



Peran *Human Capital* Dalam Mendorong Inovasi Dan Keberlanjutan Di Era Digitalisasi

Sudrajat Kertonegoro¹⁾; Niddo Tri Awan²⁾; Muhamad Fajri³⁾; Deby Aryo Saputro⁴⁾; Tito Renza Adityan Putra⁵⁾

¹²³⁴⁵⁾ Fakultas Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang,

Email : ¹⁾ kertonegorosudrajat@gmail.com, ²⁾ niddotriawan@gmail.com, ³⁾ fajrizoldick@gmail.com,

⁴⁾ debyaryosaputro@gmail.com, ⁵⁾ titorenza@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the role of human capital in driving innovation and sustainability in the era of digitalization. The main problem addressed is the gap between rapid technological development and the readiness of human resources to adapt, which can hinder organizational innovation and long-term sustainability. This study proposes strengthening human capital through digital competencies, adaptability, and continuous learning as a strategic solution. The object of this research is the conceptual relationship between human capital, innovation, and sustainability within organizations. This research uses a qualitative approach with a literature study method based on secondary data from scientific journals, books, and reports from international institutions. The analysis is conducted using thematic analysis to identify key patterns and relationships among variables. The results indicate that human capital plays a critical role as a driver of innovation and a facilitator of sustainability by integrating economic, social, and environmental aspects into organizational practices. It is concluded that effective and adaptive human capital management significantly contributes to organizational competitiveness and long-term sustainability in the digital era.*

Keywords: Digitalization, Human Capital, Innovation, Sustainability, Workforce Transformation.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran human capital dalam mendorong inovasi dan keberlanjutan di era digitalisasi. Permasalahan utama yang diangkat adalah adanya kesenjangan antara perkembangan teknologi yang pesat dengan kesiapan sumber daya manusia dalam beradaptasi, sehingga dapat menghambat inovasi dan keberlanjutan organisasi. Solusi yang ditawarkan adalah penguatan human capital melalui peningkatan kompetensi digital, kemampuan adaptasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Objek penelitian ini adalah hubungan konseptual antara human capital, inovasi, dan keberlanjutan dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur yang bersumber dari data sekunder berupa jurnal ilmiah, buku, dan laporan lembaga internasional. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa human capital berperan penting sebagai pendorong inovasi dan pendukung keberlanjutan melalui integrasi aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam aktivitas organisasi. Dengan demikian, pengelolaan human capital yang efektif dan adaptif dapat meningkatkan daya saing serta keberlanjutan organisasi di era digital.*

Kata Kunci: Human Capital, Inovasi, Keberlanjutan, Digitalisasi, Transformasi Digital.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perubahan ini menuntut organisasi untuk tidak hanya mengadopsi teknologi, tetapi juga meningkatkan kualitas human capital agar mampu beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika lingkungan bisnis. Namun demikian, masih banyak organisasi yang menghadapi kesenjangan antara perkembangan teknologi dan kesiapan sumber daya manusia, sehingga menghambat proses inovasi dan pencapaian keberlanjutan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan human capital menjadi isu strategis yang perlu mendapatkan perhatian dalam menghadapi era digitalisasi (World Bank, 2020).

Selain itu, meningkatnya tuntutan terhadap inovasi dan keberlanjutan mendorong organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan berpikir kritis, kreatif, dan adaptif. Human capital tidak lagi dipandang sebagai faktor pendukung operasional semata, tetapi sebagai penggerak utama dalam menciptakan nilai tambah melalui inovasi. Di sisi lain, konsep keberlanjutan menuntut organisasi untuk mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam setiap aktivitas bisnis, yang pada akhirnya sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kesadaran sumber daya manusia yang dimiliki (OECD, 2021).

