HUMANIS
(Humanities, Management and Science Proceedings)

Vol. 6 • No. 2 • Juni 2026

Pege (Hal.) : 1543 – 1554

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

Special Issue :
Webinar Nasional
HUMANIS 2026
Website:http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH

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

Human Capital Dan Keberlanjutan Organisasi : Eksplorasi Adaptasi Dunia Kerja Di Era *Future Of Work*

Aditya Pratama[1)]; Donnie Tandian[2)] ; Juliyani Santika[3)] ; Helen Septiana Faisal[4)]

[1-4)] *Universitas Pamulang*
[1)] pratama.aditya81@gmail.com [2)] tandiandonnie@gmail.com
[3)] juliyani.santika.12tl1@gmail.com [4)] ellenfaisal110@gmail.com

Abstract, *The rapid advancement of digital transformation and the emergence of the Future of Work have significantly changed organizational work patterns, requiring adaptive, innovative, and sustainable human capital management. This paper aims to analyze the role of human capital in supporting organizational sustainability amid technological disruption and evolving workforce dynamics. The main issue discussed is the gap between workforce competencies and the demands of digital-based work environments. Using a qualitative approach through literature review, this study examines various academic sources, reports, and relevant references related to human capital development, innovation, sustainability, and future work trends. The findings indicate that organizations need to strengthen digital competencies, encourage continuous learningFurthermore, organizational resilience in the Future of Work era depends not only on technological adoption but also on the ability to develop human capital that is adaptive, collaborative, and future-ready. Therefore, strategic investment in human capital becomes a key factor in achieving long-term organizational sustainability and competitiveness.*

Keywords: *Digital Transformation; Future Of Work; Human Capital; Innovation; Organizational Sustainability*

Abstrak : Perkembangan transformasi digital yang semakin pesat serta munculnya konsep *Future of Work* telah mengubah pola kerja organisasi secara signifikan sehingga menuntut pengelolaan *human capital* yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan. Makalah ini bertujuan untuk menganalisis peran *human capital* dalam mendukung keberlanjutan organisasi di tengah disrupsi teknologi dan sumber daya manusia dengan tuntutan lingkungan kerja berbasis digital. Penelitian, dan referensi yang relevan mengenai pengembangan *human capital*, inovasi, keberlanjutan, serta tren *Future of Work*. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa organisasi perlu memperkuat kompetensi digital, mendorong pembelajaran berkelanjutan, membangun budaya inovasi, serta menerapkan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan. Selain itu, ketahanan organisasi di era *Future of Work* tidak hanya ditentukan oleh adopsi teknologi, tetapi juga oleh kemampuan mengembangkan *human capital* yang adaptif, kolaboratif, dan siap menghadapi perubahan. Dengan demikian, investasi strategis pada *human capital* menjadi faktor kunci dalam mewujudkan keberlanjutan dan daya saing organisasi jangka panjang.

Kata Kunci: *Human Capital;* Inovasi; Keberlanjutan Organisasi; Transformasi Digital; *Future Of Work*

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi digital dalam beberapa tahun belakangan ini telah menghasilkan peru-bahan yang sangat besar pada berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk di lingkungan or-ganisasi dan dunia kerja. Transformasi digital yang ditandai dengan pemanfaatan teknologi seperti *Artificial Intelligence* (AI), *Internet of Things* (IoT), *Big Data Analytics*, *Cloud Computing*, dan otom-atisasi proses bisnis telah mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas operasional, mengelola sumber daya, serta menciptakan nilai bagi para pemangku kepentingan. Perubahan ini tidak hanya berpengaruh pada pemanfaatan teknologi, tetapi juga memengaruhi cara kerja, struktur organisasi, model bisnis, dan keterampilan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mendukung kesuksesan organisasi di zaman digital. (Bahri et al., 2025).

Transformasi digital kini menjadi tuntutan yang tak bisa dihindari oleh organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Organisasi yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi berisiko mengalami penurunan efisiensi, kehilangan daya saing, serta kesulitan dalam mengatasi perubahan lingkungan yang terjadi dengan sangat cepat. Di sisi lain, organisasi yang dapat menggabungkan teknologi digital dalam proses bisnisnya akan memiliki kesempatan yang lebih luas untuk meningkatkan efisiensi, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan men-ciptakan inovasi yang berkelanjutan. (Maria et al., 2025).

Sejalan dengan kemajuan transformasi digital, muncul gagasan *Future of Work* yang meng-gambarkan pergeseran sifat pekerjaan dan tenaga kerja di masa yang akan datang. Konsep ini timbul sebagai reaksi terhadap evolusi teknologi, globalisasi, perubahan demografi angkatan ker-ja, dan meningkatnya tuntutan organisasi akan fleksibilitas kerja. *Future of Work* ditandai dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital, berkembangnya pola kerja jarak jauh (*remote work-ing*), sistem kerja hibrida (*hybrid working*), serta munculnya berbagai jenis pekerjaan baru yang sebelumnya tidak dikenal. Kondisi tersebut menyebabkan organisasi perlu melakukan penyesuaian terhadap strategi pengelolaan sumber daya manusia agar tetap relevan dengan kebutuhan zaman (Amory et al., 2025).

