

STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

Oleh:

Mochammad Assyava' Aulia Firdaus¹

Mudji Kuswinarno²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: mochassyava@gmail.com

Abstract. *In the current era of globalisation and rapid technological advances, technological advances open up many opportunities for innovation, efficiency, and improving the quality of life in various sectors. For this reason, the readiness of human resource development (HRD) is the key to facing challenges and utilising opportunities in the modern world of work. This research discusses innovative strategies that can be applied in HR development to improve the competence and adaptability of the workforce. Through a case study approach and qualitative analysis of literature review, this research identifies three main strategies, such as utilising digital technology in training, improving workforce competence and adaptability, and creating an inclusive and change-responsive work environment. The results showed that the implementation of these strategies not only improved technical and non-technical skills, but also created an inclusive and change-responsive work environment. Thus, this article suggests that organisations need to invest in HR innovation to ensure competitiveness and sustainability amidst changing market dynamics.*

Keywords: *Human Resource Development (HRD), Innovative Strategies, Corporate Competitiveness, Digital Transformation, Digital era.*

STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

Abstrak. Pada era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini yang sangat pesat, Dimana Kemajuan teknologi membuka banyak peluang untuk inovasi, efisiensi, dan peningkatan kualitas hidup di berbagai sektor. Untuk itu kesiapan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di dunia kerja modern. Penelitian ini membahas strategi inovatif yang dapat diterapkan dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi dan adaptabilitas tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian Melalui pendekatan studi kasus dan analisis kualitatif studi literatur, penelitian ini mengidentifikasi tiga strategi utama, diantaranya seperti pemanfaatan teknologi digital dalam pelatihan, peningkatan kompetensi serta adaptasi tenaga kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan responsive terhadap perubahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi strategi-strategi ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan responsif terhadap perubahan. Dengan demikian, artikel ini menyarankan bahwa organisasi perlu berinvestasi dalam inovasi SDM untuk memastikan daya saing dan keberlanjutan di tengah dinamika pasar yang terus berubah.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Strategi Inovatif, Daya Saing Perusahaan, Transformasi Digital, Era Digital.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen vital yang menentukan keberhasilan dan pertumbuhan dalam setiap usaha dan kegiatan setiap organisasi. Jika sebuah Perusahaan memiliki strategi yang baik dan efektif akan berdampak pada kualitas dan produktivitas sumber daya manusianya, yang pada akhirnya akan mengarah pada efektifitas dan kesuksesan organisasi itu sendiri. Diungkapkan oleh A. Yusniar (2014) “sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dapat menunjang peningkatan produktivitas perusahaan baik dengan karya, bakat, kreatifitas, motivasi dan inovasi yang dimiliki karyawan yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting karena merupakan faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Di era globalisasi dan transformasi digital, saat ini dunia kerja mengalami perubahan signifikan yang menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat dan inovatif.

Revolusi Industri 4.0, yang ditandai oleh adopsi teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (AI), otomasi, dan analisis data, telah merombak cara kerja perusahaan serta meningkatkan kebutuhan akan keterampilan baru. Perubahan ini menciptakan tantangan besar bagi organisasi dalam hal adaptasi, inovasi, dan pengembangan SDM yang berkelanjutan. Namun, di sisi lain, perubahan ini juga membuka peluang besar bagi perusahaan yang mampu merespons dengan cepat dan tepat akan memiliki peluang besar untuk mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan.

Seiring perkembangan teknologi, kompetensi SDM perlu terus ditingkatkan, khususnya dalam pemanfaatan teknologi seperti big data, Internet of Things (IoT), robotik, dan kecerdasan buatan. Menurut Rohida (2018) menekankan "pentingnya peningkatan kompetensi SDM pada era "revolusi industri 4.0" perlu meningkatkan kompetensi dalam memanfaatkan teknologi digital seperti big data, internet of things, robot serta Artificial Intelligence." Program pelatihan yang berfokus pada keterampilan ini sangat krusial agar tenaga kerja mampu beradaptasi dengan tuntutan industri. Di sisi lain, kemajuan teknologi ini juga menghadirkan peluang besar bagi perusahaan yang tanggap dan mampu merespon perubahan secara tepat serta mampu beradaptasi dengan tuntutan industri.

SDM yang berkualitas kini menjadi kekuatan utama yang mampu mendukung perusahaan bertahan di tengah persaingan global. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM yang inovatif sangat diperlukan untuk menjawab tantangan ini, mulai dari penguasaan keterampilan baru, fleksibilitas dalam pola kerja, hingga peningkatan keterlibatan (engagement) karyawan. Strategi konvensional dalam pelatihan dan pengembangan karyawan sering kali kurang efektif dalam menghadapi perubahan yang cepat ini, sehingga penting untuk merancang pendekatan yang lebih fleksibel dan adaptif. Seperti yang diungkapkan oleh Maya & dkk (2021), "Perkembangan teknologi yang cepat menjadikan SDM berkualitas sebagai kekuatan utama perusahaan untuk bertahan. Namun, kemajuan teknologi juga mempermudah masuknya pesaing baru, Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu direncanakan dengan cermat untuk mencapai hasil optimal dan sesuai harapan.

