



Special Issue :

Webinar Nasional

HUMANIS 2026

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Jl. Raya Puspipetek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15310,

Email : humanismanajemen@gmail.com

Website: <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Peran Pendidikan Tinggi Dalam Menyiapkan Human Capital Untuk *Future Of Work* : Kajian Literatur Penguatan *Human Capital* Berbasis Inovasi Dan Berkelanjutan Dalam Menghadapi *Future Of Work*

Akhmad Subur¹, Nilam Chandra Kumala², Dini Noviani³, Ervina Amelia⁴, Supriyadi⁵

Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten, Indonesia

akhmadsubur17@gmail.com, nilamkumala23@gmail.com, novianidini04@gmail.com,
ervinaamelia08@gmail.com, paksupriyadi0209@gmail.com,

Abstract. Rapid changes in technology, globalization, and economic dynamics have fundamentally transformed the landscape of the working world. The concept of the Future of Work demands a profound transformation in workforce competencies, mindsets, and adaptability. Higher education plays a strategic role as the main institution responsible for preparing quality, relevant, and globally competitive human capital. This study aims to analyze the role of higher education in shaping the competencies needed in the future, identify the challenges faced, and explore effective adaptation strategies. The research method uses a qualitative approach with a systematic literature review of academic literature from 2020 to 2026, using thematic analysis to identify relevant patterns and strategies. The findings reveal that the role of higher education is not limited to the transfer of academic knowledge but also includes the development of technical skills, soft skills, digital literacy, as well as character building and entrepreneurial mindset. Key success factors include curriculum relevance, industry collaboration, implementation of innovative learning methods, and the development of an educational ecosystem that supports lifelong learning. The conclusion indicates that the success of preparing human capital for the Future of Work depends on the synergy between education policies, institutional innovation, and the involvement of various stakeholders in creating graduates who are adaptive, creative, and ready to face uncertainty.

Keywords: Higher Education, Human Capital, Future of Work, Competencies, Adaptation, Innovation.

Abstract. Perubahan cepat dalam teknologi, globalisasi, dan dinamika ekonomi telah mengubah lanskap dunia kerja secara fundamental. Konsep *Future of Work* menuntut adanya transformasi mendalam dalam kompetensi, pola pikir, dan kemampuan adaptasi tenaga kerja. Pendidikan tinggi memiliki peran strategis sebagai institusi utama yang bertanggung jawab dalam menyiapkan *human capital* yang berkualitas, relevan, dan berdaya saing global. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pendidikan tinggi dalam membentuk kompetensi yang dibutuhkan di masa depan, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta mengeksplorasi strategi adaptasi yang efektif. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif

dengan studi pustaka sistematis terhadap literatur akademik periode 2020-2026, menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan strategi yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pendidikan tinggi tidak hanya terbatas pada transfer pengetahuan akademik, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan teknis, *soft skills*, literasi digital, serta pembentukan karakter dan pola pikir kewirausahaan. Faktor kunci keberhasilan meliputi relevansi kurikulum, kolaborasi dengan industri, penerapan metode pembelajaran inovatif, serta pengembangan ekosistem pendidikan yang mendukung pembelajaran sepanjang hayat. Kesimpulan menunjukkan bahwa keberhasilan penyiapan *human capital* untuk *Future of Work* bergantung pada sinergi antara kebijakan pendidikan, inovasi institusi, dan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan dalam menciptakan lulusan yang adaptif, kreatif, dan siap menghadapi ketidakpastian.

Kata Kunci: Pendidikan Tinggi, *Human Capital*, *Future of Work*, Kompetensi, Adaptasi, Inovasi.

PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini sedang mengalami transformasi yang sangat cepat yang dipicu oleh perkembangan teknologi informasi, kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), otomatisasi, serta perubahan struktur ekonomi dan sosial. Fenomena ini sering disebut sebagai *Future of Work* atau masa depan dunia kerja, yang ditandai dengan perubahan jenis pekerjaan, cara kerja, dan keterampilan yang dibutuhkan (World Economic Forum, 2023). Banyak pekerjaan konvensional mulai tergantikan oleh teknologi, sementara munculnya profesi baru yang membutuhkan keahlian khusus yang belum ada sebelumnya (Lytras & Şerban, 2025).