Perubahan dunia kerja yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa keunggulan organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh kepemilikan aset fisik atau kemampuan finansial semata. Dalam era ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*), sumber daya manusia menjadi el-emen kunci yang menentukan suksesnya suatu organisasi dalam menghasilkan nilai tambah dan menjaga daya saing. Karena itu, konsep *human capital* menjadi semakin signifikan dalam studi manajemen modern. *Human capital* merujuk pada pengetahuan, keahlian, pengalaman, kreativi-tas, kemampuan inovasi, serta kapasitas individu yang dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Simanjuntak & Nuraeni, 2024).

Dalam konteks digitalisasi, penguatan sumber daya manusia menjadi salah satu tantangan ter-berat yang dihadapi oleh organisasi. Kemajuan teknologi yang terjadi dengan cepat sering kali tid-ak sejalan dengan kesiapan keterampilan tenaga kerja. Fenomena kesenjangan keterampilan atau *skill gap* merupakan salah satu permasalahan yang sering dijumpai di berbagai sektor indus-tri. Banyak lembaga mengalami tantangan dalam mendapatkan tenaga kerja yang memiliki ket-erampilan digital yang cocok dengan kebutuhan pekerjaan saat ini. Oleh sebab itu, organisasi per-lu melaksanakan berbagai inisiatif pengembangan sumber daya manusia melalui program pelati-han, peningkatan kemampuan, *upskilling*, serta *reskilling* agar tenaga kerja dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang berlangsung. (Kirana et al., 2023).

Selain penguatan kompetensi, inovasi juga memiliki peran penting dalam pengembangan *hu-man capital*. Inovasi tidak hanya berkaitan dengan penciptaan produk atau layanan baru, tetapi juga mencakup pembaruan dalam proses kerja, sistem manajemen, serta strategi pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi yang berhasil menciptakan budaya inovasi akan lebih cepat dalam meningkatkan kapasitas karyawannya karena individu didorong untuk berpikir kreatif, menerima perubahan, serta secara proaktif mencari solusi untuk berbagai tantangan yang dihadapi organisasi. Dengan kata lain, inovasi dan sumber daya manusia saling mendukung da-lam menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. (Atmaja et al., 2024).

Di sisi lain, masalah keberlanjutan organisasi kini menjadi fokus pent-ing dalam kemajuan or-ganisasi masa kini. Keberlanjutan organisasi tidak han-ya dipersepsikan sebagai kemampuan untuk mendapatkan profit jangka pendek, tetapi juga mencakup kemampuan organisasi dalam

mempertahankan kinerja, mengelola sumber daya secara efisien, menjaga kesejahteraan karya-wan, serta beradap-tasi dengan perubahan di lingkungan luar. Dalam pandangan ini, kualitas sumber daya manu-sia menjadi faktor yang krusial karena kesuksesan organisasi dalam menghadapi berbagai tan-tangan di masa depan sangat tergantung pada kemampuan tenaga ker-janya. (Zebua, 2025).

Beberapa studi sebelumnya mengungkapkan bahwa ada keterkai-tan yang kuat antara digital-isasi, inovasi, sumber daya manusia, dan kelangsungan hidup organisasi. Digitalisasi mendorong kebutuhan untuk mengembangkan keterampilan baru, sementara inovasi berfungsi sebagai alat yang memper-cepat penyesuaian organisasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar. Di sisi lain, sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan inovasi dan menjaga daya saing secara berkelanjutan. Keterkaitan yang sal-ing mempengaruhi ini menjadikan penguatan sumber daya manusia sebagai salah sa-tu pendeka-tan utama yang harus diterapkan oleh organisasi dalam menghadapi era *Future of Work* (Bahri et al., 2025).

Meskipun sudah banyak studi yang membahas tentang digitalisasi dan pengem-bangan SDM, penelitian yang mengaitkan antara digitalisasi, inovasi, modal manusia, dan keber-lanjutan organ-isasi dalam konteks Masa Depan Pekerjaan masih cukup sedikit. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan pemahaman yang lebih mendalam ten-tang peran strategis modal manusia dalam menghadapi transformasi di dunia ker-ja di masa mendatang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada beberapa pertanyaan penelitian, yaitu: (1) bagaimana hubungan transformasi digital dengan kebutuhan penguatan *human capital* dalam organisasi; (2) bagaimana inovasi berperan dalam meningkatkan kualitas *human capital*; (3) bagaimana *human capital* memengaruhi keberlanjutan organisasi; dan (4) bagaimana strategi penguatan *human capital* yang dapat diterapkan organisasi dalam menghadapi era *Future of Work*. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara transformasi dig-ital dan penguatan *human capital*, menjelaskan peran inovasi dalam pengembangan sumber daya manusia, mengkaji pengaruh *human capital* terhadap keberlanjutan organisasi, serta mengident-ifikasi strategi penguatan *human capital* berbasis inovasi dan keberlanjutan dalam menghadapi tantangan dunia kerja masa depan.

KAJIAN LITERATUR

Human capital adalah salah satu istilah yang sering diperbincangkan dalam studi manajemen sumber daya manusia saat ini. Istilah ini memandang individu sebagai aset penting yang memiliki kemampuan untuk memberikan nilai lebih bagi organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kreativitas, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Tidak seper-ti aset fisik yang biasanya nilainya berkurang seiring waktu *human capital* justru dapat ter-us tumbuh melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan proses pembelajaran yang berlangsung terus-menerus.

Dalam lingkungan organisasi modern, *human capital* tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, tetapi sebagai sumber keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh organisasi lain. Simanjuntak dan Nuraeni (2024) menjelaskan bahwa kualitas *human capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan organisasi dalam menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, serta mempertahankan keberlanjutan usaha. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas cenderung lebih siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis dibandingkan organisasi yang kurang memperhatikan pengembangan kompetensi karyawannya.

