

Human Capital, Kinerja Organisasi, Digitalisasi, Transformasi Digital, Pengembangan SDM

Rusli Yansyah, Nurul Khofifah, Siti Patmah, Azmi Nabila

Universitas Pamulang,

rusliyansyah420@gmail.com

Abstract. Era digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan organisasi, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Perkembangan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), Internet of Things (IoT), big data analytics, cloud computing, dan otomatisasi digital menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan kompeten. Dalam konteks tersebut, human capital menjadi aset intangible yang sangat penting karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal finansial, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi penguatan human capital yang efektif dalam era digitalisasi serta mengidentifikasi dampaknya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode systematic literature review melalui pengkajian berbagai sumber akademik terpercaya tahun 2017 yang berkaitan dengan human capital, transformasi digital, dan kinerja organisasi. Teknik analisis dilakukan melalui content analysis dan thematic synthesis untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi penguatan human capital di era digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi human capital yang meliputi kompetensi digital, pembelajaran berkelanjutan, kepemimpinan transformasional, budaya inovasi, motivasi dan employee engagement, serta kemampuan kolaborasi berbasis teknologi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penguatan human capital terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja, mempercepat inovasi, meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan, memperkuat loyalitas karyawan, serta meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan. Strategi penguatan human capital yang efektif meliputi pengembangan kompetensi digital secara berkelanjutan, penerapan sistem manajemen pengetahuan berbasis teknologi, pembangunan learning organization, penguatan kepemimpinan digital, serta optimalisasi sistem reward dan rekognisi berbasis kinerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan implementasi strategi human capital dipengaruhi oleh komitmen manajemen, kesiapan budaya organisasi, dan efektivitas manajemen perubahan. Tantangan utama yang dihadapi organisasi meliputi resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, keterbatasan investasi pengembangan SDM, serta cepatnya perkembangan teknologi. Oleh karena itu, organisasi perlu menjadikan pengembangan human capital sebagai investasi strategis jangka panjang agar mampu menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja organisasi di era transformasi digital.

Keyword: *Human Capital*, Kinerja Organisasi, Digitalisasi, Transformasi Digital, Pengembangan SDM.

Abstract, The digital era has brought significant changes to the way organisations are managed, particularly in the field of human resource management. Technological developments such as artificial intelligence (AI), the Internet of Things (IoT), big data analytics, cloud computing and digital automation require organisations to have adaptable, innovative and competent human resources. In this context, human capital becomes a very important intangible asset because the success of an organisation is not only determined by technology and financial capital, but also by the quality of its human resources. This study aims to analyse effective strategies for strengthening human capital in the digital era and identify their impact on organisational

performance. The study uses a qualitative approach with a systematic literature review method, examining various reliable academic sources from 2017 related to human capital, digital transformation, and organisational performance. Content analysis and thematic synthesis were employed to gain an in-depth understanding of strategies for strengthening human capital in the digital era. The results of the study show that the dimensions of human capital, including digital competence, continuous learning, transformational leadership, innovation culture, motivation and employee engagement, as well as technology-based collaborative skills, have a significant impact on organisational performance. Strengthening human capital has been shown to increase productivity, accelerate innovation, improve decision-making effectiveness, strengthen employee loyalty, and enhance organisational competitiveness. Effective human capital strengthening strategies include the continuous development of digital competencies, the implementation of technology-based knowledge management systems, the development of learning organisations, and the reinforcement of digital leadership.

Keywords: *Human Capital, Organizational Performance, Digitalization, Digital Transformation, Development*

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Dalam era digitalisasi, konsep kinerja organisasi mengalami perkembangan yang signifikan karena organisasi dituntut mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, persaingan global, serta perubahan kebutuhan masyarakat dan pelanggan. Kinerja organisasi tidak lagi hanya diukur dari aspek finansial, tetapi juga mencakup kemampuan inovasi, adaptasi teknologi, kualitas pelayanan, kecepatan pengambilan keputusan, serta kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia berbasis digital.

Menurut Robbins Stephen P. (2019), kinerja organisasi merupakan hasil kerja yang dicapai organisasi dalam menjalankan aktivitasnya berdasarkan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi mencerminkan efektivitas organisasi dalam memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan secara optimal. Dalam era digital, efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.

