HUMANIS
(Humanities, Management and Science Proceedings)

Vol. 6 • No. 2 • Juni 2026

Pege (Hal.) : 766 – 777

ISSN (*online*) : 2746 - 4482
ISSN (*print*) : 2746 - 2250

Special Issue :
Webinar Nasional
HUMANIS 2026

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Jl. Raya Puspiptek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310,
Email : humanismanajemen@gmail.com

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

Penguatan *Human Capital* Berbasis Inovasi Dan Keberlanjutan Dalam Menghadapi Transformasi Digital Dan *Future Of Work*

Raudy Pramudiansyah Putra Daulay [1)]; Syarifudin Ahmad [2)]; Suherman [3)]; Syukur Mahadi [4)]; and Reni Diana Putri [5)]

Universitas Pamulang; raudyppd150700@gmail.com; syarifedang08@gmail.com; athman.fathan@gmail.com; syukurmahadi@gmail.com; renidiana121@gmail.com.

Abstract, *Digital transformation and developments in the future of work have brought about significant changes in work patterns, human resource competencies, and organizational strategies for maintaining competitiveness. These changes require organizations to strengthen their human capital through an approach based on innovation and sustainability. This study aims to analyze the importance of strengthening human capital in the face of digital transformation and to identify innovative and sustainable strategies that organizations can implement. The research method used was a qualitative method employing a literature review approach. The data was obtained from various scientific journals, books, and reliable sources relevant to the research topic. The research findings indicate that human capital can be strengthened by enhancing digital competencies, fostering a culture of innovation, implementing continuous learning, and strengthening adaptive leadership. In addition, a sustainability-focused approach is a key factor in creating a productive, flexible work environment that prioritizes employee well-being. As a result, organizations that are able to integrate innovation and sustainability into their human capital management will be better prepared to face the challenges of the future of work.*
Keywords: *Future of Work; Human Capital; Inovation; Sustainability; Digital Transformation.*

Abstrak, *Transformasi digital dan perkembangan future of work telah membawa perubahan besar terhadap pola kerja, kompetensi sumber daya manusia, serta strategi organisasi dalam mempertahankan daya saing. Perubahan tersebut menuntut organisasi untuk memperkuat human capital melalui pendekatan berbasis inovasi dan keberlanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya penguatan human capital dalam menghadapi transformasi digital serta mengidentifikasi strategi inovatif dan berkelanjutan yang dapat diterapkan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Data diperoleh dari berbagai jurnal ilmiah, buku, dan sumber terpercaya yang relevan dengan topik penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan human capital dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi digital, pengembangan budaya inovasi, penerapan pembelajaran berkelanjutan, serta penguatan kepemimpinan adaptif. Selain itu, pendekatan keberlanjutan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, fleksibel, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, organisasi yang mampu mengintegrasikan inovasi dan keberlanjutan dalam pengelolaan human capital akan lebih siap menghadapi tantangan future of work.*
Kata Kunci: *Future of Work; Human Capital*; Inovasi; Keberlanjutan; Transformasi Digital.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan manusia, terutama pada dunia kerja dan sistem organisasi. Revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan penggunaan teknologi digital, otomatisasi, kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), *Internet of Things* (IoT), serta analisis data besar (*big data*) menyebabkan perubahan pola kerja yang sangat cepat.

Transformasi digital tidak hanya memengaruhi penggunaan teknologi dalam organisasi, tetapi juga mengubah cara perusahaan mengelola sumber daya manusia. Saat ini, organisasi membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga kreativitas, kemampuan berpikir kritis, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

Konsep *future of work* muncul sebagai gambaran mengenai perubahan pola kerja di masa depan akibat perkembangan teknologi dan globalisasi. Sistem kerja fleksibel, kerja jarak jauh (*remote working*), kolaborasi virtual, dan otomatisasi menjadi bagian dari dunia kerja modern. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk memperkuat kualitas sumber daya manusia agar tetap relevan dan mampu bersaing.

Dalam menghadapi perubahan tersebut, konsep *human capital* menjadi sangat penting. Human capital menempatkan manusia sebagai aset utama organisasi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan inovasi yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penguatan human capital perlu dilakukan melalui pendekatan inovasi dan keberlanjutan.

