

**PERAN INOVASI DAN STRATEGIK MANAJEMEN Mendukung  
Kesiapan SDM Memasuki Dunia Kerja dan Usaha  
di Era Globalisasi – Revolusi Teknologi 4.0**

***INNOVATION AND STRATEGIC MANAGEMENT ROLE OF HR READINESS  
SUPPORT TO ENTER THE WORK AND BUSINESS WORLD IN THE  
GLOBALIZATION – TECHNOLOGY REVOLUTION 4.0 ERA***

**Giovanni Inez Erika Margaretha<sup>1</sup>, Geraldly Samuel Ivan<sup>2</sup>, Roosganda Elizabeth<sup>3\*</sup>,  
Rinsan Hutabarat<sup>4</sup>, Annisaa Soeyono<sup>4</sup>, Ratu Erlina G.<sup>4</sup>, Didik Notosudjono<sup>4</sup>,  
Arief T. Hardiyanto<sup>4</sup>, Hamzah Bustomi<sup>4</sup>, Hendro Sasongko<sup>4</sup>,  
Hari Muharam<sup>4</sup>, Martinus Tukiran<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka Bogor

<sup>2</sup>Manajemen Agribisnis IPB

<sup>3</sup>Badan Riset dan Inovasi Nasional

<sup>4</sup>Program Studi Ilmu Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan, Bogor

\*Email: roosimanru@yahoo.com

(Diterima 06-12-2022; Disetujui 11-01-2023)

**ABSTRAK**

Era globalisasi yang disebut era revolusi teknologi 4.0, teknologi berkembang pesat teknologi serba digital, menjadi syarat mutlak SDM untuk memasuki dunia kerja dan usaha. Masih terbatasnya tingkat pendidikan, keterampilan, kompetensi. Semakin lemahnya motivasi SDM dampak maraknya perampangan tenagakerja, pailitnya perusahaan besar-kecil. Tulisan ini bertujuan untuk mengemukakan secara komprehensif peran dan pengaruh inovasi dan strategik manajemen pada kesiapan SDM memasuki dunia kerja dan usaha di era globalisasi – revolusi teknologi 4,0, diinterpretasikan dengan metode deskriptif kualitatif *review* berbagai literatur dan hasil kajian untuk memperkaya wawasan tulisan. Hasil penulisan menunjukkan pandemi COVID-19 berdampak sangat besar dan signifikan dalam segala aspek kehidupan umat manusia dan hampir semua institusi pemerintah/organisasi/perusahaan di dunia, bidang ekonomi, sosial, politik, dsb, akan menjadi sejarah yang tidak akan pernah terlupakan bagi semua masyarakat yang hidup di era revolusi industri 4.0. Terjadinya berbagai perubahan teknologi dituntut meningkatkan inovasi dan kreativitasnya dalam mengelola strategik untuk menghadapinya. Perubahan teknologi tidak otomatis membawa kebaikan. Melek digital berbeda dengan pola pikir digital. Dalam inovasi dan strategik eksekusi/implementasi, monitoring dan evaluasi tahap terpenting serta kemudahan regulasi sebagai keberpihakan pemerintah yang kondusif.

Kata kunci: era globalisasi, revolusi teknologi 4.0, kesiapan SDM, dunia kerja dan usaha

**ABSTRACT**

*The era of globalization is called the era of technological revolution 4.0, where technology is developing rapidly, all-digital technology is an absolute requirement for human resources to enter the world of work and business. There are still limited levels of education, skills, competence. The weaker motivation of human resources is the impact of rampant downsizing of the workforce, the bankruptcy of large and small companies. This paper aims to comprehensively present the role and influence of innovation and strategic management on the readiness of human resources to enter the world of work and business in the era of globalization – technological revolution 4.0, interpreted using a descriptive qualitative method of reviewing various literature and study results to enrich writing insights. The results of the writing show that the COVID-19 pandemic has had a very large and significant impact on all aspects of human life and almost all government institutions/organizations/companies in the world, in the economic, social, political, etc. fields, will*

*become history that will never be forgotten for all people. who live in the era of the industrial revolution 4.0. The occurrence of various technological changes is required to increase innovation and creativity in managing strategies to deal with it. Technological change does not automatically bring goodness. Digital literacy is different from a digital mindset. In innovation and strategic execution/implementation, monitoring and evaluation of the most important stages and government alignment (regulation, conducive alignment).*

*Keywords: globalization era, technological revolution 4.0, HR readiness, world of work and business*

## **PENDAHULUAN**

Pesatnya perkembangan teknologi di zaman globalisasi yang disebut era revolusi teknologi 4.0, zaman serba digital, dunia kerja dan usaha sumber daya manusia (SDM) menjadi momentum yang fenomenal, disebabkan masih terbatasnya tingkat pendidikan, keterampilan bahkan kompetensi SDM. Perusahaan tujuan kerja juga menginginkan SDM yang kompeten IT dan digitalisasi sebagai syarat utama pelamarnya. Kompetensi SDM tersebut menjadi aspek dasar yang paling strategis setiap perusahaan menjadi syarat mutlak karena eksis dan kesuksesan perusahaan oleh SDM dan kinerjanya yang berkualitas tinggi, kompetitif, inovatif dan berdayasaing tinggi. kinerja dan kualitas produktivitas SDM-nya, baik secara individu maupun tim. Terindikasi bahwa dengan peran dan fungsi penting serta strategisnya pengelolaan SDM suatu perusahaan agar senantiasa kondusif dan tumbuh kembang dalam menstabilkan, memajukan produksi perusahaan yang

menuntut untuk lebih responsif agar terus eksis dan berkembang. Seiring dengan hal tersebut, perubahan lingkup usaha baik bisnis non bisnis juga semakin kompleks dan kompetitif, yang dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis memerlukan adanya sistem manajemen SDM dan produk yang efektif dan efisien, mudah merubah atau menyesuaikan diri serta dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah dengan biaya yang murah. Namun, problema ketenagakerjaan dilematis dampak Covid19 yang berkepanjangan membatasi hampir seluruh sendi kehidupan dan pergerakan masyarakat. Disinyalir relatif semakin lemahnya motivasi SDM untuk bertarung masuk ke dunia kerja dan usaha sekarang ini, dampak maraknya info perampingan tenaga kerja bahkan PHK dan pailitnya sejumlah perusahaan baik besar maupun kecil.

