

Manajemen Inovasi SDM Dalam Era Globalisasi dan Teknologi 4.0: Perspektif dan Peluang

¹Rika Umbaiyani Ritonga, ²Muhammad Hasan Asy Ary, ³Yuliana Putri, ⁴Suhairi

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Medan

Email : rikaumbaiyani123@gmail.com, muhhasan24maret@gmail.com,
yulianaputri2402@gmail.com, suhairi@uinsu.ac.id

Corresponding Mail Author: rikaumbaiyani123@gmail.com

Abstract : Globalization brings about changes in many areas, particularly in the areas of economy, politics, and technology. Globalization, though, also affects other fields, like human resource management (HRM). This desk study examines the role and influence of strategic management innovation on the preparation of human resources before entering the world of work and business in the midst of the 4.0 revolution in light of the emergence of a new paradigm that recognizes the role of humans as a fact that provides strategic direction and competitive advantage. Businesses and their human resources are dramatically impacted by technology improvements, creating more intense rivalry. Due to technology improvements, businesses must be more inventive and imaginative when it comes to strategic management. Large technology firms keep innovating inside their own structures. This includes their own unique innovation, processes, and goods. Companies that use open innovation strategies might use both internal and external sources of innovation. Alliance tactics may emerge in corporate initiatives to produce various ideas, and companies that pay more attention to innovation management to lessen rivalry are predicted to become more competitive.

Keywords: Human Resource Management, Technology, Innovation, Business, Industrial 4.0.

I. Pendahuluan

Dalam banyak bidang, globalisasi menyebabkan perubahan, terutama di bidang ekonomi, politik, dan teknologi. Namun, globalisasi juga menyebabkan perubahan di bidang lain, seperti manajemen sumber daya manusia. Dengan munculnya prototipe terbaru peran manusia adalah fakta yang memberikan keunggulan kompetitif dan arah strategis. Hal tersebut tercermin pada pernyataan Cadwell yaitu, “... *managing people as assets that are fundamental to the competitive advantage of organization*” (Amstrong, 2009: 6) yang berarti, bahwa manusia adalah aset dan dasar keunggulan persaingan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan adalah individu berpotensi tinggi yang dikelola dengan baik oleh MSDM, yang berkontribusi pada hasil yang lebih baik daripada pesaing. Mathis dan Jackson mengembalikan paradigma baru tentang bagaimana sumber daya manusia (SDM) berfungsi sebagai keuntungan kompetitif perusahaan: “As human resources have become viewed as more critical to organizational success, many organizations have realized that it is

the people in an organization that can provide a competitive advantage” (Mathis & Jackson, 2005: 4).

Proses pembentukan SDM yang lebih cakap, didorong dengan pemahaman bahwa kapasitas manusia adalah aset organisasi, ini karena perubahan yang terjadi pada internal dan eksternal organisasi. Pengaruh teknologi adalah salah satunya: “*Today, we’ve seen that trends like globalization, indebtedness, and technology confront employers with new challenges, such as squeezing more profits from operations*” (Dessler, 2013: 17). Dengan kemajuan teknologi saat ini, berbagai tugas manusia menjadi lebih mudah dan lebih efisien. Dalam organisasi, baik publik maupun swasta, prototipe terbaru menimbulkan masalah seperti kesulitan untuk mengubah pengelolaan organisasi yang membutuhkan perubahan yang sesuai dengan peran manusia. Baik organisasi kecil maupun menengah menganggap teknologi mahal. Faktor lain yang berpengaruh adalah gangguan, atau disrupsi, yang mendorong kemajuan teknologi, seperti laptop menggantikan komputer, yang berfungsi sebagai alat yang membantu sumber daya manusia perusahaan.

Tujuan dari tulisan ini yaitu untuk mempelajari secara menyeluruh tentang peran dan pengaruh inovasi dan strategi manajemen dalam mempersiapkan sumber daya manusia untuk mengawali lingkup pekerjaan dan usaha di era revolusi industri 4.0. Penelitian ini dikatikan dengan metode deskriptif kualitatif dengan memanfaatkan beberapa sumber bacaan dan hasil penelitiannya untuk meningkatkan pemahaman pembaca.