Pendekatan inovasi diperlukan agar tenaga kerja mampu menciptakan ide baru, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta meningkatkan daya saing organisasi. Sementara itu, pendekatan keberlanjutan (*sustainability*) diperlukan untuk memastikan pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara berkelanjutan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan pekerja dan lingkungan kerja yang sehat. Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan strategi penguatan human capital berbasis inovasi dan keberlanjutan agar organisasi mampu menghadapi tantangan transformasi digital dan future of work.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan kunci. Pertama, apakah yang dimaksud dengan human capital?. Kedua, bagaimana pengaruh transformasi digital terhadap dunia kerja?. Ketiga, mengapa inovasi penting dalam penguatan human capital?. Keempat, bagaimana konsep keberlanjutan diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia?. Kelima, bagaimana strategi yang dilakukan organisasi untuk memperkuat human capital di era digital.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah (1) Menjelaskan konsep dari *Human Capital*. (2) Menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap dunia kerja. (3) menjelaskan bagaimana pentingnya inovasi dalam penguatan human capital. (4) Mendeskripsikan penerapan keberlanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia. (5) Mengidentifikasi strategi penguatan human capital dalam menghadapi f*uture of work.*

KAJIAN LITERATUR

Konsep Human Capital

Human capital merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis. Konsep human capital menggambarkan sekumpulan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, kreativitas, serta potensi yang dimiliki individu yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang hanya sebagai tenaga

kerja semata, melainkan sebagai modal utama yang mampu menciptakan nilai tambah bagi perusahaan melalui kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Gary Becker (1993), human capital merupakan bentuk investasi pada manusia yang dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengalaman kerja, sehingga dapat meningkatkan nilai ekonomi baik bagi individu maupun organisasi. Investasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki kemampuan yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan, menyelesaikan permasalahan, serta menciptakan inovasi yang mendukung keberlangsungan perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi kualitas human capital yang dimiliki suatu organisasi, maka semakin besar pula peluang organisasi tersebut untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Human capital mencakup berbagai unsur penting, seperti pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), kemampuan (abilities), pengalaman kerja, kreativitas, dan inovasi. Pengetahuan menjadi dasar bagi individu dalam memahami pekerjaan dan mengambil keputusan yang tepat, sedangkan keterampilan dan kemampuan mencerminkan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, pengalaman kerja turut membentuk kematangan individu dalam menghadapi berbagai situasi pekerjaan. Kreativitas dan inovasi juga menjadi bagian penting dari human capital karena keduanya mampu menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan daya saing organisasi.

Dalam organisasi modern, human capital dipandang sebagai aset strategis yang memiliki peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia berkualitas akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, serta tuntutan pasar yang terus berubah. Oleh karena itu, banyak organisasi berupaya meningkatkan kualitas human capital melalui berbagai program pengembangan, seperti pelatihan, pendidikan, pembinaan karier, dan peningkatan kompetensi karyawan. Dengan pengelolaan human capital yang baik, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga dapat menciptakan inovasi dan mempertahankan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

Transformasi Digital

Transformasi digital merupakan proses perubahan yang dilakukan organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, produktivitas, serta kualitas layanan dalam menjalankan aktivitas bisnis. Perkembangan teknologi yang semakin pesat mendorong organisasi untuk melakukan penyesuaian dalam berbagai aspek operasional agar mampu bersaing di era modern. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi semata, tetapi juga mencakup perubahan pola kerja, budaya organisasi, sistem komunikasi, serta strategi bisnis yang lebih adaptif terhadap perkembangan zaman.

Dalam implementasinya, transformasi digital telah mengubah berbagai proses bisnis menjadi lebih cepat, terintegrasi, dan berbasis data. Organisasi kini memanfaatkan teknologi untuk mendukung pengambilan keputusan, mempercepat alur kerja, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memperluas akses informasi. Selain itu, transformasi digital juga mengubah pola komunikasi dalam organisasi menjadi lebih fleksibel melalui penggunaan platform digital yang memungkinkan koordinasi dilakukan secara real time tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu.

Beberapa teknologi utama yang mendukung transformasi digital antara lain Artificial Intelligence (AI), Big Data, Cloud Computing, Internet of Things (IoT), serta otomatisasi sistem. Artificial Intelligence (AI) digunakan untuk membantu organisasi dalam menganalisis data, memprediksi kebutuhan, serta mengotomatisasi pekerjaan tertentu. Big Data memungkinkan perusahaan mengelola dan menganalisis data dalam jumlah besar untuk menghasilkan informasi yang lebih akurat dalam pengambilan keputusan. Cloud Computing memberikan kemudahan dalam

penyimpanan dan akses data secara fleksibel, sedangkan Internet of Things (IoT) memungkinkan berbagai perangkat saling terhubung dan bertukar informasi secara otomatis. Selain itu, otomatisasi sistem membantu perusahaan meningkatkan efisiensi kerja dengan mengurangi proses manual yang memerlukan waktu dan tenaga lebih besar.

Transformasi digital memberikan berbagai dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatnya efisiensi operasional, percepatan akses informasi, peningkatan produktivitas kerja, serta kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Dengan teknologi digital, proses pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan akurat sehingga mampu mengurangi kesalahan kerja serta meningkatkan kualitas hasil kerja.

