

Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Optimalisasi Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan di Era Digital

Erlina Gusnita

STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau

Email: erlina@stainkepri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pesatnya perkembangan teknologi yang menuntut organisasi untuk menerapkan strategi inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia guna meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis peran teknologi, digitalisasi proses kerja, dan kebijakan fleksibel dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien. Dengan menggunakan metode kualitatif melalui studi pustaka, penelitian ini menyoroti pentingnya penerapan teknologi, digitalisasi proses kerja, dan kebijakan fleksibel dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien. Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan dampak positif terhadap kinerja tenaga kerja, terutama dalam meningkatkan efisiensi operasional, keterlibatan karyawan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, penggunaan kecerdasan buatan dan analitik data dalam pengelolaan sumber daya manusia terbukti meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan. Namun, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, kesiapan infrastruktur digital, dan kesenjangan keterampilan masih menjadi hambatan. Oleh karena itu, direkomendasikan peningkatan pelatihan digital, strategi komunikasi yang efektif, serta investasi dalam infrastruktur teknologi. Kesimpulannya, strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas kebijakan dalam menghadapi perubahan di era digital.

Kata Kunci: Era Digital, Karyawan, Kesejahteraan, Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

This research is motivated by the rapid development of technology that requires organizations to implement innovative strategies in Human Resource Management to improve employee productivity, engagement, and well-being. The purpose of this study is to analyze the role of technology, digitalization of work processes, and flexible policies in creating a more effective and efficient work environment. Using qualitative methods through literature studies, this study highlights the importance of implementing technology, digitalization of work processes, and flexible policies in creating a more effective and efficient work environment. The main findings of the study indicate that the implementation of innovative strategies in Human Resource Management has a positive impact on workforce performance, especially in improving operational efficiency, employee engagement, and work-life balance. In addition, the use of artificial intelligence and data analytics in human resource management has been shown to increase the effectiveness of decision-making. However, challenges such as resistance to change, digital infrastructure readiness, and skills gaps are still obstacles. Therefore, it is recommended to increase digital training, effective communication strategies, and investment in technology infrastructure. In conclusion, innovative strategies in human resource management are essential to ensure the sustainability and effectiveness of policies in facing changes in the digital era.

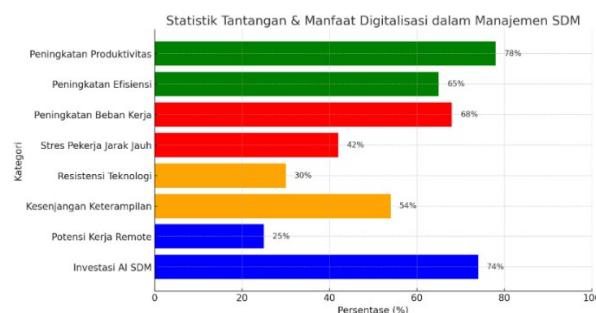
Keywords: Digital Era, Employees, Human Resource Management.

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen fundamental dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia berperan dalam mengelola tenaga kerja secara optimal untuk mencapai tujuan strategis perusahaan, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga kesejahteraan karyawan. Di era digital, dinamika kerja mengalami perubahan drastis akibat perkembangan teknologi yang pesat, seperti kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*), *big data*, sistem berbasis *cloud*, dan otomatisasi. Transformasi digital ini menuntut organisasi untuk mengadopsi strategi manajemen sumber daya manusia yang inovatif agar tetap kompetitif dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis (Halisa, 2020).

Meskipun adopsi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) menawarkan berbagai manfaat seperti peningkatan efisiensi kerja dan fleksibilitas, tantangan signifikan juga muncul. Salah satu tantangan utama adalah memastikan kesejahteraan karyawan tetap terjaga di tengah tekanan produktivitas yang meningkat. Studi yang dilakukan oleh Harvard Business Review (2022) mengungkapkan bahwa penerapan teknologi yang kurang terkelola dengan baik dapat meningkatkan beban kerja karyawan, menurunkan keterlibatan emosional, serta meningkatkan risiko stres dan burnout. Selain itu, McKinsey Global Institute (2023) menyebutkan bahwa era digital telah mengubah pola kerja menjadi lebih fleksibel tetapi juga menimbulkan tantangan dalam manajemen tenaga kerja jarak jauh (*remote working*) dan *hybrid working*. Data dari *McKinsey Global Institute* menunjukkan bahwa sekitar 20-25% tenaga kerja di negara maju dapat bekerja dari rumah antara tiga hingga lima hari seminggu, yang menuntut adaptasi dalam strategi manajemen SDM. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi manajemen SDM yang inovatif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sekaligus menjaga kesejahteraan mereka dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