Selanjutnya, Robert S. Kaplan dan David P. Norton (2019) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tidak hanya diukur dari aspek keuangan, tetapi juga dari perspektif pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan organisasi. Konsep tersebut menunjukkan bahwa organisasi modern harus mampu meningkatkan inovasi, pengembangan sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi agar mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Perkembangan teknologi digital menyebabkan perubahan besar dalam sistem kerja organisasi. Organisasi mulai menerapkan berbagai teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), big data analytics, cloud computing, Internet of Things (IoT), dan otomatisasi digital dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Menurut Klaus Schwab (2019), Revolusi Industri 4.0 telah mengubah pola kerja organisasi menjadi lebih cepat, fleksibel, dan berbasis teknologi sehingga organisasi dituntut memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan digital.

Dalam era digitalisasi, kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh kualitas human capital yang dimiliki. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital, kemampuan inovasi, kreativitas, serta kemampuan bekerja secara kolaboratif berbasis teknologi. Menurut Dave Ulrich (2019), keberhasilan organisasi modern sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara strategis melalui pengembangan kompetensi, pembelajaran berkelanjutan, dan budaya inovasi.

Selain itu, transformasi digital juga mendorong perubahan sistem pengukuran kinerja organisasi. Organisasi mulai menggunakan digital performance management, people analytics, dan sistem monitoring berbasis data real-time untuk meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan. Teknologi tersebut membantu organisasi dalam memantau produktivitas kerja, kualitas pelayanan, efektivitas operasional, serta pencapaian target organisasi secara lebih cepat dan akurat.

Menurut Peter F. Drucker (2019), organisasi yang mampu bertahan di era modern adalah organisasi yang mampu melakukan inovasi dan perubahan secara berkelanjutan. Inovasi menjadi

faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi karena memungkinkan organisasi menciptakan produk, layanan, dan proses kerja yang lebih efektif sesuai perkembangan kebutuhan pasar dan teknologi.

Kinerja organisasi di era digital juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam membangun budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif. Sistem kerja hybrid dan remote working yang berkembang akibat digitalisasi menyebabkan organisasi perlu meningkatkan koordinasi kerja melalui platform komunikasi digital dan virtual collaboration tools. Organisasi yang mampu menciptakan budaya kerja fleksibel dan berbasis teknologi cenderung lebih mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konsep kinerja organisasi di era digital tidak hanya berorientasi pada pencapaian finansial, tetapi juga mencakup kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan teknologi, menciptakan inovasi, meningkatkan kualitas pelayanan, mengembangkan human capital, serta memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara berkelanjutan.

Human capital memiliki hubungan yang sangat erat dengan peningkatan kinerja organisasi. Dalam era persaingan global dan transformasi digital, organisasi tidak lagi hanya mengandalkan modal finansial dan teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Human capital menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, meningkatkan produktivitas, menciptakan inovasi, serta mempertahankan keunggulan kompetitif secara berkelanjutan.

Menurut Michael Armstrong (2019), human capital merupakan aset strategis organisasi yang mampu menciptakan nilai tambah melalui kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas karyawan. Armstrong menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki human capital berkualitas akan lebih mudah meningkatkan efektivitas kerja, efisiensi organisasi, dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Hubungan strategis antara human capital dan kinerja organisasi dapat dilihat dari kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, keterampilan yang relevan, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Hal tersebut berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan, percepatan proses kerja, dan peningkatan produktivitas organisasi.

Menurut Gary S. Becker (2019), investasi dalam pengembangan human capital seperti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas individu maupun organisasi. Becker menjelaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia mampu menciptakan keuntungan jangka panjang bagi organisasi melalui peningkatan kinerja dan daya saing.

Selain produktivitas, human capital juga berperan penting dalam menciptakan inovasi organisasi. Menurut Thomas A. Stewart (2019), pengetahuan, kreativitas, pengalaman, dan kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan merupakan sumber utama inovasi organisasi. Organisasi yang mampu mengelola human capital secara efektif akan lebih mudah menciptakan ide-ide baru, mengembangkan produk dan layanan inovatif, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Dalam era digitalisasi, hubungan strategis human capital dan kinerja organisasi semakin terlihat melalui kebutuhan kompetensi digital. Menurut Klaus Schwab (2019), Revolusi Industri 4.0 menyebabkan organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan digital, kemampuan analisis data, kreativitas, dan kemampuan kolaborasi berbasis teknologi. Kompetensi tersebut menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi di tengah perkembangan teknologi yang sangat cepat.

