



REDEFINING PERFORMANCE: ANALISIS PERAN PENGURANGAN GAP KOMPETENSI DALAM ERA VUCA

Deki Saputra¹, Adli Rahman²

¹ Universitas Jambi, Indonesia

² Universitas Imam Bonjol Padang, Indonesia

email:

1dekisaputra23@gmail.com

2adlirahmad11@gmail.com

ABSTRACT

Era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) telah mengubah paradigma organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengonstruksi konsep Redefining Performance melalui analisis peran pengurangan kesenjangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja SDM. Metode yang digunakan adalah kajian pustaka dengan pendekatan kualitatif deskriptif, yang mengkaji literatur dari jurnal nasional dan internasional dalam rentang waktu 2015–2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesenjangan kompetensi merupakan tantangan strategis yang berdampak langsung terhadap kinerja individu dan organisasi. Strategi pengurangan gap kompetensi yang efektif meliputi pelatihan berbasis kebutuhan, pembelajaran adaptif, dan pemanfaatan teknologi digital. Dalam konteks VUCA, redefinisi kinerja menekankan pentingnya kompetensi adaptif, fleksibilitas, dan kemampuan belajar berkelanjutan. Penelitian ini merekomendasikan integrasi teknologi pembelajaran dan audit kompetensi berkala sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM yang berorientasi pada kinerja berkelanjutan.

Keywords: kinerja, kompetensi, gap kompetensi, era VUCA, pembelajaran adaptif, teknologi SDM

INTRODUCTION

Fenomena kesenjangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi tantangan serius dalam dunia kerja modern, terutama di tengah dinamika era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). bahwa organisasi saat ini menghadapi tekanan besar untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pasar yang cepat. Alasan utama munculnya kesenjangan kompetensi adalah ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan tuntutan kerja yang terus berkembang. Ayyasy dan Maelani (2024) menunjukkan bahwa banyak SDM di Indonesia belum memiliki keterampilan digital dasar seperti pengolahan data, manajemen proyek, dan penguasaan perangkat lunak, yang menjadi syarat utama dalam dunia kerja digital.

kesenjangan kompetensi bukan hanya masalah individu, tetapi juga ancaman terhadap daya saing dan keberlanjutan organisasi.

Telah banyak membahas hubungan antara kompetensi dan kinerja, namun masih terdapat celah dalam kajian yang secara spesifik mengaitkan pengurangan gap kompetensi dengan peningkatan kinerja dalam konteks VUCA. bahwa sebagian besar studi menyoroti kompetensi sebagai faktor positif terhadap kinerja, tetapi belum mengintegrasikan pendekatan adaptif dalam lingkungan kerja yang tidak pasti. perlunya kajian baru adalah karena pendekatan tradisional terhadap kompetensi tidak cukup responsif terhadap perubahan yang cepat dan kompleks. Mukhtar et al. (2021) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Hutagalung (2022) menekankan pentingnya kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja dalam mendukung kinerja, namun belum secara eksplisit mengkaji strategi pengurangan gap kompetensi dalam konteks VUCA. novelty dari penelitian ini terletak pada konstruksi ulang konsep kinerja dengan menempatkan pengurangan gap kompetensi sebagai variabel strategis dalam menghadapi tantangan era VUCA.

Selanjutnya untuk mengonstruksi konsep *Redefining Performance* melalui analisis peran pengurangan gap kompetensi dalam menghadapi tantangan era VUCA. konsep ini adalah karena pendekatan kinerja yang konvensional tidak lagi memadai dalam lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian dan kompleksitas. Bukti empiris dan konseptual menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengelola kompetensi secara adaptif cenderung memiliki kinerja yang lebih unggul. penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengidentifikasi konsep dan karakteristik kesenjangan kompetensi dalam konteks organisasi modern. (2) Menganalisis hubungan antara kesenjangan kompetensi dan kinerja individu maupun organisasi berdasarkan literatur yang ada. (3) Mengkaji strategi-strategi pengurangan gap kompetensi yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja di era VUCA. (4) Menelusuri peran teknologi dan pembelajaran adaptif dalam mendukung pengembangan kompetensi yang relevan dengan tuntutan kerja masa kini. (5) Menyusun rekomendasi berbasis kajian pustaka untuk pengembangan SDM yang berorientasi pada peningkatan kinerja berkelanjutan.