Berikut adalah grafik yang menunjukkan statistik tantangan dan manfaat digitalisasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia:



Gambar 1. Statistik Tantangan Dan Manfaat Digitalisasi

Sumber: Data diolah, 2024

Celah penelitian dalam kajian ini terletak pada kebutuhan akan strategi yang lebih spesifik dan berbasis bukti dalam mengelola dampak negatif adopsi teknologi terhadap kesejahteraan karyawan, terutama dalam konteks fleksibilitas kerja dan tekanan produktivitas. Meskipun studi sebelumnya seperti Harvard Business Review (2022) dan McKinsey Global Institute (2023) telah mengidentifikasi tantangan seperti peningkatan beban kerja, stres, burnout, serta kesulitan dalam manajemen tenaga kerja jarak jauh dan *hybrid*, penelitian ini masih belum secara mendalam mengeksplorasi solusi konkret yang dapat diterapkan untuk mengatasi masalah tersebut. Dengan demikian, penelitian ini dapat mengisi gap tersebut dengan mengkaji strategi inovatif dalam manajemen SDM yang tidak hanya berfokus pada efisiensi operasional, tetapi juga memastikan kesejahteraan karyawan tetap terjaga di era digital. Hal ini mencakup pendekatan berbasis teknologi, kebijakan organisasi yang adaptif, serta program kesejahteraan yang dirancang khusus untuk mengurangi dampak negatif dari transformasi digital terhadap tenaga kerja (Solihin, 2012).

Sejumlah inovasi dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan pada manajemen SDM tersebut. Salah satunya adalah pemanfaatan analitik data dan AI untuk pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision making*), yang memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan secara lebih akurat, mulai dari pengembangan keterampilan, pengelolaan kinerja, hingga strategi retensi tenaga kerja. Selain itu, pendekatan fleksibilitas kerja berbasis teknologi, seperti kebijakan *remote* dan *hybrid working* yang didukung dengan digital collaboration tools, dapat membantu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Penerapan *employee well-being programs* berbasis digital juga menjadi langkah penting dalam memastikan kesejahteraan karyawan tetap terjaga di tengah tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi.

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai tantangan yang dihadapi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia di era digital. Transformasi digital membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, baik dari segi pola kerja, sistem manajemen, maupun kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi strategi inovatif yang dapat diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja serta kesejahteraan tenaga kerja.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji peran teknologi dalam mendukung transformasi manajemen sumber daya manusia agar lebih adaptif dan efisien. Perkembangan teknologi, seperti *big data*, kecerdasan buatan, serta sistem berbasis *cloud*, telah membuka peluang baru dalam pengelolaan tenaga kerja, namun juga menghadirkan tantangan tersendiri bagi organisasi. Oleh karena itu, efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia berbasis

inovasi dalam meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan akan menjadi salah satu fokus utama penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi menghadapi tantangan di era digital. Secara akademis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti pendekatan berbasis teknologi dan inovasi dalam pengelolaan tenaga kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan panduan bagi para pemimpin organisasi, manajer SDM, dan praktisi bisnis dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Dengan mengembangkan strategi inovatif yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, inklusif, dan adaptif. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi dalam mendukung keberlanjutan organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat dan dinamis.

B. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek kunci dalam keberlangsungan suatu organisasi, yang mencakup perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam konteks era digital, manajemen sumber daya manusia mengalami transformasi signifikan dengan adopsi teknologi yang semakin masif, seperti sistem manajemen kinerja berbasis data, kecerdasan buatan (AI) dalam rekrutmen, serta fleksibilitas kerja berbasis digital. Transformasi ini mengubah paradigma manajemen sumber daya manusia dari sistem yang konvensional menuju pendekatan yang lebih berbasis teknologi dan *data-driven*. Teknologi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga mempermudah organisasi dalam meningkatkan keterlibatan serta kesejahteraan karyawan (Siagian, 2019). Oleh karena itu, pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dalam era digital menjadi fundamental dalam penelitian ini.