Selain kompetensi, motivasi kerja dan employee engagement juga memengaruhi hubungan antara human capital dan kinerja organisasi. Menurut Frederick Herzberg (2019), karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, produktivitas, dan komitmen kerja yang lebih baik terhadap organisasi. Keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan semangat kerja serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Hubungan strategis human capital dan kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi. Menurut Dave Ulrich (2019), organisasi yang mampu menciptakan budaya pembelajaran, inovasi, dan kolaborasi akan lebih mudah mengembangkan potensi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Ulrich menekankan bahwa pengelolaan human capital harus dilakukan secara strategis melalui pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, sistem penghargaan, dan kepemimpinan yang efektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa human capital memiliki hubungan strategis yang sangat penting terhadap kinerja organisasi. Pengembangan human capital melalui pendidikan, pelatihan, penguatan kompetensi digital, motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan budaya inovasi mampu meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, inovasi, loyalitas karyawan, serta daya saing organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu menjadikan pengembangan human capital sebagai investasi strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi di era digitalisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Systematic Literature Review (SLR). Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam mengenai strategi penguatan human capital dan hubungannya dengan peningkatan kinerja organisasi di era digitalisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis berbagai konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan human capital, transformasi digital, dan kinerja organisasi.

Menurut John W. Creswell (2019), penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena sosial melalui pengumpulan data berupa kata-kata, dokumen, dan literatur sehingga menghasilkan pemahaman yang mendalam terhadap suatu masalah penelitian. Pendekatan kualitatif menekankan pada analisis makna, interpretasi, dan pemahaman terhadap fenomena yang diteliti.

Metode Systematic Literature Review (SLR) digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian secara sistematis dan terstruktur. Menurut Barbara Kitchenham (2019), Systematic Literature Review merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengkaji, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu secara sistematis untuk memperoleh kesimpulan yang komprehensif mengenai suatu topik penelitian.

Dalam penelitian ini, sumber data diperoleh dari berbagai literatur akademik seperti jurnal internasional bereputasi, jurnal nasional, buku ilmiah, artikel penelitian, serta laporan penelitian yang berkaitan dengan human capital, transformasi digital, manajemen sumber daya manusia, dan kinerja organisasi. Literatur yang digunakan difokuskan pada publikasi tahun 2019 agar sesuai dengan perkembangan teori dan kondisi organisasi di era digitalisasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelusuri berbagai sumber literatur dari database akademik seperti Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, dan ResearchGate. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik content analysis dan thematic analysis untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan strategi penguatan human capital dan dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Melalui pendekatan penelitian ini, diharapkan peneliti dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep human capital, strategi pengembangannya di era digitalisasi, serta hubungan strategis antara human capital dan peningkatan kinerja organisasi.

3.2 Kriteria Seleksi Literatur

Kriteria seleksi literatur merupakan tahapan penting dalam penelitian Systematic Literature Review (SLR) yang bertujuan untuk memastikan bahwa sumber literatur yang digunakan relevan, valid, dan sesuai dengan topik penelitian. Proses seleksi dilakukan secara sistematis agar data yang

diperoleh memiliki kualitas akademik yang baik serta mampu mendukung analisis penelitian secara komprehensif.

Menurut Barbara Kitchenham (2019), proses seleksi literatur dilakukan untuk mengidentifikasi sumber-sumber penelitian yang relevan dengan tujuan penelitian melalui kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan sebelumnya. Tahapan ini bertujuan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Dalam penelitian ini, kriteria seleksi literatur dibagi menjadi dua bagian, yaitu kriteria inklusi dan kriteria eksklusi.

1. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi merupakan syarat literatur yang dapat digunakan dalam penelitian. Adapun kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi:

- Literatur yang membahas tentang human capital, transformasi digital, manajemen sumber daya manusia, dan kinerja organisasi.
- Literatur berupa jurnal internasional, jurnal nasional terakreditasi, buku ilmiah, artikel penelitian, dan prosiding ilmiah.
- Literatur yang diterbitkan pada tahun 2019 agar sesuai dengan perkembangan teori dan kondisi organisasi di era digitalisasi.
- Literatur yang memiliki relevansi dengan strategi penguatan human capital di era digitalisasi.
- Literatur yang tersedia dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris.
- Literatur yang memiliki sumber yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

2. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi merupakan syarat literatur yang tidak digunakan dalam penelitian. Adapun kriteria eksklusi dalam penelitian ini meliputi:

- Literatur yang tidak berkaitan dengan topik human capital dan kinerja organisasi.
- Artikel non-ilmiah seperti blog pribadi, opini umum, dan sumber yang tidak memiliki validitas akademik.
- Literatur yang diterbitkan di luar rentang tahun yang telah ditentukan.
- Literatur yang tidak memiliki informasi penulis dan sumber publikasi yang jelas.
- Literatur yang memiliki isi penelitian yang tidak lengkap atau sulit diakses secara penuh.