Perkembangan teknologi digital juga telah mengubah arti dari *human capi-tal*. Jika dahulu organisasi lebih fokus pada keterampilan teknis dan pengalaman ker-ja, kini kompetensi digital, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, komunikasi, serta kemampuan untuk terus belajar menjadi indikator penting dalam pengembangan *human capi-tal*. *Human capital* yang dapat menguasai teknologi dan memiliki kemampu-an beradaptasi yang baik akan menjadi kunci utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi ketidakpastian dalam lingkungan bisnis.

Menurut Amory et al. (2025), *human capital* digital menjadi penggerak utama dalam transformasi pasar tenaga kerja karena berperan dalam mempercepat proses adaptasi individu terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pekerjaan baru. Oleh karena itu, organisasi perlu memandang pengembangan sumber daya manusia sebagai investasi jangka panjang yang memberikan manfaat strategis bagi keberlangsungan organisasi.

Transformasi digital adalah proses perubahan dalam organisasi dengan menggunakan teknologi digital untuk memperbaiki efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan mutu layanan. Transformasi digital melibatkan lebih dari sekadar penera-pan teknologi terbaru; hal ini juga menyangkut perubahan dalam budaya organisasi, cara kerja, struktur organisasi, dan metode pengambilan keputusan.

Bahri et al. (2025) Menjelaskan bahwa transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia telah memengaruhi berbagai fungsi dalam organisasi, mulai dari manajemen perekrutan, pengembangan SDM, evaluasi kinerja, hingga perencanaan karir. Penggunaan teknologi memberikan kesempatan bagi organisasi untuk mendapatkan data dengan lebih cepat dan tepat, sehingga dapat meningkatkan kualitas kepu-tusan yang diambil.

Transformasi digital juga menghadirkan tantangan baru bagi perusahaan. Perkembangan teknologi yang cepat menyebabkan kebutuhan akan ket-erampilan tenaga kerja terus berubah. Banyak perusahaan mengalami kesenjangan keterampilan karena kemampuan yang dimiliki tenaga kerja seringkali tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang akibat adanya digitalisasi. Situasi ini memaksa perus-ahaan untuk menginvestasikan lebih banyak dana dalam program pelatihan, peningkatan ket-erampilan, serta pengembangan kemampuan baru.

Atmaja et al. (2024) menyatakan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia dalam mengadopsi teknologi tersebut. Dengan kata lain, transformasi digital yang berhasil memerlukan integrasi antara teknologi dan *human capital* yang berkualitas.

Selain memperbaiki produktivitas dalam operasi, transformasi digital juga memberikan kes-empatan bagi organisasi untuk menghasilkan inovasi yang baru. Teknologi memberikan kesem-patan bagi organisasi untuk menciptakan produk, layanan, dan cara bisnis yang lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Maka dari itu, perubahan digital terkait erat dengan usaha pengembangan sumber daya manusia dan inovasi dalam organisasi.

Perkembangan teknologi digital, globalisasi, serta perubahan karakteristik tenaga kerja telah mendorong munculnya konsep *Future of Work*. Konsep ini menggambarkan transformasi dunia kerja yang semakin dipengaruhi oleh pemanfaatan teknologi, seperti otomatisasi, kecerdasan bu-atan (*artificial intelligence*), dan analisis data dalam berbagai aktivitas organisasi. Perubahan tersebut tidak hanya mengubah cara pekerjaan dilakukan, tetapi juga menuntut organisasi untuk menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusianya. Dalam konteks ini, human capital menjadi faktor penting yang menentukan kemampuan organisasi untuk beradaptasi, mempert-ahankan daya saing, dan menjaga keberlanjutan di tengah dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang. Oleh karena itu, pemahaman mengenai adaptasi dunia kerja di era *Future of Work* menjadi semakin relevan dalam upaya menciptakan organisasi yang tangguh dan berkelanjutan..

Perubahan tersebut mengakibatkan berbagai pekerjaan tradisional mengalami penyesuaian, bahkan sebagian berpotensi tergantikan oleh teknologi. Namun, perkembangan teknologi juga menghadirkan berbagai peluang kerja baru yang membutuhkan kompetensi berbeda. Oleh karena itu, tenaga kerja dituntut untuk memiliki kemampuan beradaptasi, terus belajar, dan mengem-bangkan keterampilan secara berkelanjutan agar tetap relevan di era *Future of Work*.

Kirana et al. (2023) menjelaskan bahwa organisasi perlu mempersiapkan tenaga kerja yang mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Kesiapan tersebut tidak hanya mencakup penguasaan teknologi, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan bekerja sama dalam tim.

Era *Future of Work* juga ditandai dengan semakin luasnya penerapan sistem kerja jarak jauh (*remote working*) dan kerja hibrida (*hybrid working*). Model kerja ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, di sisi lain organisasi perlu menyesuaikan budaya kerja agar produktivitas dan keterlibatan karyawan tetap terjaga. Da-lam kondisi tersebut, kualitas *human capital* menjadi salah satu faktor penting yang mendukung

kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan menghadapi perubahan dunia kerja yang terus berkembang.

Inovasi merupakan kemampuan organisasi untuk menghasilkan gagasan, metode, produk, maupun proses baru yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Di era digital, inovasi tidak lagi menjadi tanggung jawab kelompok atau divisi tertentu saja, tetapi telah menjadi bagian dari budaya organisasi yang perlu dikembangkan dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi.