Namun demikian, transformasi digital juga menghadirkan berbagai tantangan bagi organisasi maupun sumber daya manusia. Salah satu tantangan utama adalah munculnya otomatisasi yang dapat menggantikan beberapa jenis pekerjaan manusia, terutama pekerjaan yang bersifat rutin dan administratif. Kondisi ini menuntut karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi, keterampilan digital, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi. Oleh karena itu, organisasi perlu mempersiapkan strategi pengembangan sumber daya manusia agar transformasi digital dapat berjalan secara optimal tanpa mengurangi kualitas dan keberlangsungan tenaga kerja di dalam perusahaan.

Konsep *Future of Work*

Future of work merupakan konsep yang menggambarkan perubahan pola dan sistem kerja di masa depan sebagai dampak dari perkembangan teknologi, globalisasi, serta perubahan sosial yang terus berkembang. Perubahan tersebut memengaruhi cara organisasi menjalankan aktivitas bisnis, cara karyawan bekerja, hingga kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja modern. Future of work menunjukkan bahwa dunia kerja tidak lagi bersifat konvensional dan terikat oleh ruang maupun waktu, melainkan bergerak menuju sistem kerja yang lebih fleksibel, digital, dan berbasis kolaborasi.

Perkembangan teknologi digital telah menjadi faktor utama dalam mendorong perubahan dunia kerja. Organisasi saat ini mulai mengadopsi berbagai teknologi modern untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, sehingga pola kerja tradisional mengalami transformasi menjadi lebih adaptif terhadap kebutuhan zaman. Selain itu, globalisasi juga menyebabkan persaingan tenaga kerja semakin luas karena individu dapat bekerja dan berkolaborasi dengan berbagai pihak dari lokasi yang berbeda. Perubahan sosial, terutama perubahan gaya hidup dan harapan generasi muda terhadap keseimbangan kehidupan kerja, turut mendorong perusahaan untuk menciptakan sistem kerja yang lebih fleksibel.

Salah satu karakteristik utama future of work adalah penerapan sistem kerja hybrid dan remote working, di mana karyawan dapat bekerja secara fleksibel baik dari kantor maupun dari lokasi lain dengan memanfaatkan teknologi digital. Sistem kerja ini memberikan kemudahan bagi organisasi dan karyawan dalam meningkatkan efisiensi waktu serta produktivitas kerja. Selain itu, kolaborasi virtual juga menjadi bagian penting dalam future of work karena komunikasi dan koordinasi pekerjaan kini banyak dilakukan melalui platform digital yang memungkinkan kerja sama dilakukan secara real time tanpa harus berada di lokasi yang sama.

Karakteristik lainnya adalah meningkatnya penggunaan Artificial Intelligence (AI) dalam berbagai proses pekerjaan. Teknologi AI digunakan untuk membantu otomatisasi tugas-tugas tertentu, analisis data, hingga mendukung pengambilan keputusan secara lebih cepat dan akurat. Kondisi ini menyebabkan kebutuhan terhadap keterampilan digital semakin tinggi karena tenaga kerja dituntut mampu memahami dan memanfaatkan teknologi dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh sebab itu, kemampuan adaptasi terhadap teknologi menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki sumber daya manusia di masa depan.

Selain keterampilan digital, fleksibilitas waktu kerja juga menjadi ciri penting dalam future of work. Organisasi modern mulai memberikan kebebasan yang lebih besar kepada karyawan dalam mengatur waktu kerja selama target dan tanggung jawab pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Menurut World Economic Forum, pekerjaan di masa depan akan lebih menekankan pada kemampuan analitis, kreativitas, inovasi, serta kemampuan pemecahan masalah. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang bersifat rutin dan mudah diotomatisasi akan semakin berkurang, sementara pekerjaan yang membutuhkan kemampuan berpikir kritis, komunikasi, dan kreativitas akan semakin dibutuhkan. Oleh karena itu, individu dan organisasi perlu mempersiapkan diri melalui peningkatan kompetensi, pengembangan keterampilan, serta kemampuan belajar secara berkelanjutan agar mampu menghadapi perubahan dunia kerja di masa depan.

Inovasi dalam Human Capital

Inovasi merupakan kemampuan individu maupun organisasi dalam menciptakan ide, metode, proses, produk, atau cara kerja baru yang mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi. Inovasi tidak hanya terbatas pada penemuan teknologi baru, tetapi juga mencakup pembaruan dalam sistem kerja, strategi bisnis, pelayanan, maupun cara penyelesaian masalah yang lebih efektif dan efisien. Dalam era persaingan bisnis yang semakin dinamis, inovasi menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi.