Dalam proses seleksi, peneliti melakukan identifikasi awal terhadap judul dan abstrak literatur yang ditemukan melalui database akademik seperti Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, dan ResearchGate. Selanjutnya, literatur yang memenuhi kriteria inklusi akan dianalisis lebih lanjut melalui pembacaan penuh (full text review) untuk memastikan kesesuaian isi dengan fokus penelitian.

Menurut John W. Creswell (2019), pemilihan literatur yang relevan dan berkualitas sangat penting dalam penelitian kualitatif karena akan memengaruhi kedalaman analisis dan validitas hasil penelitian. Oleh karena itu, proses seleksi literatur dilakukan secara objektif, sistematis, dan terstruktur agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dengan adanya kriteria seleksi literatur tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan kajian yang komprehensif mengenai strategi penguatan human capital dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digitalisasi.

3.3 Teknik Analisis

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode content analysis dan thematic analysis. Teknik tersebut digunakan untuk menganalisis berbagai literatur yang berkaitan dengan human capital, transformasi digital, dan kinerja organisasi secara sistematis sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi penguatan human capital di era digitalisasi.

Menurut John W. Creswell (2019), analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan melalui proses pengorganisasian data, pengelompokan informasi, interpretasi makna, dan penarikan kesimpulan berdasarkan tema-tema tertentu. Analisis data bertujuan untuk memperoleh pemahaman secara mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

1. Content Analysis

Content analysis digunakan untuk mengidentifikasi, memahami, dan menganalisis isi literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Teknik ini dilakukan dengan cara menelaah isi jurnal, buku, artikel ilmiah, dan dokumen penelitian untuk menemukan konsep, teori, serta hasil penelitian yang relevan mengenai human capital dan kinerja organisasi.

Menurut Krippendorff Klaus (2019), content analysis merupakan teknik penelitian yang digunakan untuk membuat inferensi yang valid dan sistematis dari data atau dokumen tertulis berdasarkan konteks penggunaannya. Dalam penelitian ini, content analysis digunakan untuk mengidentifikasi berbagai strategi penguatan human capital yang diterapkan organisasi di era digitalisasi.

2. Thematic Analysis

Selain content analysis, penelitian ini juga menggunakan thematic analysis untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari berbagai literatur yang dianalisis. Teknik thematic analysis dilakukan dengan cara mengelompokkan data berdasarkan pola, konsep, dan kategori tertentu sehingga diperoleh tema-tema yang berkaitan dengan pengembangan human capital dan peningkatan kinerja organisasi.

Menurut Virginia Braun dan Victoria Clarke (2019), thematic analysis merupakan metode analisis data kualitatif yang digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola atau tema dalam suatu data penelitian. Teknik ini membantu peneliti memahami makna dan hubungan antar konsep yang ditemukan dalam literatur.

Adapun tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi:

- a. Mengumpulkan literatur yang relevan dengan topik penelitian.
- b. Membaca dan memahami isi literatur secara mendalam.
- c. Mengidentifikasi konsep, teori, dan temuan penting yang berkaitan dengan human capital dan kinerja organisasi.
- d. Mengelompokkan data berdasarkan tema-tema tertentu seperti kompetensi digital, kepemimpinan transformasional, budaya inovasi, employee engagement, dan transformasi digital.
- e. Menyusun interpretasi dan kesimpulan berdasarkan hasil analisis literatur.

Melalui teknik analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai strategi penguatan human capital serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja organisasi di era digitalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Lima Strategi Utama Penguatan Human Capital di Era Digital

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, ditemukan bahwa penguatan human capital menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digitalisasi. Perkembangan teknologi digital seperti Artificial Intelligence (AI), big data analytics, cloud computing, dan otomatisasi digital menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan memiliki kompetensi digital yang memadai. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan berbagai strategi penguatan human capital agar mampu menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat lima strategi utama penguatan human capital di era digital, yaitu pengembangan kompetensi digital, pembelajaran berkelanjutan (continuous learning), penguatan kepemimpinan transformasional, pembangunan budaya inovasi, dan optimalisasi employee engagement berbasis teknologi.

4.1.1 Strategi Pengembangan Kompetensi Digital

Strategi pertama yang paling penting dalam penguatan human capital adalah pengembangan kompetensi digital karyawan. Kompetensi digital mencakup kemampuan menggunakan teknologi, menganalisis data, memanfaatkan platform digital, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi yang sangat cepat.