Strategi Inovatif

Dalam menghadapi tantangan era digital, organisasi perlu mengadopsi strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia meliputi digitalisasi proses HR, pendekatan berbasis data dalam pengambilan keputusan, serta peningkatan keterlibatan karyawan melalui teknologi. Selain itu, pendekatan *employee-centric* juga semakin menjadi

tren, di mana organisasi menitikberatkan pengalaman karyawan sebagai faktor utama dalam membangun produktivitas dan loyalitas tenaga kerja. Beberapa inovasi yang banyak diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia modern meliputi penerapan *Human Resource Information System* (HRIS), sistem rekrutmen berbasis kecerdasan buatan, serta pemanfaatan *big data* dalam analisis produktivitas karyawan (Suprapto et al., 2020). Dengan adanya inovasi tersebut, organisasi dapat mengoptimalkan operasional HR, meningkatkan efektivitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan.

Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi, dan manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas tenaga kerja. Teori motivasi kerja, menunjukkan bahwa faktor intrinsik (pengakuan, pencapaian, tanggung jawab) dan faktor ekstrinsik (kompensasi, lingkungan kerja) berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam era digital, kesejahteraan karyawan semakin menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia modern. Organisasi yang mengimplementasikan strategi kesejahteraan berbasis teknologi, seperti sistem manajemen stres kerja dan program kesehatan digital, cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih produktif dan loyal (Karuna et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji bagaimana manajemen inovatif dapat mengoptimalkan kesejahteraan tenaga kerja dalam konteks digitalisasi manajemen sumber daya manusia.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (*library research*) untuk menganalisis strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia di era digital (Zed, 2016). Dalam pendekatan studi pustaka, pemilihan dan analisis literatur dilakukan berdasarkan relevansi topik secara sistematis untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian. Proses ini dimulai dengan menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi terhadap sumber yang digunakan, seperti hanya memilih literatur yang diterbitkan dalam jurnal bereputasi, buku akademik, laporan organisasi terpercaya, serta artikel penelitian yang relevan dengan topik manajemen sumber daya manusia digital (Rumidi, 2004). Selanjutnya, teknik pencarian literatur dilakukan melalui basis data akademik seperti Google Scholar, Scopus, Web of Science, dan database lain yang kredibel. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian disesuaikan dengan fokus penelitian, seperti *digital HRM strategies*, *workforce management in the digital era*, *employee productivity and well-being*, serta *HR technology adoption*. Literatur yang ditemukan kemudian diseleksi berdasarkan relevansi, kualitas metodologi, dan kontribusinya terhadap penelitian sebelumnya.

Dalam tahap analisis, metode *content analysis* digunakan untuk mengidentifikasi tema utama, tren penelitian, serta kesenjangan dalam literatur yang ada (Anggitto & Setiawan, 2018). Dengan membandingkan berbagai perspektif dari penelitian sebelumnya, penelitian ini dapat menyusun sintesis yang lebih komprehensif dan mendukung argumentasi secara empiris. Selain itu, triangulasi sumber dilakukan dengan mengacu pada berbagai disiplin ilmu, seperti manajemen, psikologi organisasi, dan teknologi informasi, guna memastikan bahwa hasil analisis lebih holistik dan tidak bias (Azwar, 2014). Dengan pendekatan ini, penelitian dapat menjamin bahwa temuan yang diperoleh memiliki dasar akademik yang kuat, didukung oleh bukti empiris yang dapat diverifikasi, serta relevan dengan perkembangan terbaru dalam bidang manajemen sumber daya manusia digital.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital

Era digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia. Perubahan ini mencakup pergeseran cara kerja, sistem rekrutmen, pengembangan keterampilan karyawan, hingga pola komunikasi dalam organisasi. Salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia di era digital adalah adaptasi terhadap teknologi yang terus berkembang dengan cepat. Organisasi dituntut untuk tidak hanya mengimplementasikan teknologi dalam sistem kerja mereka tetapi juga memastikan bahwa tenaga kerja mereka memiliki keterampilan digital yang memadai untuk beroperasi dalam lingkungan kerja yang semakin ter digitalisasi (Mappasiara, 2018).