Dalam pengembangan human capital, inovasi memiliki peranan yang sangat penting karena dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan. Sumber daya manusia yang inovatif akan lebih mampu menciptakan solusi kreatif, mengembangkan ide-ide baru, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan pengembangan kemampuan karyawan agar inovasi dapat tumbuh secara optimal.

Salah satu manfaat utama inovasi adalah meningkatkan daya saing organisasi. Organisasi yang mampu menghasilkan inovasi secara berkelanjutan akan memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan pesaingnya, baik dalam kualitas produk, pelayanan, maupun efisiensi operasional. Inovasi juga membantu organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi yang terus berubah. Dengan adanya inovasi, perusahaan dapat memanfaatkan teknologi secara lebih optimal untuk mendukung proses bisnis dan meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu, inovasi juga berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja melalui pengembangan metode atau sistem kerja yang lebih efektif. Proses kerja yang sebelumnya dilakukan secara manual dapat diperbaiki melalui penerapan teknologi dan ide-ide baru sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, tepat, dan hemat biaya. Inovasi juga mampu mendorong terciptanya budaya belajar dalam organisasi, di mana karyawan didorong untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka agar mampu menghasilkan ide-ide kreatif yang bermanfaat bagi perusahaan.

Organisasi yang mendukung inovasi umumnya lebih mampu bertahan dan berkembang dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan tidak pasti. Hal ini karena organisasi tersebut memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kebutuhan pasar, perkembangan teknologi, serta tantangan bisnis lainnya. Oleh sebab itu, inovasi menjadi bagian penting dalam pengembangan human capital karena dapat membantu organisasi menciptakan sumber daya manusia yang kreatif, adaptif, dan memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Keberlanjutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Keberlanjutan (sustainability) dalam manajemen sumber daya manusia merupakan upaya organisasi dalam mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja secara berkelanjutan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, kualitas lingkungan kerja, serta pengembangan kompetensi jangka panjang. Konsep ini menekankan pentingnya keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dengan pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan tenaga kerja agar organisasi mampu berkembang secara berkesinambungan. Dalam era persaingan global dan perubahan dunia kerja yang semakin cepat, keberlanjutan dalam SDM menjadi salah satu strategi penting untuk menjaga produktivitas dan stabilitas organisasi.

Keberlanjutan dalam SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja karyawan dalam jangka pendek, tetapi juga memperhatikan bagaimana organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang sehat, kompeten, loyal, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan di masa depan. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan berbagai program pengembangan yang mendukung pertumbuhan individu secara berkelanjutan sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kemampuan dan kualitas kerjanya.

Salah satu bentuk penerapan keberlanjutan dalam SDM adalah pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning). Konsep ini menekankan bahwa proses pembelajaran tidak berhenti setelah seseorang menyelesaikan pendidikan formal, melainkan terus berlangsung selama individu bekerja dan berkembang dalam organisasi. Melalui pelatihan, seminar, pendidikan lanjutan, maupun pengembangan keterampilan baru, karyawan dapat meningkatkan kompetensinya agar mampu menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Selain itu, kesehatan dan kesejahteraan pekerja juga menjadi aspek penting dalam keberlanjutan SDM. Organisasi yang memperhatikan kesehatan fisik dan mental karyawan akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif. Bentuk perhatian tersebut dapat berupa penyediaan fasilitas kesehatan, program keselamatan kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta dukungan terhadap kesehatan mental karyawan. Dengan kondisi kerja yang sehat dan nyaman, karyawan akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Keberlanjutan dalam SDM juga diwujudkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, yaitu lingkungan kerja yang menghargai keberagaman, memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan, serta mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang inklusif dapat meningkatkan rasa aman, kenyamanan, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi sehingga mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan.

Di samping itu, pengembangan karier secara berkelanjutan menjadi bagian penting dalam penerapan sustainability SDM. Organisasi perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri, meningkatkan jenjang karier, serta memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas. Dengan adanya peluang pengembangan karier yang jelas, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Secara keseluruhan, pendekatan keberlanjutan dalam manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif, kompeten, adaptif, dan loyal terhadap organisasi. Organisasi yang menerapkan prinsip sustainability dalam pengelolaan SDM akan lebih mampu mempertahankan kualitas tenaga kerja, meningkatkan kinerja organisasi, serta menghadapi berbagai tantangan bisnis secara berkelanjutan di masa depan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini digunakan untuk memahami secara mendalam fenomena penguatan human capital dalam menghadapi