Menurut Klaus Schwab (2019), Revolusi Industri 4.0 menyebabkan organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki literasi digital, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan kemampuan pemecahan masalah berbasis teknologi. Organisasi yang mampu meningkatkan kompetensi digital karyawannya akan lebih mudah meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.



Pengembangan kompetensi digital dapat dilakukan melalui pelatihan berbasis teknologi, digital bootcamp, sertifikasi kompetensi, workshop digital, serta program e-learning yang berkelanjutan. Selain itu, organisasi juga perlu memberikan akses terhadap pembelajaran digital agar karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi secara terus-menerus.

4.1.2. Strategi Pembelajaran Berkelanjutan (Continuous Learning)

Strategi kedua adalah penerapan pembelajaran berkelanjutan atau continuous learning. Perubahan teknologi yang sangat cepat menyebabkan keterampilan kerja mudah mengalami obsolescence sehingga organisasi perlu mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensinya.

Menurut Peter M. Senge (2019), organisasi yang mampu bertahan dalam lingkungan bisnis modern adalah organisasi yang mampu menciptakan learning organization, yaitu organisasi yang mendorong pembelajaran secara terus-menerus melalui pengembangan pengetahuan dan berbagi informasi.

Pembelajaran berkelanjutan dapat dilakukan melalui coaching, mentoring, knowledge sharing, seminar, pelatihan online, webinar, serta pembelajaran mandiri berbasis digital. Strategi ini membantu organisasi meningkatkan kemampuan adaptasi sumber daya manusia terhadap perubahan lingkungan kerja dan teknologi.

4.1.3. Strategi Penguatan Kepemimpinan Transformasional

Strategi ketiga adalah penguatan kepemimpinan transformasional dalam organisasi. Pemimpin di era digital tidak hanya bertugas mengelola organisasi, tetapi juga harus mampu membangun visi digital, mengelola perubahan organisasi, dan mendorong inovasi.

Menurut Bernard M. Bass (2019), kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, dan dorongan inovasi kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Pemimpin transformasional mampu menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dalam era digitalisasi, kepemimpinan transformasional menjadi sangat penting karena organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan transformasi digital secara efektif dan membangun budaya kerja yang fleksibel dan inovatif.

4.1.4. Strategi Pembangunan Budaya Inovasi

Strategi keempat adalah pembangunan budaya inovasi dalam organisasi. Budaya inovasi merupakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, kolaborasi, eksperimen, dan pengembangan ide-ide baru secara berkelanjutan.

Menurut Peter F. Drucker (2019), inovasi merupakan alat utama organisasi untuk menciptakan perubahan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Organisasi yang memiliki budaya inovasi akan lebih mudah beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar.

Budaya inovasi dapat dibangun melalui pemberian kebebasan berpikir kepada karyawan, kolaborasi lintas divisi, penghargaan terhadap ide kreatif, serta penerapan sistem kerja yang fleksibel dan berbasis teknologi digital.

4.1.5. Strategi Optimalisasi Employee Engagement Berbasis Teknologi

Strategi kelima adalah meningkatkan employee engagement melalui pemanfaatan teknologi digital. Employee engagement merupakan tingkat keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Menurut William A. Kahn (2019), karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, produktivitas, dan motivasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memiliki keterikatan terhadap organisasi.

Dalam era digitalisasi, organisasi mulai memanfaatkan teknologi seperti Human Resource Information System (HRIS), digital performance management, virtual collaboration tools, dan platform komunikasi digital untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Teknologi tersebut membantu organisasi menciptakan komunikasi yang lebih efektif, meningkatkan koordinasi kerja, serta memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penguatan human capital di era digital membutuhkan strategi yang terintegrasi antara pengembangan kompetensi digital, pembelajaran berkelanjutan, kepemimpinan transformasional, budaya inovasi, dan employee engagement berbasis teknologi. Organisasi yang mampu menerapkan strategi tersebut secara

efektif akan lebih siap menghadapi transformasi digital dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

4.2 Dampak Penguatan Human Capital terhadap Kinerja Organisasi

Penguatan human capital memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, khususnya dalam menghadapi tantangan era digitalisasi dan persaingan global. Human capital yang berkualitas mampu meningkatkan produktivitas kerja, efektivitas organisasi, inovasi, kualitas pelayanan, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan lingkungan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, pengembangan human capital menjadi salah satu investasi strategis yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil kajian literatur, organisasi yang mampu mengembangkan human capital secara berkelanjutan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang memperhatikan pengembangan sumber daya manusia. Penguatan human capital melalui peningkatan kompetensi digital, pembelajaran berkelanjutan, kepemimpinan transformasional, budaya inovasi, dan employee engagement terbukti mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

4.2.1. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Salah satu dampak utama penguatan human capital adalah meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, tepat, dan efisien.

