

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi

Airin Jesica Sondakh^{1*}, Karen Toar², Hestria Br Ginting³

Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Manado, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: airin300806@gmail.com

Diterima: 26-11-2025 | Disetujui: 06-12-2025 | Diterbitkan: 08-12-2025

ABSTRACT

Human resource development is a strategic component that cannot be separated from the company's digital transformation agenda. Employees are required to master digital competencies, critical thinking skills, creativity, and the ability to adapt to technology-based work environments. Several studies show that companies that are able to strengthen the digital capabilities of their employees tend to have stronger competitiveness, higher productivity, and better innovation capacity compared to organizations that are slow to adapt. In this research, the method used is a library research method or literature review, which analyzes previous relevant studies to gain an in-depth understanding or to answer research questions. This approach also emphasizes qualitative interpretation of previous research through a systematic literature review strategy. All these findings collectively form a solid conclusion that human resource development is a core strategy, not merely a supporting function. Institutions that aim to survive and compete must position human resources at the center of their long-term strategy, as human resources are the primary drivers of innovation, adaptation, and institutional sustainability.

Keywords: *strategy; human resources; competitiveness; organization.*

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia menjadi komponen strategis yang tidak dapat dipisahkan dari agenda transformasi digital perusahaan. Karyawan dituntut untuk menguasai kompetensi digital, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, serta kecakapan adaptasi terhadap lingkungan kerja berbasis teknologi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu meningkatkan kapabilitas digital karyawannya cenderung memiliki daya saing yang lebih kuat, produktivitas yang lebih tinggi, serta kemampuan inovasi yang lebih baik dibandingkan organisasi yang lambat beradaptasi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan ialah metode penelitian kepustakaan atau tinjauan pustaka ialah suatu metode penelitian yang menganalisis kembali penelitian terdahulu yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam ataupun menjawab pertanyaan penelitian. Pendekatan ini juga lebih mengarah ke interpretasi kualitatif dari penelitian sebelumnya dengan strategi meninjau literatur. Seluruh temuan ini berpadu membentuk kesimpulan solid bahwa pembinaan sumber daya manusia merupakan strategi inti, bukan sekadar fungsi pendukung. Institusi yang ingin bertahan dan bersaing harus menempatkan sumber daya manusia sebagai pusat strategi jangka panjang mereka, karena sumber daya manusia-lah yang menjadi penggerak utama inovasi, adaptasi, dan kesinambungan institusi.

Katakunci: *strategi, sumber daya manusia, daya saing, organisasi.*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Airin Jesica Sondakh, Karen Toar, & Hestria Br Ginting. (2025). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 1(4), 1763-1772. <https://doi.org/10.63822/c5xewm25>

PENDAHULUAN

Perkembangan global dan transformasi digital yang terjadi sangat cepat telah membawa organisasi pada kondisi persaingan yang semakin rumit dan tidak menentu. Perubahan lingkungan usaha, terutama yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, integrasi pasar global, serta perubahan pola kerja modern, menuntut organisasi untuk mampu menyesuaikan diri dengan cepat agar tetap mampu bertahan. Di tengah tantangan tersebut, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi penentu utama dalam memastikan keberlanjutan organisasi. SDM tidak hanya menjadi pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga berperan sebagai sumber keunggulan kompetitif yang membedakan suatu organisasi dari pesaingnya (Purba et al., 2025). Tanpa kemampuan SDM yang unggul, organisasi akan kesulitan menghadapi dinamika bisnis yang penuh ketidakpastian.

Upaya pengembangan SDM menjadi bagian integral dalam meningkatkan kualitas dan kapasitas tenaga kerja. Pengembangan ini mencakup berbagai proses sistematis mulai dari pelatihan, peningkatan kompetensi teknis maupun non-teknis, penguatan karakter kerja, hingga penyesuaian terhadap tuntutan perubahan lingkungan industri (Asriani et al., 2024). Aktivitas tersebut bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja saat ini, melainkan juga mempersiapkan tenaga kerja agar lebih adaptif dalam menghadapi tantangan di masa mendatang. Pandangan ini selaras dengan konsep pengembangan SDM yang menempatkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sebagai elemen kunci dalam mendukung efektivitas organisasi.