transformasi digital dan perkembangan *future of work*. Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi, perubahan, serta strategi pengembangan sumber daya manusia tanpa menggunakan pengujian hipotesis secara statistik, melainkan melalui pemahaman terhadap konsep dan fenomena yang terjadi di lingkungan organisasi dan dunia kerja modern.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan terhadap fenomena transformasi digital dan perkembangan dunia kerja, terutama yang berkaitan dengan perubahan sistem kerja, kebutuhan kompetensi tenaga kerja, serta penguatan human capital dalam organisasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber literatur yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, laporan organisasi internasional, serta sumber internet yang terpercaya. Data sekunder ini digunakan untuk memperkuat landasan teori sekaligus mendukung proses analisis dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, dokumentasi, dan analisis literatur yang berkaitan dengan human capital, transformasi digital, dan *future of work*. Studi pustaka dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber tertulis yang mendukung penelitian, sedangkan analisis literatur dilakukan untuk memahami konsep-konsep utama serta hubungan antar konsep yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Proses analisis dilakukan dengan cara mengumpulkan seluruh data yang relevan, kemudian mengelompokkan data berdasarkan tema atau kategori tertentu sesuai dengan fokus penelitian. Setelah itu, dilakukan analisis hubungan antar konsep seperti human capital, transformasi digital, inovasi, dan keberlanjutan untuk memahami keterkaitannya secara menyeluruh. Tahap akhir dilakukan dengan menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sehingga diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai penguatan human capital di era transformasi digital dan *future of work*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Transformasi Digital terhadap Human Capital

Transformasi digital memberikan dampak yang sangat besar terhadap sistem kerja dan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Perkembangan teknologi digital telah mengubah berbagai aktivitas bisnis yang sebelumnya dilakukan secara manual menjadi berbasis sistem otomatisasi dan teknologi informasi. Perubahan tersebut menyebabkan organisasi harus melakukan penyesuaian dalam cara bekerja, pola komunikasi, serta pengembangan kompetensi tenaga kerja agar mampu mengikuti perkembangan zaman. Dalam kondisi ini, human capital menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan digital.

Penerapan teknologi digital dalam organisasi telah mendorong terjadinya otomatisasi pada berbagai jenis pekerjaan, khususnya pekerjaan yang bersifat rutin dan administratif. Teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), sistem otomatisasi, dan perangkat lunak digital mampu menggantikan beberapa tugas manusia dengan proses yang lebih cepat, akurat, dan efisien. Akibatnya, tenaga kerja tidak lagi hanya dituntut memiliki kemampuan dasar, tetapi juga harus memiliki keterampilan baru yang sesuai dengan kebutuhan era digital. Karyawan yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi akan menghadapi risiko menurunnya produktivitas bahkan kehilangan peluang kerja.

Salah satu dampak utama transformasi digital adalah meningkatnya kebutuhan terhadap keterampilan digital. Organisasi kini membutuhkan tenaga kerja yang mampu menggunakan

teknologi, memahami sistem digital, mengelola data, serta memanfaatkan berbagai aplikasi pendukung pekerjaan. Oleh karena itu, kemampuan digital menjadi kompetensi penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif dalam lingkungan kerja modern.

Selain itu, transformasi digital juga menyebabkan perubahan pola komunikasi kerja di dalam organisasi. Komunikasi yang sebelumnya dilakukan secara tatap muka kini banyak dilakukan melalui platform digital seperti aplikasi komunikasi daring, video conference, dan sistem kolaborasi virtual. Perubahan ini membuat proses komunikasi menjadi lebih cepat dan fleksibel, namun di sisi lain juga menuntut karyawan memiliki kemampuan komunikasi digital yang baik agar koordinasi pekerjaan tetap berjalan secara efektif.

Dampak lainnya adalah munculnya berbagai jenis pekerjaan baru yang berbasis teknologi. Perkembangan digital menciptakan kebutuhan terhadap profesi-profesi baru seperti data analyst, digital marketing specialist, software developer, cybersecurity specialist, hingga artificial intelligence engineer. Kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya menghilangkan beberapa pekerjaan lama, tetapi juga membuka peluang pekerjaan baru yang membutuhkan kompetensi dan keterampilan yang lebih spesifik.

Di sisi lain, transformasi digital juga menyebabkan persaingan tenaga kerja menjadi semakin ketat. Globalisasi dan perkembangan teknologi memungkinkan organisasi merekrut tenaga kerja dari berbagai wilayah bahkan negara, sehingga individu harus memiliki kompetensi yang unggul agar mampu bersaing di pasar kerja modern. Karyawan dituntut untuk terus meningkatkan keterampilan, memperluas pengetahuan, serta memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja.

