



Analisis Peran Inovasi SDM Dalam Meningkatkan Kesiapan Menghadapi *Future Of Work*: Kajian Literatur

Padlan Imaduddin¹, Nova Perlita Rahma², Zulfi Prima Andika³, Iwan Purwanto⁴,
Hosen⁵

¹⁻⁵Universitas Pamulang, Email: padieldoitbest@gmail.com, novaperlita24@gmail.com,
zpandika@gmail.com, purwantoivan1001@gmail.com, hosen15062@gmail.com.

Abstract, Human resource (HR) innovation has become a strategic factor in preparing organizations and employees to face the challenges of the future of work driven by digital transformation, artificial intelligence, and automation. This study aims to analyze the role of HR innovation in improving workforce readiness through a literature review approach. The method used is a qualitative descriptive approach with a literature review technique based on scientific articles published within the last five years. The results show that HR innovation, particularly in digital HRM, algorithmic HRM, reskilling, and upskilling, significantly contributes to improving workforce adaptability, digital readiness, and continuous learning capability. Furthermore, organizational support and leadership strengthen the impact of HR innovation. This study highlights the importance of innovative HR practices to enhance competitiveness in the future work environment. Practically, this study underscores the importance of human-centric HR innovation to ensure the relevance and competitiveness of the workforce in the future of work ecosystem.

Keywords: Future Of Work; HR Innovation; Digital HRM; Workforce Readiness; Human Capital

Abstrak, Inovasi sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis dalam mempersiapkan organisasi dan tenaga kerja menghadapi tantangan *future of work* yang didorong oleh transformasi digital, kecerdasan buatan, dan otomatisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran inovasi SDM dalam meningkatkan kesiapan tenaga kerja melalui pendekatan kajian literatur. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik studi literatur terhadap artikel ilmiah dalam lima tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa inovasi SDM, khususnya *digital HRM*, *algorithmic HRM*, *reskilling*, dan *upskilling*, berkontribusi dalam meningkatkan adaptabilitas, kesiapan digital, serta kemampuan pembelajaran berkelanjutan. Selain itu, dukungan organisasi dan kepemimpinan turut memperkuat pengaruh inovasi SDM. Secara praktis, studi ini menggarisbawahi pentingnya inovasi SDM yang berpusat pada manusia (*human-centric*) untuk memastikan relevansi dan daya saing tenaga kerja dalam ekosistem *future of work*.

Kata kunci: Future Of Work; Inovasi SDM; Digital HRM; Kesiapan Kerja; Human Capital

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mendorong perubahan signifikan dalam dunia kerja yang dikenal dengan konsep *future of work*. Perubahan ini ditandai dengan meningkatnya penggunaan kecerdasan buatan, otomatisasi, serta perubahan pola kerja yang lebih fleksibel. Lynn et al. (2023) menjelaskan bahwa *future of work* mencakup perubahan dalam jenis pekerjaan, keterampilan yang dibutuhkan, serta hubungan kerja antara manusia dan teknologi. Perubahan ini tidak hanya mengubah aspek teknis operasional, tetapi juga mendefinisikan ulang budaya kerja dan ekspektasi performa individu di dalam organisasi.

Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang adaptif dan inovatif. Namun, banyak organisasi masih menghadapi kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dengan tuntutan masa depan. Ketidaksiapan ini sering kali berujung pada fenomena *technostress* dan penurunan produktivitas akibat beban kerja yang tidak seimbang dengan kapabilitas digital pegawai. Oleh karena itu, diperlukan adanya inovasi dalam pengelolaan SDM.

Inovasi SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan tenaga kerja. Strohmeier (2020) menjelaskan bahwa *digital HRM* merupakan transformasi pengelolaan SDM berbasis teknologi digital yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Lebih dari sekadar adopsi alat digital, inovasi SDM mencakup strategi proaktif dalam pengembangan talenta, manajemen perubahan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*).

Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran inovasi SDM dalam meningkatkan kesiapan menghadapi *future of work*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran inovasi SDM melalui kajian literatur. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dirumuskan sebuah kerangka strategis mengenai intervensi inovasi SDM yang efektif dalam menjembatani kesenjangan kompetensi di era transisi digital.