Pengembangan *human capital* berkaitan erat dengan kemampuan organisasi dalam menciptakan inovasi. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kreativitas yang baik cenderung lebih mampu menghasilkan berbagai ide serta terobosan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, budaya inovasi yang kuat dapat mendorong individu untuk terus belajar, mengembangkan kemampuan, dan meningkatkan kompetensinya sesuai dengan tuntutan yang terus berkembang.

Maria et al. (2025) menjelaskan bahwa organisasi yang berhasil membangun budaya inovasi umumnya memiliki tingkat ketangkasan organisasi (organizational agility) yang lebih tinggi. Ketangkasan tersebut memungkinkan organisasi untuk lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan memanfaatkan peluang yang muncul akibat perkembangan teknologi.

Dalam konteks Future of Work, inovasi menjadi sarana penting untuk meningkatkan kualitas human capital. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, kolaborasi, dan eksperimen agar karyawan mampu mengembangkan kemampuan mereka secara optimal.

Keberlanjutan organisasi mengacu pada kemampuan organisasi untuk terus bertahan, berkembang, dan menjaga daya saingnya dalam jangka panjang dengan mempertimbangkan keseimbangan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Konsep ini didasarkan pada pandangan bahwa keberhasilan organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh keuntungan finansial, tetapi juga oleh kemampuannya dalam memberikan manfaat dan menciptakan nilai yang berkelanjutan bagi berbagai pihak yang berkepentingan..

Dalam perspektif sumber daya manusia, keberlanjutan organisasi tidak terlepas dari kualitas pengelolaan *human capital*. Organisasi yang mampu meningkatkan kompetensi karyawan, memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif cenderung memiliki peluang lebih besar untuk menjaga produktivitas dan mempertahankan daya saingnya dalam jangka panjang.

Zebua (2025) menjelaskan bahwa pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat loyalitas, dan mendorong terciptanya budaya organisasi yang positif. Kondisi tersebut pada akhirnya akan mendukung keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Dengan demikian, keberlanjutan organisasi tidak dapat dilepaskan dari kualitas *human capital* yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan memiliki komitmen untuk terus belajar menjadi modal utama bagi organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di era *Future of Work*.

Sejumlah teori dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa transformasi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi sekaligus memengaruhi kebutuhan kompetensi tenaga kerja. Perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut individu untuk memiliki keterampilan yang lebih relevan dengan tuntutan pekerjaan masa kini. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pengembangan *human capital* melalui peningkatan kompetensi digital, penyediaan kesempatan belajar yang berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendorong inovasi.

Di sisi lain, *human capital* yang berkualitas akan memperbesar peluang organisasi untuk menghasilkan berbagai inovasi yang bernilai. Kemampuan berinovasi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan daya saing sekaligus mendukung keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Dengan kata lain, transformasi digital, *human capital*, inovasi, dan keberlanjutan organisasi merupakan elemen yang saling berkaitan dan membentuk fondasi penting bagi organisasi dalam menghadapi perubahan dunia kerja yang terus berkembang.

.

Secara konseptual hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

gambar 1. Kerangka konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*). Pendekatan tersebut dipilih karena penelitian berfokus pada upaya memahami berbagai konsep dan fenomena yang berkaitan dengan transformasi digital, *human capital*, inovasi, keberlanjutan organisasi, serta *Future of Work*. Melalui kajian terhadap berbagai sumber ilmiah yang relevan, penelitian ini berusaha memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antarkonsep yang menjadi fokus pembahasan.

Studi literatur dinilai tepat digunakan karena tema penelitian lebih menekankan pada pengkajian teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu daripada pengumpulan data lapangan. Perkembangan transformasi digital dan perubahan pola kerja telah menjadi perhatian banyak peneliti dalam beberapa tahun terakhir sehingga tersedia berbagai referensi yang dapat digunakan sebagai dasar analisis. Dengan memanfaatkan literatur yang beragam, peneliti dapat membandingkan berbagai sudut pandang, mengidentifikasi temuan yang relevan, serta menyusun pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran *human capital* dalam menghadapi perubahan dunia kerja. Selain itu, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menelaah fenomena secara lebih luas tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu penelitian tertentu. Hasil kajian yang diperoleh kemudian digunakan untuk membangun argumentasi dan menjelaskan keterkaitan antarvariabel yang dibahas dalam penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang berasal dari berbagai sumber ilmiah. Data tersebut tidak diperoleh secara langsung dari responden, melainkan dari hasil penelitian dan publikasi yang telah tersedia sebelumnya. Penggunaan data sekunder dipilih karena sesuai dengan karakteristik studi literatur yang mengandalkan informasi dari berbagai referensi terpercaya sebagai bahan utama analisis.

Sumber data meliputi artikel jurnal nasional maupun internasional, buku akademik, prosiding seminar, laporan penelitian, dokumen kebijakan, serta berbagai publikasi resmi yang berkaitan dengan transformasi digital, pengembangan *human capital*, inovasi organisasi, keberlanjutan organisasi, dan *Future of Work*. Berbagai sumber tersebut digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih beragam sehingga pembahasan yang dihasilkan tidak hanya bertumpu pada satu perspektif tertentu. Dengan demikian, analisis yang dilakukan diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai fenomena yang diteliti.