Selain itu, digitalisasi juga membawa tantangan dalam hal pola kerja yang semakin fleksibel, seperti kerja jarak jauh dan sistem kerja hibrida. Meskipun model kerja ini menawarkan keuntungan berupa efisiensi waktu dan biaya, namun di sisi lain menimbulkan tantangan dalam menjaga kolaborasi, komunikasi, serta keterlibatan karyawan dalam budaya organisasi. Tidak semua karyawan memiliki akses yang sama terhadap teknologi dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mendukung kerja jarak jauh, sehingga kesenjangan digital dapat menjadi faktor penghambat produktivitas (Sambung, 2016).

Tantangan lain dalam manajemen sumber daya manusia di era digital adalah peningkatan ekspektasi karyawan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan adanya teknologi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan kapan saja dan di mana saja, batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi semakin kabur. Hal ini dapat menyebabkan tekanan kerja yang lebih tinggi, stres, serta penurunan kesejahteraan mental karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan kesejahteraan

karyawan yang lebih fleksibel dan adaptif agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Hasanah, 2019).

Selain aspek internal, tantangan manajemen sumber daya manusia di era digital juga mencakup perubahan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Perusahaan saat ini semakin bergantung pada sistem berbasis kecerdasan buatan (AI) dan *big data* dalam merekrut serta mengevaluasi kandidat. Meskipun teknologi ini dapat meningkatkan efisiensi dalam proses rekrutmen, namun penggunaannya juga menimbulkan permasalahan etika dan bias algoritma yang berpotensi menghambat keberagaman dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia tetap berlandaskan prinsip keadilan dan inklusivitas (Natuna et al., 2019).

Tidak hanya itu, tantangan lainnya adalah kebutuhan akan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan bagi tenaga kerja. Seiring dengan perkembangan teknologi yang cepat, banyak keterampilan yang sebelumnya relevan menjadi usang dalam waktu singkat. Oleh sebab itu, perusahaan harus terus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan agar mereka dapat mengikuti perkembangan teknologi dan tetap kompetitif di dunia kerja yang semakin dinamis. Kegagalan dalam memberikan pelatihan yang tepat dapat menyebabkan stagnasi dalam kinerja karyawan serta peningkatan tingkat pergantian tenaga kerja (Barokah & Gunawan, 2023).

Tantangan-tantangan ini menuntut organisasi untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih inovatif dan berbasis teknologi. Penerapan kebijakan yang adaptif, inklusif, dan berbasis data sangat diperlukan untuk mengatasi berbagai kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital (Herdinata, 2022). Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja mereka tetap produktif, termotivasi, dan memiliki kesejahteraan yang baik dalam menghadapi perubahan zaman.

Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia menjadi aspek yang krusial dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berkembang, terutama di era digital. Transformasi digital telah mengubah cara organisasi mengelola tenaga kerja, baik dalam aspek rekrutmen, pengembangan, hingga retensi karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi yang tidak hanya adaptif tetapi juga inovatif untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tetap menjadi aset yang produktif, kompetitif, dan memiliki kesejahteraan yang terjamin (Rahmayati, 2021).

Salah satu strategi inovatif yang banyak diterapkan adalah penggunaan teknologi dalam rekrutmen dan seleksi karyawan. Proses perekrutan kini semakin berbasis digital dengan

pemanfaatan kecerdasan buatan (AI) dan *big data* untuk menyaring kandidat secara lebih efisien. Algoritma dapat menganalisis ribuan pelamar dalam waktu singkat berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kecocokan budaya dengan perusahaan. Selain itu, penggunaan video *interview* berbasis AI juga memungkinkan evaluasi kandidat secara lebih objektif dengan mengukur pola komunikasi dan ekspresi mereka (Wijayaningsih et al., 2024).