Penelitian ini berangkat dari kebutuhan untuk mengeksplorasi strategi-strategi inovatif yang dapat diterapkan perusahaan dalam pengembangan SDM agar tetap adaptif, produktif, dan inovatif. Dengan memahami berbagai praktik dan pendekatan modern

STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

yang berhasil, perusahaan diharapkan dapat mengimplementasikan strategi yang lebih relevan dan efektif dalam upaya mempertahankan daya saing mereka di pasar global yang terus berubah. Hal ini bukan hanya meningkatkan efisiensi dan produktifitas, namun juga menjadikan SDM sebagai keunggulan kompetitif bagi Perusahaan. Seperti yang diungkapkan tama & baiq (2021). “Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan hendaknya memiliki kemampuan yang lebih tanggap terhadap perkembangan teknologi informasi sehingga dapat menjadi faktor pembeda bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan.

KAJIAN TEORITIS

Konsep Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Strategi pengembangan SDM merupakan proses sistematis yang mengacu pada proses perencanaan dan implementasi yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karwawan dalam kurun waktu tertentu dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Menurut Werther dan Davis (1996), pengembangan SDM melibatkan pelatihan dan pendidikan untuk mempersiapkan individu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Dalam prosesnya pengembangan SDM perlu dilakukan dengan mempertimbangkan berapa aspek, seperti kebutuhan organisasi dan individu, kompetensi atau skill apa yang relevan serta pengembangan SDM untuk saat ini harus mencakup pelatihan teknologi dan digitalisasi, Dimana penguasaan teknologi menjadi faktor penting untuk meningkatkan daya saing individu dan organisasi.

Di era digital kemajuan teknologi telah mengubah cara kerja dan meningkatkan kompleksitas pasat global. untuk itu organisasi perlu Menyusun konsep pengembangan SDM dengan sebaik mungkin, merancang strategi pengembangan SDM memungkinkan organisasi mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten dan relevan dengan kebutuhan industry saat ini ataupun mendatang. Menurut Maya & dkk. (2021), pengembangan SDM yang dirancang dengan baik tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga mempersiapkan tenaga kerja menghadapi tantangan di masa depan, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Dalam proses Pengembangan SDM melibatkan berbagai elemen dan proses untuk memastikan peningkatan kemampuan karyawan secara menyeluruh, ini nenyakup pelatihan, pembinaan, mentoring, dan evaluasi kinerja secara terstruktur. Yani (2012)

menyebutkan bahwa tujuan pengembangan SDM meliputi peningkatan produktivitas kerja, efisiensi, dan pengurangan risiko kecelakaan kerja, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan dan daya saing organisasi di masa depan. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan inovatif, yang menjadi pondasi untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

Daya Saing Perusahaan di Era Digital

Daya saing perusahaan di era digital dipengaruhi oleh kemampuan organisasi untuk berinovasi, mengadopsi teknologi, dan mengembangkan tenaga kerja yang mampu memanfaatkan teknologi tersebut, agar organisasi bisa terus berkembang dan dapat bersaing. Menurut Porter (1985), daya saing bergantung pada kemampuan perusahaan untuk menciptakan nilai lebih bagi pelanggan melalui efisiensi operasional, inovasi produk, atau layanan pelanggan yang unggul. Daya saing Perusahaan bukan hanya tentang adaptasi teknologi, namun juga tentang bagaimana sebuah organisasi mengelola inovasi, SDM dan pengalaman pelanggan secara strategis. Dimana jika Perusahaan mampu memanfaatkan peluang digital dan menghadapi tantangan dengan solusi kreatif akan memiliki keunggulan di pasar global yang berkembang.

Maka dari itu, kompetensi digital menjadi faktor kunci daya saing. Rohida (2018) menekankan bahwa SDM perlu menguasai teknologi seperti big data, kecerdasan buatan (AI), dan Internet of Things (IoT) untuk mendukung keberlanjutan Perusahaan. Ini disebabkan oleh sistem dalam dunia kerja sudah tidak bisa luput dari teknologi

Tantangan dan Peluang Pengembangan SDM di Era Digital

Era digital adalah periode saat dimana teknologi digital, seperti internet ponsel pintar dan computer yang menjadi bagian yang sangat penting dari kehidupan sehari-hari. Dimana era ini ditandai dengan Penggunaan teknologi yang semakin terintegrasi dalam kehidupan sehari-hari, konektivitas yang semakin luas, dan kemudahan mendapatkan informasi.

Di era digital yang membuat segala informasi dapat diakses dan disebarluaskan dengan cepat mengubah trend dan perilaku masyarakat, ini juga akan memaksa hampir disetiap sektor harus beradaptasi dengan kemajuan yang semakin pesat, timbulnya tantangan yang tak bisa terelakkan harus dihadapi dengan serius oleh individu ataupun kelompok.

STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

Tama & baiq (2021), mengungkapkan bahwa, Di era digitalisasi yang terus berkembang, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang signifikan. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara perusahaan beroperasi, tetapi juga mempengaruhi keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan. Maka perlunya merancang strategi yang efisien dan relevan dengan kebutuhan saat ini, dan berorientasi pada masa depan. Pengembangan yang berfokus pada pengembangan SDM berbasis teknologi untuk membangun tenaga kerja yang adaptif, kreatif, dan mampu menghadapi dinamika global dapat dilakukan. Agar tantangan di era digital, seperti kesenjangan keterampilan, adaptasi terhadap perubahan teknologi, dan pengelolaan model kerja baru, dapat diimbangi oleh peluang besar untuk inovasi, pengembangan keterampilan baru, dan peningkatan efisiensi. Pengembangan SDM yang terencana akan membantu organisasi tidak hanya untuk bertahan tetapi juga berkembang di tengah persaingan global yang semakin kompleks.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif literatur review atau kepustakaan dengan pendekatan deskriptif, Penelitian kepustakaan adalah jenis penelitian yang mempelajari berbagai buku referensi dan temuan penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk membangun landasan teori tentang masalah yang akan diteliti (Sarwono: 2006). Pendekatan ini dipilih untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital. Data penelitian diperoleh dari berbagai referensi, termasuk jurnal, artikel ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan daya saing perusahaan di era digital.

Metode ini memungkinkan penulis untuk menganalisis, membandingkan, dan menginterpretasikan konsep, teori, serta praktik pengembangan SDM berdasarkan perspektif dan temuan yang ada. Proses pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dengan memilih sumber yang kredibel dan relevan. Fokus utama adalah mengidentifikasi tantangan, peluang, serta strategi inovatif yang telah diterapkan dalam pengembangan SDM pada era digital.

Analisis data dilakukan dengan menekankan pada penggalian makna dan pola yang muncul dari referensi yang dipelajari. Hasil dari analisis ini diharapkan mampu

memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam mendukung pengembangan SDM yang adaptif dan kompetitif di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan Pengembangan SDM di Era Digital

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital menghadapi sejumlah tantangan yang kompleks dan berhubungan erat dengan transformasi teknologi. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan keterampilan (skills gap) yang terjadi akibat kebutuhan industri akan keterampilan baru seperti pemanfaatan big data, kecerdasan buatan (AI), dan Internet of Things (IoT) yang belum dimiliki banyak tenaga kerja (Rohida, 2018). Selain itu, perubahan teknologi yang cepat sering kali memunculkan ketakutan dan penolakan dari tenaga kerja yang merasa tidak siap untuk beradaptasi dengan alat dan sistem digital baru, penolakan ini dapat menjadi hambatan besar dan tantangan baru dalam implementasi strategi berbasis teknologi dalam suatu organisasi. Perubahan model kerja juga menghadirkan tantangan baru, terutama dengan semakin populernya kerja hybrid atau jarak jauh yang memerlukan pengelolaan kolaborasi secara virtual dan konvensional. Pengembangan SDM berbasis teknologi juga memerlukan investasi besar dalam hal pelatihan dan infrastruktur teknologi, yang sering kali menjadi kendala, terutama bagi perusahaan kecil dan menengah. Kecepatan perubahan teknologi dan perlunya adaptasi budaya organisasi juga menjadi tantangan, karena perusahaan harus menciptakan budaya belajar yang mendukung pengembangan berkelanjutan di tengah perkembangan pesat teknologi digital.

Beberapa tantangan utama dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital adalah sebagai berikut:

1. **Kesenjangan Keterampilan (Skills Gap):**

Transformasi digital menuntut keterampilan baru yang belum dimiliki banyak tenaga kerja, seperti kemampuan menggunakan big data, kecerdasan buatan (AI), dan Internet of Things (IoT). Rohida (2018) menyatakan bahwa penguasaan teknologi ini sangat penting untuk keberlanjutan perusahaan, namun keterbatasan pelatihan di organisasi sering menjadi kendala utama. Apa lagi tenaga kerja sering kali kesulitan mengejar perubahan yang terus berkembang dengan cepat ini, sehingga keterampilan mereka menjadi tidak relevan.

STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

Kesenjangan ini tidak hanya menjadi tantangan bagi individu, tetapi juga bagi perusahaan yang ingin tetap kompetitif di pasar global. Tanpa keterampilan yang memadai, karyawan tidak dapat memanfaatkan potensi teknologi sepenuhnya, dan ini berdampak langsung pada produktivitas dan inovasi organisasi. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu memberikan pelatihan berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran. Dengan pendekatan yang inklusif dan berfokus pada pengembangan manusia, perusahaan dapat menjembatani kesenjangan keterampilan sekaligus memberdayakan tenaga kerja untuk berkembang bersama teknologi yang terus berubah.