Tulisan ini bertujuan untuk mengemukakan secara komprehensif peran dan pengaruh inovasi dan strategik

manajemen pada kesiapan SDM memasuki dunia kerja dan usaha di era globalisasi – revolusi teknologi 4,0, diinterpretasikan dengan metode deskriptif kualitatif *review* berbagai literatur dan hasil kajian untuk memperkaya wawasan tulisan. Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang sangat besar dan signifikan dalam segala aspek kehidupan umat manusia. Hal ini sangat jelas terlihat dampaknya pada semua institusi pemerintah/organisasi/perusahaan yang ada pada seluruh negara di dunia ini, baik pada bidang ekonomi, sosial, politik, dan lain sebagainya, serta akan menjadi sejarah yang tidak akan pernah terlupakan bagi semua masyarakat yang hidup di era revolusi industri 4.0 ini.

#### **METODE PENELITIAN**

Tulisan ini merupakan kajian *desk study* dengan melakukan *review* terhadap berbagai literatur dan hasil penelitian terkait peran dan pengaruh inovasi dan strategik manajemen pada kesiapan SDM dalam memasuki dunia kerja dan usaha di era globalisasi – revolusi teknologi 4,0 secara deskriptif kualitatif. Tidak menutup kemungkinan untuk dikemukakannya apresiasi dan kritikan serta saran masukan untuk perbaikan dan

pemberdayaan SDM terkait *novelty* sebagai kebaruan kapasitas SDM di era digitalisasi sekarang ini untuk mempersiapkan diri baik secara mandiri maupun melalui pelatihan dan peningkatan pengetahuan dan keterampilan lainnya.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pesatnya kemajuan segala aspek di era globalisasi semakin cepat disebabkan pesatnya perkembangan teknologi menjadi serba digital dan semakin canggih sehingga disebut era revolusi teknologi dan industri 4.0. Pesatnya perkembangan teknologi ini tentunya berpengaruh besar terhadap industri, perusahaan, organisasi/kelembagaan, segala jenis usaha, pasar dan terutama SDM pelaksanaannya, sehingga mengakibatkan persaingan semakin ketat. Terjadinya berbagai perubahan teknologi menuntut para pelaku pengusaha dan berbagai pelaku terlibat lainnya dituntut untuk meningkatkan inovasi dan kreativitasnya dalam mengelola strategik menghadapinya. Perusahaan yang sukses dan telah lama berdiri pun akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan produk barunya ketika perusahaan gagal mengaitkan teknologi sebagai bagian dalam manajemen

strategis. Adanya perubahan teknologi ini tidak serta merta membawa kebaikan bagi para pengusaha. Konsumen atau pelanggan akan menuntut adanya perubahan dalam produk maupun pelayanan perusahaan, sehingga apabila perusahaan tidak mampu memahami dan memenuhi keinginan pelanggan maka

pelanggan akan kecewa dan pada akhirnya akan berpindah ke perusahaan lain yang dapat memenuhi keinginannya tersebut. Gambar berikut mengemukakan ancaman dan peluang perusahaan, organisasi, bidang usaha, industri dan SDM, sebagai berikut:



#### Era Baru Industrialisasi Digital (& Ancaman-peluang Dunia Digital dan Revolusi Industri 4.0)

##### Ancaman:

- Secara global era digitalisasi akan menghilangkan 1-1,5 miliar pekerjaan sepanjang tahun 2015-2025 karena digantikan posisi manusia dengan mesin otomatis (Gerd Leonhard, *Futurist*);
- Diestimasi bahwa di masa yang akan datang, 65% murid sekolah dasar di dunia akan bekerja pada pekerjaan yang belum pernah ada di hari ini (U.S. Department of Labor Report).

##### Peluang:

- Era digitalisasi berpotensi memberikan peningkatan *net* tenaga kerja hingga 2,1 juta pekerjaan baru pada tahun 2023;
- Terdapat potensi pengurangan emisi karbon kira-kira 26 miliar metrik ton dari tiga industri: elektronik (15,8 miliar), logistik (9,9 miliar), dan otomotif (540 miliar) dari tahun 2015-2025 (World Economic Forum)

Cepat tanggap dan *qualified* dalam mengakses segala informasi dan teknologi yang dibutuhkan tidak terlepas dari lancar dan kuatnya sinyal internet dan memiliki kuota yang cukup memadai untuk dapat mengaksesnya, yang pastinya tergantung dari dana yang dimiliki beserta sumbernya yakni pekerjaan yang menghasilkan pendapatan, salah satunya gaji atau upah. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengaitkan teknologi sebagai bagian dari manajemen strategis perusahaan agar mampu

menghadapi perubahan ini dan juga untuk menghadapi para pesaingnya.

Era revolusi industri 4.0 pada prinsipnya adalah memberdayakan peran digitalisasi manufaktur dan jaringan suplai yang melibatkan integrasi informasi dari berbagai sumber dan lokasi. Tuntutan dalam menghadapi tantangan dalam perubahan revolusi industri ini secara sistematis telah menjadi kebutuhan besar untuk menghadapi industri 4.0 sebagai alat untuk menunjukkan kematangan

perusahaan. Model kematangan yang digunakan merupakan model yang menargetkan karyawan untuk memiliki kompetensi secara komprehensif di semua bidang. Model kematangan kompetensi karyawan perlu dilakukan karena hal ini menjadi posisi dan relevansi antara manusia sebagai komponen sentral dalam era industri 4.0. Saat ini, perekrutan oleh organisasi pengelola SDM (manajemen SDM/MSDM) sebagai salah satu bidang penting suatu perusahaan tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*), tetapi sudah sistem terbuka (*opened-system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat, efektif dan efisien.

Berbagai strategi dan respon SDM menghadapi era revolusi teknologi yang serba digital:

1. Komitmen peningkatan investasi di pengembangan *digital skills*.
2. Selalu mencoba dan menerapkan *prototype* teknologi terbaru, *Learn by doing?*
3. Menggali bentuk kolaborasi baru bagi model sertifikasi atau pendidikan dalam ranah peningkatan digital skill.
4. Dilakukannya kolaborasi antara dunia industry, akademisi, dan masyarakat

