HUMANIS
(Humanities, Management and Science Proceedings)

Vol. 6 • No. 2 • Juni 2026

Pege (Hal.) : 971 – 975

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 Berkelanjutan Dalam Menghadapi Digital Dan *Future Of Work*

Nova Anggraeni[1)], Alfian Yulis Triyono[2)], Mike Sepentri[3)], Muhammad Yunus Wirawan[4)]
Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Pamulang

Email: novaanggraeni0111@gmail.com, alfianyt@gmail.com, seventrimike@gmail.com, myunuswirawan@gmail.com

Abstract. Digital transformation and the development of the *future of work* have brought significant changes to work patterns, human resource competencies, and organizational strategies in maintaining competitiveness. This study aims to analyze the strengthening of innovation- and sustainability-based human capital in facing the digital era and the future of work. The research employed a descriptive qualitative approach using a literature study method derived from various national and international journals, books, and scientific articles related to human capital, innovation, sustainability, digital transformation, and the future of work. The findings indicate that strengthening human capital can be achieved through the improvement of digital competencies, the development of an innovative organizational culture, continuous learning, and the implementation of sustainability strategies. In addition, organizations are required to integrate technology with human resource development in order to improve productivity and work adaptability. This study contributes theoretically and practically to understanding the importance of strengthening human capital as a key factor in organizational success in dealing with digital transformation and the challenges of the future workplace.

Keywords: *Human Capital, Innovation, Sustainability, Digital Transformation, Future of Work.*

Abstrak. Transformasi digital dan perkembangan *future of work* telah membawa perubahan signifikan terhadap pola kerja, kompetensi sumber daya manusia, serta strategi organisasi dalam mempertahankan daya saing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penguatan *human capital* berbasis inovasi dan keberlanjutan dalam menghadapi era digital dan perubahan dunia kerja masa depan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi literatur dari berbagai jurnal nasional dan internasional yang relevan mengenai *human capital*, inovasi organisasi, transformasi digital, dan keberlanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan *human capital* dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi digital, pengembangan budaya inovasi, pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*), serta penerapan strategi keberlanjutan organisasi. Selain itu, organisasi dituntut mampu mengintegrasikan teknologi dengan pengembangan manusia agar tercipta produktivitas dan adaptabilitas kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis mengenai pentingnya penguatan *human capital* sebagai faktor utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan digitalisasi dan *future of work*.

Kata Kunci: Human Capital, Inovasi, Keberlanjutan Organisasi, Transformasi Digital, *Future of Work*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam dunia kerja dan pengelolaan sumber daya manusia. Revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan penggunaan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), otomatisasi, *big data*, dan teknologi digital telah menciptakan perubahan signifikan dalam pola kerja organisasi. Kondisi ini menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Konsep *future of work* menggambarkan perubahan dunia kerja yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, fleksibilitas kerja, serta transformasi model bisnis modern. Menurut Schwab (2017), revolusi industri 4.0 telah mengubah hubungan antara manusia, teknologi, dan organisasi sehingga perusahaan perlu membangun kapasitas sumber daya manusia yang inovatif dan berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, *human capital* menjadi aset strategis organisasi yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan global.

Teori *human capital* yang dikemukakan oleh Becker (1993) menjelaskan bahwa investasi pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan individu dapat meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomi organisasi. Pada era digital, penguatan *human capital* tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kemampuan berpikir kritis, kreativitas, inovasi, kolaborasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi.

Selain inovasi, pendekatan keberlanjutan (*sustainability*) juga menjadi faktor penting dalam pengembangan *human capital*. Organisasi modern dituntut tidak hanya mengejar keuntungan ekonomi, tetapi juga memperhatikan aspek sosial dan lingkungan. Elkington (1997) melalui konsep *Triple Bottom Line* menegaskan bahwa keberhasilan organisasi harus mempertimbangkan keseimbangan antara aspek profit, people, dan planet. Oleh karena itu, penguatan *human capital* berbasis keberlanjutan menjadi strategi penting dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan kompetitif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penguatan *human capital* berbasis inovasi dan keberlanjutan dapat membantu organisasi menghadapi tantangan digitalisasi dan *future of work*.