Pemilihan literatur dilakukan berdasarkan beberapa pertimbangan penting, yaitu relevansi dengan topik penelitian, kredibilitas sumber, serta tahun publikasi. Dalam penelitian ini, referensi yang diterbitkan pada periode 2021–2025 lebih diprioritaskan karena dianggap mampu menggambarkan perkembangan terkini terkait transformasi digital dan perubahan dunia kerja. Meskipun demikian, beberapa referensi yang lebih lama tetap digunakan sebagai landasan teoritis apabila memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pembahasan.\

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi terhadap literatur yang telah dipilih. Tahapan ini diawali dengan penelusuran berbagai publikasi yang relevan, kemudian

dilanjutkan dengan proses seleksi berdasarkan kesesuaian tema, kualitas sumber, dan kontribusinya terhadap penelitian. Literatur yang memenuhi kriteria selanjutnya dikaji secara mendalam untuk memperoleh informasi yang mendukung proses analisis dan penyusunan hasil penelitian.

Setelah berbagai literatur yang relevan berhasil dikumpulkan, peneliti melakukan penelaahan secara mendalam terhadap setiap sumber. Proses ini bertujuan untuk menemukan konsep-konsep penting, hasil penelitian terdahulu, serta berbagai argumentasi ilmiah yang berkaitan dengan transformasi digital, *human capital*, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Selanjutnya, informasi yang diperoleh diklasifikasikan ke dalam beberapa tema utama agar proses pengolahan dan interpretasi data dapat dilakukan secara lebih terarah.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *content analysis* atau analisis isi. Teknik tersebut dipilih karena mampu membantu peneliti memahami berbagai informasi yang berasal dari sumber literatur secara sistematis. Melalui pendekatan ini, data yang telah terkumpul tidak hanya dideskripsikan, tetapi juga ditafsirkan untuk menemukan makna, pola, dan hubungan yang relevan dengan fokus penelitian.

Tahap awal analisis dilakukan melalui reduksi data. Pada tahap ini, peneliti menyeleksi berbagai informasi yang diperoleh dari literatur dan memusatkan perhatian pada data yang paling sesuai dengan tujuan penelitian. Informasi yang dinilai kurang relevan atau tidak memiliki keterkaitan langsung dengan fokus pembahasan tidak digunakan lebih lanjut. Langkah ini dilakukan agar proses analisis menjadi lebih terarah dan tidak dipengaruhi oleh data yang kurang mendukung kebutuhan penelitian.

Setelah proses reduksi selesai, data yang telah dipilih kemudian disajikan secara sistematis berdasarkan tema-tema utama penelitian. Pembahasan dikelompokkan ke dalam beberapa aspek, seperti transformasi digital, *human capital*, inovasi, keberlanjutan organisasi, dan *Future of Work*. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian deskriptif sehingga keterkaitan antar konsep dapat dipahami secara lebih jelas. Melalui penyusunan yang terstruktur, peneliti dapat melihat hubungan antarvariabel sekaligus memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai fenomena yang sedang dikaji.

Tahap berikutnya adalah penarikan kesimpulan dan penyusunan sintesis literatur. Pada bagian ini, berbagai temuan dari penelitian terdahulu dibandingkan untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, maupun kecenderungan yang muncul. Hasil sintesis tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam menjawab rumusan masalah penelitian. Selain itu, proses ini juga membantu menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana *human capital* berperan dalam mendukung keberlanjutan organisasi di tengah perubahan dunia kerja yang semakin dinamis.

Untuk menjaga mutu penelitian, pemilihan sumber dilakukan secara selektif dengan mengutamakan literatur yang memiliki kredibilitas tinggi. Referensi yang digunakan berasal dari jurnal ilmiah, prosiding akademik, buku referensi, dan berbagai publikasi resmi yang relevan dengan topik penelitian. Peneliti juga membandingkan berbagai hasil penelitian yang memiliki fokus serupa guna memperoleh sudut pandang yang lebih luas. Dengan cara tersebut, interpretasi yang dihasilkan diharapkan menjadi lebih objektif dan tidak hanya bergantung pada satu sumber informasi.

Melalui seluruh tahapan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai keterkaitan antara transformasi digital, inovasi, *human capital*, dan keberlanjutan organisasi. Pemahaman tersebut menjadi penting karena berbagai aspek tersebut saling memengaruhi dalam membentuk kesiapan organisasi menghadapi perubahan dan tantangan dunia kerja di era *Future of Work*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi digital menjadi salah satu pendorong utama perubahan dalam lingkungan organisasi pada era modern. Kemajuan berbagai teknologi, seperti *Artificial Intelligence* (AI), *Big Data Analytics*, *Cloud Computing*, dan otomatisasi proses kerja, telah mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas serta berinteraksi dengan berbagai pihak di sekitarnya. Dampak perubahan tersebut tidak hanya terlihat pada sistem dan proses kerja, tetapi juga pada tuntutan kompetensi tenaga kerja. Saat ini, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya mampu

melaksanakan pekerjaan operasional, tetapi juga memiliki kemampuan berpikir kritis, analitis, kreatif, serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang terus berlangsung secara cepat. (Bahri et al., 2025).