2. Resistensi terhadap Perubahan Teknologi:

Banyak tenaga kerja yang merasa tidak siap atau enggan beradaptasi dengan teknologi baru. Ini menciptakan tantangan dalam implementasi strategi berbasis digital, baik karena keterbatasan keterampilan, ketakutan akan kegagalan, atau kecemasan kehilangan pekerjaan akibat otomatisasi. Ketidakpastian ini sering kali memunculkan sikap defensif atau bahkan penolakan terhadap perubahan, yang dapat menghambat implementasi teknologi baru dalam organisasi.

Selain itu, resistensi juga dapat terjadi karena kurangnya pemahaman tentang manfaat teknologi atau komunikasi yang tidak efektif dari manajemen terkait tujuan perubahan tersebut. Karyawan yang tidak merasa dilibatkan atau tidak memahami urgensi transformasi digital cenderung memiliki tingkat penerimaan yang rendah. Hal ini bisa berdampak negatif pada produktivitas dan inovasi perusahaan, terutama jika perubahan teknologi tidak diiringi dengan upaya untuk mendukung adaptasi tenaga kerja.

Untuk mengatasi resistensi ini, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang lebih manusiawi. Memberikan pelatihan yang relevan, menciptakan komunikasi yang transparan, dan melibatkan karyawan dalam proses perubahan adalah langkah penting untuk membangun rasa percaya. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dan memberikan dukungan emosional dapat membantu karyawan merasa lebih siap menghadapi perubahan teknologi. Dengan pendekatan yang tepat, resistensi dapat diminimalkan, memungkinkan organisasi untuk bergerak maju dengan tenaga kerja yang lebih adaptif dan percaya diri.

3. Perubahan Model Kerja:

Perubahan model kerja adalah salah satu dampak utama dari perkembangan teknologi digital dan transformasi dunia kerja modern. Era digital telah memperkenalkan model kerja yang lebih fleksibel, seperti kerja jarak jauh, kerja hybrid, dan pengaturan waktu yang lebih dinamis. Model kerja tradisional yang berbasis kantor dengan jam kerja yang kaku mulai bergeser, memungkinkan karyawan untuk bekerja dari mana saja menggunakan teknologi kolaborasi seperti video konferensi, manajemen proyek berbasis cloud, dan alat komunikasi virtual.

Namun, perubahan ini menghadirkan tantangan bagi organisasi. Salah satunya adalah menjaga kolaborasi tim yang efektif meskipun anggota tim tersebar di lokasi yang berbeda. Tanpa interaksi langsung, rasa kebersamaan dan keterlibatan karyawan dapat menurun. Selain itu, pengawasan kinerja menjadi lebih sulit karena pengukuran produktivitas tidak lagi bergantung pada kehadiran fisik, melainkan pada hasil kerja yang dicapai.

Di sisi lain, model kerja ini juga membuka peluang besar. Dengan fleksibilitas lebih tinggi, karyawan dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak positif pada kepuasan dan produktivitas mereka. Organisasi juga dapat merekrut talenta global tanpa batasan geografis, memperluas akses mereka ke tenaga kerja yang lebih beragam dan kompeten.

Untuk mengoptimalkan manfaat perubahan model kerja, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen yang adaptif. Langkah-langkah seperti menyediakan pelatihan teknologi untuk mendukung kerja jarak jauh, memperkuat komunikasi tim melalui platform digital, dan menciptakan budaya kerja berbasis hasil (outcome-based culture) sangat penting. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan kebijakan kerja yang fleksibel namun terstruktur agar tetap mendukung tujuan bisnis. Dengan pendekatan yang tepat, perubahan model kerja dapat menjadi aset strategis yang meningkatkan daya saing perusahaan di era digital.

Menurut Mello (2015), tantangan bagi organisasi untuk merespon perubahan teknologi baru, sebagai berikut:

1. Perlunya meningkatkan skills dan work habits pegawai.
2. Tersingkirnya jabatan tingkat rendah dan level manajerial.

STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

3. Hierarki berkurang, lebih berorientasi pada kerjasama atau kolaborasi.
4. Kehidupan pekerja pada era 4IR didominasi oleh self-directed striving for personally valued career outcomes.

Dengan demikian, Perkembangan teknologi tidak dapat dipungkiri telah membawa dampak signifikan pada struktur dan pola kerja organisasi. Hal ini menuntut organisasi untuk mengembangkan strategi yang lebih proaktif dalam mengelola sumber daya manusia, terutama di tengah perubahan yang menuntut fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang tinggi untuk memastikan tenaga kerja beradaptasi dengan teknologi baru. Perubahan struktur organisasi yang mengurangi hierarki dan lebih menekankan kolaborasi menunjukkan kebutuhan akan budaya kerja yang lebih inklusif dan mendukung semangat kerja tim. Pergeseran ini mendorong hubungan kerja yang lebih dinamis, di mana komunikasi terbuka dan kerja sama lintas fungsi menjadi kunci keberhasilan.