Dalam hal pengembangan sumber daya manusia, strategi inovatif dapat diwujudkan melalui penerapan teknologi pembelajaran berbasis digital, seperti *e-learning*, pelatihan berbasis *augmented reality* (AR) atau *virtual reality* (VR), serta sistem pembelajaran adaptif yang disesuaikan dengan kebutuhan individu karyawan. Teknologi ini memungkinkan pelatihan dilakukan secara fleksibel tanpa harus mengganggu produktivitas kerja karyawan. Selain itu, organisasi juga semakin banyak mengadopsi konsep *microlearning*, di mana materi pelatihan disajikan dalam bentuk modul singkat yang mudah dipahami dan diterapkan secara langsung dalam pekerjaan (Robbin, 2016).

Strategi inovatif lainnya berkaitan dengan pengelolaan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Sistem penilaian kinerja berbasis digital kini lebih banyak digunakan untuk memberikan umpan balik real-time kepada karyawan. Dengan sistem ini, karyawan dapat secara langsung melihat pencapaian mereka, menerima rekomendasi pengembangan, serta menetapkan target yang lebih realistik dan terukur. Selain itu, banyak perusahaan yang mulai menerapkan pendekatan berbasis data dalam mengelola kesejahteraan karyawan, seperti penggunaan *wearable technology* untuk memantau kesehatan fisik dan mental karyawan serta menyediakan intervensi yang diperlukan berdasarkan data yang diperoleh (Al'Alim et al., 2023).

Fleksibilitas kerja juga menjadi bagian dari strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia. Konsep kerja *hybrid* dan *remote work* semakin populer seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Organisasi yang menerapkan kebijakan kerja fleksibel terbukti mampu meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Selain itu, model kerja berbasis *gig economy* juga mulai banyak diterapkan, di mana perusahaan mengadopsi tenaga kerja lepas (*freelancer*) atau pekerja kontrak berbasis proyek untuk mendukung kebutuhan bisnis yang dinamis (Candani et al., 2024).

Di samping itu juga, dalam upaya membangun budaya kerja yang lebih inklusif dan inovatif, banyak perusahaan yang mulai menerapkan strategi berbasis *employee experience*. Organisasi tidak hanya berfokus pada produktivitas kerja, tetapi juga pada pengalaman keseluruhan karyawan, mulai dari proses rekrutmen, *onboarding*, pengembangan karier, hingga

retensi. Pendekatan ini melibatkan personalisasi pengalaman kerja, di mana kebijakan manajemen sumber daya manusia dirancang untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi individu karyawan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mereka dalam organisasi (Ahmadiansah, 2020).

Jadi dapat dipastikan bahwa strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan penerapan teknologi, tetapi juga bagaimana organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, inklusif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM serta memastikan daya saing yang berkelanjutan di tengah perubahan lanskap bisnis yang semakin kompleks (Sambung, 2016).

Evaluasi Efektivitas Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Inovasi

Evaluasi efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia berbasis inovasi menjadi aspek yang sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan dan pendekatan yang diterapkan benar-benar memberikan dampak positif bagi organisasi maupun karyawan. Inovasi dalam manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, keterlibatan karyawan, serta kesejahteraan tenaga kerja, namun tanpa evaluasi yang tepat, sulit untuk mengukur keberhasilan strategi yang diterapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki sistem evaluasi yang terstruktur agar dapat menilai sejauh mana strategi manajemen sumber daya manusia berbasis inovasi dapat memberikan manfaat yang optimal (Greenberg & Baron, 2012).

Salah satu indikator utama dalam mengevaluasi efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia berbasis inovasi adalah tingkat produktivitas karyawan. Penerapan teknologi digital, seperti sistem manajemen kinerja berbasis data atau platform kerja kolaboratif, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Untuk mengevaluasi keberhasilannya, perusahaan dapat melakukan analisis data kinerja sebelum dan setelah penerapan strategi inovatif. Jika terdapat peningkatan signifikan dalam capaian target kerja, kecepatan penyelesaian tugas, atau kualitas output, maka dapat disimpulkan bahwa strategi tersebut efektif dalam meningkatkan produktivitas (Halisa, 2020).

Selain produktivitas, tingkat keterlibatan dan kepuasan karyawan juga menjadi aspek yang penting dalam mengevaluasi efektivitas inovasi manajemen sumber daya manusia. Strategi inovatif yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, inklusif, dan mendukung kesejahteraan tenaga kerja. Survei kepuasan karyawan, wawancara mendalam, serta data retensi tenaga kerja dapat digunakan sebagai alat evaluasi. Jika karyawan merasa lebih nyaman, lebih termotivasi, dan

lebih terlibat dalam pekerjaan mereka setelah penerapan strategi manajemen sumber daya manusia berbasis inovasi, maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan tersebut berhasil (Rizqi & Zulkieflimansyah, 2022).

