

Vol. 6 • No. 2 • Juni 2026

Page (Hal.) : 1665 – 1668

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Jl. Raya Puspipetek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15310,

Email : humanismanajemen@gmail.com

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



Special Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2026

Strategi Penguatan *Human Capital* Berbasis Inovasi Dan Keberlanjutan Dalam Mewujudkan *Future Ready Workforce* Di Era Transformasi Digital

Subairi 1); Titik Amaliyah 2) 1-2)

Ubaeyed2@gmail.com,

titikamaliyah123@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Pamulang

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi penguatan *human capital* berbasis inovasi dan prinsip keberlanjutan dalam mempersiapkan tenaga kerja menghadapi transformasi digital dan masa depan dunia kerja (*future of work*). Akselerasi teknologi seperti kecerdasan buatan dan otomatisasi menuntut pergeseran paradigma manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada produktivitas, melainkan pada aspek adaptabilitas dan ketahanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*). Data sekunder dihimpun dari berbagai artikel ilmiah nasional maupun internasional bereputasi, buku, serta dokumen publikasi terkait. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*) dan analisis komparatif deskriptif. Hasil kajian menunjukkan bahwa: (1) Investasi pada program *reskilling* dan *upskilling* digital secara kontinu merupakan fondasi utama *human capital development*; (2) Internalisasi budaya inovasi memicu lahirnya kemampuan pemecahan masalah yang kompleks secara kreatif; dan (3) Integrasi prinsip keberlanjutan melalui pengembangan *green skills* membentuk tenaga kerja yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sinergi ketiganya merupakan strategi krusial dalam mewujudkan *future-ready workforce* yang tangguh, kompetitif, dan berkelanjutan.

Kata kunci: *Human Capital, Inovasi, Keberlanjutan, Transformasi Digital, Future of Work.*

Abstract, This study aims to examine strategies for strengthening human capital based on innovation and sustainability principles in preparing the workforce to face digital transformation and the future of work. The acceleration of technologies, such as artificial intelligence and automation, demands a paradigm shift in human resource management to focus not only on productivity but also on adaptability and resilience. This study employs a descriptive qualitative approach with a literature review (*library research*) method. Secondary data were gathered from various reputable national and international scientific articles, books, and relevant publication documents. The data analysis techniques used are content analysis and descriptive comparative analysis. The results of the study indicate that: (1) Continuous investment in digital reskilling and upskilling programs is the core foundation of human capital development; (2) The internalization of an innovation culture triggers the emergence of creative and complex problem-solving skills; and (3) The integration of sustainability principles through the development of green skills shapes a workforce that is

socially and environmentally responsible. This study concludes that the synergy of these three elements constitutes a crucial strategy in realizing a future-ready workforce that is resilient, competitive, and sustainable.

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

PENDAHULUAN

Percepatan transformasi digital, perkembangan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), otomatisasi, serta meningkatnya tuntutan terhadap praktik bisnis berkelanjutan telah mengubah paradigma pengelolaan sumber daya manusia secara fundamental. Organisasi saat ini tidak lagi hanya dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga harus mampu membangun tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, konsep *future-ready workforce* menjadi semakin relevan karena menggambarkan kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi perubahan teknologi, ekonomi, sosial, dan lingkungan yang berlangsung secara cepat dan dinamis. Tenaga kerja yang siap menghadapi masa depan tidak hanya membutuhkan kompetensi teknis dan digital, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, serta kesadaran terhadap isu keberlanjutan. Namun demikian, kesiapan tenaga kerja global masih menghadapi tantangan yang cukup serius akibat adanya kesenjangan antara kompetensi yang dibutuhkan industri dengan kompetensi yang dimiliki tenaga kerja saat ini.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya paradoks dalam era transformasi digital. Di satu sisi, perkembangan teknologi membuka peluang besar bagi organisasi untuk meningkatkan inovasi, produktivitas, dan daya saing. Namun di sisi lain, perkembangan teknologi yang sangat cepat justru menciptakan tantangan baru berupa meningkatnya kesenjangan keterampilan (*skills gap*) yang menyebabkan banyak tenaga kerja kesulitan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan masa depan (*future of work*). Perkembangan revolusi Industri 4.0 dan menyongsong Industri 5.0 telah meningkatkan kebutuhan terhadap program *reskilling* dan *upskilling* secara berkelanjutan karena banyak kompetensi konvensional yang mulai tergantikan oleh teknologi digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi organisasi tidak hanya ditentukan oleh investasi teknologi semata, melainkan oleh kemampuan organisasi dalam mengembangkan kualitas *human capital* yang dimilikinya.