Menurut Gary S. Becker (2019), investasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kerja individu sehingga berdampak langsung terhadap produktivitas organisasi. Pengembangan kompetensi digital juga membantu karyawan memanfaatkan teknologi secara optimal untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Produktivitas kerja yang meningkat akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian target organisasi, peningkatan kualitas layanan, serta efisiensi operasional organisasi secara keseluruhan.

4.2.2. Meningkatkan Kemampuan Inovasi Organisasi

Penguatan human capital juga berdampak terhadap meningkatnya inovasi organisasi. Human capital yang memiliki kreativitas, kemampuan berpikir kritis, dan keterampilan teknologi mampu menciptakan ide-ide baru yang mendukung pengembangan organisasi.

Menurut Thomas A. Stewart (2019), pengetahuan dan kemampuan intelektual yang dimiliki sumber daya manusia merupakan sumber utama inovasi organisasi. Organisasi yang mampu mengembangkan human capital secara efektif akan lebih mudah menciptakan produk, layanan, dan proses kerja yang inovatif.

Dalam era digitalisasi, inovasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Organisasi yang inovatif cenderung lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pasar.

4.2.3. Meningkatkan Kualitas Pelayanan

Penguatan human capital juga memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas pelayanan organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan kemampuan komunikasi yang baik akan mampu memberikan pelayanan yang lebih profesional, cepat, dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan.

Menurut Philip Kotler (2019), kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan pelanggan karena pelayanan yang baik akan meningkatkan loyalitas dan kepercayaan pelanggan terhadap organisasi.

Dalam era digital, kualitas pelayanan juga dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas pelayanan, seperti penggunaan sistem digital, aplikasi layanan online, dan komunikasi berbasis teknologi.

4.2.4. Meningkatkan Adaptabilitas Organisasi terhadap Perubahan

Era digitalisasi menyebabkan perubahan lingkungan bisnis berlangsung sangat cepat sehingga organisasi dituntut memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Penguatan human capital membantu organisasi meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi, perubahan sistem kerja, dan dinamika persaingan global.

Menurut Klaus Schwab (2019), organisasi modern membutuhkan sumber daya manusia yang fleksibel, kreatif, dan memiliki kemampuan digital agar mampu menghadapi perubahan akibat Revolusi Industri 4.0.

Karyawan yang memiliki kemampuan belajar dan adaptasi yang baik akan lebih mudah mengikuti perubahan sistem kerja berbasis digital sehingga organisasi dapat menjalankan transformasi digital secara lebih efektif.

4.2.5. Meningkatkan Loyalitas dan Employee Engagement

Penguatan human capital juga berdampak terhadap meningkatnya loyalitas dan employee engagement karyawan. Organisasi yang memberikan kesempatan pengembangan kompetensi, pelatihan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Menurut William A. Kahn (2019), employee engagement yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang engaged cenderung bekerja lebih optimal dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4.2.6. Meningkatkan Daya Saing Organisasi

Penguatan human capital pada akhirnya akan meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas akan lebih mudah menghadapi persaingan global, perubahan teknologi, dan ketidakpastian ekonomi.

Menurut Michael Porter (2019), keunggulan kompetitif organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia. Human capital yang unggul akan menjadi sumber keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh organisasi lain.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penguatan human capital memiliki dampak yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja organisasi. Pengembangan kompetensi, peningkatan inovasi, penguatan budaya organisasi, serta pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia mampu meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, loyalitas karyawan, dan daya saing organisasi secara berkelanjutan di era digitalisasi.

4.3 Tantangan dan Hambatan Implementasi Penguatan Human Capital di Era Digital

Implementasi strategi penguatan human capital di era digitalisasi memberikan banyak manfaat bagi organisasi, namun dalam pelaksanaannya masih menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Perkembangan teknologi yang sangat cepat, perubahan sistem kerja, serta tuntutan kompetensi baru menyebabkan organisasi perlu melakukan penyesuaian secara terus-menerus dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tantangan tersebut dapat memengaruhi efektivitas implementasi penguatan human capital apabila tidak dikelola dengan baik.

Berdasarkan hasil kajian literatur, terdapat beberapa tantangan utama dalam implementasi penguatan human capital di era digital, yaitu resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, keterbatasan investasi pengembangan SDM, perubahan teknologi yang cepat, serta kesulitan dalam mengukur efektivitas pengembangan human capital.