KAJIAN LITERATUR

Teori *human capital* pertama kali dikembangkan oleh Becker (1993) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. *Human capital* mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kreativitas, dan kompetensi individu yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Menurut Armstrong (2020), pengembangan *human capital* dilakukan melalui peningkatan kualitas tenaga kerja, penguatan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Dalam era digital, penguatan *human capital* menjadi kebutuhan utama organisasi untuk menghadapi perubahan teknologi yang cepat.

Inovasi merupakan kemampuan organisasi dalam menciptakan ide, metode, maupun proses baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Rogers (2003) menjelaskan bahwa inovasi adalah proses adopsi gagasan baru yang mampu memberikan perubahan positif terhadap organisasi. Budaya inovasi menjadi faktor penting dalam menghadapi *future of work* karena organisasi membutuhkan tenaga kerja yang kreatif, fleksibel, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Inovasi juga berperan dalam meningkatkan daya saing organisasi di era digital.

Konsep keberlanjutan dikembangkan oleh Elkington (1997) melalui pendekatan *Triple Bottom Line* yang menekankan keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dalam konteks sumber daya manusia, keberlanjutan berkaitan dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pengembangan karier jangka panjang, serta kesejahteraan tenaga kerja. Menurut Savitz dan Weber (2013), organisasi yang menerapkan prinsip keberlanjutan cenderung memiliki kinerja jangka panjang yang lebih baik karena mampu menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

Future of work merupakan perubahan pola kerja akibat perkembangan teknologi digital, globalisasi, dan perubahan sosial ekonomi. World Economic Forum (2023) menjelaskan bahwa pekerjaan masa depan membutuhkan kompetensi baru seperti literasi digital, kemampuan analisis data, kreativitas, dan kolaborasi. Perubahan tersebut menuntut organisasi untuk mengembangkan strategi penguatan *human capital* yang adaptif dan inovatif agar mampu menghadapi tantangan dunia kerja modern.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (*library research*). Data penelitian diperoleh dari jurnal nasional dan internasional, buku akademik, laporan lembaga internasional, serta artikel ilmiah yang relevan dengan topik *human capital*, inovasi, keberlanjutan, transformasi digital, dan *future of work*.

Menurut Sugiyono (2019), penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena sosial secara mendalam melalui analisis dan interpretasi data. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan konsep penguatan human capital berbasis inovasi dan keberlanjutan dalam menghadapi transformasi digital dan future of work berdasarkan teori serta penelitian terdahulu.

Menurut Zed Mestika (2014), studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis informasi dari buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta dokumen akademik lainnya untuk memperkuat landasan teori dan kajian penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik content analysis menurut Krippendorff (2018), yaitu teknik analisis isi yang dilakukan untuk mengidentifikasi, menginterpretasikan, dan menyimpulkan berbagai konsep terkait human capital, inovasi, sustainability, dan future of work.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penguatan *Human Capital* di Era Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital mendorong organisasi untuk meningkatkan kualitas *human capital* melalui pengembangan kompetensi digital dan pembelajaran berkelanjutan. Becker (1993) menyatakan bahwa investasi pada pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Selain kompetensi teknis, kemampuan komunikasi, kreativitas, dan kolaborasi juga menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan dunia kerja digital.

Tabel 1. Penguatan *Human Capital* di Era Digital

Aspek	Teori/Peneliti	Temuan Penelitian	Dampak
Kompetensi Digital	Becker (1993)	Pelatihan teknologi dan digitalisasi kerja	Produktivitas meningkat
Adaptasi Teknologi	Armstrong (2020)	Pembelajaran berkelanjutan	SDM lebih adaptif
Soft Skills	Schwab (2017)	Penguatan komunikasi dan kreativitas	Kolaborasi kerja meningkat

2. Inovasi dalam Pengembangan *Human Capital*

Penelitian menemukan bahwa inovasi berperan penting dalam meningkatkan daya saing organisasi di era *future of work*. Rogers (2003) menjelaskan bahwa inovasi merupakan proses perubahan yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Organisasi yang menerapkan budaya inovasi cenderung lebih cepat beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja.