Dalam penerapannya, banyak organisasi masih menghadapi tantangan berupa kesenjangan keterampilan (*skill gap*) antara kemampuan yang dimiliki tenaga kerja dan kompetensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja saat ini. Kondisi tersebut terjadi karena perkembangan teknologi sering kali bergerak lebih cepat dibandingkan proses peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Akibatnya, organisasi perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk memastikan karyawannya mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pelatihan berbasis teknologi, penguatan keterampilan digital, serta pembentukan budaya belajar yang mendorong karyawan untuk terus mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dalam memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal. Maria et al. (2025) menjelaskan bahwa organisasi yang mampu menjalankan transformasi digital dengan baik umumnya memiliki tingkat *organizational agility* yang lebih tinggi. Kondisi ini didukung oleh sumber daya manusia yang adaptif, responsif terhadap perubahan, dan memiliki kemauan untuk terus belajar. Oleh karena itu, transformasi digital dan pengembangan *human capital* merupakan dua aspek yang saling mendukung dan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan organisasi menghadapi perubahan.

Transformasi digital turut mengubah cara organisasi memandang sumber daya manusia. Jika sebelumnya fokus utama lebih banyak diarahkan pada peningkatan efisiensi dan produktivitas, saat ini organisasi semakin menaruh perhatian pada pengembangan kompetensi, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi karyawan. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa *human capital* kini dipandang sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi.

Inovasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam pengembangan kualitas *human capital*. Dalam konteks organisasi modern, inovasi tidak hanya berkaitan dengan penciptaan produk atau layanan baru, tetapi juga menyentuh berbagai aspek internal organisasi, seperti metode kerja, sistem manajemen, proses bisnis, hingga strategi pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi yang mampu membangun budaya inovasi umumnya memiliki lingkungan kerja yang lebih terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan untuk terus mengembangkan kemampuan, meningkatkan kompetensi, serta menghasilkan berbagai gagasan yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, inovasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan daya saing, tetapi juga menjadi sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Budaya inovasi memberikan ruang bagi individu untuk menyampaikan ide, berkolaborasi, dan mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Kesempatan tersebut mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam proses pembelajaran sekaligus meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Ketika ide-ide baru mendapat apresiasi, individu cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan potensinya. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan kompetensi sekaligus memperkuat kualitas *human capital*.

Menurut Atmaja et al. (2024), pemanfaatan teknologi digital menjadi salah satu bentuk inovasi yang banyak diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berbagai organisasi mulai menggunakan platform *e-learning*, *knowledge management system*, dan aplikasi pengembangan kompetensi untuk mendukung proses pembelajaran karyawan. Kehadiran teknologi tersebut memungkinkan pelatihan dilakukan secara lebih fleksibel dan efisien. Selain itu, organisasi juga dapat memantau perkembangan kompetensi tenaga kerja secara lebih terukur sehingga program pengembangan yang diberikan menjadi lebih tepat sasaran.

Selain mendukung peningkatan kompetensi, inovasi juga berperan dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Saat ini banyak tenaga kerja yang tidak hanya mencari pekerjaan dengan imbalan yang baik, tetapi juga lingkungan yang memberikan kesempatan untuk berkembang. Organisasi yang menyediakan ruang untuk belajar, berinovasi, dan membangun karier

cenderung lebih diminati oleh tenaga kerja modern. Karena itu, inovasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan daya tarik organisasi sekaligus memperkuat daya saingnya.

Dalam perspektif *Future of Work*, inovasi bukan lagi sekadar pilihan, melainkan kebutuhan yang harus dimiliki setiap organisasi. Perkembangan teknologi yang cepat, perubahan pola kerja, serta munculnya berbagai tantangan baru menuntut organisasi untuk terus beradaptasi. Organisasi yang tidak mampu melakukan pembaruan akan kesulitan mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan yang semakin ketat. Sebaliknya, organisasi yang menjadikan inovasi sebagai bagian dari budaya kerja akan lebih siap menghadapi perubahan sekaligus memiliki peluang lebih besar untuk membangun *human capital* yang unggul. Dengan dukungan sumber daya manusia yang kompeten dan budaya inovatif yang kuat, organisasi dapat menciptakan keunggulan yang berkelanjutan serta meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi dinamika dunia kerja pada era *Future of Work*.

Keberlanjutan organisasi menggambarkan kemampuan organisasi untuk tetap bertahan, berkembang, dan mempertahankan daya saingnya dalam jangka panjang. Dalam kondisi lingkungan yang semakin dinamis, keberhasilan organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh aspek keuangan. Berbagai faktor lain turut memengaruhi keberlangsungan organisasi, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, *human capital* menjadi elemen penting yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Peran *human capital* dalam organisasi tidak dapat dipisahkan dari upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kemampuan yang dimiliki karyawan menjadi modal yang berharga dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Karyawan yang kompeten umumnya mampu bekerja secara lebih efisien, menyelesaikan permasalahan dengan tepat, dan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Selain itu, mereka juga memiliki peluang yang lebih besar untuk menghasilkan ide-ide baru yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi. Kemampuan tersebut menjadi salah satu alasan mengapa pengembangan sumber daya manusia semakin mendapat perhatian dalam berbagai organisasi modern.

Temuan Simanjuntak dan Nuraeni (2024) menunjukkan bahwa *human capital* memiliki hubungan yang positif dengan keberlanjutan organisasi. Organisasi yang secara konsisten berinvestasi pada pengembangan sumber daya manusia cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mempertahankan keberlangsungan usahanya dibandingkan organisasi yang kurang memperhatikan aspek tersebut. Bentuk investasi yang dilakukan dapat berupa pelatihan, peningkatan kompetensi, pengembangan keterampilan, maupun penyediaan kesempatan belajar yang berkelanjutan. Upaya tersebut tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga membantu organisasi mempersiapkan diri menghadapi berbagai perubahan yang mungkin terjadi di masa depan. Dengan demikian, pengembangan *human capital* dapat dipandang sebagai bagian dari strategi jangka panjang yang mendukung keberhasilan organisasi.