II. Landasan Teori

Adanya globalisasi memiliki pengaruh besar dalam sektor ekonomi, seperti pernyataan Nielsen: “*In this period the global economy has been through an exceptional business cycle, going from growth with high pressure an existing capacity to financial crisis, downturn and serious slump in 2010. In the same period globalization has intensified pressure on markets and firms. Private sector firms find themselves in rapidly changing environment with increasing competition that call for development of internal and external resources and capabilities to manage the challenges*”. (Nielsen, 2016: 10). Liberalisasi telah muncul dalam kawasan negara ASEAN dengan terbentuknya MEA, yang menyebabkan kompetisi pasar lebih kompetitif. Sumber daya manusia anggota ASEAN, terutama Indonesia, memiliki kemampuan untuk bekerja dengan negara anggota ASEAN lainnya. Namun, SDM Indonesia lebih rendah daripada SDM negara anggota ASEAN lainnya seperti Singapura, Brunei Darussalam, dan lainnya. Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM, yaitu dengan melakukan manajemen SDM yang lebih profesional, seperti melalui pelatihan atau workshop (Lia Muliawaty, 2019: 2).

Salah satu fenomena baru yang dihasilkan oleh globalisasi adalah pergeseran jenis pekerjaan pada negara Amerika Serikat ke sektor pelayanan telekomunikasi. Hal tersebut beakibat pada negara berkembang seperti Indonesia maupun negara-negara belum berkembang, karena pergeseran jenis pekerjaan disebabkan oleh upah yang lebih rendah yang diberikan kepada negara-negara belum berkembang (Mathis & Jackson. 2005: 5). Hal di atas juga mendorong organisasi untuk melakukan penataan kembali untuk menjadi lebih kompetitif dan bersatu dengan perusahaan lainnya: “*Many*

organizations have restructured in the past few years in order to become more competitive. Also, mergers and acquisition of firms in the same industries have been made to ensure global competitiveness. The „mega-mergers” in the banking, petroleum, and telecommunications industries have been very visible, but mergers and acquisition of firms in many other industries have increased in recent years” (Mathis & Jackson, 2005: 10).

Konsep MSDM harus dipertimbangkan dari berbagai sudut pandang, seperti teknologi. Namun, umumnya, praktik manajemen sumber daya manusia membutuhkan kombinasi dua (atau dua) jenis keterampilan dan pengetahuan berikut: *“It is widely accepted that human resources management requires a mix of skills in working with tacit and explicit knowledge” (Soliman & Spooner, 2000: 338).*

Teknologi

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, teknologi yaitu penggunaan pengetahuan dan keterampilan yang disengaja untuk memperluas kemampuan manusia yang terbatas (Madsen & Ulhoi, 2005: 489). Dalam perkembangan teknologi tidak seluruhnya positif, namun juga terdapat beberapa sisi negatif dalam perkembangannya. Permasalahan kritis yang dihadapi di era sekarang ini ialah teknologi saat ini telah melampaui kapasitas manusia sebagai pengguna (Wright, 2015: 11). Dalam MSDM, teknologi begitu penting, seperti teknologi informasi, yang telah mengubah dunia. (Hashim & Hameed, 2012: 46).

Contoh teknologi yang digunakan dalam MSDM adalah seperti memposting pekerjaan di media sosial, membuat aplikasi antara karyawan dan atasan, dan menilai karyawan di perusahaan: *“Human resources will also have the responsibility of updating their technology approaches. For example, they will change their recruiting approach to use social media to find the right candidates for job opportunities. They will update technology policies to include conduct and safeguards for IT property, and expand the use of shared applications between employers and staff. In addition, they will be able to link an employee’s performance with a company’s business goals to assess an employee’s value in the company.” (Ramjee :1).*

Inovasi

Inovasi pada dasarnya adalah proses konseptualisasi dan gagasan pemecahan persoalan dengan menghasilkan nilai ekonomi bagi bisnis dan nilai sosial masyarakat. Karena itu, inovasi didasarkan pada apa yang sudah ada dan memiliki nilai tambahan. Inovasi bermula dari hal-hal yang tampak ‘sepele’ dengan mempertimbangkan keluhan konsumen, pekerja, lingkungan, dan masyarakat.