KAJIAN LITERATUR

Future of work merupakan fenomena yang menggambarkan perubahan struktur pekerjaan akibat perkembangan teknologi digital dan globalisasi. Lynn et al. (2023) menyatakan bahwa perubahan ini menuntut tenaga kerja untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Dalam konteks ini, keberlangsungan organisasi sangat bergantung pada bagaimana mereka merespons dinamika perubahan tersebut melalui transformasi pengelolaan talenta.

Inovasi SDM menjadi salah satu strategi utama dalam menghadapi perubahan tersebut. Strohmeier (2020) menjelaskan bahwa *digital HRM* merupakan bentuk inovasi yang mengintegrasikan teknologi digital dalam fungsi manajemen SDM. Lebih lanjut, Meijerink dan Bondarouk (2021) mengemukakan konsep *algorithmic human resource management*, yaitu penggunaan kecerdasan buatan dalam proses manajemen SDM seperti rekrutmen dan evaluasi kinerja. Integrasi algoritma ini tidak hanya mengotomatisasi tugas administratif, tetapi juga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih presisi berdasarkan data. Penelitian oleh Theres dan Strohmeier (2023) menunjukkan bahwa digital HRM memiliki dampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi SDM berkontribusi terhadap kesiapan tenaga kerja.

Kesiapan menghadapi *future of work* berkaitan dengan kesiapan digital tenaga kerja. Hoyng dan Lau (2023) menjelaskan bahwa kesiapan digital dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi. Oleh karena itu, sinergi antara kesiapan internal karyawan dan dukungan sistemik dari organisasi

menjadi prasyarat mutlak untuk mencapai adaptabilitas yang optimal. Selain itu, Bankins et al. (2024) menekankan pentingnya kemampuan AI (*AI literacy*) sebagai keterampilan masa depan. Meskipun kemampuan AI menjadi dominan, keterampilan interpersonal seperti kecerdasan emosional, berpikir kritis, dan kreativitas tetap menjadi kompetensi unik manusia yang tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh otomatisasi.

Untuk menghadapi tuntutan keterampilan baru tersebut, Fiaz dan Qureshi (2024) menjelaskan bahwa organisasi perlu melakukan *reskilling* dan *upskilling* untuk meningkatkan kesiapan tenaga kerja. Strategi pengembangan kompetensi ini berperan sebagai jembatan untuk menutup celah keterampilan (*skill gap*) yang muncul akibat pesatnya kemajuan teknologi. Selain itu, Panjaitan et al. (2021) menunjukkan bahwa kesiapan teknologi berpengaruh terhadap kemampuan inovasi organisasi, yang pada akhirnya menciptakan ekosistem kerja yang tangguh dalam menghadapi tantangan masa depan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari jurnal internasional bereputasi dan jurnal nasional yang relevan. Pemilihan sumber literatur dibatasi pada artikel yang diterbitkan dalam rentang waktu lima tahun terakhir untuk memastikan kebaruan informasi dan relevansi data dengan tren transformasi digital saat ini.

Pengumpulan data dilakukan melalui pencarian literatur pada database seperti *Scopus*, *ScienceDirect*, dan *Google Scholar* dengan kata kunci terkait inovasi SDM dan *future of work*. Selain kata kunci utama, pencarian juga dikembangkan seperti "*Human Resource Innovation*" dan "*Future of Work*" serta "*Digital HRM*" untuk memperluas jangkauan literatur yang komprehensif. Artikel yang telah dikumpulkan kemudian diseleksi berdasarkan kriteria inklusi, yaitu studi yang secara spesifik membahas strategi pengelolaan SDM di era industri 4.0 dan dampaknya terhadap kesiapan tenaga kerja.