Selain berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, *human capital* juga berperan dalam membangun ketahanan organisasi (*organizational resilience*). Dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, disrupsi teknologi, maupun kondisi ekonomi yang tidak menentu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan cepat. Kemampuan untuk memahami perubahan, merespons tantangan, dan menemukan solusi yang tepat menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih siap menghadapi situasi yang tidak pasti dan mampu membantu organisasi mempertahankan kinerjanya. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu fondasi utama dalam membangun organisasi yang tangguh.

Menurut Zebua (2025), pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan tidak hanya menitikberatkan pada peningkatan kompetensi. Organisasi juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan, kesehatan kerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*), serta peluang pengembangan karier. Perhatian terhadap berbagai aspek tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan memperoleh dukungan yang memadai, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi serta berkontribusi secara optimal dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, *human capital* memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Organisasi yang mampu mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan akan lebih siap menghadapi perubahan, meningkatkan daya saing, dan mempertahankan kinerjanya. Di era digital dan *Future of Work*, kebutuhan terhadap tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan memiliki kemauan belajar yang tinggi semakin meningkat. Oleh sebab itu, investasi pada pengembangan *human capital* perlu menjadi perhatian utama bagi organisasi yang ingin terus bertahan dan berkembang di masa depan.

Dalam menghadapi perubahan dunia kerja yang terus berkembang, organisasi perlu menyiapkan berbagai strategi untuk memperkuat *human capital*. Langkah ini menjadi penting karena kemampuan sumber daya manusia sangat menentukan daya saing dan keberlanjutan organisasi di masa depan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kompetensi digital karyawan. Kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengoperasikan teknologi, tetapi juga mencakup kemampuan memahami informasi, mengelola data, serta memanfaatkan teknologi secara efektif dalam mendukung pekerjaan dan pengambilan keputusan.

Selain penguatan kompetensi digital, organisasi juga perlu memberikan perhatian pada program *upskilling* dan *reskilling*. Kedua program tersebut bertujuan membantu karyawan mengembangkan kemampuan baru yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Perkembangan teknologi yang sangat cepat menyebabkan beberapa keterampilan menjadi kurang relevan, sementara keterampilan baru semakin dibutuhkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa tenaga kerjanya memiliki kesempatan untuk terus meningkatkan kompetensi. Kirana et al. (2023) menjelaskan bahwa organisasi yang secara aktif melakukan pengembangan kemampuan tenaga kerja cenderung memiliki tingkat kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi dampak transformasi digital. Temuan tersebut menunjukkan bahwa investasi pada pengembangan kompetensi merupakan langkah yang penting untuk menjaga keberlangsungan organisasi.

Strategi lain yang tidak kalah penting adalah membangun budaya pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning culture*). Dalam era *Future of Work*, perubahan dapat terjadi dalam waktu yang relatif singkat sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki saat ini belum tentu tetap relevan pada masa mendatang. Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendorong individu untuk terus belajar, mencari pengetahuan baru, dan mengembangkan kemampuannya secara berkelanjutan. Budaya belajar yang kuat tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dinamis.

Di samping kompetensi teknis, pengembangan *soft skills* juga perlu menjadi perhatian organisasi. Kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, memimpin tim, berpikir kreatif, menyelesaikan masalah, serta mengelola emosi merupakan keterampilan yang semakin dibutuhkan di dunia kerja modern. Meskipun berbagai teknologi terus berkembang dan mampu menggantikan sebagian pekerjaan manusia, aspek sosial dan emosional tetap menjadi keunggulan yang sulit ditiru oleh mesin maupun kecerdasan buatan. Karena itu, organisasi perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan tersebut agar dapat bekerja secara lebih efektif dalam berbagai situasi.

Penguatan *human capital* juga perlu didukung oleh penerapan prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi tidak hanya dituntut untuk meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan mereka secara menyeluruh. Hal ini dapat diwujudkan melalui kesempatan pengembangan karier yang adil, lingkungan kerja yang inklusif, program kesejahteraan yang memadai, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan memperoleh dukungan yang cukup, tingkat loyalitas dan keterlibatan mereka terhadap organisasi cenderung meningkat. Kondisi tersebut pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi organisasi dalam jangka panjang.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian yang telah dikaji, dapat dipahami bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi era *Future of Work* tidak hanya bergantung pada pemanfaatan teknologi. Faktor yang tidak kalah penting adalah kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan transformasi digital, inovasi, dan pengembangan *human capital* secara berkelanjutan. Organisasi

yang mampu mengelola ketiga aspek tersebut secara seimbang akan memiliki sumber daya manusia yang lebih adaptif, kreatif, dan siap menghadapi perubahan. Oleh sebab itu, penguatan *human capital* perlu dipandang sebagai investasi strategis yang memberikan manfaat jangka panjang sekaligus menjadi fondasi utama bagi keberlanjutan organisasi di era digital.

.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perkembangan transformasi digital telah membawa perubahan yang signifikan terhadap cara Perkembangan transformasi digital telah mengubah berbagai aspek dalam organisasi, mulai dari proses bisnis, pola kerja, hingga cara mengelola sumber daya manusia. Perubahan tersebut melahirkan konsep *Future of Work* yang ditandai dengan meningkatnya pemanfaatan teknologi digital dan munculnya tuntutan kompetensi baru. Dalam situasi ini, organisasi tidak cukup hanya berinvestasi pada teknologi, tetapi juga perlu memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Kualitas *human capital* menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompetitif.