Porter (1990) menyatakan bahwa inovasi dibuat dengan jelas sehingga kebijakan fungsional dapat membantu devisi sektor fungsional guna tercapainya tujuan dan misi perusahaan. Kenneth Andrews, dalam Minzberg dan Quinn (1991), mengatakan jika strategi adalah pola kebijakan, prestasi, sasaran, dan strategi untuk tercapainya tujuan dengan mendefinisikan jenis suatu perusahaan. Namun, untuk meningkatkan produksi dan menjadi kompetitif dalam persaingan global, inovasi sendiri sangat penting (Stenly Salenus, 2008: 116). Menurut Zahra dan Das (1993), inovasi bisnis mencakup pembuatan, pertimbangan, dan pengembangan atau peningkatan hasil dan cara-cara, serta teknologi. (Zahra & DAS, 1993: 19). Pola inovasi

sendiri bertujuan untuk meningkatkan kinerja, penjualan, dan biaya. Jadi kita dapat mengetahui betapa pentingnya melakukan inovasi yang baik dalam menjalankan bisnis.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Umumnya terkait definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki pemaknaan yang sifatnya dinamis dan beragam perspektif, seperti yang diutarakan oleh Senyucel terkait MSDM yaitu: *“There are countless definitions of what HRM is or should be and there is not one definition that can define what HRM exactly is”* yang berarti, ada banyak definisi tentang apa itu atau seharusnya menjadi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDA), dan tidak ada satu definisi yang dapat menjelaskan dengan tepat apa sebenarnya SDA itu. Sedangkan ia berpendapat kembali, bahwa MSDM memiliki sifat multidisipliner organisasi yang terdiri dari banyak bidang yang berbeda (Senyucel, 2009: 14).

Kemudian Dessler pun berpendapat, bahwa MSDM memiliki beberapa proses: *“Human resources management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employess, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”* (Dessler, 2013: 4). Dari pendapat Dessler memiliki sifat yang luas terkait definisi MSDM seperti: *Planning, Organizing, Staffing, Leading, dan Controlling*.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara pada masalah penelitian dalam bentuk kalimat pertanyaan (Erfida, 2003: 51). Setelah mengidentifikasi masalah dan teori penelitian sebelumnya, penulis merumuskan hipotesisatas jawaban yang belum berdasar terhadap fakta empiris yang didapatkan dengan pengumpulan data, berikut adalah perumusan hipotesis yang penulis deskripsikan.

Pentingnya Inovasi Proses untuk Kinerja Operasional

Suatu komponen baru yang ditambahkan pada operasi produk dan jasa perusahaan disebut inovasi proses. Contoh inovasi proses termasuk bahan baku, tugas khusus, mekanis, atau alat yang digunakan untuk mengurangi produk atau jasa (Fariborz). Dengan demikian, inovasi akan mengubah proses produksi barang atau jasa perusahaan dan menghasilkan produk berkualitas tinggi. (Juett, 1998: 493-502).

Studi yang dilakukan Perwiranegarayang berjudul *Pengaruh Orientasi Kepemimpinan Pasar Strategi Inovasi terhadap Kinerja UMKM (Studi pada UMKM Kerajinan Bubut Kayu Kota Blitar)*. Kemudian studi yang dilakukan Johne dengan judul *Successful Market Innovation* mengungkapkan sebuah saran, yaitu inovasi proses merupakan instrumen yang tepat guna mengembangkan kualitas dan memangkas biaya terhadap kinerja perusahaan.

Akan tetapi pada studi Yekti Utami dengan judul *Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Operasional Industri Batik di Yogyakarta* terdapat sedikit perbedaan, bahwasannya inovasi proses tidak memengaruhi kinerja operasional dalam hal dimensi tingkat investasi.

Sama seperti pentingnya inovasi produk bagi bisnis, perusahaan dan UMKM juga memperhatikan strategi proses. Ini karena strategi inovasi dalam pengelolaan

produk memerlukan kinerja operasional yang baik untuk alat atau teknologi yang digunakan dalam produksi. Hasil produk yang dihasilkan pasti dipengaruhi oleh inovasi proses. Berdasarkan penjelesan tersebut, maka hipotesis yang akan diajukan adalah:

H₁: Dari sudut pandang pelaku usaha dalam menjalankan bisnisnya, menunjukkan hubungan positif antara inovasi proses dan kinerja operasional.