Pengembangan SDM juga berupaya menciptakan budaya kerja yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan perbaikan secara berkelanjutan. Organisasi yang berhasil membangun lingkungan kerja yang memotivasi, kolaboratif, dan terbuka terhadap perubahan biasanya memiliki daya saing yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang tidak melakukan inovasi (Bulan Puji Mulya et al., 2024). Bentuk pengembangan tersebut dapat berupa pelatihan formal, workshop, pembinaan, pendampingan kerja, rotasi jabatan, hingga penerapan teknologi digital dalam proses pembelajaran karyawan.

Kecanggihan teknologi telah mempengaruhi cara organisasi merancang strategi pengembangan SDM. Pemanfaatan teknologi digital seperti platform pelatihan online, sistem Human Resource Information System (HRIS), dan penggunaan data analitik untuk menilai kinerja telah menjadi bagian dari sistem pengembangan SDM modern. Wulandari dan Kuswinarno (2024) menegaskan bahwa kemampuan digital menjadi aspek penting yang harus dimiliki karyawan dalam era ini. Literasi digital, kemampuan mengoperasikan aplikasi kerja berbasis teknologi, serta pemahaman dasar mengenai kecerdasan buatan merupakan kompetensi yang sangat dibutuhkan agar organisasi dapat bersaing secara efektif.

Selain aspek digital, kemampuan interpersonal seperti komunikasi, kepemimpinan, kreativitas, kemampuan adaptasi, pemecahan masalah, dan kerja tim juga menjadi bagian dari kompetensi penting yang harus dikembangkan (Ananta et al., 2024). Organisasi masa kini menuntut tenaga kerja yang mampu beradaptasi cepat dan menunjukkan fleksibilitas tinggi, sehingga pengembangan soft skills menjadi prioritas dalam strategi manajemen SDM.

Namun demikian, tantangan pengembangan SDM di Indonesia masih cukup besar. Keterbatasan akses terhadap pelatihan, rendahnya kompetensi tenaga kerja pada sektor-sektor tertentu, serta ketidaksesuaian antara kebutuhan industri dan output pendidikan menjadi permasalahan yang banyak dihadapi (Adilla Fatah & Kuswinaro, 2024). Pada sektor UMKM, misalnya, pengembangan SDM sering terhambat oleh minimnya pengetahuan manajerial dan kurangnya akses teknologi, sehingga berdampak pada menurunnya daya saing usaha (Putri Ramadani et al., 2025).

Oleh sebab itu, strategi pengembangan SDM yang efektif harus mencakup kombinasi pembelajaran berbasis teknologi, peningkatan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri, penciptaan budaya kerja yang inklusif dan inovatif, serta pemberian penghargaan untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan (Firdaus & Kuswinarno, 2024). Jika organisasi mampu merumuskan dan menerapkan strategi tersebut secara konsisten, maka kualitas tenaga kerja akan meningkat, produktivitas organisasi akan lebih optimal, dan daya saing perusahaan akan semakin kuat dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM merupakan salah satu fondasi utama dalam membangun daya saing organisasi. Strategi pengembangan SDM yang inovatif, terarah, dan berkelanjutan menjadi kebutuhan mendesak bagi setiap organisasi untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan global.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah strategis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kapasitas karyawan melalui kegiatan terstruktur seperti pelatihan, pendidikan, dan pendampingan. Mondy dan Noe (2010) menjelaskan bahwa pengembangan SDM adalah upaya sistematis untuk memperkuat kemampuan baik pada level individu maupun organisasi melalui program pembelajaran berkelanjutan, sehingga pekerja siap menghadapi perubahan kebutuhan kerja. Pendapat ini selaras dengan Werther dan Davis (1996), yang melihat pengembangan SDM sebagai proses mempersiapkan individu agar mampu mengambil tanggung jawab yang lebih besar, sehingga organisasi dapat terus memperoleh tenaga kerja yang terampil dan produktif. Sejalan dengan itu, Bangun (2012) menegaskan bahwa investasi pada manusia melalui pengembangan SDM dapat menjadi pendorong utama peningkatan produktivitas dan pertumbuhan organisasi.

