



Pengembangan Human Capital Adaptif Berbasis Inovasi Dan Keberlanjutan Dalam Menghadapi Perubahan Digital

Anton¹⁾ Dody Pernanda²⁾ Istiqomah³⁾ Novaliana⁴⁾

Universitas Pamulang

Antonfaqath25@gmail.com, Pernandadody@gmail.com,

istiqomah197773@gmail.com, nova112113@gmail.com

Abstract, The rapid development of digital technology has encouraged organizations to transform their human resource management systems. Human capital has become a key factor in determining organizational success in facing dynamic digital changes. This study aims to analyze the development of adaptive human capital based on innovation and sustainability in facing digital transformation. The research method used is descriptive qualitative with a literature study approach. Data were obtained from various scientific sources such as books, journals, and articles related to human capital, innovation, sustainability, and digital transformation. The results show that the development of adaptive human capital can improve organizational capabilities in dealing with technological changes through enhancing digital competencies, innovation culture, and the implementation of sustainability principles in human resource management. In addition, organizations that are able to integrate innovation and sustainability into their human capital strategies tend to have higher competitiveness compared to organizations that still use conventional systems. This study implies that companies need to build a sustainable learning culture, improve employees' digital skills, and create an innovative work environment in order to survive and grow in the digital era.

Keywords: *Human Capital, Innovation, Sustainability, Digital Transformation, Human Resource Management*

ABSTRAK, Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat mendorong organisasi untuk melakukan transformasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Human capital menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi menghadapi perubahan digital yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan human capital adaptif berbasis inovasi dan keberlanjutan dalam menghadapi perubahan digital. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Data diperoleh dari berbagai sumber ilmiah berupa buku, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan human capital, inovasi, keberlanjutan, dan transformasi digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan human capital adaptif dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi melalui peningkatan kompetensi digital, budaya inovasi, serta penerapan prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, organisasi yang mampu mengintegrasikan inovasi dan sustainability dalam strategi human capital memiliki daya saing yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang masih menggunakan sistem konvensional. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu membangun budaya pembelajaran berkelanjutan, meningkatkan keterampilan digital karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja inovatif agar mampu bertahan dan berkembang di era digital.

Kata Kunci: *Human Capital, Inovasi, Keberlanjutan, Transformasi Digital, Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah menciptakan perubahan besar dalam dunia kerja dan organisasi. Digitalisasi, otomatisasi, kecerdasan buatan, serta sistem kerja berbasis teknologi menyebabkan perubahan pola operasional perusahaan secara signifikan. Organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut agar tetap kompetitif dan berkelanjutan.

Dalam kondisi ini, human capital menjadi aset strategis organisasi. Human capital tidak lagi dipandang hanya sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai sumber nilai, inovasi, dan keunggulan kompetitif. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat mengharuskan organisasi memiliki sumber daya manusia yang adaptif, kreatif, inovatif, serta mampu belajar secara berkelanjutan.

Tantangan transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga kesiapan budaya organisasi dan kompetensi individu. Banyak organisasi mengalami kesulitan dalam mengelola perubahan karena rendahnya kesiapan SDM terhadap transformasi digital. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan human capital yang mampu menjawab tantangan era digital dengan pendekatan inovasi dan keberlanjutan.

Konsep keberlanjutan dalam pengembangan SDM menjadi penting karena organisasi harus memastikan bahwa peningkatan kompetensi tidak bersifat sementara, melainkan mampu menciptakan ketahanan jangka panjang. Pengembangan human capital yang berkelanjutan mencakup peningkatan kompetensi digital, penguatan budaya inovasi, pengembangan kepemimpinan adaptif, serta kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini membahas bagaimana pengembangan human capital adaptif berbasis inovasi dan keberlanjutan dapat menjadi strategi organisasi dalam menghadapi perubahan digital.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh transformasi digital terhadap pengembangan human capital?
2. Bagaimana strategi pengembangan human capital adaptif berbasis inovasi?
3. Bagaimana penerapan keberlanjutan dalam pengembangan SDM di era digital?

TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis dampak transformasi digital terhadap human capital.
2. Mengidentifikasi strategi pengembangan SDM adaptif berbasis inovasi.
3. Menjelaskan pentingnya keberlanjutan dalam pengembangan human capital.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Human Capital

Human capital merupakan kumpulan kompetensi, keterampilan, pengalaman, kreativitas, dan pengetahuan yang dimiliki individu dalam organisasi. Konsep ini menempatkan manusia sebagai aset strategis yang memiliki nilai ekonomi dan kemampuan menciptakan inovasi.

Menurut teori human capital, investasi pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam era digital, human capital menjadi elemen penting dalam menghadapi perubahan teknologi dan persaingan global.

2. Transformasi Digital

Transformasi digital adalah proses integrasi teknologi digital dalam seluruh aspek organisasi yang mengubah cara kerja, budaya, serta pelayanan. Teknologi seperti artificial intelligence, big data, cloud computing, dan Internet of Things mendorong perubahan besar pada sistem organisasi.

Transformasi digital menuntut SDM memiliki kompetensi baru seperti digital literacy, data analysis, problem solving, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi.

3. Inovasi dalam Pengembangan SDM

Inovasi merupakan kemampuan organisasi dalam menciptakan pembaruan yang memberikan nilai tambah. Dalam pengembangan SDM, inovasi dapat dilakukan melalui:

- pelatihan berbasis digital,
- pembelajaran online,
- pengembangan budaya kreatif,
- collaborative learning,
- penggunaan teknologi dalam manajemen SDM.