Motivasi penelitian ini didasarkan pada pentingnya memahami peran human capital dalam mendorong inovasi dan keberlanjutan di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital. Meskipun banyak penelitian telah membahas transformasi digital, masih diperlukan kajian yang secara khusus mengkaji keterkaitan antara human capital, inovasi, dan keberlanjutan dalam satu kerangka yang terintegrasi. Hal ini penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif bagi organisasi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di era digital (UNDP, 2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada beberapa pertanyaan utama, yaitu bagaimana peran human capital dalam mendorong inovasi di era digitalisasi, bagaimana hubungan antara human capital dan keberlanjutan organisasi, serta bagaimana keterkaitan antara inovasi dan keberlanjutan yang dipengaruhi oleh kualitas human capital. Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi dasar dalam menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti secara konseptual.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran human capital dalam meningkatkan inovasi organisasi, mengkaji kontribusi human capital terhadap keberlanjutan organisasi, serta memahami hubungan antara inovasi dan keberlanjutan dalam konteks transformasi digital. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan strategi pengelolaan human capital yang adaptif dan berkelanjutan di era digitalisasi (ILO, 2021).

KAJIAN LITERATUR

Human capital merupakan aset organisasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Dalam era digital, human capital berperan sebagai penggerak utama transformasi organisasi, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi digital menjadi kebutuhan utama dalam meningkatkan daya saing organisasi (World Bank, 2020).

Transformasi digital juga berdampak pada perubahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pemanfaatan teknologi seperti artificial intelligence, big data, dan HR analytics memungkinkan organisasi untuk mengelola karyawan secara lebih efektif dan berbasis data. Hal ini meningkatkan efisiensi serta kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi (Deloitte, 2020).

Inovasi menjadi faktor penting dalam mempertahankan daya saing organisasi di era digital. Human capital yang memiliki kemampuan berpikir kreatif, kolaboratif, dan adaptif akan lebih mampu menghasilkan inovasi yang relevan dengan kebutuhan pasar. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan juga berperan dalam meningkatkan kemampuan inovasi karyawan (McKinsey & Company, 2021).

Keberlanjutan organisasi berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam jangka panjang dengan memperhatikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Human capital memiliki peran penting dalam mengintegrasikan prinsip sustainability ke dalam strategi bisnis melalui inovasi dan perubahan budaya organisasi (OECD, 2021).

Pengembangan human capital berbasis pembelajaran berkelanjutan menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan teknologi. Organisasi yang mampu menciptakan budaya belajar akan lebih siap menghadapi disrupsi. Program pelatihan berbasis digital seperti e-learning menjadi solusi dalam meningkatkan kompetensi karyawan (ILO, 2021).

Selain itu, terdapat hubungan erat antara human capital, inovasi, dan keberlanjutan. Human capital yang berkualitas akan mendorong terciptanya inovasi yang berkelanjutan dan meningkatkan kinerja organisasi dalam jangka panjang (UNDP, 2021).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi literatur (library research) untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran human capital dalam mendorong inovasi dan keberlanjutan di era digitalisasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengkaji dan mensintesis berbagai konsep, teori, serta temuan empiris dari penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang berasal dari jurnal ilmiah bereputasi, buku akademik, laporan lembaga internasional, serta regulasi pemerintah yang berkaitan dengan human capital, inovasi, dan keberlanjutan. Pemilihan sumber data dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan relevansi topik, kredibilitas sumber, serta tahun publikasi dalam lima tahun terakhir guna memastikan kebaruan dan validitas informasi yang digunakan (Creswell, 2020).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur menggunakan kata kunci seperti "human capital", "digital transformation", "innovation", dan "sustainability" pada berbagai basis data ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, dan Web of Science. Literatur yang diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian, sehingga hanya sumber yang relevan yang digunakan dalam proses analisis. Selanjutnya, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis tematik, yaitu dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menginterpretasikan informasi ke dalam tema-tema utama yang berkaitan dengan peran human capital, inovasi, dan keberlanjutan. Proses ini melibatkan tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan secara sistematis untuk menghasilkan sintesis yang terstruktur (Snyder, 2019).