Pengaruh Pengadopsian Inovasi Terhadap pada Kinerja Operasional

Misal seorang manajer senior di perusahaan menggunakan inovasi untuk mengubah perilaku karyawan. Ini disebut implementasi inovasi. Proses ini menunjukkan bagaimana seorang manager berhasil memberikan arahan kepada karyawannya (Anthony, 2000: 95-119).

Studi yang dilakukan Rita dengan judul *Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan Manufaktur* menyatakan jika penerapan inovasi berpengaruh besar pada kinerja operasional. Kemudian studi yang dilakukan Salenus pada *Pengaruh Strategi Inovasi terhadap Kinerja Operasional Perusahaan (Studi Kasus pada PT AOI Wirasarissa)*, menunjukkan dampak yang besar antara inovasi dengan kinerja operasional perusahaan.

Namun, penelitian yang dilakukan Naveh, Meilich, dan Marcus berjudul *The Effects of Administrative Innovation Implementation on Performance: an Organizational Learning Approach* menemukan hasil yang sedikit berbeda. Hasilnya menunjukkan bahwa penerapan inovasi pada kinerja ini bersifat lengkung, dan memiliki dampak negatif pada kinerja jika diterapkan terlalu sedikit atau terlalu banyak.

Agar kinerja operasional dapat direncanakan dengan baik dan menguntungkan perusahaan, perusahaan harus terus berinovasi. Seorang manajer harus mengarahkan, membimbing, dan mengawasi kinerja karyawannya. Karyawan yang baik adalah mereka yang mampu menggunakan inovasi. Ini termasuk memahami proses produksi, menggunakan alat produksi, mengepak produk, melayani pelanggan, dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kinerja dan inovasi perusahaan. Berdasarkan penjelesan tersebut, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah:

H₂: Dari sudut pandang pelaku usaha dalam menjalankan bisnisnya, menunjukkan hubungan positif antara inovasi proses dan kinerja operasional.

III. Metode Penelitian

Penulisan tulisan ini merupakan studideskstudy dengan adanya sebuah review berbagai sumber bacaan dan hasil kajian tentang peran dan pengaruh inovasi strategi manajemen pada persiapan SDM sebelum mengawali lingkup pekerjaan dan usaha dalam kondisi industri 4.0 dengan deskriptif kualitatif. Tidak mengecil kemungkinan juga untuk dijabarkannya apresiasi, kritik, serta saran guna memperbaiki pemberdayaan SDM sebagai keharusan potensi SDM saat ini untuk menyiapkan diri baik dengan mandiri ataupun dengan mengikuti pelatihan-pelatihan.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Berkembangnya arus teknologi memiliki dampak besar terhadap para pelaku usaha dan sumber daya manusia pelaksananya, yang menyebabkan persaingan semakin ketat. Dalam hal pengelolaan strategik, pelaku usaha harus lebih inovatif dan kreatif karena kemajuan teknologi. Perusahaan lama dan sukses mungkin menghadapi masalah dalam menginovasikan produk barunya jika mereka tidak menggunakan teknologi dalam manajemen sumber daya.



Gambar 1. 1 Industry 4.0

Sumber: <https://padek.jawapos.com/opini/02/09/2020/digitalisasi-manajemen-sumber-daya-manusia-era-revolusi-industri-4-0/>

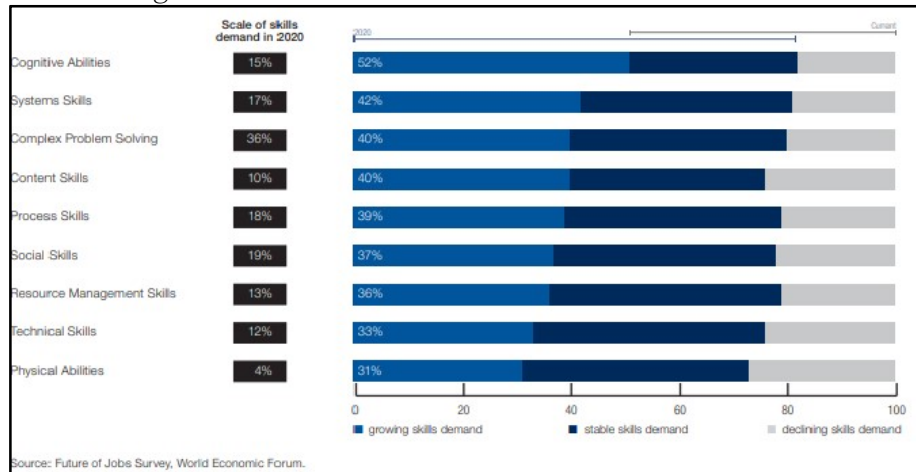
Manusia tidak selalu menikmati kemajuan teknologi. Konsumen memiliki hak untuk meminta perubahan pada barang atau jasa. Jika perusahaan tidak mampu memenuhi keinginan pelanggan, berdampak timbulnya rasa kecewa dan dapat mencari perusahaan lain yang dapat memenuhi semua keinginannya.