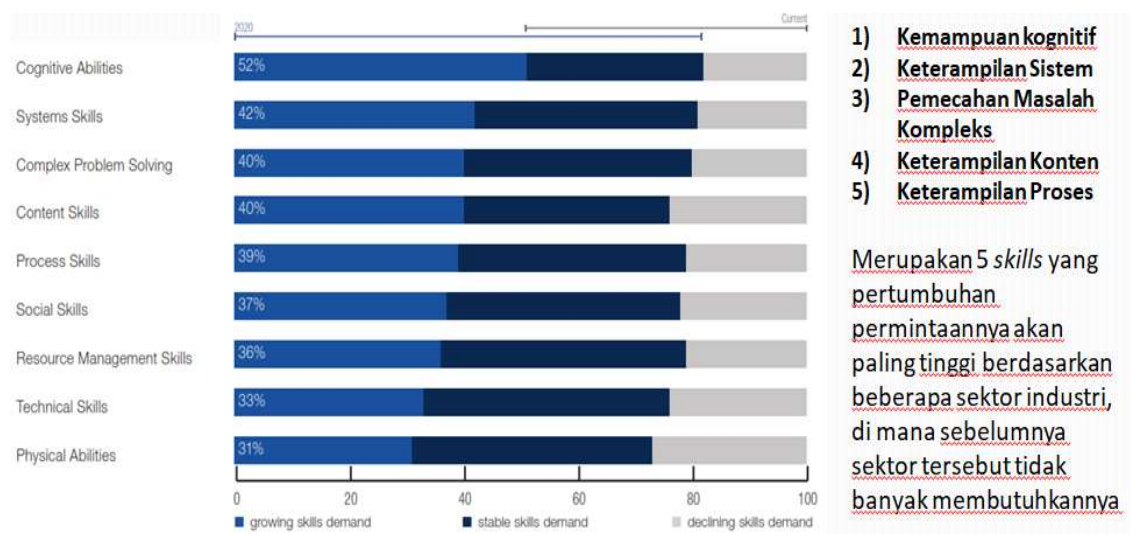
untuk mengidentifikasi permintaan dan ketersediaan *skill* bagi era digital di masa depan.

5. Menyusun kurikulum pendidikan yang memasukan materi terkait *human-digital skills*.

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan dan siklus pengembangan produk yang semakin cepat, R&D (*research and development*) merupakan suatu hal yang penting bagi suksesnya perusahaan. Dalam hal ini manajer strategis perlu menghasilkan pengembalian yang memadai atas investasi R&D yang dilakukannya, sehingga R&D tidak dipandang sebagai biaya, akan tetapi dipandang sebagai investasi masa depan. Kesadaran akan pentingnya teknologi dan inovasi harus lebih ditekankan pada manajemen puncak karena apabila manajer puncak mengabaikan masalah ini maka manajer di bawahnya pun akan mengikutinya. Selain itu, manajer puncak tidak hanya berkewajiban mengembangkan produk baru, namun juga mengembangkan sistem yang menjamin efektivitas teknologinya agar sesuai dengan benak pelanggan.

Di sisi sumber daya manusia, *skill* SDM yang sangat dibutuhkan di dunia

kerja - era 4.0 dan masa depan, dikemukakan sebagai berikut:



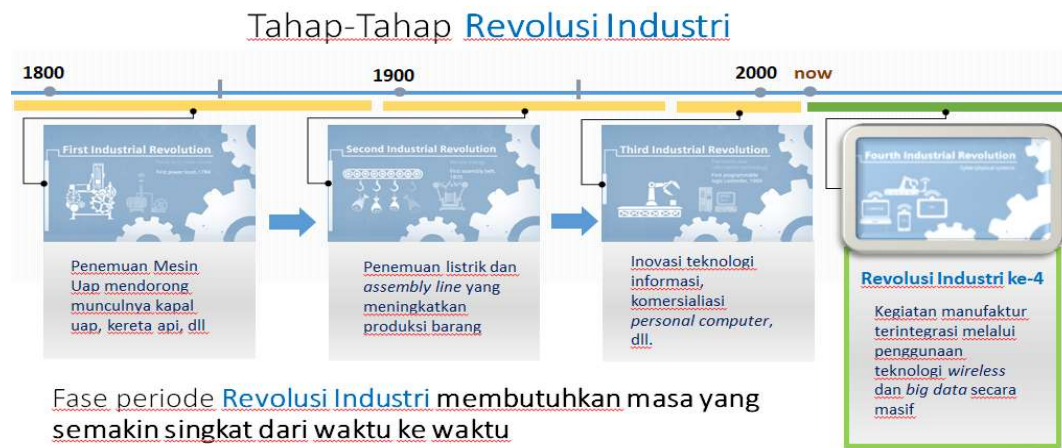
Ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini berkembang dengan pesat. Telah dilakukannya berbagai kajian dan terobosan menghasilkan temuan yang mengindikasikan tidak ada lagi segi-segi dan proses pengelolaan bisnis yang tidak

disentuh oleh teknologi, yang terbukti dengan menyoroti dua segi manajemen bisnis, yaitu bidang fungsional dan berbagai proses organisasional. Kenyataan menunjukkan bahwa aplikasi teknologi di bidang fungsional semakin

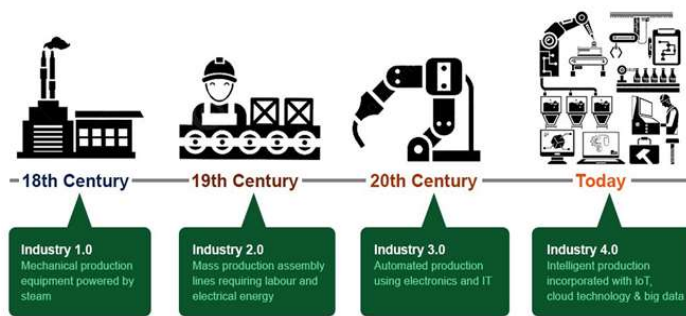
meluas. Dalam bidang produksi misalnya terjadi aplikasi teknologi yang semakin meluas. Salah satu contoh nyata adalah robotisasi produksi yang dewasa ini semakin dirasakan sebagai suatu kebutuhan mutlak dalam rangka peningkatan efisiensi kerja dan mutu produk. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam bidang pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia, teknologi

komunikasi dan informasi memainkan peranan yang semakin penting. Dari sisi dunia usaha, revolusi industri 4.0 telah membawa perubahan paradigma dalam industri produksi sehingga memberikan dampak besar bagi rantai nilai industri (Sallati et al., 2019).