Kemudian bahwa pengurangan gap kompetensi merupakan strategi kunci dalam membangun ketahanan organisasi di era VUCA. Alasan mendasarnya adalah bahwa organisasi yang tidak mampu merespons perubahan dengan cepat akan tertinggal dan kehilangan daya saing. Bukti dari berbagai studi menunjukkan bahwa kompetensi adaptif, pembelajaran berkelanjutan, dan pemanfaatan teknologi merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja. Riset ini menawarkan kontribusi teoritis dan praktis dengan membangun kerangka kerja baru dalam memahami dan mengelola kinerja organisasi melalui pendekatan pengurangan gap kompetensi yang relevan dan kontekstual.

TINJAUAN PUSTAKA

Kesenjangan Kompetensi sebagai Tantangan Strategis

Kesenjangan kompetensi merupakan isu strategis dalam pengelolaan SDM modern. Perubahan teknologi dan digitalisasi menuntut SDM untuk memiliki kompetensi baru yang relevan dengan tuntutan kerja. Fajriyani et al. (2023) menyatakan bahwa organisasi harus menyediakan SDM yang mampu berpikir kritis dan menguasai teknologi digital agar tetap kompetitif dalam menghadapi disrupsi. Kesenjangan kompetensi bukan hanya masalah teknis, tetapi tantangan strategis yang memengaruhi keberlangsungan organisasi.

Pengaruh Gap Kompetensi terhadap Kinerja SDM

Gap kompetensi memiliki dampak langsung terhadap pencapaian kinerja individu dan organisasi. Ketidaksesuaian antara kompetensi aktual dan kompetensi yang dibutuhkan menyebabkan penurunan produktivitas dan efektivitas kerja. Mukhtar et al. (2021) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lumaela et al. (2024) juga menegaskan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap performa pegawai. Pengurangan gap kompetensi menjadi langkah krusial dalam strategi peningkatan kinerja SDM.

Strategi Pengurangan Gap Kompetensi yang Efektif

Strategi pengurangan gap kompetensi harus berbasis kebutuhan dan berkelanjutan. Intervensi yang tepat dapat meningkatkan kompetensi SDM secara relevan dengan tuntutan kerja dan perubahan lingkungan eksternal. Pulungan (2022) mengidentifikasi bahwa analisis kebutuhan kompetensi dan pelatihan berbasis hardskill dan softskill mendukung peningkatan kinerja organisasi. Holm et al. (2025) menekankan pentingnya struktur manajerial dan organisasi yang kompeten dalam mendukung implementasi strategi pengembangan kompetensi. Strategi pengurangan gap kompetensi yang efektif harus didukung oleh analisis kebutuhan, pelatihan berkelanjutan, dan kepemimpinan yang adaptif.

Era VUCA sebagai Konteks Redefinisi Kinerja

Era VUCA menuntut organisasi untuk mendefinisikan ulang konsep dan indikator kinerja. Volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas mengubah cara organisasi menilai dan mengelola kinerja. Afkarina et al. (2023) menekankan pentingnya adaptasi dan inovasi berkelanjutan sebagai kunci sukses dalam menghadapi perubahan yang konstan. Minciu et al. (2020) menyatakan bahwa organisasi harus memperbarui strategi dan kompetensi SDM untuk bertahan dalam lingkungan VUCA. Redefinisi kinerja dalam era VUCA menempatkan kompetensi adaptif dan fleksibilitas sebagai indikator utama keberhasilan organisasi.