Di sisi lain, penghapusan beberapa peran, baik di tingkat operasional maupun manajerial, memberikan tekanan kepada karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Kini, kehidupan kerja tidak lagi hanya berfokus pada rutinitas sehari-hari, tetapi lebih pada usaha karyawan untuk mencapai tujuan karier yang selaras dengan nilai-nilai pribadi dan memberikan arti yang lebih dalam.

Pengembangan SDM di era digital membutuhkan strategi yang fleksibel, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan teknologi yang terus berubah. Oleh karena itu, perusahaan perlu menanggapi perubahan ini dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan apresiasi. Langkah ini tidak hanya membantu karyawan untuk menghadapi tantangan teknologi, tetapi juga membangun hubungan yang lebih kuat antara individu dengan perannya di dalam organisasi, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih bermakna.

Peluang Pengembangan SDM di Era Digital

Era digital menghadirkan peluang yang luas dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), memungkinkan perusahaan untuk memberdayakan tenaga kerja melalui pendekatan yang lebih fleksibel dan inovatif. Teknologi modern, seperti e-learning,

sistem manajemen pembelajaran (LMS), dan analitik data, memberikan akses yang lebih mudah bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka sesuai kebutuhan industri. Selain itu, digitalisasi mendukung kolaborasi lintas batas, membuka peluang untuk kerja global dan pengembangan kompetensi di berbagai bidang. Peluang ini memberikan jalan bagi organisasi untuk menciptakan tenaga kerja yang adaptif, produktif, dan siap menghadapi tantangan era digital. Di tengah tantangan tersebut, era digital juga membuka peluang besar bagi pengembangan SDM, yaitu:

1. Pemanfaatan Teknologi untuk Pelatihan

Teknologi digital seperti e-learning, webinar, dan Learning Management Systems (LMS) memberikan fleksibilitas dalam pelatihan dan memungkinkan karyawan belajar sesuai dengan waktu dan kebutuhan mereka. Dimana kita dimudahkan untuk mengakses segala sesuatu untuk meningkatkan keterampilan mereka secara mandiri dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Bahkan saat ini teknologi seperti virtual reality (VR) dan augmented reality (AR) dapat membantu pelatihan berbasis simulasi yang dapat memberikan pengalaman interaktif dan realistis. Seperti pelatihan teknis atau keselamatan kerja yang dapat dilakukan dalam sebuah simulasi yang menerapkan situasi sesuai lingkungan nyata tanpa resiko langsung.

Pemanfaatan teknologi ini juga dapat diterapkan dalam mengelola data yang membuat organisasi dapat mempersonalisasi program pelatihan berdasarkan kebutuhan spesifik karyawan, ini digunakan untuk memastikan pelatihan lebih efektif dan relevan, meningkatkan hasil dari belajar, serta memaksimalkan potensi tenaga kerja. Pemanfaatan teknologi dalam pelatihan tidak hanya membantu dalam organisasi dalam menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan di lingkungan kerja modern.

2. Peningkatan Kompetensi Digital

Perusahaan dapat memanfaatkan transformasi digital untuk meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan analitis tenaga kerja, menciptakan tenaga kerja yang lebih adaptif dan inovatif. Peningkatan ini tidak hanya terbatas dengan pada peningkatan kompetensi digital, namun juga mencakup pemahaman mendalam tentang cara memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, inovasi dan pengambilan Keputusan. Dengan memberi akses terhadap program

STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

pelatihan berbasis teknologi dan mendukung pembelajaran berkelanjutan, Perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang adaptif, produktif, dan siap untuk menghadapi tantangan dimasa depan.

3. Kolaborasi Global

Teknologi memungkinkan kolaborasi lintas negara, Dimana teknologi memungkinkan individu dan organisasi diberbagai belahan dunia bekerja Bersama tanpa Batasan geografis. Teknologi komunikasi seperti video konferensi, platform berbagi dokumen berbasis cloud, dan alat manajemen proyek digital memfasilitasi kolaborasi antara lintas negara secara real-time. Hal ini selain mempercepat proses kerja juga dapat memperkaya perspektif melalui keberagaman budaya dan pengalaman yang dibawa oleh setiap anggota tim global dan memperluas peluang profesional bagi tenaga kerja dan memperkuat daya saing perusahaan secara global.

Kolaborasi global memberikan manfaat strategis bagi Perusahaan, seperti akses ketalenta terbaik dari seluruh dunia, pertukaran ide yang inovatif, dan kemampuan untuk memahami kebutuhan pasar internasional dengan lebih baik. Dengan memanfaatkan teknologi secara optimal, organisasi dapat menciptakan tim lintas budaya yang produktif dan mampu bersaing di pasar global yang semakin kompleks.