Di Indonesia, tantangan ini semakin signifikan seiring dengan upaya menuju visi Indonesia Emas 2045, di mana kualitas sumber daya manusia menjadi kunci utama keberhasilan pembangunan nasional (Kementerian PPN/Bappenas, 2023). Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Kemdiktisaintek) terus mendorong transformasi pendidikan tinggi agar mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga siap bersaing di tingkat global (Kemdiktisaintek, 2026).

Pendidikan tinggi memiliki peran yang sangat vital dalam konteks ini. Sebagai institusi yang berada pada jenjang pendidikan tertinggi, perguruan tinggi tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pusat pengembangan kompetensi, penelitian, dan inovasi (Alma, 2022). Namun, realitas di lapangan menunjukkan masih adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan dunia kerja saat ini dan masa depan (Anshori & Iswanto, 2023). Hal ini menuntut adanya perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, dari yang berorientasi pada penguasaan materi menjadi berorientasi pada pengembangan kemampuan dan karakter yang holistik (Arifin, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa institusi pendidikan tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesadaran, kesiapan, dan kepercayaan diri mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja masa depan (Pandya et al., 2020; Nugroho et al., 2023). Melalui program-program yang tepat, perguruan tinggi dapat membekali mahasiswa dengan keterampilan yang diperlukan, seperti berpikir kritis, kreativitas, kemampuan berkomunikasi, kerja sama tim, serta literasi digital dan teknologi (Trenerry et al., 2021). Selain itu, pengembangan jiwa kewirausahaan juga menjadi aspek penting agar lulusan tidak hanya menjadi pencari kerja, tetapi juga pencipta lapangan kerja (Hendar, 2022; Suryana, 2022).

Meskipun demikian, masih terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi, seperti kurikulum yang belum sepenuhnya relevan, keterbatasan fasilitas, serta kurangnya kolaborasi yang optimal antara dunia pendidikan dan industri (Prezita et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami lebih dalam mengenai peran pendidikan tinggi dalam menyiapkan *human capital* yang berkualitas, serta merumuskan strategi yang efektif dalam menghadapi tantangan *Future of Work*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana dinamika perubahan dunia kerja dan implikasinya terhadap kebutuhan kompetensi *human capital*?, Apa saja peran strategis pendidikan tinggi dalam menyiapkan lulusan yang siap menghadapi *Future of Work*?, Apa saja tantangan yang dihadapi oleh institusi pendidikan tinggi

dalam proses penyiapan *human capital* tersebut?, Bagaimana strategi adaptasi dan inovasi yang dapat diterapkan oleh pendidikan tinggi untuk meningkatkan relevansi dan kualitas lulusan? Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dinamika perubahan dunia kerja, mengidentifikasi peran strategis pendidikan tinggi, mengevaluasi tantangan yang ada, serta merumuskan rekomendasi strategi yang efektif dalam menyiapkan *human capital* untuk masa depan.

KAJIAN LITERATUR

Future of Work merupakan konsep yang menggambarkan perubahan mendasar dalam cara kerja, jenis pekerjaan, dan lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, perubahan demografi, dan faktor ekonomi global. Menurut World Economic Forum (2023), perubahan ini ditandai dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital, otomatisasi, AI, serta pergeseran dari pekerjaan rutin menjadi pekerjaan yang membutuhkan kemampuan kognitif dan sosial yang tinggi.

Dalam konteks ini, keterampilan yang dibutuhkan tidak lagi hanya terbatas pada pengetahuan teknis, tetapi juga mencakup *soft skills* seperti kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah kompleks, kreativitas, kepemimpinan, dan kecerdasan emosional (Trushkina et al., 2020). Selain itu, konsep pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*) menjadi sangat penting karena pengetahuan dan keterampilan dapat menjadi usang dengan sangat cepat (Darmawan, 2023).

Human capital didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik individu yang memungkinkan mereka untuk menciptakan nilai ekonomi dan sosial. Pendidikan merupakan investasi utama dalam pengembangan *human capital*, dan pendidikan tinggi memiliki peran khusus dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ke tingkat yang lebih tinggi (Becker, 1964; dikutip dalam Alma, 2022).