Dengan demikian, organisasi yang gagal beradaptasi terhadap transformasi digital akan mengalami penurunan daya saing. Perusahaan yang tidak mampu mengembangkan human capital sesuai kebutuhan era digital akan kesulitan menghadapi perubahan pasar, perkembangan teknologi, serta persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan digital, upskilling, reskilling, serta penguatan budaya inovasi agar mampu bertahan dan berkembang di era transformasi digital.

Pentingnya Inovasi dalam Penguatan Human Capital

Inovasi merupakan salah satu faktor utama dalam penguatan human capital di era digital. Perkembangan teknologi yang semakin cepat menuntut organisasi dan tenaga kerja untuk terus beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, sistem kerja, serta kebutuhan pasar. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia yang inovatif menjadi aset penting bagi organisasi karena mampu menciptakan solusi baru, meningkatkan efisiensi kerja, serta membantu organisasi mempertahankan daya saing di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Karyawan yang memiliki kemampuan inovatif umumnya lebih mampu menyelesaikan masalah secara kreatif dan efektif. Mereka tidak hanya bergantung pada cara kerja konvensional, tetapi juga mampu menemukan metode baru yang lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan berpikir kreatif ini sangat penting dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi, terutama di era transformasi digital yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian.

Selain itu, inovasi juga mendorong karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Ide baru tersebut dapat berupa pengembangan produk, peningkatan kualitas pelayanan, perbaikan sistem kerja, maupun penerapan teknologi yang lebih efektif. Dengan adanya inovasi, organisasi dapat terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan pasar serta perkembangan teknologi.

Karyawan yang inovatif juga memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi secara optimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Pemanfaatan teknologi digital secara efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja, mempercepat proses operasional, serta membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih tepat. Di samping itu, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan menjadi bagian penting dari inovasi karena dunia kerja modern terus mengalami perkembangan yang sangat cepat. Karyawan yang mampu beradaptasi akan lebih siap menghadapi perubahan sistem kerja, teknologi baru, maupun tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Untuk mendukung terciptanya inovasi dalam organisasi, diperlukan berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat. Salah satu langkah penting adalah memberikan pelatihan digital kepada karyawan agar mereka memiliki kemampuan dalam memahami dan menggunakan teknologi secara efektif. Pelatihan tersebut dapat membantu meningkatkan kompetensi tenaga kerja sehingga lebih siap menghadapi perubahan di era digital.

Selain pelatihan, organisasi juga perlu menciptakan budaya kerja yang kreatif dan mendukung inovasi. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide baru akan mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam memberikan gagasan, melakukan eksperimen, dan mencari solusi inovatif terhadap berbagai permasalahan pekerjaan. Budaya kerja kreatif juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Pemberian ruang kolaborasi juga menjadi faktor penting dalam mendukung inovasi. Kolaborasi memungkinkan karyawan untuk saling bertukar ide, pengalaman, dan pengetahuan sehingga mampu menghasilkan solusi yang lebih efektif dan inovatif. Di era digital, kolaborasi tidak hanya dilakukan secara langsung, tetapi juga dapat dilakukan melalui platform digital yang memudahkan komunikasi dan kerja sama antar individu maupun tim.

Selain itu, organisasi perlu mendukung pengembangan ide baru dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan dan berpartisipasi dalam proses pengembangan organisasi. Dukungan tersebut dapat berupa pemberian apresiasi, fasilitas pengembangan, maupun kebijakan yang mendorong kreativitas dan inovasi di lingkungan kerja.

Dengan demikian, budaya inovasi memiliki peranan yang sangat penting dalam penguatan human capital. Organisasi yang mampu membangun budaya inovatif akan lebih mudah meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan keunggulan kompetitif, serta mempertahankan daya saing perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis yang terus berlangsung.

Strategi Penguatan Human Capital

Penguatan human capital menjadi langkah penting bagi organisasi dalam menghadapi transformasi digital dan perkembangan *future of work*. Perubahan teknologi yang berlangsung sangat cepat menuntut organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, serta mampu mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia agar tenaga kerja dapat meningkatkan kualitas, produktivitas, dan daya saingnya di era digital.

Salah satu strategi utama dalam penguatan human capital adalah upskilling dan reskilling. Upskilling merupakan proses peningkatan keterampilan yang dimiliki karyawan agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan pekerjaan dan teknologi baru. Sementara itu, reskilling merupakan proses pembelajaran keterampilan baru agar karyawan dapat menjalankan jenis pekerjaan yang berbeda dari sebelumnya. Dalam era transformasi digital, peningkatan keterampilan menjadi kebutuhan utama karena banyak pekerjaan mengalami perubahan akibat penggunaan teknologi otomatisasi dan sistem digital. Melalui upskilling dan reskilling, tenaga kerja dapat meningkatkan kompetensi sehingga tetap relevan dengan kebutuhan dunia kerja modern.