Selain menghadapi tantangan digitalisasi, organisasi juga dihadapkan pada tuntutan global untuk menerapkan prinsip keberlanjutan (*sustainability*) dalam seluruh aktivitas bisnisnya. Saat ini keberlanjutan telah menjadi bagian penting dari strategi organisasi dalam menciptakan nilai jangka panjang. Namun demikian, praktik pengembangan SDM di banyak entitas masih berfokus pada pencapaian produktivitas jangka pendek dan belum sepenuhnya mengintegrasikan aspek sosial serta lingkungan ke dalam kompetensi karyawan. Transformasi digital yang tidak diimbangi dengan praktik pengelolaan SDM yang berkelanjutan berpotensi menciptakan ketimpangan kompetensi dan eksklusi tenaga kerja. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh dan peran integrasi dari penguatan *human capital*, inovasi, dan keberlanjutan dalam mewujudkan *future-ready workforce* untuk menghadapi dinamika *future of work*.

KAJIAN LITERATUR

Perubahan lingkungan bisnis yang dipengaruhi oleh digitalisasi dan otomatisasi telah melahirkan urgensi mengenai pemahaman *future of work* dan kebutuhan akan *future-ready workforce*. Tenaga kerja masa depan dituntut memiliki kapabilitas adaptif, penguasaan literasi teknologi digital, serta ketahanan dalam situasi yang tidak menentu. Teori *Human Capital* yang

dipopulerkan oleh Gary Becker menempatkan manusia sebagai aset strategis utama melalui investasi pendidikan dan pelatihan kerja. Di era digital, investasi ini diwujudkan melalui program *reskilling* (pelatihan kemampuan baru) dan *upskilling* (peningkatan kemampuan yang ada) secara berkala demi menjaga daya saing organisasi.

Di samping itu, aspek inovasi menjadi katalisator penting bagi kapabilitas tenaga kerja. Dalam manajemen talenta modern, inovasi bukan sekadar menghasilkan produk baru, melainkan menumbuhkan pola pikir kreatif, kemampuan kolaboratif lintas fungsi, serta pemecahan masalah yang kompleks (*complex problem solving*). Terakhir, dimensi keberlanjutan (*sustainability*) diintegrasikan melalui konsep *Sustainable Human Resource Management* (Sustainable HRM). Pendekatan ini menekankan bahwa pembentukan kompetensi masa depan harus selaras dengan tuntutan ekonomi, sosial, dan penguasaan *green skills* (keterampilan hijau) demi kelangsungan bumi dan bisnis jangka panjang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*). Metode ini dipilih untuk menelaah secara mendalam teori, konsep, dan temuan empiris seputar kesiapan tenaga kerja masa depan di tengah arus disrupsi digital dan keberlanjutan. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder berupa artikel-artikel jurnal ilmiah bereputasi baik nasional maupun internasional yang dikumpulkan dari database akademik seperti Google Scholar, Scopus, dan ScienceDirect. Pemilihan literatur dipandu oleh kriteria inklusi yang ketat, yaitu publikasi terkini yang menguji hubungan logis antara *human capital development*, inovasi, keberlanjutan, dan *future of work*. Teknik analisis data menggunakan metode analisis isi (*content analysis*) serta deskriptif komparatif untuk menyaring, mengelompokkan, membandingkan, dan menyintesis intisari temuan literatur menjadi satu kesimpulan konseptual yang utuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil telaah mendalam terhadap literatur ilmiah, ditemukan bahwa penguatan *human capital* merupakan pilar fundamental dalam membentuk tenaga kerja yang siap menghadapi masa depan (*future-ready workforce*). Organisasi yang secara konsisten berinvestasi pada peningkatan kompetensi digital dan program *reskilling/upskilling* menunjukkan tingkat kelenturan operasional yang jauh lebih tinggi ketika menghadapi disrupsi teknologi. Pengembangan kapabilitas ini tidak lagi dipandang sebagai pengeluaran atau pelengkap aktivitas operasional, melainkan sebagai keputusan strategis utama demi mempertahankan keberlangsungan organisasi di era *future of work*.