Strategi Inovatif dalam Pengembangan SDM

Di era digital yang serba cepat, pengembangan sumber daya manusia (SDM) tidak lagi hanya tentang meningkatkan keterampilan teknis. Saat ini, pendekatan yang lebih kreatif dan inovatif juga dibutuhkan agar perusahaan bisa tetap relevan dan kompetitif. Teknologi digital, seperti e-learning, webinar, dan simulasi berbasis virtual reality (VR), memberikan kemudahan dalam pelatihan, menjadikannya lebih fleksibel, efisien, dan tepat sasaran. Dengan memanfaatkan data, perusahaan juga bisa lebih memahami kebutuhan unik setiap karyawan, sehingga program pengembangan dapat dirancang sesuai dengan tujuan pribadi dan visi organisasi.

Namun, kemampuan teknis saja tidak cukup. Keterampilan lunak seperti kreativitas, komunikasi, dan kerja sama tim semakin penting untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Karena itu, pelatihan berbasis pengalaman dan program mentoring

menjadi elemen penting dalam strategi pengembangan SDM. Membangun budaya belajar yang berkelanjutan juga berperan besar dalam memastikan karyawan terus berkembang dan siap menghadapi perubahan. Memberikan akses ke program pengembangan karier, kursus mandiri, serta penghargaan bagi mereka yang aktif meningkatkan kompetensi adalah beberapa langkah nyata yang bisa diambil.

Di luar aspek internal, teknologi juga membuka peluang untuk kolaborasi global melalui kerja jarak jauh. Fleksibilitas ini tidak hanya membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga memungkinkan perusahaan memanfaatkan keanekaragaman ide melalui kerja sama lintas budaya. Dengan menerapkan pendekatan-pendekatan ini, perusahaan dapat membangun tim yang kompeten, adaptif, dan siap bersaing, sekaligus menjaga posisinya di pasar global yang terus berubah.. Menurut Tahar dkk, untuk dapat bertahan di era Revolusi Industri 4.0, sumber daya manusia perlu mengembangkan 10 keterampilan utama berikut:

1. Penyelesaian Masalah Kompleks

Kemampuan untuk menangani masalah yang rumit dengan mengidentifikasi inti masalah, menentukan elemen utama, mengeksplorasi berbagai solusi, mengambil tindakan yang tepat, serta memperoleh pengetahuan baru untuk menyelesaikan masalah secara efektif.

2. Berpikir Kritis

Kemampuan untuk berpikir secara logis, analitis, dan strategis dalam menghasilkan umpan balik yang terarah dan sesuai tujuan. Berpikir kritis ditandai dengan pemikiran yang terencana, beralasan, dan berorientasi pada hasil.

3. Kreativitas

Kemampuan untuk terus berinovasi, menciptakan sesuatu yang orisinal atau unik, serta mengembangkan ide yang sudah ada agar memberikan manfaat bagi masyarakat dan lingkungan.

4. Manajemen Orang

Keterampilan kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mengatur, memimpin, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif, efisien, dan sesuai sasaran.

5. Koordinasi dengan Orang Lain

STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

Kemampuan untuk bekerja sama dengan baik, baik di dalam maupun di luar organisasi.

6. Kecerdasan Emosional

Kemampuan untuk memahami, menerima, mengevaluasi, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri serta orang lain di sekitarnya.

7. Penilaian dan Pengambilan Keputusan

Kemampuan untuk menganalisis situasi dan mengambil keputusan, bahkan dalam kondisi sulit atau di bawah tekanan.

8. Orientasi Pelayanan

Keinginan tulus untuk membantu dan melayani orang lain dengan memenuhi kebutuhan mereka sebaik mungkin tanpa semata-mata mengharapkan pengakuan pribadi.

9. Negosiasi

Kemampuan untuk berbicara, meyakinkan, dan bernegosiasi dengan efektif dalam konteks profesional. Meskipun tidak semua orang secara alami mahir dalam mencapai kesepakatan yang diinginkan, keterampilan ini dapat dilatih dan dikembangkan.

10. Fleksibilitas

Kemampuan untuk menyesuaikan cara berpikir secara cepat sesuai kebutuhan situasi, menyusun pengetahuan secara spontan, dan merespons perubahan tuntutan situasional dengan tepat (Syarif, 2019).

Untuk meningkatkan daya saing perusahaan di era digital, penguasaan 10 keterampilan utama seperti yang diuraikan oleh Tahar dkk. menjadi elemen krusial dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Keterampilan ini, mulai dari penyelesaian masalah kompleks hingga fleksibilitas, tidak hanya mendukung individu dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0, tetapi juga menjadi landasan bagi perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan ini harus didukung oleh strategi inovatif yang komprehensif. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan secara komprehensif:

1. Meningkatkan Kompetensi Digital melalui Pelatihan dan Upskilling

Dalam dunia yang didominasi teknologi, keterampilan digital adalah kebutuhan utama. Perusahaan perlu menyediakan program pelatihan yang dirancang untuk mengajarkan karyawan tentang teknologi terbaru seperti analitik data, kecerdasan buatan (AI), dan cloud computing.