Perjalanan masa dan tahapan revolusi industri dikemukakan dalam gambar berikut:



### Industrial Revolution 4.0



- Tahapan evolusi peradaban manusia
- Ditandai dengan meluasnya jaringan siber yang secara fisik didukung oleh beragam kemajuan teknologi digital untuk:
  - Meningkatkan produktivitas
  - Kecepatan kinerja
  - Efisiensi biaya
  - Komunikasi sosial lintas batas dan waktu
  - Reposisi dan reorientasi peran manusia dalam sistem produksi
  - Inovasi layanan baru yang mendisrupsi cara bisnis lama
  - dll
- Perubahan di semua sektor, termasuk kesehatan

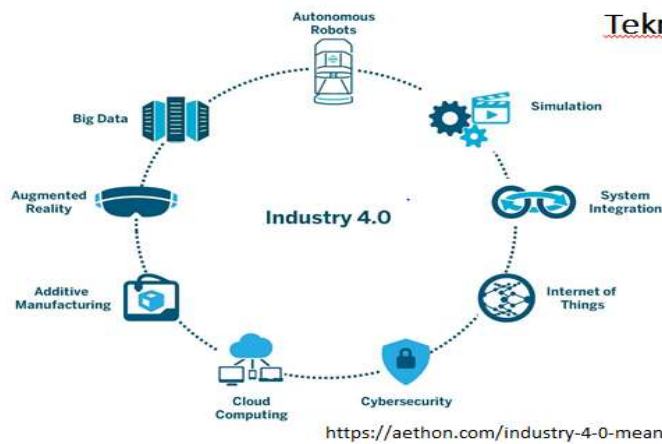
Konsep industri 4.0 menggambarkan peningkatan kemampuan teknologi dan pengetahuan

menjadi serba digital yang mau tidak mau harus dielaborasi dan dimiliki para pekerja, manajemen sumberdaya



manusia, maupun perusahaan, dimana keseluruhan rantai nilai dan menghasilkan interkoneksi antara manusia, benda dan sistem melalui pertukaran data secara *real-time* sehingga hal ini akan menjadi tantangan bagi

perusahaan dalam menghadapi perubahan pada era revolusi industri 4.0, dan perusahaan harus bereaksi dengan sangat cepat dalam menghadapi tantangan segala perubahan yang terjadi begitu cepat dan pesat.

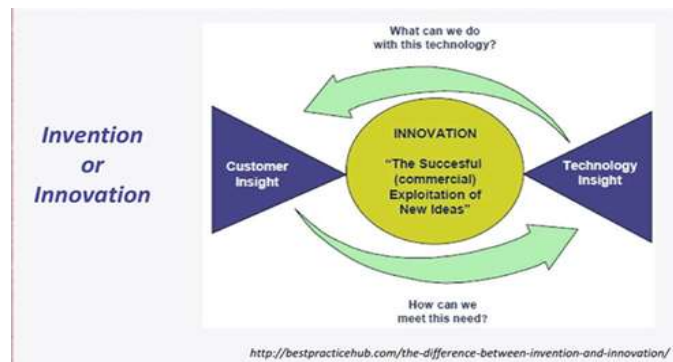


### Teknologi dalam Industri 4.0

- Robot
- Mahadata (Big data)
- Augmented Reality
- 3D printing
- Komputasi awan
- Cybersecurity
- IoT (Internet of Things)
- Integrasi sistem
- Simulasi

“*Innovation* (inovasi) merupakan komersialisasi awal dari penemuan dengan menghasilkan dan menjual suatu produk, jasa, atau proses baru.” Dalam kaitannya dengan basis teknologi tertentu, inovasi dimaksudkan untuk merealisasikan potensi untuk mengubah permainan bisnis dengan tujuan

*competitive advantage*, yaitu bukan menjadi *follower*, akan tetapi menjadi *leader*. Ini berarti inovasi adalah mengubah apa yang seharusnya akan dilaksanakan dengan apa yang dilaksanakan secara rutin sekarang. Berikut divisualisasikan definisi inovasi:





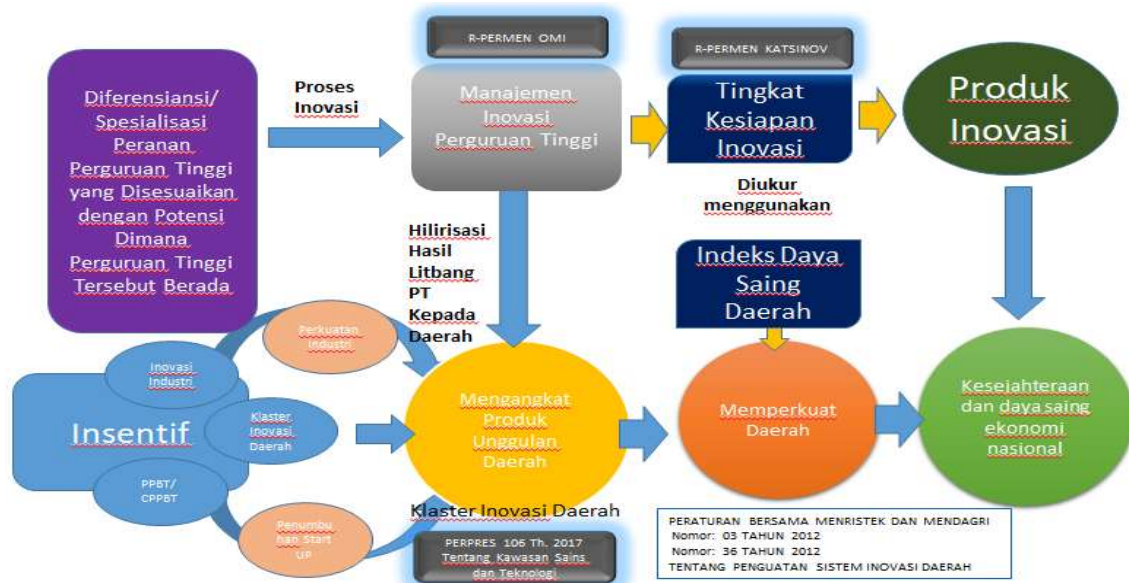
Berikut beberapa karakteristik inovasi, antara lain:

1. Hasil dari sebuah proses inovasi pada dasarnya adalah tidak pasti dan tidak bisa diketahui dari awal proses.
2. Inovasi semakin bergantung pada kemajuan ilmu pengetahuan. Hal ini terlihat dari semakin meningkatnya output ilmu pengetahuan dari perusahaan.
3. Kegiatan pencarian solusi teknis telah berubah dengan berjalannya waktu ke arah pencarian melalui organisasi formal.
4. Sebagian besar inovasi merupakan hasil kumulatif dari proses pembelajaran informal.
5. Perubahan teknologi adalah aktifitas kumulatif dan kompetensi teknologi

dibangun dalam jangka waktu yang lama.