Selain itu, penguatan literasi digital juga menjadi strategi penting dalam pengembangan human capital. Literasi digital membantu karyawan memahami penggunaan teknologi, aplikasi digital, sistem informasi, serta media komunikasi berbasis teknologi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan kemampuan literasi digital yang baik, karyawan dapat bekerja secara lebih efektif, cepat, dan efisien. Kemampuan ini juga membantu tenaga kerja lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja dan perkembangan teknologi yang terus berlangsung.

Di samping kemampuan teknis, pengembangan soft skills menjadi faktor yang sangat penting dalam menghadapi era digital. Soft skills meliputi kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, kreativitas, berpikir kritis, serta kemampuan memecahkan masalah. Dunia kerja modern tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan teknis, tetapi juga individu yang mampu bekerja sama, berkomunikasi dengan baik, dan menghadapi tantangan organisasi secara efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan soft skills agar karyawan mampu bekerja secara optimal dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis.

Strategi berikutnya adalah penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia atau *Human Resource Technology*. Penggunaan sistem HR digital membantu organisasi dalam proses rekrutmen, pelatihan, pengelolaan data karyawan, hingga evaluasi kinerja secara lebih efektif dan efisien. Teknologi HR juga memungkinkan organisasi melakukan pengembangan karyawan secara lebih terukur dan berbasis data sehingga pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia dapat dilakukan dengan lebih cepat dan akurat.

Selain itu, kepemimpinan adaptif menjadi bagian penting dalam strategi penguatan human capital. Pemimpin yang adaptif mampu menghadapi perubahan serta mengarahkan organisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan bisnis dan teknologi. Kepemimpinan adaptif juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi, pembelajaran, serta perubahan positif dalam organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik, organisasi akan lebih mudah menghadapi tantangan transformasi digital dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, strategi penguatan human capital melalui peningkatan keterampilan, literasi digital, pengembangan soft skills, penerapan teknologi HR, dan kepemimpinan adaptif menjadi langkah penting bagi organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, inovatif, dan siap menghadapi perubahan di era digital.

Penerapan Keberlanjutan dalam Human Capital

Penerapan keberlanjutan (*sustainability*) dalam pengembangan human capital bertujuan menciptakan sumber daya manusia yang produktif, sehat, kompeten, dan loyal dalam jangka panjang. Organisasi modern tidak hanya berfokus pada pencapaian target bisnis semata, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar organisasi mampu bertahan menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Salah satu bentuk penerapan keberlanjutan dalam human capital adalah melalui program pelatihan berkelanjutan. Program ini bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar tetap sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi. Pembelajaran yang dilakukan secara terus-menerus membantu tenaga kerja menjadi lebih adaptif dan kompetitif.

Selain itu, kesejahteraan pekerja juga menjadi bagian penting dalam penerapan sustainability SDM. Organisasi perlu memperhatikan kondisi fisik, mental, dan sosial karyawan melalui penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, fasilitas kesehatan, serta dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Karyawan yang memiliki kesejahteraan yang baik cenderung lebih produktif dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Penerapan lingkungan kerja inklusif juga menjadi aspek penting dalam keberlanjutan human capital. Lingkungan kerja yang menghargai keberagaman, memberikan kesempatan yang sama,

dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan rasa nyaman dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Selain itu, pengembangan karier jangka panjang menjadi strategi penting dalam mempertahankan kualitas tenaga kerja. Organisasi perlu memberikan kesempatan pengembangan diri, promosi karier, serta pembinaan kompetensi agar karyawan memiliki motivasi untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Pendekatan keberlanjutan tersebut membantu organisasi mempertahankan talenta terbaik, meningkatkan loyalitas karyawan, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih stabil dan produktif dalam jangka panjang.

Tantangan Penguatan Human Capital

Dalam proses penguatan human capital, organisasi menghadapi berbagai tantangan yang muncul akibat perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan keterampilan digital. Tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan teknologi yang memadai, sehingga banyak karyawan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap penggunaan sistem digital dan otomatisasi kerja.

Tantangan lainnya adalah resistensi terhadap perubahan. Sebagian karyawan maupun organisasi masih memiliki pola pikir yang sulit menerima perubahan sistem kerja dan teknologi baru. Kondisi ini dapat menghambat proses transformasi digital serta menurunkan efektivitas pengembangan sumber daya manusia.

Selain itu, ancaman otomatisasi pekerjaan juga menjadi tantangan besar dalam penguatan human capital. Penggunaan teknologi otomatisasi dan Artificial Intelligence (AI) menyebabkan beberapa jenis pekerjaan manual mulai berkurang atau tergantikan oleh mesin dan sistem digital. Hal ini menuntut tenaga kerja untuk terus meningkatkan kompetensi agar tetap relevan dengan kebutuhan pekerjaan di masa depan.