Digitalisasi manufaktur dan jaringan suplai yang menggunakan informasi terbaru dari berbagai sumber menjadi bagian penting dari revolusi industri 4.0. Untuk menghadapi revolusi ini, industri 4.0 harus dihadapi sebagai alat yang dapat menunjukkan kematangan bisnis. Untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang luas di setiap industri, model kematangan ini harus diterapkan karena menghubungkan peran manusia sebagai komponen penting dari kematangan (Giovanni, *et all*, 2023: 1146).

Terkait strategi dan respon SDM dalam menghadapi revolusi 4.0 sebagai berikut:

1. Peningkatan komitmen investasi dalam mengembangkan kemampuan *digital*
2. Mencoba dan menerapkan *prototype* teknologi yang *up to date*.
3. Membentuk segala kolaborasi terhadap model sertifikasi dalam ranah peningkatan kemampuan digital.
4. Berkolaborasi antara masyarakat, bisnis, dan akademisi untuk menjabarkan permintaan dan ketersediaan keahlian di era digital.
5. Mengembangkan kurikulum pendidikan mengaitkan materi *human digital skills*.

Selain itu, kemampuan SDM yang diperlukan bagi dunia kerja era 4.0 dapat dikemukakan sebagai berikut:



Sumber: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Dari grafik tersebut maka dapat kita tarik sebuah kesimpulan, *Cognitive Abilities*, *System Skill*, *Complex Problem Solving*, *Content Skill*, dan *Process Skill* merupakan 5 komponen yang memiliki daya pertumbuhan permintaannya paling tinggi sesuai dengan sektor industri.

Berkembangnya arus teknologi menunjukkan bahwa tidak ada lagi bidang manajemen bisnis yang tidak tersentuh oleh teknologi. Bidang fungsional manajemen bisnis terdiri dari proses organisasional dan bidang fungsional. Dalam bidang fungsional, terjadi terobosan yang semakin luas, seperti robotisasi produksi, yang semakin penting untuk meningkatkan efisiensi produksi. Pada bidang keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia, teknologi tidak dapat dihindari. Dari sudut pandang bisnis, industri 4.0 menciptakan paradigma produksi baru yang memengaruhi rantai penilaian industri (Sallati, *et all*, 2019).

Pada dasarnya, manajemen strategis adalah proses membuat strategi, menerapkan strategi, dan mengevaluasinya. Namun, sebelum melakukan ketiga hal tersebut, pelaku usaha harus menganalisis lingkungan mereka untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Hal ini dapat membantu mereka membuat strategi yang tepat untuk menghadapi dan meningkatkan usaha mereka terhadap para kompetitornya, yaitu:

1. Faktor Internal, meskipun setiap organisasi memiliki kelebihan dan kekurangan, mereka biasanya tidak terlibat dalam pengendalian manajemen atas dalam jangka pendek. Hal ini berdampak pada lingkungan tempat kerja, yang terdiri dari elemen sumber daya, struktur, dan budaya (Hunger & Wheelen, 2001: 11).
2. Faktor Eksternal, terdapat variabel peluang dan ancaman mencakup faktor teknologi, politik, sosial, dan ekonomi (Siagian, 2008: 65).