Lebih lanjut, hasil kajian memperlihatkan bahwa internalisasi aspek inovasi di lingkungan kerja berkorelasi positif dengan kesiapan mental tenaga kerja. Ketika organisasi berhasil membangun budaya pembelajaran dan inovasi yang terbuka, karyawan terbukti lebih berani mengambil risiko, kreatif dalam memecahkan masalah, dan mudah beradaptasi dengan alat digital baru seperti kecerdasan buatan (AI). Inovasi dalam hal ini tidak sekadar menjadi produk akhir, tetapi juga bertindak sebagai instrumen akselerasi kompetensi.

Di sisi lain, dimensi keberlanjutan (*sustainability*) kini menjadi standar baru dalam indikator kualitatif *human capital*. Tenaga kerja masa depan tidak hanya dituntut mahir secara digital, tetapi juga harus peka terhadap kontribusi sosial dan kelestarian lingkungan. Implementasi *Sustainable HRM* dan penguasaan *green skills* terbukti mampu menyeimbangkan pemenuhan target ekonomi dengan kelestarian ekosistem. Tantangan terbesar yang ditemukan dalam literatur adalah adanya *skills gap* akibat kecepatan adopsi teknologi yang sering kali melampaui kesiapan adaptasi manusia. Oleh karena itu, pendekatan pengembangan sumber daya manusia harus diubah dari

yang semula bersifat reaktif menjadi antisipatif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penguatan *human capital* berbasis inovasi dan keberlanjutan merupakan strategi mutlak dalam mewujudkan *future-ready workforce* di tengah dinamika transformasi digital. Kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi *future of work* tidak lagi bersandar pada kecakapan teknis digital semata, melainkan pada perpaduan kapasitas adaptif, mentalitas inovatif, serta penguasaan kompetensi hijau yang selaras dengan prinsip keberlanjutan. Sinergi ketiga pilar ini memungkinkan organisasi memitigasi risiko kesenjangan keterampilan dan membangun daya saing jangka panjang.

Saran

Organisasi disarankan untuk menyusun kurikulum pelatihan internal (*reskilling* dan *upskilling*) secara berkala yang mengombinasikan literasi teknologi dengan kesadaran lingkungan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan melakukan studi empiris kuantitatif pada sektor industri yang padat teknologi guna mengukur secara presisi efektivitas integrasi ketiga variabel ini terhadap kinerja dan ketahanan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakar, N. A. S. A., Shuib, N., Maskun, R., Salleh, S. M., & Khairi, S. M. M. (2025). Linking digital transformation and sustainable HRM: a conceptual framework on the mediating role of digital competencies. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 9(10).
- Blaique, L., & El-Farr, H. (2025). Harnessing Human Capital in the Age of AI: Strategies for Future-Ready Organizations.
- Brkovic, M., Ćulibrk, J., Rikalovic, A., Tasić, N., & Bajić, B. (2023). Industry 5.0 and the skills gap: Strategies for developing a future-ready workforce. *In 19th International Scientific Conference on Industrial Systems*.
- Li, L. (2024). Reskilling and upskilling the future-ready workforce for industry 4.0 and beyond. *Information Systems Frontiers*, 26(5), 1697-1711.
- Vong, K. C., Udomvitid, K., Ueki, Y., Intalar, N., Pongsathornwiwat, A., Pannakkong, W., ... & Jeenanunta, C. (2025). Strategic human resource development for industry 4.0 readiness: a sustainable transformation framework for emerging economies. *Sustainability*, 17(15), 6988