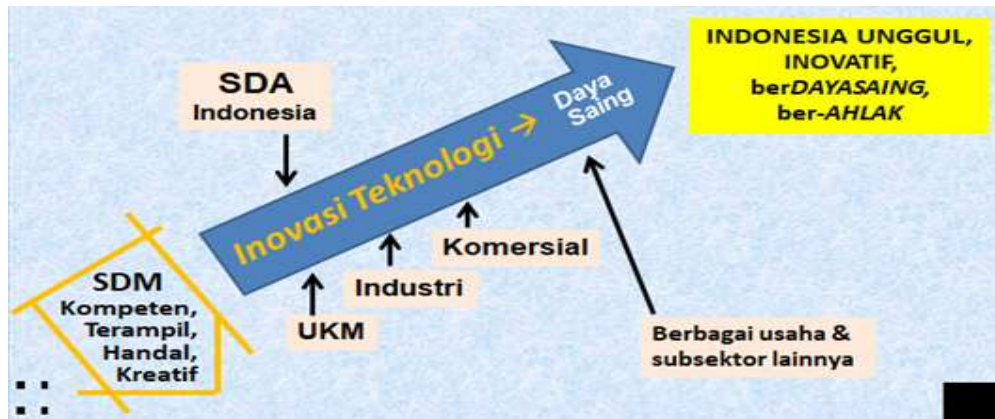
Inovasi juga mempunyai 4 ciri, yaitu memiliki: (1) kekhasan/khusus dalam arti ide, program, tatanan, sistem, termasuk kemungkinan hasil yang diharapkan; (2) ciri atau unsur kebaruan, harus memiliki karakteristik sebagai sebuah karya dan buah pemikiran berkadar orisinalitas dan kebaruan; (3) programnya dilaksanakan terencana, dilakukan melalui suatu proses yang tidak tergesa-gesa, dipersiapkan secara matang, jelas dan direncanakan terlebih dahulu; (4) Inovasi yang digulirkan memiliki tujuan dan arah yang ingin dicapai, termasuk arah dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

### Kerangka Strategi Penguatan Sistem Inovasi



Inovasi, merupakan kata kunci kompetensi SDM menuju kemandirian dan daya saing bangsa di era globalisasi

yang sarat akan efek revolusi teknologi 4.0 yang serba digitalisasi:



Kesiapan SDM menyikapi persaingan dan sulitnya memasuki dunia pekerjaan di era digitalisasi – era revolusi teknologi 4.0, antara lain: memenuhi kriteria mampu untuk: (1) Berkomunikasi secara rutin; (2) Mengapresiasi pekerjaan

rekan kerja; (3) Menghabiskan waktu bersama di luar kantor; (4) Membuat sesi mentoring secara rutin. Berikut kesiapan SDM memasuki dunia usaha global yang dielaborasi untuk tujuan domestik, antara lain:

### Pemilihan Strategi Pemasaran Internasional

- **Lisensi** merupakan strategi dimana misalnya anda memperbolehkan perusahaan asing untuk memproduksi barang mereka dengan produk dan merek anda, namun perusahaan asing tersebut harus membayar royalti. Strategi ini merupakan strategi yang memiliki resiko paling kecil dibandingkan strategi yang lain, namun laba yang diperoleh tidak maksimal.
- **Ekspor** merupakan strategi dimana perusahaan menjual produknya ke luar negeri. Ini tidak usah saya jelaskan, karena sudah dijelaskan diatas.
- **Franchising** merupakan sebuah perjanjian kesepakatan antara seseorang yang memiliki bisnis untuk dipergunakan bisnisnya. Berbeda dengan lisensi yang terbatas hanya memproduksi barang saja, franchising benar-benar seperti duplikat perusahaan anda.
- **Contract Manufacturing** adalah sejenis pengaturan kontrak dimana perusahaan anda bersedia untuk memproduksi barang bagi perusahaan lain, produk tersebut sesuai dengan spesifikasi permintaan perusahaan pembeli yang nantinya akan mereka pasarkan sendiri. Ada 3 pihak pada contract manufacturing ; perusahaan lain yang meminta produksi barang dengan menggunakan merknya, anda sebagai pihak yang memproduksi dan perusahaan pembeli yang akan membeli produk tersebut dan memasarkannya.
- **International Joint Venture dan Aliansi Strategik** adalah usaha kerjasama antara dua atau lebih perusahaan yang berbagi kepentingan yang sama dalam sebuah perusahaan bisnis atau pelaksanaannya. Secara garis besar terdapat empat bentuk joint venture

Beberapa gambaran terkait prioritas SDM generasi era digitalisasi 4.0 untuk memasuki dan di dunia kerja, antara lain: (1) memiliki kepercayaan bahwa dirinya mampu memegang kendali untuk karir mereka sendiri; (2) kebanyakan dari mereka memilih untuk berkiprah di dunia business dibandingkan dengan generasi sebelumnya; (3) Namun ada beberapa SDM generasi milenial yang mampu membuktikan kesuksesannya dengan penghasilan miliaran dolar di usia 23 tahun, sebut saja salah satunya adalah Mark Elliot Zuckerberg si pencipta Facebook. Teridentifikasi terdapat sedikitnya 4 karakteristik (3C+1D) yang perlu dikembangkan SDM untuk memasuki dunia kerja maupun menjadi pemimpin yang efektif di era 4.0 – era digitalisasi, antara lain sebagai: (1) *Connector* (menjadi seorang pembangun hubungan); (2) *Coach* (menjadi seorang pembimbing); (3) *Challenger* (menjadi seorang pemberi tantangan); (4) *Digital Skill* (kemampuan digital yang handal).

Dan yang tak kalah pentingnya, seorang SDM yang akan memasuki dunia kerja di era globalisasi yang serba digitalisasi, agar mampu memahami etos kerja di semua generasi untuk berkolaborasi maupun mendorong kolaborasi. Dengan berkolaborasi

tentunya akan membentuk tim yang solid, yaitu optimis, jujur, dan inovatif; serta memahami dan menerapkan 4 dimensi kinerja adaptif dalam menjalankan usaha, organisasi maupun perusahaan di era globalisasi 4.0, yaitu mampu untuk: (1) *Navigate the business environment*, menavigasi lingkungan bisnis → menguasai ketidakpastian dan mengadopsi pendekatan-pendekatan baru jika tetap ingin eksis dlm kondisi bergejolak; (2) *Leading with empathy* → menciptakan rasa memiliki satu tujuan sama dan mengelolanya melalui pengaruh daripada melalui perintah dan control; (3) *Learning through self-correction* → mendorong/mendesak upaya percobaan-percobaan baru, bila gagal, dari kegagalan mendapatkan perbaikan; (4) *Creating win-win solutions* → fokus pada keberhasilan terus menerus bagi organisasi dan *stakeholders* atau pengguna jasa.