Organisasi yang inovatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

4. Keberlanjutan Human Capital

Keberlanjutan human capital merupakan upaya organisasi menjaga kualitas SDM dalam jangka panjang melalui:

- peningkatan kompetensi berkelanjutan,
- kesejahteraan karyawan,
- work-life balance,
- pengembangan karier,
- kepemimpinan yang adaptif.

Keberlanjutan SDM penting agar organisasi mampu bertahan dalam perubahan yang dinamis dan menghadapi ketidakpastian global.

KAJIAN LITERATUR

Konsep human capital pertama kali dikemukakan oleh Gary Becker yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomi perusahaan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi. Human capital mencerminkan pengetahuan, keterampilan, kreativitas, serta kemampuan individu dalam memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Menurut Thomas A. Stewart, human capital merupakan kombinasi antara pengetahuan, kemampuan, inovasi, dan kompetensi yang dimiliki karyawan untuk menciptakan nilai bagi organisasi. Dalam era digital, human capital memiliki peran penting dalam mendukung transformasi bisnis dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Konsep inovasi dikemukakan oleh Joseph Schumpeter yang menjelaskan bahwa inovasi merupakan faktor utama dalam pertumbuhan ekonomi dan perkembangan organisasi. Inovasi dapat berupa pengembangan produk baru, metode kerja baru, pasar baru, maupun sistem organisasi baru. Dalam konteks transformasi digital, inovasi menjadi elemen penting dalam menciptakan efisiensi kerja, meningkatkan produktivitas, serta mempercepat adaptasi perusahaan terhadap perubahan teknologi.

Selain inovasi, konsep keberlanjutan juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan human capital. Menurut World Commission on Environment and Development, keberlanjutan merupakan upaya memenuhi kebutuhan masa kini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang dalam memenuhi kebutuhannya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, keberlanjutan mencakup pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan, peningkatan kesejahteraan kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Transformasi digital menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengembangan human capital yang berbasis inovasi dan keberlanjutan melalui pelatihan digital, pengembangan budaya inovasi, serta peningkatan kemampuan kolaboratif dan adaptif karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai pengembangan human capital adaptif berbasis inovasi dan keberlanjutan dalam menghadapi perubahan digital. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber ilmiah seperti buku, jurnal nasional dan internasional, artikel ilmiah, serta referensi lain yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan mengkaji berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu mengenai human capital, inovasi, keberlanjutan, dan transformasi digital. Teknik analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif kualitatif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini meliputi human capital adaptif sebagai variabel utama, inovasi sebagai faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia, serta keberlanjutan sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perkembangan teknologi digital memberikan pengaruh signifikan terhadap pola kerja dan kebutuhan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Perusahaan dituntut untuk memiliki human capital yang adaptif terhadap perubahan teknologi agar mampu mempertahankan daya saing di era digital. Pengembangan human capital berbasis inovasi terbukti mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Penerapan inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui penggunaan teknologi digital dalam sistem kerja, pelatihan berbasis digital, serta pengembangan budaya kreatif dan kolaboratif dalam organisasi. Perusahaan yang menerapkan inovasi secara konsisten cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang masih menggunakan sistem kerja konvensional.

Selain inovasi, keberlanjutan juga memiliki peran penting dalam pengembangan human capital. Organisasi yang menerapkan prinsip sustainability dalam pengelolaan sumber daya manusia mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berorientasi jangka panjang. Keberlanjutan dalam human capital dapat diwujudkan melalui peningkatan kesejahteraan karyawan, pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta penerapan work-life balance dalam organisasi.

Dalam menghadapi perubahan digital, perusahaan perlu menerapkan strategi pengembangan human capital adaptif melalui peningkatan literasi digital, pengembangan soft skills, pelatihan teknologi, serta pembentukan budaya inovasi. Strategi tersebut dapat membantu organisasi meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perkembangan teknologi dan perubahan pasar yang semakin cepat.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengembangan human capital yang berbasis inovasi dan keberlanjutan mampu meningkatkan loyalitas karyawan, memperkuat budaya organisasi, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan demikian, pengembangan human capital adaptif menjadi salah satu faktor utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi transformasi digital.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan human capital adaptif berbasis inovasi dan keberlanjutan memiliki peran penting dalam membantu organisasi menghadapi perubahan digital. Inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia mampu meningkatkan kemampuan adaptasi, kreativitas, dan produktivitas karyawan, sedangkan penerapan prinsip keberlanjutan membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berorientasi jangka panjang. Transformasi digital menuntut organisasi untuk terus meningkatkan kompetensi digital, budaya inovasi, dan kemampuan kolaboratif sumber daya manusia agar mampu bersaing di era modern.

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis bahwa konsep human capital adaptif berbasis inovasi dan keberlanjutan dapat menjadi strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia di era digital. Secara praktis, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pelatihan digital, membangun budaya pembelajaran berkelanjutan, serta menciptakan sistem kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode kuantitatif dengan objek penelitian yang lebih luas agar memperoleh hasil yang lebih mendalam mengenai pengaruh pengembangan human capital terhadap kinerja organisasi dalam menghadapi transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.
- Drucker, P. (2017). *Management Challenges for the 21st Century*. Harper Business.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. New York: Doubleday.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ulrich, D. (2018). *Human Resource Champions*. Harvard Business School Press
- World Commission on Environment and Development. (1987). *Our Common Future*. Oxford: Oxford University Press.