Evaluasi juga dapat dilakukan dengan melihat tingkat adaptasi dan penerimaan karyawan terhadap inovasi yang diterapkan. Dalam banyak kasus, resistensi terhadap perubahan menjadi tantangan dalam implementasi strategi baru. Oleh karena itu, organisasi perlu memantau bagaimana karyawan merespons inovasi yang diterapkan, apakah mereka dengan mudah mengadopsi teknologi baru, apakah mereka merasa terbantu dengan sistem yang diterapkan, atau justru merasa terbebani dengan perubahan yang ada. Untuk mengatasi kendala ini, perusahaan dapat menyediakan pelatihan dan pendampingan guna memastikan bahwa inovasi yang diterapkan benar-benar dapat digunakan secara optimal oleh seluruh karyawan (Pujiarti et al., 2023).

Selanjutnya, evaluasi efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia berbasis inovasi juga dapat dilakukan dengan menganalisis dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. Inovasi dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Program fleksibilitas kerja, kebijakan kerja jarak jauh, serta penggunaan teknologi untuk mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan perlu diukur efektivitasnya melalui data tingkat stres, jumlah absensi, serta laporan kesejahteraan tenaga kerja. Jika strategi inovatif yang diterapkan berhasil mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, maka dapat dikatakan bahwa inovasi dalam manajemen sumber daya manusia telah berjalan dengan baik (Suryaman, 2020).

Selain itu, evaluasi terhadap keberlanjutan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia juga perlu dilakukan. Strategi yang inovatif bukan hanya yang mampu memberikan dampak jangka pendek, tetapi juga dapat diterapkan secara berkelanjutan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi perlu menilai apakah strategi yang diterapkan dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan dinamika perubahan di dunia kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat tren industri, melakukan *benchmarking* dengan organisasi lain, serta mengukur tingkat efektivitas strategi dalam jangka waktu yang lebih panjang (Pan et al., 2022).

Jadi, evaluasi efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia berbasis inovasi harus dilakukan secara komprehensif dengan mengukur berbagai aspek, seperti produktivitas, keterlibatan karyawan, penerimaan terhadap inovasi, kesejahteraan tenaga kerja, serta keberlanjutan strategi dalam jangka panjang. Dengan evaluasi yang sistematis, organisasi dapat mengetahui apakah strategi yang diterapkan telah berhasil mencapai tujuan yang diinginkan

atau memerlukan perbaikan dan penyesuaian lebih lanjut. Hal ini akan membantu organisasi dalam menciptakan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih inovatif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (Handoko, 2010).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi inovatif dalam Manajemen sumber daya manusia di era digital memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas, keterlibatan, serta kesejahteraan karyawan. Penerapan teknologi, digitalisasi proses kerja, serta kebijakan yang fleksibel telah terbukti mampu memberikan dampak positif terhadap efektivitas manajemen tenaga kerja. Namun, terdapat berbagai tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya kesiapan infrastruktur, serta kesenjangan keterampilan yang perlu diatasi agar inovasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat berjalan optimal. Evaluasi secara berkala terhadap implementasi strategi manajemen sumber daya manusia berbasis inovasi menjadi langkah penting untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas kebijakan yang diterapkan.