Pendidikan tinggi berperan dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan analitis, membekali keterampilan profesional dan teknis, membentuk nilai-nilai etika dan karakter, mengembangkan kemampuan beradaptasi dan inovasi, menjadi pusat penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Terimajaya et al. (2024), institusi pendidikan tinggi berfungsi sebagai pilar utama dalam membangun sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Institusi pendidikan tinggi memiliki tanggung jawab untuk menyiapkan mahasiswa agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan zaman. Kompetensi tersebut meliputi tiga dimensi utama, kompetensi kognitif yaitu kemampuan berpikir kritis, analitis, dan pemecahan masalah, kompetensi fungsional yaitu penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai bidang ilmu yang terakhir kompetensi sosial-emosional yaitu kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, kepemimpinan, dan adaptasi budaya.

Selain itu, pendidikan tinggi juga harus mendorong pengembangan literasi digital, kemampuan berbahasa asing, serta jiwa kewirausahaan agar lulusan dapat bersaing di pasar kerja yang semakin terbuka dan kompetitif (Fajriyani et al., 2023).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka sistematis (*systematic literature review*). Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, mengkaji, dan mensintesis berbagai informasi, teori, dan temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang dibahas (Nurislaminingsih & Heriyanto, 2024). Sumber data utama berasal dari artikel jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan yang diterbitkan dalam rentang waktu 2020 hingga 2026. Pencarian literatur dilakukan melalui database akademik seperti Google Scholar, ResearchGate, serta situs resmi lembaga pendidikan dan pemerintah. Kriteria seleksi meliputi kesesuaian topik, kebaruan informasi, dan kredibilitas sumber.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*) untuk mengidentifikasi pola-pola, tema utama, dan sub-tema yang muncul terkait peran pendidikan tinggi, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang diterapkan dalam menyiapkan *human capital* untuk *Future of Work* (Sugiyono, 2024). Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan verifikasi silang antar berbagai referensi yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinamika Perubahan Dunia Kerja dan Kebutuhan Kompetensi

Perubahan dunia kerja saat ini berlangsung sangat cepat dan memiliki dampak yang luas. Beberapa tren utama yang mempengaruhi kebutuhan kompetensi antara lain Transformasi Digital: Penggunaan teknologi informasi, cloud computing, big data, dan AI telah mengubah cara kerja di hampir semua sektor. Lulusan dituntut untuk tidak hanya melek teknologi, tetapi juga mampu memanfaatkannya secara kreatif dan efektif (Rohida & Sudiantini, 2024), perubahan jenis pekerjaan dimana pekerjaan yang bersifat rutin dan repetitif semakin banyak digantikan oleh mesin dan perangkat lunak. Sebaliknya, permintaan terhadap pekerjaan yang membutuhkan kemampuan interpersonal, kreativitas, dan pemikiran strategis semakin meningkat (World Economic Forum, 2023), globalisasi dan mobilitas tenaga kerja dimana pasar kerja menjadi semakin terbatas batasnya, sehingga kemampuan beradaptasi dengan budaya yang berbeda dan penguasaan bahasa asing menjadi nilai tambah yang sangat penting (Kemdiktisaintek, 2026), kebutuhan *soft skills* yang tinggi dimana selain keterampilan teknis, dunia kerja modern sangat menekankan pada *soft skills* seperti etika kerja, tanggung jawab, kemampuan bekerja dalam tim, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan (Trenerry et al., 2021).

Studi menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan yang cukup signifikan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan apa yang dibutuhkan oleh industri. Hal ini menjadi tantangan besar bagi pendidikan tinggi untuk terus menyesuaikan program-programnya agar tetap relevan (Anshori & Iswanto, 2023).

Peran Strategis Pendidikan Tinggi

Berdasarkan analisis literatur, pendidikan tinggi memiliki beberapa peran kunci dalam menyiapkan *human capital* untuk *Future of Work*, antara lain pengembangan kurikulum yang relevan dan Inovatif. Kurikulum merupakan jantung dari proses pendidikan. Pendidikan tinggi harus mampu merancang kurikulum yang tidak hanya berbasis pada ilmu pengetahuan, tetapi juga responsif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan industri (Zulfikar, 2024). Pendekatan *Outcome-Based Education* (OBE) banyak diterapkan untuk memastikan bahwa lulusan memiliki capaian kompetensi yang jelas dan terukur. Kurikulum juga perlu mengintegrasikan materi-materi terkait teknologi digital, kewirausahaan, dan pengembangan karakter. Selain itu, fleksibilitas dalam program studi dan penawaran mata kuliah pilihan yang beragam memungkinkan mahasiswa untuk menyesuaikan pembelajaran dengan minat dan bakatnya (Arifin, 2024).