Peran Teknologi dan Pembelajaran Adaptif

Teknologi dan pembelajaran adaptif menjadi katalisator dalam pengembangan kompetensi SDM. Teknologi memungkinkan personalisasi pembelajaran, peningkatan efisiensi pelatihan, dan adaptasi terhadap kebutuhan individu. Akbar (2024) menunjukkan bahwa AI dan pembelajaran adaptif dapat menyesuaikan materi dan metode pembelajaran sesuai kebutuhan individu, meningkatkan keterlibatan dan hasil belajar. Ayyasy & Maelani (2024) menekankan pentingnya pelatihan digital dan iklim kerja inovatif dalam mendukung pengembangan kompetensi SDM. Integrasi teknologi dalam strategi pengembangan SDM memperkuat efektivitas pengurangan gap kompetensi dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kerangka Teori



Panah dari setiap kotak menuju “Redefining Performance” menunjukkan bahwa: Kesenjangan Kompetensi, Era VUCA, Pengaruh Gap Kompetensi terhadap Kinerja SDM, dan Peran Teknologi & Pembelajaran Adaptif semuanya memengaruhi konsep *Redefining Performance*. Sementara Strategi Pengurangan Gap Kompetensi yang Efektif berada di bagian bawah sebagai penguat, yang menghubungkan semua variabel untuk mendukung peningkatan kinerja

RESEARCH METHODS

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan kajian pustaka (library research) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji secara mendalam konsep, teori, dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan isu kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam konteks era VUCA. Tujuan utamanya adalah membangun konstruksi teoritis mengenai redefinisi kinerja melalui strategi pengurangan gap kompetensi.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari: Artikel jurnal nasional dan internasional yang terindeks Scopus, Sinta, dan Google Scholar. Buku akademik dan laporan institusi resmi (misalnya BRIN, BPSDM, dan World Economic Forum). Publikasi ilmiah dalam rentang waktu 2025 yang relevan dengan topik kompetensi, kinerja, dan VUCA.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui: Penelusuran sistematis terhadap literatur menggunakan kata kunci seperti *competency gap*, *performance improvement*, *VUCA environment*, dan *adaptive learning*. Seleksi literatur berdasarkan relevansi, kualitas publikasi, dan kontribusi terhadap kerangka teori yang dibangun. Koding tematik untuk mengidentifikasi pola, konsep, dan hubungan antar variabel.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode analisis isi (content analysis) dan sintesis tematik, yang mencakup: Identifikasi konsep utama dan subkonsep dari setiap sumber literatur, Kategorisasi temuan berdasarkan lima fokus kajian pustaka: kesenjangan kompetensi, hubungan kompetensi-kinerja, strategi pengurangan gap, karakteristik VUCA, dan teknologi pembelajaran adaptif. Penyusunan kerangka teori yang menggambarkan hubungan antar variabel dan arah pengaruhnya terhadap kinerja.

Validitas Data

Untuk menjamin validitas data, dilakukan: Triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai literatur dari jurnal bereputasi dan laporan institusi. Peer review internal terhadap kerangka teori dan sintesis literatur. Dan Audit trail dokumentasi proses penelusuran dan analisis literatur.

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil Penelitian

Kesenjangan Kompetensi sebagai Tantangan Strategis

Kesenjangan kompetensi merupakan tantangan strategis yang dihadapi organisasi dalam era kerja modern. Perubahan teknologi, digitalisasi, dan transformasi model bisnis menuntut SDM yang memiliki kompetensi baru dan relevan. Fajriyani et al. (2023) menyatakan bahwa organisasi perlu menyiapkan SDM yang mampu berpikir kritis dan menguasai teknologi digital agar tetap kompetitif dalam menghadapi disrupsi. Kesenjangan kompetensi bukan hanya masalah teknis, tetapi tantangan strategis yang harus direspon melalui kebijakan pengembangan SDM yang adaptif.

Pengaruh Gap Kompetensi terhadap Kinerja SDM

Gap kompetensi berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja individu dan organisasi. Ketidaksesuaian antara kompetensi aktual dan kompetensi yang dibutuhkan menyebabkan penurunan produktivitas, efektivitas kerja, dan kualitas layanan. Mukhtar et al. (2021) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lumaela et al. (2024) juga menegaskan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap performa pegawai. Pengurangan gap kompetensi menjadi langkah penting dalam strategi peningkatan kinerja SDM secara berkelanjutan.