Selain itu, upskilling dan reskilling menjadi langkah penting. Upskilling bertujuan untuk meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki karyawan, sementara reskilling mempersiapkan mereka untuk peran baru yang mungkin belum ada sebelumnya. Pendekatan ini dapat dilakukan melalui program pembelajaran berbasis *microlearning*, yang memungkinkan karyawan untuk belajar secara fleksibel melalui modul-modul kecil yang dapat diakses kapan saja.

2. Mengintegrasikan Teknologi ke dalam Manajemen SDM

Pengelolaan SDM di era digital dapat ditingkatkan melalui penggunaan teknologi seperti aplikasi Human Resource Information System (HRIS). Aplikasi ini membantu mengelola data karyawan secara efisien, mulai dari perekrutan hingga evaluasi kinerja.

Selain itu, penggunaan kecerdasan buatan dalam proses rekrutmen dapat mempercepat dan meningkatkan kualitas seleksi kandidat. Algoritma AI mampu menyaring ratusan CV dan memilih kandidat yang memiliki kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan perusahaan. Di sisi lain, analitik berbasis data memungkinkan perusahaan untuk memantau kinerja karyawan secara real-time, sehingga keputusan manajemen menjadi lebih tepat.

3. Menerapkan Budaya Kerja Digital

Transformasi digital tidak hanya tentang teknologi, tetapi juga budaya kerja. Perusahaan perlu mendorong kolaborasi melalui platform digital seperti Microsoft Teams, Slack, atau Trello. Alat-alat ini memungkinkan tim bekerja lebih efektif meskipun berada di lokasi yang berbeda.

Selain itu, fleksibilitas kerja seperti sistem kerja hibrida (*hybrid work*) menjadi tren yang banyak diminati. Dengan memberikan pilihan untuk bekerja secara remote, perusahaan tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga produktivitas mereka. Budaya kerja digital ini juga mencakup pengadopsian *agile mindset*, yaitu pendekatan kerja yang cepat, adaptif, dan berfokus pada solusi.

4. Menggunakan AI dan Big Data untuk Perencanaan SDM

STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

Teknologi big data dapat membantu perusahaan memahami kebutuhan SDM secara lebih mendalam. Data dapat digunakan untuk mempersonalisasi pengembangan karir setiap karyawan berdasarkan kinerja, aspirasi, dan potensi mereka.

Lebih jauh lagi, analitik prediktif memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi tren kebutuhan keterampilan di masa depan. Misalnya, perusahaan dapat mempersiapkan program pelatihan sebelum suatu teknologi baru diterapkan secara luas. Bahkan, sentimen karyawan terhadap perusahaan dapat dimonitor menggunakan analisis data untuk meningkatkan kepuasan kerja.

5. Meningkatkan Pengalaman Karyawan melalui Teknologi

Pengalaman karyawan (employee experience) adalah aspek penting dalam pengembangan SDM. Proses orientasi karyawan baru atau onboarding kini dapat dilakukan secara digital. Dengan bantuan platform online, karyawan baru dapat mempelajari budaya perusahaan dan peran mereka secara interaktif.

Selain itu, teknologi seperti Virtual Reality (VR) dan Augmented Reality (AR) dapat digunakan untuk simulasi pelatihan. Misalnya, untuk pelatihan keselamatan kerja di lingkungan berisiko tinggi, teknologi ini memungkinkan karyawan belajar tanpa bahaya nyata.

Untuk mendukung kinerja sehari-hari, aplikasi umpan balik digital memungkinkan manajer memberikan evaluasi secara langsung dan berkelanjutan, mendorong komunikasi yang lebih transparan antara atasan dan bawahan.

6. Memfasilitasi Inovasi melalui Pengelolaan Talenta

Perusahaan dapat mendorong inovasi dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen dan mengembangkan ide-ide baru. Salah satu cara adalah dengan menciptakan inkubator ide internal, yaitu platform di mana karyawan dapat mengusulkan solusi untuk tantangan bisnis.

Selain itu, kolaborasi lintas disiplin di dalam tim dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif. Gamifikasi juga menjadi metode yang efektif untuk mendorong motivasi karyawan. Contohnya, perusahaan dapat memberikan penghargaan dalam bentuk poin atau insentif kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dengan inovatif.

7. Mengembangkan Soft Skills untuk Era Digital

Di samping kemampuan teknis, soft skills tetap menjadi komponen penting dalam era digital. Pelatihan kecerdasan emosional (EQ) membantu karyawan meningkatkan kemampuan komunikasi, empati, dan kolaborasi, yang esensial dalam lingkungan kerja berbasis teknologi.

Selain itu, pengembangan keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah memberikan karyawan kemampuan untuk menghadapi tantangan kompleks dengan solusi yang efektif. Untuk para pemimpin, perusahaan perlu membekali mereka dengan kemampuan kepemimpinan berbasis data dan adaptasi terhadap perubahan.