Sebagian besar literatur menekankan bahwa SDM adalah aset paling penting dalam organisasi. Handoko (1984) dan Wirawan (2010) menyebutkan bahwa SDM merupakan penggerak utama bagi seluruh sumber daya lainnya dan memiliki kontribusi langsung terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Dalam konteks global, Purba et al. (2025) menggambarkan bahwa SDM menjadi faktor kunci yang menentukan daya saing organisasi, terutama ketika kompetensi internasional, adaptasi budaya kerja, dan kemampuan menguasai teknologi digital menjadi kebutuhan utama di era modern. Pada lingkup yang lebih kecil seperti UMKM, Ramadani et al. (2025) mengungkapkan bahwa pengembangan SDM berperan dalam memperkuat kualitas layanan, efisiensi kerja, dan keberlangsungan usaha, sehingga meningkatkan kemampuan UMKM dalam menghadapi persaingan pasar.

Strategi pengembangan SDM di berbagai organisasi dilaksanakan melalui peningkatan kompetensi, pelatihan, pembinaan profesionalisme, dan penyesuaian perilaku kerja. Fatah dan Kuswinaro (2024) menunjukkan bahwa pelatihan formal dan non-formal seperti mentoring, coaching, serta rotasi pekerjaan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan sehingga berdampak signifikan pada efisiensi dan produktivitas perusahaan. Pada sektor industri kreatif, Adiyani et al. (2022) menekankan bahwa peningkatan kemampuan *hard skill*, *soft skill*, serta kompetensi sosial sangat diperlukan untuk memenuhi tuntutan kreativitas dan inovasi yang semakin tinggi pada era new normal.

Perkembangan teknologi digital mendorong organisasi untuk menyesuaikan strategi

pengembangan SDM agar sesuai dengan kebutuhan era digital. Wulandari dan Kuswinarno (2024) menegaskan bahwa peningkatan literasi teknologi, penggunaan sistem manajemen SDM berbasis digital, dan pembentukan budaya kerja yang adaptif terhadap teknologi menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja organisasi di tengah transformasi digital yang cepat. Firdaus (2024) menambahkan bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam proses pelatihan, penguatan kompetensi adaptif, serta penciptaan lingkungan kerja inklusif yang responsif terhadap perubahan merupakan strategi inovatif yang terbukti meningkatkan kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi dinamika industri digital

Aspek lain yang tidak kalah penting dalam pengembangan SDM adalah peningkatan profesionalisme. Mulya et al. (2024) mengemukakan bahwa pembinaan etika kerja, pengembangan budaya organisasi yang positif, serta penguatan integritas dan tanggung jawab mampu meningkatkan loyalitas serta produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, Ananta et al. (2024) menegaskan bahwa strategi seperti pelatihan, kolaborasi, peningkatan promosi digital, serta pemberian penghargaan dapat membantu UMKM meningkatkan kemampuan SDM sehingga memberikan dampak ekonomi lokal yang signifikan

Secara keseluruhan, hasil kajian terhadap berbagai jurnal menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM berperan penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Melalui peningkatan kompetensi, penguasaan teknologi, pembentukan profesionalisme, serta penciptaan budaya kerja yang adaptif, organisasi mampu meningkatkan efisiensi, inovasi, serta ketahanannya dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian, pengembangan SDM bukan sekadar program operasional, melainkan investasi strategis yang menentukan kemampuan organisasi bertahan dan bersaing di masa depan.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengeksplorasi dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing organisasi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan ialah metode penelitian kepustakaan atau tinjauan pustaka ialah suatu metode penelitian yang menganalisis kembali penelitian terdahulu yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam ataupun menjawab pertanyaan penelitian. Metode ini digunakan untuk membantu dalam penelitian ini dengan melakukan analisis yang mendalam terhadap sumber pustaka yang relevan dan sesuai dengan penelitian ini (Syahla et al., 2024).