Dalam penelitian ini, variabel yang dikaji meliputi human capital sebagai variabel independen, serta inovasi dan keberlanjutan sebagai variabel dependen. Human capital diukur melalui indikator kompetensi digital, kemampuan adaptasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Sementara itu, inovasi diukur melalui kemampuan menghasilkan ide baru, pengembangan produk atau layanan, serta perbaikan proses bisnis. Adapun keberlanjutan diukur melalui integrasi aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam aktivitas organisasi. Pengukuran variabel dilakukan secara konseptual berdasarkan indikator yang dikembangkan dari literatur yang relevan. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai referensi dari sumber yang berbeda, sehingga hasil analisis yang diperoleh memiliki tingkat keandalan dan validitas yang baik (Creswell, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa human capital memiliki peran penting dalam mendukung transformasi digital organisasi. Keberhasilan implementasi teknologi sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia dalam mengadopsi dan memanfaatkan teknologi tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi digital menjadi faktor utama dalam mendorong inovasi organisasi.

Dari sisi inovasi, human capital berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan ide dan solusi baru. Karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mampu menghasilkan inovasi yang berkelanjutan. Selain itu, budaya

organisasi yang mendukung pembelajaran juga berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan inovasi.

Dalam aspek keberlanjutan, human capital berperan dalam mengintegrasikan prinsip sustainability ke dalam aktivitas organisasi. Karyawan tidak hanya menjalankan tugas operasional, tetapi juga berperan dalam menciptakan efisiensi dan inovasi yang mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan human capital juga memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi. Penggunaan sistem berbasis data membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih tepat serta meningkatkan pengelolaan kinerja karyawan.

Namun demikian, terdapat tantangan dalam pengembangan human capital, seperti kesenjangan keterampilan dan resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengembangan SDM secara berkelanjutan agar mampu menghadapi perubahan teknologi.

Secara keseluruhan, human capital menjadi faktor kunci dalam menciptakan inovasi dan keberlanjutan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa human capital memiliki pengaruh positif terhadap inovasi dan kinerja organisasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Kianto et al., 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa human capital memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong inovasi dan keberlanjutan di era digitalisasi. Human capital yang memiliki kompetensi digital, kemampuan adaptasi, serta didukung oleh budaya pembelajaran berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan kapasitas inovasi organisasi. Selain itu, keterlibatan aktif sumber daya manusia dalam mengintegrasikan prinsip ekonomi, sosial, dan lingkungan juga berkontribusi terhadap terciptanya keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, hubungan antara human capital, inovasi, dan keberlanjutan menunjukkan keterkaitan yang saling memperkuat dalam mendukung keberhasilan organisasi menghadapi transformasi digital.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi secara teoritis dengan memperkuat konsep bahwa human capital tidak hanya berperan sebagai aset operasional, tetapi juga sebagai faktor strategis yang menjadi penghubung antara inovasi dan keberlanjutan dalam organisasi. Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk lebih fokus pada pengembangan kompetensi sumber daya manusia, khususnya dalam aspek digital dan pembelajaran berkelanjutan, sebagai upaya meningkatkan daya saing. Selain itu, hasil penelitian ini juga membuka peluang pengembangan penelitian selanjutnya, seperti pengujian empiris menggunakan pendekatan kuantitatif atau pengembangan model konseptual yang lebih spesifik pada sektor industri tertentu. Oleh karena itu, pengelolaan human capital yang efektif dan adaptif menjadi kunci utama dalam menciptakan inovasi serta memastikan keberlanjutan organisasi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2020). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Deloitte. (2020). *Global human capital trends 2020*. Deloitte Insights.
- International Labour Organization (ILO). (2021). *Skills for a greener future*. ILO.
- Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2021). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital, and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11–20.
- McKinsey & Company. (2021). *The future of work after COVID-19*. McKinsey Global Institute.
- OECD. (2021). *OECD skills outlook 2021*. OECD Publishing.

- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- United Nations Development Programme (UNDP). (2021). Human development report 2021/2022. UNDP.
- World Bank. (2020). World development report 2020. World Bank.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.