Sebagai saran, organisasi perlu terus mengembangkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang adaptif dengan menyesuaikan kebijakan terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan tenaga kerja. Investasi dalam pelatihan keterampilan digital bagi karyawan, optimalisasi lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, serta peningkatan keterlibatan karyawan dalam proses inovasi menjadi langkah strategis yang dapat diterapkan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia agar dapat terus beradaptasi dengan perubahan industri dan memastikan bahwa strategi yang diterapkan benar-benar memberikan manfaat bagi organisasi dan tenaga kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, R. (2020). *Psikologi Industri & Organisasi: Tinjauan Motivasi dan Kepuasan Kerja*. Total Media.
- Al'Alim, M. R., Azizah, M. D. M., & Faristiana, A. R. (2023). Perubahan Sosial Terhadap Lingkungan Masyarakat Dan Perkembangannya: Urbanisasi Dan Teknologi. *Jurnal Dakwah Dan Sosial Humaniora*, 4(2), 151–166. <https://doi.org/10.59059/tabsyir.v4i2.138>
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak Publisher.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Barokah, F. U., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Global: Jurnal Lentera Bitem*, 1(2), 28–42. <https://doi.org/10.59422/global.v1i02.145>
- Candani, N. K. W., Afrian, M. W., & Dewi, N. P. M. L. (2024). Inovasi Teknologi Untuk Mempertahankan Identitas Budaya Lokal Dalam Menyongsong Indonesia Emas. *Prosiding Pekan Ilmiah Pelajar*, 4. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/pilar/article/view/8670>
- Greenberg, J., & Baron, R. . (2012). *Behavior in Organizations*. Prentice Hall. Pearson Education.

- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin*, 1(2), 1–15. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM.
- Hasanah, N. (2019). Book Review of Theories of Organizational Behavior By John B. Miner (Research Professor of Management and Coordinator of Doctoral Programs for the College of Business Administration Georgia State University) Hinsdale, Illinois: The Dryden Press. 1980. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 8(2), 58–68. <https://doi.org/10.22437/jmk.v8i2.7819>
- Herdinata, C. (2022). Upaya Peningkatan Kemampuan Investasi Bagi Tenaga Kerja Indonesia. *Budimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 294–299. <https://doi.org/10.29040/budimas.v4i2.5507>
- Karuna, N., Sunu, I. G. K. A., & Dantes, K. R. (2020). Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(2), 1–16. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i2.3412>
- Mappasiara. (2018). Manajemen Strategik dan Manajemen Operasional serta Implementasinya pada Lembaga Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, 2(1), 194–206. <https://doi.org/10.56709/mesman.v2i2.84>
- Natuna, U., Sabli, N., & Jefri, T. B. (2019). *Sejarah Masuk dan Berkembangnya Islam di Natuna*. Puslitbang Lekture, Khazanah Keagamaan, dan Manajemen Organisasi.
- Pan, C., Abbas, J., Álvarez-Otero, S., Khan, H., & Cai, C. (2022). Interplay Between Corporate Social Responsibility and Organizational Green Culture and Their Role in Employees' Responsible Behavior Towards The Environment and Society. *Journal of Cleaner Production*, 366. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.132878>
- Pujiarti, E., Amini, Ratnasari, Purba, F. D., Ahmadi, K. D., & Mulya, S. (2023). Orientasi dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 1912–1917. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11244>
- Rahmayati, R. (2021). Competition Strategy in the Islamic Banking Industry: An Empirical Review. *International Journal of Business, Economics, and Social Development*, 2(2), 65–71. <https://doi.org/10.46336/ijbesd.v2i2.133>
- Rizqi, R. M., & Zulkieflimansyah. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 17–32. <https://doi.org/10.37673/jmb.v5i1.1593>
- Robbin, S. P. (2016). *Organizational Behavior*. Cambridge University Press.
- Rumidi, S. (2004). *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Gajah Mada University Press.
- Sambung, R. (2016). Dimensi Komitmen Organisasi; Dampaknya terhadap Prilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 30. <https://doi.org/10.22343/754332>
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Solihin, I. (2012). *Manajemen Stratejik*. Erlangga.
- Suprapto, N., Sunarti, T., Suliyah, Wulandari, D., Hidayatullaah, H. N., Adam, A. S., & Mubarok, H. (2020). A Systematic Review of Photovoice as Participatory Action Research Strategies. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(3), 675–683. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i3.20581>
- Suryaman, M. (2020). Orientasi Pengembangan Kurikulum Merdeka Belajar. *Prosiding Seminar Daring Nasional: Pengembangan Kurikulum Merdeka Belajar Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia*, 1–7. <https://ejournal.unib.ac.id/semiba/article/view/13357>
- Wijayaningsih, R., Andini, N., Lestary, R. I., & Rahma, A. I. H. (2024). Pemanfaatan Kecerdasan Buatan dalam Transformasi Intelejen Bisnis untuk Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3). <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3016>
- Zed, M. (2016). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Kencana.