Strategi Pengurangan Gap Kompetensi yang Efektif

Strategi pengurangan gap kompetensi harus bersifat adaptif dan berbasis kebutuhan organisasi. Intervensi yang tepat dapat meningkatkan kompetensi SDM secara relevan dengan tuntutan kerja dan perubahan lingkungan eksternal. Pulungan (2022) mengidentifikasi bahwa analisis kebutuhan kompetensi dan pelatihan berbasis hardskill dan softskill mendukung peningkatan kinerja organisasi. Holm et al. (2025) menekankan pentingnya struktur manajerial dan organisasi yang kompeten dalam mendukung implementasi strategi pengembangan kompetensi. Strategi pengurangan gap kompetensi yang efektif harus didukung oleh analisis kebutuhan, pelatihan berkelanjutan, dan kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan.

Era VUCA sebagai Konteks Redefinisi Kinerja

Era VUCA menuntut organisasi untuk mendefinisikan ulang konsep kinerja. Volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas mengubah cara organisasi menilai dan mengelola kinerja. Minciu et al. (2020) menyatakan bahwa organisasi harus memperbarui strategi dan kompetensi SDM untuk bertahan dalam lingkungan VUCA. Afkarina et al. (2023) menekankan pentingnya adaptasi dan inovasi berkelanjutan sebagai kunci sukses dalam menghadapi perubahan yang konstan. Redefinisi kinerja dalam era VUCA menempatkan kompetensi adaptif dan fleksibilitas sebagai indikator utama keberhasilan organisasi.

Peran Teknologi dan Pembelajaran Adaptif

Teknologi dan pembelajaran adaptif mempercepat penutupan gap kompetensi dan mendukung peningkatan kinerja. Teknologi memungkinkan personalisasi pembelajaran, peningkatan efisiensi pelatihan, dan adaptasi terhadap kebutuhan individu. Akbar (2024) menunjukkan bahwa AI dan pembelajaran adaptif dapat menyesuaikan materi dan metode pembelajaran sesuai kebutuhan individu, meningkatkan keterlibatan dan hasil belajar. Ayyasy & Maelani (2024) menekankan

pentingnya pelatihan digital dan iklim kerja inovatif dalam mendukung pengembangan kompetensi SDM. Integrasi teknologi dalam strategi pengembangan SDM menjadi penguat utama dalam upaya peningkatan kinerja berkelanjutan.

Pembahasan

Kesenjangan Kompetensi sebagai Tantangan Strategis

Kesenjangan kompetensi merupakan tantangan strategis yang harus dihadapi organisasi secara sistemik. Perubahan teknologi dan tuntutan kerja yang dinamis menyebabkan kompetensi yang dimiliki SDM sering kali tidak relevan dengan kebutuhan aktual organisasi. Fajriyani et al. (2023) menekankan bahwa organisasi perlu menyiapkan SDM yang mampu berpikir kritis dan menguasai teknologi digital agar tetap kompetitif dalam menghadapi disrupsi. Kesenjangan kompetensi bukan hanya persoalan teknis, melainkan isu strategis yang memengaruhi keberlangsungan dan daya saing organisasi.

Pengaruh Gap Kompetensi terhadap Kinerja SDM

Gap kompetensi memiliki dampak langsung terhadap penurunan kinerja individu dan organisasi. Ketidaksesuaian antara kompetensi aktual dan kompetensi yang dibutuhkan menyebabkan rendahnya produktivitas, efektivitas kerja, dan kualitas layanan. Mukhtar et al. (2021) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lumaela et al. (2024) juga menegaskan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap performa pegawai. Pengurangan gap kompetensi menjadi langkah krusial dalam strategi peningkatan kinerja SDM secara berkelanjutan.

Strategi Pengurangan Gap Kompetensi yang Efektif

Strategi pengurangan gap kompetensi harus bersifat adaptif, berbasis kebutuhan, dan berkelanjutan. Intervensi yang tepat dapat meningkatkan kompetensi SDM secara relevan dengan tuntutan kerja dan perubahan lingkungan eksternal. Pulungan (2022) mengidentifikasi bahwa analisis kebutuhan kompetensi dan pelatihan berbasis hardskill dan softskill mendukung peningkatan kinerja organisasi. Holm et al. (2025) menekankan pentingnya struktur manajerial dan organisasi yang kompeten dalam mendukung implementasi strategi pengembangan kompetensi. Strategi pengurangan gap kompetensi yang efektif harus didukung oleh analisis kebutuhan, pelatihan berkelanjutan, dan kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan.