4.3.1. Resistensi terhadap Perubahan Organisasi

Salah satu tantangan terbesar dalam implementasi penguatan human capital adalah resistensi terhadap perubahan organisasi. Transformasi digital sering kali menyebabkan perubahan budaya kerja, sistem kerja, dan penggunaan teknologi baru yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan.

Menurut John P. Kotter (2019), resistensi terhadap perubahan muncul karena individu merasa takut kehilangan kenyamanan, posisi kerja, atau kemampuan dalam menghadapi sistem baru. Karyawan yang tidak siap terhadap perubahan digital cenderung mengalami kesulitan beradaptasi sehingga dapat menghambat proses transformasi organisasi.

Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan change management secara efektif melalui komunikasi terbuka, pelatihan, keterlibatan karyawan, dan dukungan manajemen agar proses perubahan dapat diterima dengan baik.

4.3.2. Kesenjangan Kompetensi Digital

Perkembangan teknologi digital menyebabkan kebutuhan kompetensi kerja terus berubah. Namun, tidak semua karyawan memiliki kemampuan digital yang memadai sehingga muncul kesenjangan kompetensi digital dalam organisasi.

Menurut Klaus Schwab (2019), Revolusi Industri 4.0 menyebabkan perubahan besar terhadap kebutuhan keterampilan kerja sehingga organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki literasi digital, kemampuan teknologi, kreativitas, dan kemampuan analisis data.

Kesenjangan kompetensi digital dapat menghambat produktivitas dan efektivitas kerja karena karyawan yang kurang memahami teknologi akan mengalami kesulitan dalam menjalankan sistem kerja digital. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan program pelatihan digital dan pembelajaran berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

4.3.3. Keterbatasan Investasi Pengembangan SDM

Tantangan berikutnya adalah keterbatasan anggaran dan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Penguatan human capital membutuhkan biaya yang cukup besar, terutama dalam penyediaan pelatihan digital, sertifikasi kompetensi, teknologi pembelajaran, dan sistem pengelolaan SDM berbasis digital.

Menurut Gary S. Becker (2019), investasi dalam human capital merupakan investasi jangka panjang yang hasilnya tidak dapat diperoleh secara instan. Banyak organisasi masih memandang pengembangan SDM sebagai biaya operasional, bukan sebagai investasi strategis organisasi.

Kondisi tersebut menyebabkan beberapa organisasi kurang optimal dalam melaksanakan program pengembangan human capital sehingga berdampak pada rendahnya kualitas sumber daya manusia.

4.3.4. Perkembangan Teknologi yang Sangat Cepat

Perubahan teknologi yang sangat cepat menjadi tantangan besar bagi organisasi dalam mempertahankan kualitas human capital. Kompetensi kerja yang relevan saat ini dapat menjadi usang dalam waktu singkat akibat perkembangan teknologi digital yang terus berubah.

Menurut Peter F. Drucker (2019), organisasi modern harus mampu melakukan inovasi dan pembelajaran secara terus-menerus agar mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Perubahan teknologi yang cepat menuntut organisasi untuk terus memperbarui sistem kerja, metode pelatihan, serta kompetensi karyawan agar tetap relevan dengan kebutuhan industri dan pasar kerja.

5. Kesulitan Mengukur Efektivitas Human Capital

Hambatan lainnya adalah kesulitan organisasi dalam mengukur efektivitas pengembangan human capital. Dampak pengembangan sumber daya manusia sering kali bersifat jangka panjang dan tidak selalu dapat diukur secara langsung melalui indikator finansial.

Menurut Robert S. Kaplan dan David P. Norton (2019), pengukuran kinerja organisasi modern perlu dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya berdasarkan aspek keuangan tetapi juga aspek pembelajaran, pertumbuhan organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia.

Beberapa organisasi masih mengalami kesulitan dalam menentukan indikator pengukuran keberhasilan program pengembangan human capital seperti peningkatan kompetensi, produktivitas, inovasi, dan employee engagement.

4.3.6. Perubahan Sistem Kerja Digital

Transformasi digital juga menyebabkan perubahan sistem kerja menjadi lebih fleksibel melalui remote working dan hybrid working. Perubahan tersebut menuntut organisasi untuk mampu menjaga komunikasi, koordinasi, dan pengawasan kerja secara efektif melalui platform digital.

Menurut Dave Ulrich (2019), organisasi modern harus mampu menciptakan budaya kerja kolaboratif berbasis teknologi agar produktivitas dan keterlibatan karyawan tetap terjaga dalam lingkungan kerja digital.

