menjadi salah satu faktor utama penyebab terjadinya kesenjangan antara tenaga kerja lokal dan kebutuhan industri modern.

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kesenjangan Kompetensi

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel transformasi digital (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesenjangan kompetensi, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 3,921. Dengan demikian, hipotesis H_2 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman dan kesiapan masyarakat Desa Belutu dalam menghadapi transformasi digital berpengaruh terhadap besar kecilnya kesenjangan kompetensi yang terjadi. Semakin baik pemahaman SDM terhadap penggunaan teknologi digital, sistem kerja berbasis teknologi, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi, maka kesenjangan kompetensi terhadap kebutuhan tenaga kerja perusahaan akan semakin menurun.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Westerman, Bonnet, dan McAfee (2014) yang menyatakan bahwa transformasi digital tidak hanya menuntut perubahan teknologi, tetapi juga peningkatan kemampuan SDM agar mampu mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal. Vial (2019) juga menegaskan bahwa transformasi digital sangat bergantung pada kesiapan dan kompetensi sumber daya manusia.

Dalam penelitian ini, transformasi digital di PT. Teguh Karsa Wana Lestari menuntut tenaga kerja yang mampu mengoperasikan mesin berbasis teknologi, memahami sistem produksi digital, serta mengikuti prosedur kerja yang semakin modern. Namun, masih terdapat keterbatasan pemahaman digital pada sebagian masyarakat Desa Belutu, sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab terjadinya kesenjangan kompetensi.

Hasil ini memperkuat penelitian Hidayat dan Siregar (2021) yang menyatakan bahwa kesiapan digital SDM lokal di sekitar wilayah perkebunan masih relatif rendah dan memerlukan peningkatan melalui pelatihan berbasis teknologi.

Pengaruh Kompetensi SDM dan Transformasi Digital terhadap Kesenjangan Kompetensi secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM (X_1) dan transformasi digital (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesenjangan kompetensi (Y). Dengan demikian, hipotesis H_3 diterima.

Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,611 menunjukkan bahwa sebesar 61,1% variasi kesenjangan kompetensi dapat dijelaskan oleh kompetensi SDM dan transformasi digital, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian, seperti tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja, motivasi kerja, serta kebijakan rekrutmen perusahaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kesenjangan kompetensi yang terjadi pada masyarakat Desa Belutu bukan hanya disebabkan oleh rendahnya kompetensi individu, tetapi juga oleh tuntutan perubahan sistem kerja akibat transformasi digital yang belum sepenuhnya diimbangi dengan peningkatan kemampuan SDM lokal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andini dan Putra (2023) yang menyatakan bahwa kesenjangan kompetensi berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan dapat dikurangi melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri. Selain itu, penelitian

Ramadhani (2021) juga menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan berbasis teknologi digital mampu meningkatkan kompetensi SDM secara signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi SDM dan kesiapan menghadapi transformasi digital merupakan faktor kunci dalam mengurangi kesenjangan kompetensi masyarakat Desa Belutu terhadap kebutuhan tenaga kerja di PT. Teguh Karsa Wana Lestari.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan transformasi digital memiliki peran yang signifikan terhadap kesenjangan kompetensi tenaga kerja masyarakat Desa Belutu di PT Teguh Karsa Wana Lestari. Kompetensi SDM yang mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, keterampilan digital, serta sikap kerja terbukti berpengaruh dalam menyesuaikan kemampuan tenaga kerja lokal dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, kesiapan SDM dalam menghadapi transformasi digital juga menjadi faktor penting dalam mengurangi kesenjangan kompetensi, mengingat perusahaan telah menerapkan sistem kerja berbasis teknologi dalam proses operasionalnya. Secara keseluruhan, peningkatan kompetensi SDM dan adaptasi terhadap transformasi digital menjadi kunci utama dalam mengurangi kesenjangan kompetensi tenaga kerja lokal di era industri modern

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar PT Teguh Karsa Wana Lestari dapat lebih fokus dalam menyusun dan melaksanakan program pelatihan serta pengembangan SDM yang berorientasi pada kebutuhan industri, khususnya pada peningkatan keterampilan digital dan pemahaman sistem kerja modern. Selain itu, pemerintah desa dan pihak terkait diharapkan dapat berperan aktif dalam mendukung pengembangan kualitas SDM masyarakat melalui pelatihan berbasis kompetensi dan kerja sama dengan pihak perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta meningkatkan jumlah responden agar hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Referensi

- Andini, R., & Putra, D. (2023). Analisis kesenjangan kompetensi sumber daya manusia dalam peningkatan produktivitas perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 122-134.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2004). *Basic econometrics (4th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Siregar, M. (2021). Kesiapan sumber daya manusia lokal menghadapi transformasi digital pada industri perkebunan. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Daerah*, 8(1), 45-56.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Pratama, Y., & Kusnadi, H. (2022). Pengaruh kompetensi digital terhadap daya saing tenaga kerja di sektor industri. *Jurnal Ekonomi dan Teknologi*, 7(3), 210-225.
- Ramadhani, S. (2021). Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kompetensi kerja di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 6(2), 98-110.
- Rothwell, W. J., & Lindholm, J. E. (1999). Competency identification, modelling and assessment in the USA. *International Journal of Training and Development*, 3(2), 90-105.
- Sari, P., & Rahmawati, D. (2020). Analisis kesenjangan kompetensi tenaga kerja terhadap kebutuhan industri di era digitalisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 56-68.

- Simanjuntak, P. J. (2005). Pengantar ekonomi sumber daya manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.*
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at work: Models for superior performance. New York: John Wiley & Sons.*
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. The Journal of Strategic Information Systems, 28(2), 118-144.*
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). Leading digital: Turning technology into business transformation. Boston: Harvard Business Review Press.*
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja (Edisi 5). Jakarta: Rajawali Pers.*
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation. Boston: Harvard Business Review Press.*
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (Edisi Kelima). Jakarta: Rajawali Pers.*