Pencarian sumber pustaka dilakukan melalui Google Scholar dan Scopus dengan kalimat pencarian yaitu Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi, yang akan dipilih beberapa jurnal yang sesuai berdasarkan relevansinya dengan pokok bahasan ini dan tentu saja akan digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini. Dalam artikel ini menggunakan purposive sampling non-probabilitas, dimana literatur dipilih berdasarkan kriteria spesifik seperti relevansi topik, kebaruan publikasi dimana kami menetapkan bahan literatur yang dipilih tahun publikasinya diatas 2020.

Analisis dilakukan melalui analisis kualitatif, yang mencakup penguraian isi dari bahan literatur dan menjadi tema-tema utama, pengkodean manual atau tematik, juga beserta perbandingan antar sumber untuk dapat mengidentifikasi pola, kontradiksi, dan celah pengetahuan. Pendekatan yang digunakan menurut Wong et al, 2013 dalam (Poltak & Widjaja, 2024) ialah tinjauan semi sistematis atau naratif dimana

pendekatan ini dibuat agar dapat menganalisis topik yang telah ada dari berbagai peneliti dengan latar belakang yang berbeda-beda. Pendekatan ini juga lebih mengarah ke interpretasi kualitatif dari penelitian sebelumnya dalam strategi meninjau literatur. Dengan begitu dalam penelitian ini memiliki karakteristik penelitian kualitatif yaitu yang menghasilkan data dalam bentuk deskriptif lalu dilakukan analisis dan diinterpretasikan dalam bentuk naratif (Soelistyarini, n.d.).

Dan hasil dari tinjauan pustaka ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan yang mendalam tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing organisasi baik secara langsung maupun tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kajian ini menelusuri lima karya ilmiah yang dipilih karena relevansinya dengan topik peningkatan kualitas pekerja dan pengaruhnya terhadap daya saing organisasi. Kelima sumber tersebut dikaji secara menyeluruh guna mengidentifikasi keterkaitan, persamaan, maupun perbedaan dalam temuan mereka yang berkaitan dengan konsep pengelolaan SDM, kebutuhan kapabilitas yang diharapkan, dan faktor-faktor pembentuk keunggulan kompetitif suatu organisasi. Kajian dilakukan dengan menelaah isi dokumen, membandingkan hasil dari berbagai sumber, dan mengelompokkan tema-tema utama seperti kualitas pekerja, motivasi, kemampuan penyesuaian diri, inovasi, dan persaingan industri. Hasil sintesis dari sejumlah referensi ini kemudian dirangkai menjadi gambaran utuh mengenai implementasi strategi pembinaan SDM di berbagai organisasi di Indonesia beserta sumbangannya dalam mengokohkan posisi kompetitif organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan rumit.

Literatur pertama memaparkan bahwa peningkatan kapabilitas sumber daya manusia di industri kreatif sablon konvensional menjadi elemen penting untuk mempertahankan kompetitivitas saat memasuki masa new normal. Peningkatan kapabilitas dalam dimensi keterampilan mental, interpersonal, teknis, dan sosial sangat dibutuhkan supaya kinerja pekerja mengalami perbaikan. Dengan bertambahnya kompetensi ini, pelaku industri seperti Zee.Screenprinting bisa menjalankan tujuan dan arah strategisnya dengan lebih optimal dan produktif (Rizki et al., 2024).

Literatur kedua memaparkan bahwa pendekatan pengembangan SDM di PT ABC Elektronik Indonesia terbukti memperkuat daya saing lewat sejumlah hasil signifikan. Produktivitas bertambah 18%, efisiensi mengalami kenaikan 12%, dan program pelatihan berbasis kemampuan meningkatkan tingkat kepuasan pekerja hingga 25% serta menekan angka pergantian karyawan sebesar 15%. Lebih lanjut, 85% pekerja yang mengikuti program pelatihan digital memperlihatkan kemajuan keterampilan dan berhasil mengurangi kesalahan operasional hingga 20%. Meski demikian, penolakan terhadap teknologi dan ketimpangan kemampuan masih menjadi hambatan yang dihadapi (Adiyani et al., 2023).