Era VUCA sebagai Konteks Redefinisi Kinerja

Era VUCA menuntut organisasi untuk mendefinisikan ulang konsep dan indikator kinerja. Volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas mengubah cara organisasi menilai dan mengelola kinerja. Minciu et al. (2020) menyatakan bahwa organisasi harus memperbarui strategi dan kompetensi SDM untuk bertahan dalam lingkungan VUCA. Afkarina et al. (2023) menekankan pentingnya adaptasi dan inovasi berkelanjutan sebagai kunci sukses dalam menghadapi perubahan yang konstan. Redefinisi kinerja dalam era VUCA menempatkan kompetensi adaptif dan fleksibilitas sebagai indikator utama keberhasilan organisasi.

Peran Teknologi dan Pembelajaran Adaptif

Teknologi dan pembelajaran adaptif menjadi katalisator dalam pengembangan kompetensi SDM. Teknologi memungkinkan personalisasi pembelajaran, peningkatan efisiensi pelatihan, dan adaptasi terhadap kebutuhan individu. Akbar (2024) menunjukkan bahwa AI dan pembelajaran adaptif dapat menyesuaikan materi dan metode pembelajaran sesuai kebutuhan individu, meningkatkan keterlibatan dan hasil belajar. Ayyasy & Maelani (2024) menekankan pentingnya pelatihan digital dan iklim kerja inovatif dalam mendukung pengembangan kompetensi SDM. Integrasi teknologi

dalam strategi pengembangan SDM memperkuat efektivitas pengurangan gap kompetensi dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

CONCLUSION

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesenjangan kompetensi merupakan tantangan strategis yang berdampak langsung terhadap kinerja individu dan organisasi. Dalam konteks era VUCA yang ditandai oleh ketidakpastian, kompleksitas, dan perubahan yang cepat, organisasi dituntut untuk mendefinisikan ulang konsep kinerja dengan menempatkan kompetensi adaptif sebagai indikator utama. Strategi pengurangan gap kompetensi yang efektif harus berbasis pada analisis kebutuhan, pelatihan berkelanjutan, dan dukungan teknologi pembelajaran yang adaptif. Integrasi teknologi dalam pengembangan SDM terbukti mempercepat penutupan gap kompetensi dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

REFERENCES

- Afkarina, R. S. (2023). Manajemen Perubahan di era VUCA. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*.
- Amir, A. F., & Anshori, M. I. (2023). *Manajemen perubahan di era VUCA. Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*.
- Akbar, M. G. (2024). *Mengintegrasikan AI dan pembelajaran adaptif untuk hasil belajar yang optimal*. Universitas Sumatera Utara.
- Ayyasy, A. N., & Maelani, S. (2024). *Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital: Sebuah literatur review. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(2).
- Fajriyani, D., Rahman, A., & Sari, P. (2023). *Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital. Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(6).
- Holm, C. G., Kringelum, L., & Anand, A. (2025). *Creating effective strategy implementation: A systematic review. Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-025-00674-8>
- Lumaela, M. P., Sahetapy, P., & Selanno, H. (2024). *Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Syntax Admiration*, 5(7). <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i7.1845>
- Minciu, M., Dima, C., Pacurari, M. N., & Manta, A. M. (2020). *The performance of organizations in the context of the VUCA world. Acta Geobalcanica*, 6(2), 75–82. <https://doi.org/10.18509/AGB.2020.09>
- Mukhtar, A., Toto, H. D., & Mutmainnah, I. (2021). *Hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Nobel Management Review*, 2(2).
- Pulungan, Z. M. (2022). *Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi di BPSDM Kementerian ESDM. Jurnal Aparatur Kementerian ESDM*, 6(1). <https://doi.org/10.52596/ja.v6i1.146>
- Hutagalung, B. A. (2022). *Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Indonesia*, 3(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>