Penerapan metode pembelajaran yang aktif dan kontekstual metode pembelajaran tidak lagi boleh bersifat satu arah atau *teacher-centered*, tetapi harus beralih ke *student-centered learning*. Pendekatan seperti pembelajaran berbasis proyek, studi kasus, simulasi, dan pembelajaran berbasis masalah dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menerapkan ilmu pengetahuan untuk memecahkan masalah nyata (Sudjana, 2023). Penggunaan teknologi dalam pembelajaran, seperti *e-learning*, platform digital, dan kelas virtual juga menjadi hal yang mutlak diperlukan untuk meningkatkan aksesibilitas dan efektivitas pembelajaran (Darmawan, 2023).

Pengembangan kompetensi holistik dimana pendidikan tinggi harus memastikan bahwa pengembangan kompetensi dilakukan secara menyeluruh, meliputi aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif. Selain penguasaan materi akademik, penekanan juga diberikan pada pengembangan *soft skills* melalui kegiatan organisasi, kepemimpinan, dan pengabdian masyarakat. peningkatan literasi digital dan kemampuan teknologi informasi. pembentukan karakter, etika profesional, dan nilai-nilai kebangsaan. pengembangan jiwa kewirausahaan dan inovasi.

Menurut Alma (2022), lulusan yang berkualitas adalah mereka yang tidak hanya pintar secara akademik, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan kemampuan beradaptasi yang tinggi. Kerja sama antara perguruan tinggi dengan industri, pemerintah, dan lembaga lainnya sangat penting untuk menjamin relevansi pendidikan. Bentuk kolaborasi ini dapat berupa penyusunan kurikulum bersama, program magang dan praktik kerja lapangan, kuliah tamu oleh praktisi industri, penelitian bersama dan pengembangan teknologi, program sertifikasi kompetensi yang diakui oleh industri.

Menurut Rohida & Sudiantini (2024), ekosistem pendukung yang melibatkan pemerintah dan institusi pendidikan memiliki peran fundamental dalam menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kompetensi SDM di era digital. Di Indonesia, upaya ini juga didukung oleh kebijakan yang mendorong penguatan peran lembaga pendidikan sebagai jembatan antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

Pendidikan tinggi tidak hanya bertujuan untuk mencetak lulusan yang siap kerja pada saat kelulusan, tetapi juga membekali mereka dengan kemampuan untuk terus belajar dan berkembang sepanjang hayat. Hal ini dilakukan melalui penyediaan program pendidikan lanjutan, pelatihan, sertifikasi, dan program pengembangan profesional yang dapat diakses oleh masyarakat luas.

Hamdan et al. (2024) menekankan bahwa dinamika perubahan teknologi yang sangat cepat mengharuskan organisasi dan individu untuk mengembangkan strategi adaptasi yang fleksibel dan responsif terhadap tuntutan kompetensi masa depan, yang dimulai dari lingkungan pendidikan.

Tantangan yang Dihadapi Pendidikan Tinggi

Meskipun memiliki peran yang sangat strategis, institusi pendidikan tinggi di Indonesia masih dihadapkan pada berbagai tantangan kompleks dalam upaya menyiapkan *human capital* yang siap menghadapi *Future of Work*.

Salah satu tantangan terbesar adalah lambatnya pembaruan kurikulum dibandingkan dengan kecepatan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. Seringkali materi yang diajarkan masih bersifat teoritis dan belum sepenuhnya relevan dengan praktik nyata di lapangan. Prezita et al. (2024) mengungkapkan bahwa masih terdapat kesenjangan signifikan antara kapabilitas SDM yang dihasilkan pendidikan dengan tantangan nyata di era digital. Hal ini menyebabkan lulusan membutuhkan waktu adaptasi yang cukup lama setelah memasuki dunia kerja.

Dosen dan tenaga pendidik memegang peranan kunci. Tantangan yang muncul meliputi kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional dosen, terutama dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran dan memahami kebutuhan industri. Fauzan et al. (2025) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (termasuk dosen) terbukti menjadi faktor strategis yang tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja, adaptasi, dan inovasi.