Literatur ketiga memaparkan bahwa upaya pengembangan SDM memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kapasitas, kesejahteraan, dan produktivitas pekerja. Program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi terbukti menjadikan organisasi lebih siap dalam menghadapi tantangan di masa mendatang. Sumber ini juga menggarisbawahi bahwa perencanaan pengembangan SDM yang sistematis dan evaluasi yang akurat sangat krusial karena berdampak pada kompetitivitas jangka panjang organisasi (Sartika, 2025).

Literatur keempat memaparkan bahwa pendekatan inovatif seperti penggunaan teknologi digital, penguatan kompetensi dan fleksibilitas pekerja, serta pembentukan lingkungan kerja yang inklusif telah terbukti meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis. Penerapan pendekatan ini juga membangun lingkungan kerja yang tanggap terhadap perubahan, sehingga perusahaan mampu mempertahankan daya saing dan keberlanjutannya di tengah dinamika transformasi digital yang terus bergerak (Kuswinarno et al., 2024).

Literatur kelima memaparkan bahwa pengembangan manajemen SDM yang strategis dan berkelanjutan merupakan faktor krusial dalam memperkuat daya saing organisasi di era globalisasi. Peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan kemampuan adaptif terhadap dinamika lingkungan bisnis sangat diperlukan. Penerapan program pelatihan berbasis kompetensi, pengembangan kepemimpinan, serta pemanfaatan teknologi digital seperti HRIS membantu membentuk budaya kerja yang unggul, inovatif, dan efektif. Selain itu, pendekatan reskilling dan upskilling menjadi kunci dalam menjaga produktivitas serta loyalitas pekerja (Nurfadila et al., 2025).

Tabel 1. Hasil Kajian Literatur

No	Penulis & Judul Jurnal	Metode	Hasil	Temuan Penting
1.	Adiyani, R., Widodo, Z. D., & Widodo, R. M. (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi SDM Industri Kreatif Berbasis Cetak Saring Manual sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Industri di Era New Normal.	Deskriptif kualitatif	Pengembangan kompetensi SDM (soft, hard, mental, social skill) meningkatkan efektivitas kerja dan keberlanjutan usaha sablon manual.	Kompetensi SDM holistik menjadi faktor kunci daya saing industri kreatif.
2.	Ningsih, S. N. S., & Putri, A. M. (2025). Strategi Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi (PT ABC Elektronik Indonesia).	Studi kasus, pendekatan kuantitatif (analisis produktivitas, efisiensi, turnover).	Produktivitas naik 18%, efisiensi naik 12%, kepuasan kerja naik 25%, turnover turun 15%. Pelatihan digital meningkatkan kompetensi 85% karyawan.	Strategi SDM yang terencana berdampak langsung pada peningkatan daya saing terukur di organisasi besar.
3.	Fatah, M. R. A., & Kuswinaro, M. (2024). Peran Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi:	Studi Literatur	Studi literatur Pengembangan SDM meningkatkan produktivitas, kebahagiaan kerja, dan kesiapan organisasi menghadapi tantangan.	SDM adalah fondasi keunggulan jangka panjang dan sumber daya strategis organisasi.
4.	Assyava', M., Firdaus, A., & Kuswinaro, M. (2024). Strategi Inovatif Pengembangan SDM dalam	Kajian literatur & analisis teoritis	Pelatihan digital meningkatkan kemampuan teknis dan nonteknis serta	Penguasaan teknologi & lingkungan kerja inklusif menjadi

	Meningkatkan Daya Saing Perusahaan di Era Digital.		adaptabilitas karyawan.	penentu daya saing pada era digital.
5.	Purba, N. D., Gultom, N., Aisyah, S., Sartika, L., & Situmorang, E. (2025). Analisis Strategi Pengembangan MSDM untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi di Era Globalisasi.	Studi Literatur	Pengembangan kompetensi strategis meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan efektivitas organisasi.	HRIS, upskilling-reskilling, dan kepemimpinan strategis memperkuat budaya organisasi dan inovasi.