Di sisi lain, pemahaman dan kebiasaan teknologi digitalisasi sangat dibutuhkan di era serba globalisasi sekarang ini dan di masa depan. Transformasi digital adalah proses penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang membawa perubahan pada aktivitas bermasyarakat, dunia usaha, maupun pemerintah dalam

melakukan proses bisnis, sehingga dapat memenuhi kebutuhan dengan lebih cepat, mudah, dan praktis. Sedikitnya dibutuhkan lima cara membentuk *digital mindset* di era transformasi digital, yang juga memikirkan “bagaimana” agar bisa melakukan transformasi digital yang berhasil dan menghasilkan nilai tambah. *Mindset* seperti ini yang perlu diubah. *Digital mindset*, pola pikir digital adalah sesuatu yang perlu dibentuk dan dimiliki, beriringan dengan melakukan transformasi itu sendiri. “Perusahaan yang sukses beralih ke digital dipimpin oleh individu yang memiliki keyakinan dan pemahaman yang kuat tentang kekuatan teknologi untuk memberikan pertumbuhan dan peluang.” Pola pikir digital bukan hanya sekedar kemampuan menggunakan teknologi. Sebaliknya, adalah seperangkat sikap dan perilaku yang memungkinkan SDM dan perusahaan untuk memprediksi segala kemungkinan.

Perusahaan, sebagaimana pun, adalah tentang manusia (SDM). Oleh karena itu, agar perusahaan bisa berhasil, harus memiliki SDM yang tepat; orang-orang dengan *digital mindset*, yang ditandai dengan kemampuan untuk: (1) Memahami kekuatan teknologi untuk mendemokratisasikan tim dan proses; (2)

Beradaptasi dengan skala output dan mempercepat setiap bentuk interaksi dan tindakan; (3) Memahami dampak dari keterkaitan; (4) Menghadapi pergeseran dan gangguan dengan tenang. Sangatlah penting untuk dipahami bahwa meleak digital tidak sama dengan memiliki pola pikir digital. Menjadi *digital savvy* hanya menunjukkan kemampuan seseorang untuk menggunakan teknologi tertentu dan memungkinkan mereka untuk mengembangkan pola pikir digital dengan lebih mudah, jika mereka mau melakukannya. Di era digital, bagaimanapun, memilih untuk tidak mengembangkan pola pikir digital malah akan merugikan. Pentingnya pemahaman peran dan fungsi manajemen inovasi berikut definisi, karakteristik maupun strategi pencapaiannya, sangat terkait erat dengan kemampuan perencanaan dan penyusunan strategi untuk melaksanakannya.

Manajemen strategis memiliki tujuan utama yaitu: memadukan variabel-variabel internal perusahaan untuk memberikan kompetensi unik agar perusahaan memiliki keunggulan kompetitif secara berkelanjutan sehingga menghasilkan laba bagi perusahaan. “*The remote environment comprises factors that originate beyond and usually*

*irrespective of any single firm's operating situation are economic, social, political, technological, and ecological factors*” (Pearce dan Robinson. 2013:87).

Manajemen strategis pada dasarnya merupakan proses: (1) merumuskan strategi, (2) mengimplementasikan formulasi, dan (3) mengevaluasi formulasi strategi yang telah dilaksanakan. Sebelum melakukan ketiga proses tersebut, perusahaan perlu melakukan analisis lingkungan untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mungkin dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk merumuskan strategi yang efektif guna mengembangkan usahanya dan menghadapi pesaing-pesaingnya, yaitu: (1) *Faktor Internal*, terdiri atas variabel kekuatan dan kelemahan yang ada di dalam organisasi, tetapi biasanya tidak dalam pengendalian jangka pendek dari manajemen puncak, yang memengaruhi suasana di tempat kerja; terdiri atas faktor yaitu: (i) struktur, (ii) budaya, dan (iii) sumber daya (Hunger dan Wheelen,

2001: 11); (2) *Faktor Eksternal*, terdiri atas variabel peluang dan ancaman di luar organisasi, yang terdiri atas 4 faktor yaitu: (i) pertimbangan-pertimbangan ekonomi; (ii) faktor politik; (iii) faktor sosial; dan (iv) faktor teknologi (Siagian, 2008:65); dengan faktor teknologi yang sangat penting dipertimbangkan dalam manajemen strategi perusahaan.

Setelah diperoleh hasil menganalisis lingkungan eksternal dan internal, bidang usaha, organisasi, maupun perusahaan melakukan perumusan strategi yang tepat, dilakukan dengan analisa SWOT. Pendekatan kualitatif matriks SWOT sebagaimana dikembangkan oleh Kearns menampilkan delapan kotak, yaitu dua paling atas adalah kotak faktor eksternal (peluang dan tantangan) sedangkan dua kotak sebelah kiri adalah faktor internal (kekuatan dan kelemahan). Empat kotak lainnya merupakan kotak isu-isu strategis yang timbul sebagai hasil titik pertemuan antara faktor-faktor internal dan eksternal.

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

Matrix SWOT Kearns (dok: Hisyam,1998)

Keterangan:

- Sel A: *Comparative Advantages*, merupakan pertemuan dua elemen kekuatan dan peluang sehingga memberikan kemungkinan bagi suatu organisasi untuk bisa berkembang lebih cepat.
- Sel B: *Mobilization*, merupakan interaksi antara ancaman dan kekuatan, dilakukan upaya mobilisasi sumber daya sebagai kekuatan organisasi untuk *Comparative Advantage Divestment/Investment Damage Control Mobilization* memperlunak ancaman dari luar tersebut, bahkan kemudian merubah ancaman itu menjadi sebuah peluang.
- Sel C: *Divestment/Investment*, merupakan interaksi antara kelemahan organisasi dan peluang dari luar, diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada meminimalkan kelemahan yang ada.
- Sel D: *Damage Control*, merupakan pertemuan antara kelemahan organisasi dengan ancaman dari luar, dan karenanya keputusan yang salah akan membawa bencana yang besar bagi organisasi (kondisi terlemah dari sel A, B, C), didasarkan pada kegiatan bersifat defensif dan berusaha

meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

Beberapa kriteria yang paling penting seperti kemampuan strategi yang diusulkan dalam menangani faktor-faktor strategis spesifik yang dikembangkan sebelumnya melalui analisis SWOT. Pertimbangan penting lainnya dalam memilih suatu strategi adalah kemampuan setiap alternatif strategi untuk memenuhi tujuan dengan sumber daya terkecil dan efek samping paling sedikit. Setelah itu, dilakukan eksekusi strategi/implementasi strategi yang diartikan melalui 3 perspektif, yaitu: (1) *Process Perspective*, dimana implementasi strategi merupakan serangkaian langkah berurutan yang sudah direncanakan dengan sangat cermat (*a science of carefully planned consecutive steps*); (2) *Behavior Perspective*. menganggap implementasi strategi sebagai suatu serangkaian tindakan dan menilai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang melakukan eksekusi strategi dari sudut pandang ilmu perilaku; (3) *Hybird Perspective*, memandang implementasi strategi sebagai suatu kombinasi antara proses implementasi strategi dan perilaku-perilaku yang mengeksekusi strategi; sehingga disimpulkan

implementasi strategi adalah proses yang dinamis, berurutan, dan kompleks yang terdiri atas serangkaian tindakan dan aktivitas yang dilakukan oleh manajer dan para karyawan yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal yang saling berhubungan dengan tujuan untuk mengubah berbagai rencana strategis menjadi suatu kenyataan untuk mencapai tujuan perusahaan; sebagai “ *a dynamic, iterative, and complex process, which is comprised of a series of decisions and activities by manager and employees-affected by a number of interrelated internal and external factors to turn strategic plans into reality in order to achieve strategic objective.*”

Dengan demikian, tahap yang terpenting dari melaksanakan pengelolaan inovasi dan strategik adalah monitoring dan evaluasi. Dalam proses evaluasi, terdapat tiga kegiatan mendasar yaitu meninjau faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar strategi yang sekarang, mengukur prestasi yang dicapai, dan mengambil tindakan korektif. Evaluasi dilaksanakan untuk mencapai tujuan sesuai dengan objek evaluasinya. Pengendalian dan evaluasi inovasi dan strategi merupakan tahap proses manajemen inovasi dan strategi dimana manajer puncak mencoba

menjamin bahwa strategi yang mereka pilih terlaksana dengan tepat dan mencapai tujuan perusahaan. Manajer akan membandingkan dan menilai antara hasil-hasil yang diperoleh dengan tingkat pencapaian tujuan perusahaan. “*Evaluation research is a systematic application of social research procedures in assessing the conceptualization and design, implementation, and utility of social intervention programs.*” (Peter H. Rossi & Howard E. Freeman; dalam: Wirawan, 2011).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Suatu perusahaan besar di bidang teknologi terus melakukan inovasi di tubuh perusahaan, baik inovasi personal, proses, maupun produk yang dihasilkan. Inovasi yang dibentuk berasal dari internal dan eksternal perusahaan, dan dilaksanakan melalui strategi *open innovation*.

Suatu perusahaan yang semakin memerhatikan manajemen inovasinya pada persaingan, diprediksi akan semakin yang kompetitif, dan tumbuhnya suatu strategi aliansi yang dapat diwujudkan dalam suatu program perusahaan serta menciptakan berbagai macam konsep produk teknologi yang bertujuan untuk



meningkatkan kecepatan akses data, memudahkan proses pembelajaran, mengubah imajinasi yang sebelumnya hanya gambar menjadi sebuah kenyataan, dan memudahkan toko retail yang sebelumnya offline store menjadi online store. Tujuannya untuk memberikan manfaat lebih dan utama dalam penjualan, pemasaran, dan solusi teknis.

R&D perusahaan berfungsi untuk menunjang proses perusahaan dalam melakukan pengembangan produk maupun membuat produk-produk yang memiliki nilai lebih lagi bagi konsumennya.

Terjadinya berbagai perubahan teknologi menuntut para pelaku pengusaha dan berbagai pelaku terlibat lainnya dituntut untuk meningkatkan inovasi dan kreativitasnya dalam mengelola strategik menghadapinya. Perusahaan yang sukses dan telah lama berdiri pun akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan produk barunya ketika perusahaan gagal mengaitkan teknologi sebagai bagian dalam manajemen strategis.

Adanya perubahan teknologi ini tidak serta merta membawa kebaikan bagi para pengusaha. Konsumen atau pelanggan akan menuntut adanya perubahan dalam produk maupun

pelayanan perusahaan, sehingga apabila perusahaan tidak mampu memahami dan memenuhi keinginan pelanggan maka pelanggan akan kecewa dan pada akhirnya akan berpindah ke perusahaan lain yang dapat memenuhi keinginannya tersebut.

Melek digital tidak sama dengan memiliki pola pikir digital. Menjadi *digital savvy* hanya menunjukkan kemampuan seseorang untuk menggunakan teknologi tertentu dan memungkinkan mereka untuk mengembangkan pola pikir digital dengan lebih mudah, jika mereka mau melakukannya.

### **Saran**

- Suatu bidang usaha, organisasi, perusahaan (bisnis-nonbisnis) dapat mengembangkan produknya pada berbagai bidang terkait lainnya (sebagai pemberdayaan, pengembangan dan peningkatan).
- Suatu bidang usaha, organisasi, perusahaan (bisnis-nonbisnis) juga harus memberikan porsi yang seimbang antara proses, jasa dan produk artinya untuk tidak memberi fokus berlebihan pada satu aspek/bidang saja, sehingga akan terbentuk kolaborasi, kerjasama dan

persamaan persepsi yang sama terkait kemajuan, perkembangan dan peningkatan usaha, organisasi dan perusahaan tempat SDM bekerja, berkinerja dan berproduktivitas.