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki keterkaitan yang kuat dengan pengembangan *human capital*. Kemajuan teknologi mendorong perubahan kebutuhan kompetensi tenaga kerja sehingga organisasi perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang lebih adaptif, kreatif, dan memiliki kemampuan belajar yang baik. Penguasaan kompetensi digital menjadi salah satu kebutuhan utama agar tenaga kerja mampu memanfaatkan teknologi secara optimal dalam mendukung pekerjaan. Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kesiapan individu yang mengoperasikannya. Organisasi yang mampu menyiapkan sumber daya manusia yang relevan dengan tuntutan zaman akan lebih mudah menghadapi berbagai perubahan yang terjadi.

Kajian ini juga memperlihatkan bahwa inovasi memiliki peran yang penting dalam mendukung pengembangan *human capital*. Organisasi yang berhasil menumbuhkan budaya inovasi cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih terbuka terhadap perubahan, aktif mencari solusi, dan mampu menghasilkan gagasan baru. Selain berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, inovasi juga menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Oleh sebab itu, inovasi tidak hanya menjadi sarana untuk meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga menjadi faktor yang memperkuat kualitas sumber daya manusia.

Temuan lain menunjukkan bahwa *human capital* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberlanjutan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu membantu organisasi meningkatkan produktivitas, memperkuat daya saing, dan menghadapi berbagai tantangan yang muncul akibat perubahan lingkungan. Kemampuan untuk beradaptasi, belajar, dan menciptakan inovasi menjadi modal penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, *human capital* perlu dipandang sebagai aset strategis yang memiliki nilai jangka panjang bagi organisasi.

Berdasarkan sintesis berbagai literatur yang telah dikaji, dapat dipahami bahwa transformasi digital, inovasi, *human capital*, dan keberlanjutan organisasi merupakan elemen yang saling memengaruhi. Transformasi digital mendorong munculnya kebutuhan kompetensi baru, sementara pengembangan *human capital* meningkatkan kemampuan organisasi dalam berinovasi. Selanjutnya, inovasi yang berkelanjutan akan memperkuat daya saing dan mendukung keberlanjutan organisasi. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu mengelola keempat aspek tersebut secara terpadu agar mampu menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul pada era *Future of Work*.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi maupun peneliti pada masa mendatang.

Pertama, organisasi perlu meningkatkan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui berbagai program pelatihan, *upskilling*, dan *reskilling* yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi masa depan. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja memiliki kemampuan yang relevan dengan perkembangan teknologi dan perubahan dunia kerja.

Program pengembangan tersebut sebaiknya dilaksanakan secara berkelanjutan agar karyawan dapat terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan tuntutan organisasi.

Kedua, organisasi perlu menciptakan budaya pembelajaran dan inovasi yang kuat. Lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran akan mendorong karyawan untuk terus mengembangkan kompetensi, berbagi pengetahuan, dan berpartisipasi dalam proses perbaikan organisasi. Budaya inovasi juga dapat membantu organisasi meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat dan kompleks.

Ketiga, prinsip keberlanjutan perlu diintegrasikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kesejahteraan karyawan, penyediaan kesempatan pengembangan karier yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Pendekatan ini tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan komitmen mereka terhadap organisasi dalam jangka panjang.

Keempat, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian ini melalui pendekatan empiris, baik menggunakan metode kuantitatif maupun *mixed methods*. Pendekatan tersebut dapat memberikan bukti yang lebih mendalam mengenai hubungan antara transformasi digital, inovasi, *human capital*, dan keberlanjutan organisasi. Selain itu, penelitian pada sektor atau jenis industri tertentu juga perlu dilakukan agar menghasilkan temuan yang lebih spesifik dan sesuai dengan konteks yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Amory, J. D. S., Ratna, R., Naska, N., Hayadin, M. R., & Dahri, M. I. (2025). Human Capital Digital sebagai Penggerak Transformasi Pasar Tenaga Kerja dalam Dinamika Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan. Jurnal Minfo Polgan, 14(2).

Atmaja, H. E., Permana, J., Batubara, Z. K., Ardiani, W., & Parlindungan, A. (2024). Transformasi Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Tantangan dan Peluang (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia). Jurnal Ilmiah Edunomika, 8(2).

Bahri, S., Waludin, R., Munib, & Hamdani, R. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Sistematis atas Teknologi, Tantangan, dan Dampaknya terhadap Organisasi. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 6(4).

Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 2(4).

Maria, E., Sembiring, H., Cahyati, P., Sudarso, A., & Manalu, B. H. (2025). Memodelkan Dinamika Transformasi Digital Sumber Daya Manusia: Pendekatan Berpikir Sistematis terhadap Ketangkasan dan Kinerja Organisasi. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 7(2).

Simanjuntak, J., & Nuraeni, B. E. (2024). Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Relational Capital dan Innovation Behaviour terhadap Keberlanjutan Usaha pada Pelaku UMKM. Jurnal Minfo Polgan, 13(2), 1651–1657.

Zebua, A. I. (2025). Green Human Resource Management: Kajian Literatur tentang Konsep, Praktik dan Implikasinya terhadap Keberlanjutan Organisasi. Indonesia Economic Journal.

Zahrah, F., & Dwiputra, R. (2023). Digital Citizens: Efforts to Accelerate Digital Transformation. Jurnal Studi Kebijakan Publik, 2(1), 1–11.