Pembahasan

Percepatan transformasi digital dalam beberapa tahun belakangan membuat kapasitas organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusianya menjadi faktor krusial untuk memenangkan persaingan bisnis. Berbagai hasil kajian dari lima sumber ilmiah menegaskan bahwa kualitas SDM yang responsif terhadap perkembangan teknologi memiliki peran yang kian strategis dalam membangun keunggulan kompetitif perusahaan. Kapabilitas yang diperlukan tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis semata, namun juga meliputi kemampuan pembelajaran yang cepat, fleksibilitas kognitif, serta kesiapan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan proses kerja yang kian terdigitalisasi.

Dalam kerangka tersebut, penguatan kompetensi menjadi isu yang paling dominan. Pengembangan keterampilan fundamental—mulai dari keterampilan teknis, interpersonal, mental, hingga sosial—terbukti dapat meningkatkan kinerja, kualitas layanan, dan keberlangsungan usaha, bahkan di sektor konvensional seperti industri kreatif berbasis sablon manual. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karakteristik pekerjaannya bersifat manual, kebutuhan akan peningkatan kapasitas SDM tetap menjadi fondasi supaya organisasi mampu bertransformasi dan mempertahankan relevansinya di tengah perubahan teknologi.

Sektor industri yang telah lebih terintegrasi dengan teknologi memberikan ilustrasi yang lebih jelas mengenai dampak strategi pengembangan SDM terhadap daya saing. Upaya seperti pelatihan berbasis kompetensi, pembelajaran digital, pendampingan, dan pencatatan kinerja berbasis data terbukti menghasilkan peningkatan produktivitas, efisiensi, kepuasan kerja, serta penurunan tingkat pergantian karyawan. Peningkatan kapabilitas digital karyawan juga berdampak pada berkurangnya kesalahan kerja dan meningkatnya kecepatan proses operasional. Kondisi ini selaras dengan tuntutan era digital, di mana perusahaan tidak hanya memerlukan tenaga kerja yang cakap, tetapi juga yang mampu memanfaatkan teknologi sebagai alat pendukung inovasi.

Di sisi lain, pembahasan dalam sumber-sumber tersebut menunjukkan bahwa hambatan utama dalam transformasi digital tidak terletak pada alat atau sistem yang diterapkan, melainkan pada kesiapan sumber daya manusianya. Ketimpangan kompetensi digital, penolakan karyawan senior terhadap teknologi baru, serta budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung pembelajaran berkelanjutan menjadi penghambat yang signifikan. Temuan tersebut sejalan dengan berbagai riset yang menekankan bahwa kesenjangan literasi digital dapat menurunkan produktivitas dan memperlambat adaptasi perusahaan terhadap dinamika pasar.

Untuk menjawab tantangan ini, inovasi dalam pengembangan SDM menjadi langkah yang tidak bisa ditunda. Pemanfaatan teknologi pembelajaran seperti e-learning, microlearning, serta integrasi data dalam pemetaan kebutuhan pelatihan memungkinkan perusahaan merancang program yang lebih tepat sasaran. Selain itu, penerapan model manajemen talenta yang berbasis digital dan penggunaan kecerdasan

buatan dalam proses rekrutmen serta evaluasi kinerja membuka peluang baru bagi organisasi untuk membangun ekosistem SDM yang lebih cepat, akurat, dan adaptif.

Beberapa sumber juga menegaskan pentingnya budaya kerja yang mendukung inovasi. Lingkungan yang kolaboratif, terbuka terhadap perubahan, dan mendorong eksplorasi ide baru terbukti memperkuat kemampuan organisasi dalam bersaing. Tanpa budaya yang mendukung transformasi, strategi pengembangan SDM yang inovatif cenderung tidak mencapai hasil optimal meskipun infrastruktur teknologi sudah tersedia.