Kurangnya budaya inovasi dalam organisasi juga menjadi hambatan dalam pengembangan human capital. Organisasi yang tidak mendukung kreativitas dan pengembangan ide baru cenderung mengalami kesulitan dalam beradaptasi terhadap perubahan dan persaingan bisnis. Di sisi lain, tingkat stres kerja yang tinggi akibat tekanan pekerjaan, perubahan sistem kerja, dan tuntutan produktivitas juga dapat memengaruhi kesehatan mental serta kinerja karyawan.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, organisasi perlu menerapkan beberapa strategi, seperti memberikan pelatihan intensif untuk meningkatkan keterampilan digital tenaga kerja, melakukan investasi teknologi guna mendukung proses kerja yang lebih efektif, serta menyediakan pendampingan dalam proses perubahan organisasi agar karyawan lebih siap menghadapi transformasi digital.

Selain itu, organisasi juga perlu memberikan dukungan terhadap kesehatan mental pekerja melalui program kesejahteraan, konseling, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan suportif. Dengan pendekatan tersebut, organisasi dapat memperkuat human capital secara lebih optimal sehingga mampu menghadapi tantangan dunia kerja modern dan mempertahankan daya saing di era digital.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital dan perkembangan *future of work* telah membawa perubahan yang sangat signifikan terhadap sistem kerja dan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Perubahan tersebut terlihat dari meningkatnya penggunaan teknologi digital, otomatisasi pekerjaan, serta perubahan pola komunikasi dan struktur pekerjaan yang semakin berbasis teknologi. Kondisi ini menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan kompleks.

Dari hasil pembahasan juga terlihat bahwa transformasi digital memberikan dampak langsung terhadap human capital, di mana kebutuhan akan keterampilan digital semakin meningkat, munculnya jenis pekerjaan baru berbasis teknologi, serta semakin ketatnya persaingan tenaga kerja. Di sisi lain, pekerjaan yang bersifat manual cenderung berkurang karena digantikan oleh sistem otomatisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi menjadi faktor penting bagi tenaga kerja agar tetap relevan di dunia kerja modern.

Selanjutnya, penguatan human capital melalui inovasi menjadi sangat penting dalam menghadapi perubahan tersebut. Inovasi memungkinkan karyawan untuk berpikir kreatif, menghasilkan ide baru, serta memanfaatkan teknologi secara optimal dalam pekerjaan. Organisasi yang mampu membangun budaya inovasi cenderung lebih adaptif, produktif, dan memiliki daya saing yang lebih tinggi. Selain itu, keberlanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia juga memiliki peran penting dalam menjaga kualitas tenaga kerja jangka panjang melalui peningkatan kompetensi, kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja yang inklusif, serta pengembangan karier yang berkesinambungan.

Berbagai strategi penguatan human capital seperti upskilling, reskilling, penguatan literasi digital, pengembangan soft skills, penerapan teknologi HR, dan kepemimpinan adaptif menjadi langkah penting dalam menjawab tantangan transformasi digital. Strategi tersebut tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membentuk karakter tenaga kerja yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan siap menghadapi perubahan. Namun demikian, dalam implementasinya masih terdapat berbagai tantangan seperti kesenjangan keterampilan digital, resistensi terhadap perubahan, ancaman otomatisasi, kurangnya budaya inovasi, serta meningkatnya tekanan kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, organisasi disarankan untuk lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, terutama dalam bidang digital dan teknologi. Organisasi juga perlu memperkuat budaya inovasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide baru serta memberikan ruang kolaborasi bagi karyawan untuk berkreasi. Selain itu, investasi pada teknologi dan sistem manajemen SDM digital perlu ditingkatkan agar proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien.

Di samping itu, organisasi juga perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap aspek kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Pendampingan dalam proses perubahan organisasi juga diperlukan agar karyawan dapat beradaptasi dengan lebih baik terhadap transformasi digital yang sedang berlangsung. Dengan penerapan strategi tersebut secara konsisten, organisasi diharapkan mampu memperkuat human capital secara optimal, meningkatkan daya saing, serta menciptakan keberlanjutan dalam menghadapi perubahan dunia kerja di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael. *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page, 2020.

Becker, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. New York: Columbia University Press, 1993.

Dessler, Gary. *Human Resource Management*. Pearson Education, 2021.

Schwab, Klaus. *The Fourth Industrial Revolution*. New York: Crown Business, 2017.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2019.

World Economic Forum. *The Future of Jobs Report*. Geneva, 2023.

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.