Tabel 2. Inovasi dalam Pengembangan *Human Capital*

Indikator	Teori/Peneliti	Implementasi	Hasil
Budaya Inovasi	Rogers (2003)	Pengembangan ide kreatif	Daya saing meningkat
Transformasi Digital	Schwab (2017)	Pemanfaatan teknologi	Efisiensi kerja
Pembelajaran Organisasi	Armstrong (2020)	Pelatihan SDM	Kompetensi meningkat

3. Keberlanjutan dalam Pengembangan *Human Capital*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan keberlanjutan memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan *human capital*. Elkington (1997) melalui konsep *Triple Bottom Line* menjelaskan bahwa organisasi harus memperhatikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan secara seimbang. Penerapan *work-life balance* dan pengembangan karier berkelanjutan dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

Tabel 3. Pendekatan Keberlanjutan dalam *Human Capital*

Dimensi	Teori/Peneliti	Implementasi	Dampak
Ekonomi	Becker (1993)	Pengembangan kompetensi	Produktivitas meningkat
Sosial	Elkington (1997)	Kesejahteraan kerja	Loyalitas meningkat
Lingkungan	Savitz & Weber (2013)	Budaya kerja berkelanjutan	Citra organisasi positif

4. Tantangan dalam Menghadapi *Future of Work*

Penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama dalam menghadapi *future of work* adalah kesenjangan keterampilan (*skill gap*) dan perubahan pola kerja digital. World Economic Forum (2023) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi menyebabkan perubahan kebutuhan kompetensi tenaga kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan *upskilling* dan *reskilling* secara berkelanjutan agar sumber daya manusia tetap relevan dengan kebutuhan industri.

Tabel 4. Tantangan *Future of Work*

Tantangan	Teori/Peneliti	Penyebab	Solusi
Skill Gap	World Economic Forum (2023)	Perkembangan teknologi	*Upskilling* dan *reskilling*
Otomatisasi	Schwab (2017)	Digitalisasi kerja	Penguatan kompetensi digital
Perubahan Kerja	Armstrong (2020)	Sistem kerja fleksibel	Adaptasi organisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, penguatan *human capital* berbasis inovasi dan keberlanjutan memiliki peran penting dalam menghadapi transformasi digital dan *future of work*. Pengembangan kompetensi digital, pembelajaran berkelanjutan, serta penguatan *soft skills* menjadi strategi utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di era digital. Hal ini sejalan dengan teori Becker (1993) yang menyatakan bahwa investasi pada pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan produktivitas organisasi.

Selain itu, inovasi organisasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Rogers (2003) menjelaskan bahwa budaya inovasi dapat mendorong organisasi untuk lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja modern. Di sisi lain, pendekatan keberlanjutan melalui keseimbangan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan sebagaimana dikemukakan oleh Elkington (1997) mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, organisasi perlu menerapkan strategi pengembangan *human capital* yang berorientasi pada inovasi, kompetensi digital, dan keberlanjutan agar mampu menghadapi tantangan dunia kerja masa depan secara efektif dan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.

Davenport, T. H. (2018). *The AI Advantage: How to Put the Artificial Intelligence Revolution to Work*. Massachusetts: MIT Press.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.

Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Oxford: Capstone Publishing.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Noe, R. A. (2019). *Employee Training and Development* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations* (5th ed.). New York: Free Press.

Savitz, A. W., & Weber, K. (2013). *The Triple Bottom Line: How Today's Best-Run Companies Are Achieving Economic, Social, and Environmental Success*. San Francisco: Jossey-Bass.

Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: World Economic Forum.