Pemenuhan sarana dan prasarana yang mendukung pembelajaran modern masih menjadi pekerjaan rumah. Akses terhadap laboratorium yang memadai, perangkat teknologi terbaru, serta konektivitas internet yang stabil sangat penting untuk melatih keterampilan teknis mahasiswa. Wahyudi et al. (2023) menyoroti pentingnya kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan tuntutan teknologi, yang sangat bergantung pada kualitas fasilitas pendidikan yang tersedia selama masa studi.

Perubahan paradigma dari pembelajaran yang pasif menjadi aktif seringkali menemui hambatan. Hanifah & Frinaldi (2025) menjelaskan bahwa budaya yang masih didominasi nilai-nilai hierarkis dan prosedural yang kaku dapat menjadi penghambat signifikan dalam proses inovasi dan digitalisasi layanan maupun pembelajaran. Diperlukan perubahan pola pikir (*mindset*) menuju budaya yang lebih adaptif, terbuka, dan inovatif.

Meskipun teknologi berkembang pesat, implementasinya dalam proses belajar mengajar belum merata. Kemampuan untuk mengintegrasikan *Artificial Intelligence*, *Big Data*, dan sistem pembelajaran digital masih perlu ditingkatkan agar mahasiswa terbiasa dengan lingkungan kerja masa depan (Rohida & Sudiantini, 2024).

Strategi Adaptasi dan Inovasi Pendidikan Tinggi

Untuk menjawab berbagai tantangan tersebut dan memaksimalkan peran dalam menyiapkan *human capital*, pendidikan tinggi perlu menerapkan strategi adaptasi yang komprehensif dan berkelanjutan. perguruan tinggi perlu melakukan evaluasi dan pembaruan kurikulum secara periodik. Kurikulum harus dirancang untuk menjawab tantangan era digital dengan mengintegrasikan materi-materi terkait literasi digital, pemecahan masalah kompleks, dan keterampilan teknis terkini. Anggraini et al. (2025) merekomendasikan penerapan pendekatan berbasis kompetensi yang memungkinkan identifikasi lebih tepat terhadap kebutuhan keterampilan yang diperlukan dalam menghadapi perubahan teknologi, termasuk dalam konteks Industri 5.0.

Perlu adanya pergeseran dari metode konvensional menuju metode pembelajaran yang aktif dan berbasis teknologi. Pemanfaatan platform digital, *e-learning*, dan metode pembelajaran jarak jauh yang terintegrasi menjadi sangat penting. Ginting et al. (2025) menekankan pentingnya membangun kultur yang terbuka, kolaboratif, dan responsif sebagai fondasi yang mendukung implementasi transformasi digital yang berkelanjutan dalam proses pendidikan.

Keberhasilan transformasi sangat bergantung pada faktor kepemimpinan. Diperlukan gaya kepemimpinan yang transformatif, adaptif, dan inovatif yang mampu menjadi katalisator perubahan budaya organisasi. Ginting et al. (2025) serta Hanifah & Frinaldi (2025) sepakat bahwa kepemimpinan digital dan dukungan manajemen puncak merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan implementasi perubahan dan digitalisasi di lingkungan institusi. Investasi dalam pengembangan kompetensi dosen dan staf harus terus dilakukan. Selain itu, penguatan kemitraan dengan dunia usaha dan industri (DUDI) harus diperdalam, tidak hanya sebatas kerjasama administratif, tetapi meliputi aspek operasional seperti pengajaran bersama, penelitian terapan, dan pengembangan karir. Terimajaya et al. (2024) menegaskan bahwa prinsip-prinsip manajemen modern menekankan pentingnya sinergi dan kerjasama untuk mencapai keberhasilan organisasi dan keberlanjutan institusi.

Sistem evaluasi yang efektif perlu diterapkan untuk memantau efektivitas program pendidikan. Miftahuddin et al. (2019) menyatakan bahwa evaluasi dan umpan balik (*feedback*) berkelanjutan menjadi elemen penting dalam memastikan kinerja organisasi dan kualitas lulusan tetap optimal dan relevan dengan kebutuhan zaman.