8. Berkolaborasi dengan Ekosistem Digital

Dalam era digital, perusahaan tidak dapat bekerja sendiri. Kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti platform pembelajaran online (Coursera, LinkedIn Learning, atau Udemy), membuka akses pelatihan berkualitas untuk karyawan.

Selain itu, perusahaan dapat bekerja sama dengan startup atau komunitas teknologi untuk mendapatkan perspektif baru dalam mengembangkan SDM. Mendorong karyawan untuk bergabung dengan komunitas profesional online juga dapat membantu mereka memperluas wawasan dan jaringan.

Dengan pendekatan ini, perusahaan tidak hanya mampu menghadapi perubahan tuntutan situasional dengan respons yang cepat dan tepat, tetapi juga memperkuat posisinya dalam persaingan industri yang semakin dinamis. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk tetap relevan di tengah kemajuan teknologi dan pergeseran kebutuhan pasar, dengan membangun kemampuan adaptasi dan inovasi di seluruh lini organisasi. Lebih dari sekadar bertahan, strategi ini membuka peluang besar bagi perusahaan untuk menjadi pemimpin di industrinya, memanfaatkan keunggulan SDM yang terampil, teknologi yang canggih, dan budaya kerja yang fleksibel. Dengan kesiapan menghadapi tantangan masa depan dan keberanian untuk mengadopsi perubahan, perusahaan dapat menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan dan menginspirasi transformasi yang berdampak positif di sektor bisnisnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL

Strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. Perubahan teknologi yang pesat serta dinamika pasar menuntut perusahaan tidak hanya untuk mengadopsi teknologi mutakhir, tetapi juga membangun tenaga kerja yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi, kompeten, dan inovatif. Penerapan teknologi digital dalam pelatihan, pembentukan budaya pembelajaran berkelanjutan, serta penguatan kolaborasi antara dunia pendidikan dan sektor industri, berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis karyawan. Pendekatan ini juga memungkinkan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta tanggap terhadap perubahan, yang pada akhirnya mendukung peningkatan produktivitas dan efisiensi. Selain itu, penguasaan keterampilan baru seperti analisis data, kecerdasan buatan, dan Internet of Things menjadi esensial bagi karyawan untuk beradaptasi dengan tuntutan industri yang terus berkembang. Artikel ini merekomendasikan agar organisasi secara strategis berinvestasi dalam inovasi SDM sebagai upaya tidak hanya untuk bertahan, tetapi juga untuk menjadi pemimpin dalam persaingan global yang semakin kompleks. Implementasi strategi yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja yang mampu merespons perubahan sekaligus mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Saran

Organisasi atau perusahaan disarankan untuk meningkatkan investasi dalam program pelatihan berbasis teknologi, yang mencakup penguasaan keterampilan digital seperti analisis data, kecerdasan buatan, dan Internet of Things, guna mempersiapkan tenaga kerja yang selaras dengan kebutuhan industri. Selain itu, membangun budaya pembelajaran berkelanjutan melalui penyediaan akses ke platform pembelajaran digital, serta memperkuat kemitraan dengan institusi pendidikan, merupakan langkah strategis untuk mencetak tenaga kerja yang kompeten dan unggul. Di samping itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif untuk mendukung pengembangan keterampilan non-teknis, seperti berpikir kritis, kreativitas, dan kecerdasan emosional. Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti melalui analitik data dan sistem manajemen SDM digital, juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi dalam pengelolaan tenaga kerja. Penerapan model kerja fleksibel, seperti sistem kerja hybrid, sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan

pribadi karyawan. Agar tetap adaptif dan inovatif dalam menghadapi perubahan yang terus berlangsung di era transformasi digital, perusahaan harus secara konsisten mengevaluasi efektivitas strategi ini.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraeni, Silvi, Sungkono Sungkono, and Rieke Retnosary. "Pengaruh Program Pelatihan UMKM dalam Pemanfaatan Teknologi Digital terhadap Produktivitas UMKM Kerupuk Rajungan Desa Sukajaya, Cilamaya Kulon." *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 4.2 (2024): 545-554.
- Kahar, M. Iksan, et al. "Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0 Di Masa Pandemi Covid 19." *Moderasi: Jurnal Studi Ilmu Pengetahuan Sosial* 2.1 (2021): 58-78.
- Krisnahadi, Tama, and Baiq Herdina Septika. "Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 5.2 (2021).
- Selvias, Maya Cherly, et al. "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada ACE Hardware Indonesia)." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5.2 (2021): 3377-3386.
- Sitanggang, Orlando Steven, et al. "Pelatihan Pengelolaan SDM Dalam Pemanfaatan Teknologi Digital Pada Leo Ulos." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa* 2.5 (2024): 1268-1273.
- Tahar, Achmad, Pompong B. Setiadi, and Sri Rahayu. "Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6.2 (2022): 12380-12394.
- Umam, Khoirul, and Akhmad Yunan Atho'illah. "Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan commanditaire vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya." *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)* 4.1 (2021): 68-83.