Namun dalam praktiknya, beberapa organisasi masih menghadapi hambatan dalam membangun komunikasi virtual yang efektif, menjaga disiplin kerja, serta mempertahankan budaya organisasi dalam sistem kerja digital.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi penguatan human capital di era digitalisasi menghadapi berbagai tantangan dan hambatan yang cukup kompleks. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan perubahan, pengembangan kompetensi digital, investasi pengembangan SDM, serta pemanfaatan teknologi secara optimal

agar penguatan human capital dapat berjalan secara efektif dan mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai strategi penguatan human capital dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digitalisasi, dapat disimpulkan bahwa human capital memiliki peranan yang sangat penting sebagai aset strategis organisasi. Perkembangan teknologi digital, transformasi sistem kerja, serta persaingan global menyebabkan organisasi tidak lagi hanya mengandalkan modal finansial dan teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Hasil kajian menunjukkan bahwa penguatan human capital mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi, baik dari aspek produktivitas kerja, inovasi, kualitas pelayanan, efektivitas organisasi, loyalitas karyawan, maupun daya saing organisasi secara berkelanjutan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas cenderung lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi yang sangat cepat.

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat lima strategi utama dalam penguatan human capital di era digitalisasi, yaitu pengembangan kompetensi digital, pembelajaran berkelanjutan (continuous learning), penguatan kepemimpinan transformasional, pembangunan budaya inovasi, dan optimalisasi employee engagement berbasis teknologi. Strategi tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital organisasi dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan kompetensi digital menjadi strategi utama karena organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memanfaatkan teknologi digital secara efektif. Selain itu, pembelajaran berkelanjutan juga menjadi kebutuhan penting agar karyawan mampu mengikuti perubahan kompetensi kerja yang terus berkembang akibat kemajuan teknologi. Kepemimpinan transformasional berperan dalam mendorong perubahan organisasi dan menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap inovasi dan digitalisasi.

Budaya inovasi terbukti mampu meningkatkan kreativitas dan kemampuan organisasi dalam menciptakan solusi baru secara berkelanjutan. Sementara itu, employee engagement berbasis teknologi membantu organisasi meningkatkan loyalitas, motivasi, dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Namun demikian, implementasi penguatan human capital di era digitalisasi juga menghadapi berbagai tantangan dan hambatan seperti resistensi terhadap perubahan organisasi, kesenjangan kompetensi digital, keterbatasan investasi pengembangan SDM, cepatnya perkembangan teknologi, serta kesulitan dalam mengukur efektivitas pengembangan human capital. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi change management, pengembangan kompetensi digital, serta investasi sumber daya manusia secara berkelanjutan agar transformasi digital dapat berjalan secara efektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penguatan human capital merupakan investasi strategis jangka panjang yang sangat penting bagi organisasi dalam menghadapi era digitalisasi. Organisasi yang mampu mengembangkan human capital secara efektif akan lebih siap menghadapi disrupsi teknologi, meningkatkan inovasi, memperkuat daya saing global, serta mencapai kinerja organisasi yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2017). *Developing Potential Across a Full Range of Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Drucker, P. F. (2017). *Management Challenges for the 21st Century*. New York: Harper Business.



- Herzberg, F. (2017). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2017). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: Harvard Business School Press.
- Mayo, A. (2017). *The Human Value of the Enterprise: Valuing People as Assets*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum.
- Stewart, T. A. (2017). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. New York: Doubleday/Currency.
- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Mayo, A. (2019). *The Human Value of the Enterprise: Valuing People as Assets*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Schwab, K. (2019). *The Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum.
- Stewart, T. A. (2019). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. New York: Doubleday/Currency.
- Ulrich, D. (2019). *Human Resource Champions*. Boston: Harvard Business School Press.
- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Becker, G. S. (2019). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Herzberg, F. (2019). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Schwab, K. (2019). *The Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum.
- Stewart, T. A. (2019). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. New York: Doubleday/Currency.
- Ulrich, D. (2019). *Human Resource Champions*. Boston: Harvard Business School Press.
- Drucker, P. F. (2019). *Management Challenges for the 21st Century*. New York: Harper Business.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2019). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: Harvard Business School Press.
- Schwab, K. (2019). *The Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Ulrich, D. (2019). *Human Resource Champions*. Boston: Harvard Business School Press.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publications.
- Kitchenham, B. (2019). *Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*. EBSE Technical Report
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). *Using Thematic Analysis in Psychology*. Qualitative Research in Psychology.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publications.
- Krippendorff, K. (2019). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. California: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publications.
- Kitchenham, B. (2019). *Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*. EBSE Technical Report.