Jika melihat konteks Indonesia, variasi kemampuan digital antarwilayah, kesenjangan infrastruktur teknologi, serta karakteristik tenaga kerja yang sangat beragam menuntut pendekatan pengembangan SDM yang lebih kontekstual. Strategi yang berhasil di perusahaan besar belum tentu dapat diterapkan langsung pada usaha kecil atau sektor kreatif. Karena itu, organisasi perlu menyesuaikan bentuk pelatihan, metode pembelajaran, dan sistem pengembangan kompetensi dengan kondisi dan kapasitas masing-masing.

Secara keseluruhan, pembahasan dari lima sumber tersebut memperlihatkan bahwa strategi pengembangan SDM yang inovatif—berbasis teknologi, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan—menjadi prasyarat utama bagi perusahaan untuk mempertahankan daya saing di era digital. Kemampuan mengembangkan tenaga kerja yang kompeten secara digital bukan hanya meningkatkan efektivitas operasional, tetapi juga memperkuat kemampuan inovasi dan ketahanan organisasi terhadap perubahan yang tidak terduga. Pendekatan inilah yang menjadi kunci dalam membangun organisasi yang relevan, kompetitif, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil dari studi penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu yang utama terhadap daya saing organisasi. Transformasi teknologi, dinamika pasar global, dan percepatan digitalisasi menempatkan sumber daya manusia sebagai pusat strategi organisasi. Melalui analisis dari kelima literatur, terlihat pola temuan yang konsisten bahwa kualitas, kapabilitas, dan adaptabilitas sumber daya manusia sangat menentukan kemampuan institusi dalam berinovasi, bertahan dan bahkan memenangkan persaingan dalam persaingan organisasi sesuai bidangnya.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya, saran bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan studi lapangan dengan melakukan observasi, wawancara atau survei agar memperoleh data empiris yang lebih konkret. Hal ini menjadi sangat penting juga karena untuk memvalidasi temuan teoritis dan memberikan gambaran nyata. Penelitian selanjutnya juga perlu memperluas objek kedalam berbagai jenis organisasi, seperti UKM, perusahaan rintisan, BUMN, atau bahkan institusi pendidikan agar dapat melihat perbedaan baik kebutuhan maupun tantangan pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyani, R., Widodo, Z. D., & Widodo, R. M. (2023). *3170 Words Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Cetak Saring Manual sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Industri di Era New Normal*. 20220216.
- Kuswinarno, M., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING*. 2(11).
- Nurfadila, S., Ningsih, S., Putri, A. M., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Pelita, U. (2025). *Strategi Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2(1).
- Octavia, R., Puji, B., Saleha, N., & Syifa, S. N. (2024). *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Untuk Meningkatkan Profesionalisme Kerja*. 2, 110–114.
- Poltak, H., & Widjaja, R. R. (2024). *Pendekatan Metode Studi Kasus dalam Riset Kualitatif*. 1–4. <https://doi.org/10.59810/localengineering>
- Ramadani, P., Latipah, S., & Nasution, S. (2025). *Analisis Strategi Perkembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM Warung Ibu Saleha di Jalan Iskandar Muda*. 02(June), 678–683.
- Rizki, M., Fatah, A., Kuswinaro, M., & Madura, U. T. (2024). *Peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing organisasi sebuah studi literatur*. 2(11).
- Sartika, L. (2025). *SAING ORGANISASI DI ERA GLOBALISASI*. 2(3), 115–123.
- Soelistyarini, T. D. (n.d.). *Pedoman Penyusunan Tinjauan Pustaka dalam Penelitian dan Penulisan Ilmiah*. 1–6.
- Syahla, H., Adelia, R., Yulianti, S., & Sulaeman, E. (2024). *Study Literatur : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan*. 4, 4131–4142.
- Wulandari, P. K., Kuswinarno, M., Madura, U. T., & Bangkalan, K. (2024). *ERA DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA*. 2(9).