KESIMPULAN DAN SARAN

Konsep *Future of Work* ditandai dengan pergeseran cepat akibat teknologi digital, otomatisasi, dan globalisasi. Hal ini menuntut perubahan besar dalam jenis kompetensi yang dibutuhkan, tidak hanya keterampilan teknis (*hard skills*) tetapi juga kemampuan adaptasi, berpikir kritis, kreativitas, dan literasi digital. Pendidikan tinggi memiliki peran yang sangat vital dan multidimensi, mulai dari pengembangan kurikulum yang relevan, transformasi metode pembelajaran, pengembangan karakter, hingga menjembatani mahasiswa dengan dunia industri. Keberhasilan pembangunan *human capital* sangat bergantung pada kualitas dan relevansi sistem pendidikan tinggi. Institusi pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan, mulai dari kesenjangan kurikulum dengan kebutuhan industri, kualitas pendidik, infrastruktur, hingga budaya organisasi yang masih perlu beradaptasi dengan perubahan zaman. Keberhasilan dalam menyiapkan lulusan untuk masa depan memerlukan strategi yang holistik, meliputi perbaikan kurikulum berbasis teknologi, inovasi metode pembelajaran, penguatan kepemimpinan digital, pengembangan kemitraan strategis, serta pembudayaan inovasi dan pembelajaran sepanjang hayat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, J., Oktadinna, N. K., & Martini. (2025). Transformasi Sumber Daya Manusia dalam Era Industri 5.0: Tantangan dan Peluang Pengembangan Karyawan.
- Anshori, M., & Iswanto. (2023). Pengaruh Kompetensi Dosen dan Fasilitas Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 45-58.
- Arifin, Z. (2024). *Kurikulum dan Pembelajaran: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Cahyono, B., & Sutanto. (2023). Peran Career Development Center dalam Meningkatkan Daya Saing Lulusan di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 112-125.
- Darmawan, D. (2023). *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Fauzan, R., Afdillah, W., Wardana, R. S., Sadewi, M. P., & Riau, P. K. (2025). Kajian Literatur Tentang Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kapasitas Organisasi. 8.
- Ginting, A. B., Made, N., Santi, D., & Widjaja, Y. R. (2025). Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Menghadapi Transformasi Digital di Rumah Sakit Inovatif. 8, 36–41.
- Hamdan, Firdaus, C., Nursyamsy, D., & Norman, E. (2024). Masa Depan Manajemen Hubungan Manusia: Tren, Pengaruh Teknologi, dan Strategi Adaptasi. 3, 647–656.
- Hanifah, Z., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi Budaya Organisasi Di Sektor Publik: Strategi Adaptasi Terhadap Disrupsi Digital. 5(2), 1–23.
- Hendar. (2022). *Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis Kecil Menengah*. Jakarta: Grasindo.
- Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(April), 1–16.
- Nurislaminingsih, R., & Heriyanto. (2024). *Riset kualitatif untuk pemula teknik analisis data*. Tangerang: CV Inti Shar Publishing.
- Prezita, F., Vania, E., Pratika, E., Astuti, S., & Roaini, D. (2024). Tantangan Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Digital. *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1(2), 316–325. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.66>
- Rohida, L., & Sudiantini, D. (2024). Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Tinggi Untuk Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa Di Era Artificial Intelligence. 1(7), 565–570.
- Romi Satria Wahono. (2017). Research methodology. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 34(4), 217–224.
- Sudjana, D. (2023). *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif*. Bandung: Falah Production.

- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. (2022). *Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Terimajaya, I. W., Hildawati, H., Haryono, G., Judijanto, L., Munizu, M., Waty, E., Boari, Y., Prabowo, P. K., & Suharyanto, S. (2024). *PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN: Fondasi Kesuksesan Organisasi Modern*. Tangerang: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Trenerry, B., Chng, S., Wang, Y., Suhaila, Z. S., Lim, S. S., Lu, H. Y., & Oh, P. H. (2021). Preparing Workplaces for Digital Transformation: An Integrative Review and Framework of Multi-Level Factors. *Frontiers in Psychology*, 12(March), 1–24. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766>
- Trushkina, N., Abazov, R., Rynkevych, N., & Bakhautdinova, G. (2020). Digital Transformation of Organizational Culture Under Conditions of the Information Economy. In *Virtual Economics* (Vol. 3, Issue 1). [https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01\(1\)](https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01(1))
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Aluf, W. Al, Fadhilah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Keterampilan yang Dimiliki oleh Tenaga Kerja dengan Tuntutan Teknologi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: World Economic Forum.
- Zulfikar, R. (2024). Implementasi Outcome Based Education dalam Kurikulum Pendidikan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Vokasi dan Teknologi*, 6(3), 78-90