Setelah memperoleh hasil analisa lingkungan internal dan eksternal perusahaan, selanjutnya dilakukannya analisa SWOT. Pendekatan secara kualitatif melalui matrix

SWOT seperti yang dicetuskan Kearns menampilkan delapan kotak: dua di atas merupakan kotak eksternal, dan dua di sebelah kiri merupakan kotak internal. 4 (empat) kotak tambahan ialah kotak masalah strategis, terbentuk dari hasil titik pertemuan antara faktor internal dan faktor eksternal.

Tabel 1. Matrix SWOT

Eksternal/Internal	<i>Opportunity</i>	<i>Treaths</i>
<i>Strength</i>	<i>Comparative Advantage (A)</i>	<i>Mobilization (B)</i>
<i>Weakness</i>	<i>Divestment/Invesment (C)</i>	<i>Damage Control (D)</i>

Sumber: Hisyam, 1998

Keterangan:

1. Sel *Comparative Advantage*, adalah menggabungkan kekuatan dan peluang, yang memungkinkan bisnis untuk maju lebih cepat.
2. Sel *Mobilization*, ialah interaksi antara elemen ancaman dan kekuatan, yang memungkinkan mobilitas sumber daya sebagai kekuatan organisasi terhadap sel A, C, B, dan D untuk menghadapi ancaman eksternal dan bahkan mengubahnya menjadi peluang.
3. Sel *Divestment.Invesment* yaitu interaksi antara kelemahan perusahaan terhadap peluang luar, dilakukan atas dasar memanfaatkan peluang yang ada guna meminimalisir kelemahan perusahaan.
4. Sel *Damage Control*, yaitu Ketika kelemahan dan ancaman perusahaan bertemu, keputusan yang salah dapat menghancurkan perusahaan.

Berdasarkan kriteria yang telah penulis paparkan terkait analisis SWOT, terdapat pertimbangan lain dalam menentukan strategi, yaitu kecakapan dalam memilih alternatif strategi agar terpenuhinya tujuan dengan sumber daya dan efek samping yang minim. Kemudian barulah melakukan eksekusi strategi yang dimaknai dengan 3 (tiga) dimensi:

1. *Process Perspective*, beranggapan bahwa implementasi strategi adalah rangkaian mekanisme yang sistematis dan sudah disusun secara cermat.
2. *Behaviour Perspective*, implementasi strategi merupakan bentuk rangkaian tindakan yang dilakukan pihak tertentu untuk melakukan pengimplementasian dari segi ilmu perilaku.
3. *Hybrid perspective*, implementasi yang dianggap sebagai kolaborasi antara implementasi strategi dengan perilaku yang mengimplementasikan strategi.

Oleh karena itu, tahap terpenting dalam kegiatan mengelola inovasi yang strategis yaitu dengan cara memonitoring dan mengevaluasi. Pada tahap evaluasi, terdapat tiga tindakan dasar yang terdiri dari memperhatikan faktor *in* dan *eks* yang dijadikan pedoman strategi saat ini, mengukur tujuan yang akan dituju, dan mengeksekusi dengan ketelitian. Kegiatan evaluasi bertujuan sesuai dengan objek dari evaluasi tersebut. Evaluasi dan pengendaliannya adalah bagian dari mekanisme manajemen inovasi dan strategi. Di sini, manajer bisnis akan membandingkan dan menilai hasil yang diperoleh dengan tingkat prestasi perusahaan untuk memastikan

bahwa strategi yang dirancang secara sistematis dan tepat memenuhi tujuan perusahaan.

V. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Perusahaan teknologi yang sangat besar terus melakukan inovasi dalam tubuh perusahaannya. Ini mencakup inovasi individu, prosedur, dan produk yang mereka ciptakan. Perusahaan dapat menggunakan strategi *open innovation* untuk menerapkan inovasi dari sumber internal dan eksternal. Diperkirakan bahwa bisnis yang semakin berfokus pada manajemen inovasi untuk mengurangi persaingan akan menjadi lebih kompetitif, dan strategi aliansi dapat muncul dalam program bisnis dan menghasilkan berbagai ide.