Analisis data dilakukan dengan teknik deskriptif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, informasi dari berbagai literatur dipetakan untuk mengidentifikasi pola, tema, dan celah penelitian yang ada. Hasil analisis tersebut kemudian disusun secara sistematis untuk memberikan gambaran yang utuh mengenai peran inovasi SDM sebagai solusi dalam menghadapi tantangan dunia kerja di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa inovasi SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan menghadapi *future of work*. Peran ini manifestasi dalam bentuk transformasi sistem kerja konvensional menuju ekosistem digital yang lebih responsif terhadap perubahan pasar global. Digital HRM memungkinkan organisasi meningkatkan efisiensi dan mempercepat pengembangan kompetensi karyawan (Strohmeier, 2020). Selain itu, penggunaan AI dalam HRM juga meningkatkan kualitas pengambilan keputusan (Meijerink & Bondarouk, 2021). Implementasi teknologi ini tidak hanya menyederhanakan proses administratif, tetapi juga memungkinkan departemen SDM untuk lebih fokus pada inisiatif strategis yang berorientasi pada masa depan.

Namun, efektivitas teknologi tersebut sangat bergantung pada sejauh mana elemen manusia di dalamnya mampu beradaptasi. Sesuai dengan yang disebutkan oleh Hoyng & Lau (2023), kesiapan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh kesiapan digital dan dukungan organisasi. Dukungan organisasi itu tentu menjadi katalisator penting dalam memitigasi hambatan psikologis, seperti kecemasan terhadap teknologi, yang sering kali muncul di tengah transisi digital. Di sisi lain, tantangan seperti keterbatasan anggaran, kesenjangan infrastruktur digital antar daerah, serta resistensi budaya dari tenaga kerja senior sering kali menjadi penghambat utama dalam akselerasi

inovasi SDM ini. Oleh karena itu, program *reskilling* dan *upskilling* menjadi strategi penting dalam menghadapi perubahan (Fiaz & Qureshi, 2024). Melalui pelatihan yang terukur, organisasi dapat memastikan bahwa tenaga kerja mereka memiliki relevansi keterampilan yang sesuai dengan tuntutan otomatisasi dan literasi AI.

Dengan demikian, inovasi SDM berperan dalam meningkatkan kesiapan tenaga kerja secara menyeluruh. Sinergi antara adopsi teknologi canggih dan pengembangan kapasitas manusia inilah yang akan membentuk ketangguhan organisasi dalam menavigasi dinamika *future of work* yang kompleks.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan menghadapi *future of work*. Hasil kajian ini menegaskan bahwa transformasi digital di bidang SDM bukan sekadar tren teknologi, melainkan fondasi utama bagi keberlangsungan organisasi di tengah disrupsi dunia kerja yang kian kompetitif.

Guna mengoptimalkan kesiapan tersebut, organisasi perlu mengembangkan strategi inovasi SDM berbasis digital yang terintegrasi, serta secara konsisten memperkuat program pengembangan kompetensi tenaga kerja melalui *reskilling* dan *upskilling*. Langkah ini perlu didukung oleh budaya organisasi yang adaptif, di mana inovasi tidak hanya dipandang sebagai tanggung jawab departemen SDM, tetapi sebagai komitmen kolektif untuk terus bertumbuh dan relevan dengan perkembangan zaman.

Mengingat penelitian ini bersifat kajian literatur, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji secara empiris hubungan antara inovasi SDM dan kesiapan menghadapi masa depan dengan menggunakan data primer dari sektor industri yang spesifik. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan pembuktian yang lebih mendalam mengenai efektivitas model inovasi tertentu dalam meningkatkan performa dan kesiapan kerja di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- Theres, C., & Strohmeier, S. (2023). Met the expectations? A meta-analysis of digital HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(20), 3857–3892. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2161324>
- Meijerink, J., & Bondarouk, T. (2021). Algorithmic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1925326>
- Hoyng, M., & Lau, A. (2023). Digital readiness. *Computers in Human Behavior Reports*, 11, 100314. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100314>
- Bankins, S., Hu, X., & Yuan, Y. (2024). AI and future work skills. *Current Opinion in Psychology*, 58, 101828. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2024.101828>
- Fiaz, S., & Qureshi, M. A. (2024). Digital HRM review. *Cogent Social Sciences*. <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2395101>

Lynn, T., Rosati, P., & Endo, P. T. (2023). Future of work. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-31494-0_1

Panjaitan, R., Moonti, A., & Adam, E. (2021). Technology readiness. *Shirkah Journal*. <https://doi.org/10.22515/shirkah.v6i2.385>