Pengusaha dan orang lain harus lebih kreatif dan inovatif dalam mengelola strategis perubahan teknologi. Perusahaan yang sudah sukses terlebih dahulu juga akan sulit membuat produk baru. Ini karena pelanggan dan konsumen akan menuntut perubahan pada produk dan layanan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat memenuhi kemauan konsumen, dapat menimbulkan rasa kecewa pada konsumen, hingga akhirnya akan pindah ke perusahaan lain yang dapat memenuhi keinginannya. Memiliki pola pikir digital tidak sama dengan melek digital, memiliki kemampuan untuk menggunakan teknologi tertentu hanya menunjukkan bahwa membangun pola pikir digital lebih mudah jika seseorang ingin mencobanya.

Saran

Perusahaan (bisnis atau non-bisnis) dapat meningkatkan baranya dalam berbagai area lainnya, seperti pemberdayaan, pengembangan, dan peningkatan. Mereka juga memerlukan batasan yang seimbang antara proses, jasa, dan produk, sehingga mereka tidak terfokus pada satu aspek atau area. Dengan demikian, kerja sama, kolaborasi, dan persamaan persepsi akan terjadi. Eksekusi, implementasi, pemantauan, dan evaluasi adalah langkah-langkah yang paling penting dalam menjalankan pengelolaan inovasi dan strategik. Selain itu, adanya keterlibatan pemerintah dalam peraturan dan tindakan positif.

VI. Daftar Pustaka

- Erfida. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Fariborz, Damanpour. 1991. "Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators." *Academy of Management Journal* 55-90.
- Hashim, Muhammad, and Fazal Hameed. 2012. "Human Resources Management in 21st Century: Issues & Challenges & Possible Solutions to Attain Competitiveness." *International Journal of Academic Reserach in Business and Social Sciences* 46.
- Johne, A. 1999. "Successfull Market Innovation." *European Journal of Innovation Management* 6-11.
- Juett, R. Cooper. 1998. "A Multidimensional Approach to the Adoption of Innovation." *Management Decision* 493-502.
- Madsen, Stjernholm, Arne, and P. Ulhoi. 2005. "Technology Innovation, Human Resources and Dysfunctional Integration." *International Journal of Manpower* 489.

- Margaretha, Giovanni Inez Erika, Gerald Samuel Ivan, Roosganda Elizabeth, Rinsan Hutabarat, Annisa Soeyono, Ratu Erlina G., Didik Notosudjono, et al. 2023. "Peran Inovasi dan Strategik Manajemen Mendukung Kesiapan SDM Memasuki Dunia Kerja dan Usaha di Era Globalisasi-Revolusi Teknologi 4.0." *Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis* 1146.
- Mathis, L. Robert, and H., John Jackson. 2005. *Eleventh Eds.* Thomson Business & Professional Publishing.
- Muliawaty, Lia. 2019. "Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era DIsrupsi." *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi* 2.
- Naveh, Eitan, Ofer Meilich, and Alfred Marcus. 2006. "The Effects of Administrative Innovation Implementation on Performance: An Organizational Learning Approach." *Strategic Organization* 275-302.
- Nielsen, Peter. 2016. *Managing Human Resources Learning for Innovation.*
- Perwiranegara. 2015. "Pengaruh Orientasi Kepemimpinan Pasar Dan Strategi Inovai Terhadap Kinerja UKM (Studi Pada UKM Kerajinan Bubut Kayu Kota Blitar)." *Aplikasi Manajemen* 78.
- Ramjee, Priti. 2021. *Major Trends in Human Resources in the 21st Century.* Desember 21. Accessed Juli 9, 2023. <https://work.chron.com/major-trends-human-resources-21st-century-20735.html>.
- Read, Anthony. 2000. "Determinants of Successfull Organizational Innovation: A Review of Current Research." *Journal of Management Pravtice* 95-119.
- Soliman, Fawzy, and Keri Spooner. 2000. "Strategies for Implementing Knowledge Management: Role of Human Resources Management." *Journal of Knowledge Management* 338.
- Stenly, Salenussa. 2008. "Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan (Studi Kasus pada PT AOI Waisarissa)." *UKI Maluku* 116.
- Utami, Yekti. n.d. "Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Operasional Industri Batik di Yogyakarta."
- Wright, Cindy. 2015. *21st-Century Human Resources Management Strategic Planning and Legal Issues.* California: SAGE Publications Inc.
- Zahra, Shaker A., and Sidhartha R. Das. 1993. "Innovation Strategy and Financial Perfomance in Manufacturing Companies: An Empirical Study." *Production and Operations Management (JAM)* 19.