- Dalam pelaksanaan pengelolaan inovasi dan strategik tahap yang terpenting adalah eksekusi/implementasi, monitoring dan evaluasi; serta keberpihakan pemerintah dari aspek regulasi, dan keberpihakan yang kondusif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abazeed, R. A. M. (2018). Impact of transformational leadership style on organizational learning in the ministry of communication and information technology in Jordan. *International Journal of Business and Social Science*, 9(1), 118–129. Diakses pada 8 November 2022, melalui [https://ijbssnet.com/journals/Vol\\_9\\_No\\_2\\_February\\_2018/13.pdf](https://ijbssnet.com/journals/Vol_9_No_2_February_2018/13.pdf)
- Alharbi, I.B.A., Jamil, R., Mahmood, N.H.N. and Shaharoun, A.M. (2019) Organizational Innovation: A Review Paper. *Open Journal of Business and Management* , 7, 1196-1206. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2019.73084>
- Alves, M.F.R., Galina, S.V.R., dan Dobelin, S. (2016). Literature on organizational innovation: past and future. *Innovation & Management Review*. Emerald Publishing Limited. DOI 10.1108/INMR-01-2018-001
- Anthony, S. D. (2017). What the best transformational leaders do. Diakses pada 8 November 2022, melalui <https://hbr.org/2017/05/what-the-best-transformational-leaders-do>
- ASEAN Departemen Luar Negeri Republik Indonesia  
Badan Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan, Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.
- Battisti, G. and Stoneman, P. (2010) How Innovative Are UK Firms? Evidence from the Fourth UK Community Innovation Survey on Synergies between Technological and Organizational Innovations. *British Journal of Management* , 21, 187-206. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00629.x>
- Daft, R.L. (1978) A Dual-Core Model of Organizational Innovation. *Academy of Management Journal* , 21, 193-210.
- Damanpour, F. and Evan, W.M. (1984) Organizational Innovation and Performance: The Problem of “Organizational Lag”. *Administrative Science Quarterly* , 29, 392-409. <https://doi.org/10.2307/2393031>
- Cherry, K. (2020). How do transformational leaders inspire and motivate followers? Diakses pada 8 November 2022, melalui <https://www.verywellmind.com/what-is-transformational-leadership-2795313>
- Christiana Y, Pradhanawati A, & Hidayat W. (2014). Pengaruh kompetensi wirausaha, pembinaan usaha dan inovasi produk terhadap perkembangan usaha (studi pada usaha kecil dan menengah batik di sentra pesindon kota Pekalongan). *Dipenogoro Journal of Social and Politic*, 1-10
- Dhewanto, W. (2015). Manajemen Inovasi–Peluang Sukses

- Menghadapi Perubahan.  
Yogyakarta: ANDI.
- Elizabeth, R. 2021. Akselerasi Inovasi Teknologi Spesifik Lokasi Strategi Peningkatan Produksi Di Masa Pandemi Covid-19  
[https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=roosgan+elizabeth&oq=roosgan](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=roosgan+elizabeth&oq=roosgan)
- Elizabeth, R. 2021. Akselerasi Pengembangan Agribisnis, Kelembagaan Kemitraan Produk dan Pemasaran  
[https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=roosgan+elizabeth&oq=roosgan](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=roosgan+elizabeth&oq=roosgan)
- Elizabeth, R. 2021. Akselerasi Industrialisasi Perdesaan Inovatif dan Kelembagaan  
[https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=roosgan+elizabeth&oq=roosgan](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=roosgan+elizabeth&oq=roosgan)
- Givens, R. J. (2008). Transformational leadership: The impact on organizational and personal outcomes. *Emerging Leadership Journeys*, 1(1), 2–24. Diakses pada 8 November 2022, melalui [https://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/issue1/ELJ\\_V1I1s1\\_Givens.pdf](https://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/issue1/ELJ_V1I1s1_Givens.pdf)
- Hamel, G. (2006) The Why, What, and How of Management Innovation. *Harvard Business Review*, 84, 72.
- Haris Budiman. (2015 9-14), Andacao, A. A. (2014 : 1–23), Cheema, S., Author, C., & Akram, A. (2015 : 139–148), Sonedi. (2013 : 1-13), Siswanti, Y, Rahatmawati, I. (2014 : 1-11), Cinar, F, Kaban, A. (2012 : 197 – 206), Teori Sen, A, Eren, E.(2012. : 1-14), Elmi, Hermawan Budi Sasono, 2013, "Manajemen Ekspor dan Perdagangan International", Edisi I, Penerbit Andi, Yogyakarta
- OECD (2005) The Measurement of Scientific and Technological Activities Oslo Manual. Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data. 3rd Edition, OECD EUROSTAT, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264013100-en>
- Oxford University Press. (2020). Transformational leadership. Diakses pada 8 November 2022, melalui <https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803105330156>
- Pitono, Djoko, dkk. 1994. Atlas Teknologi dan Penerapannya Pada Sepuluh Industri Strategis. Pusat Analisa Perkembangan IPTEK, LIPI ; Jakarta
- Rahmat F. 2018. RIRN Dorong Pembangunan Ekonomi Berbasis Pengetahuan di Era Revolusi Industri 4.0. *Majalah Ilmiah Menawan, Mewadahi Naluri Ilmuwan*. Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan. Jakarta
- Rusmiwari, S, Chornelia, R. (2017: 2442 – 6962), Juhana, D, Ambarsari, R. (2012.: 15 – 25), Taylor, C. M., Cornelius, C. J., & Colvin, K. (2013 : 566–583), Kantabutra, S., & Avery, G. C. (2006 : 57–66), Andacao, A. (2014 : 1 – 23), Nugroho, S. (2014 :41-50),
- Sitohang, dkk. 2013. Panduan Teknis Pengukuran Tingkat Kesiapterapan Teknologi Hasil Litbang Industri. Badan Pengkajian Kebijakan Iklim dan Mutu Industri. Kementerian Perindustrian RI. Jakarta
- Sjarbaini, L. (2009). The Knowledge Dynamics of Organizational Innovation: Understanding the implementation of decision support for planners. Amsterdam: The University of Groningen, Groningen.

- Tavassoli, S. and Karlsson, C. (2016) Innovation Strategies and Firm Performance: Simple or Complex Strategies? *Economics of Innovation and New Technology*, 25, 631-650.  
<https://doi.org/10.1080/10438599.2015.1108109>  
[http://eprints.undip.ac.id/47008/1/01\\_SEPTIYANI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/47008/1/01_SEPTIYANI.pdf)  
<https://jurnal.unpad.ac.id/>  
[https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=roosganda+elizabeth&oq=roosgan](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=roosganda+elizabeth&oq=roosgan)  
<https://ejournal.litbang.pertanian.go.id>  
<https://globaleksekutifteknologi.co.id/>  
<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=FAKTOR+PENENTU+KEUNGGULAN+SUATU+NEGARA>
- [https://julizar.id > blog > faktor-yang-menentukan-keung...  
Keunggulan Kompetitif Suatu Negara.. - Kompasiana.com](https://julizar.id/blog/faktor-yang-menentukan-keunggulan-kompetitif-suatu-negara--kompasiana.com)  
<https://www.kompasiana.com> > *Money* > *Money*  
[https://ejournal.unikama.ac.id > article > download](https://ejournal.unikama.ac.id/article/download)  
[https://bbs.binus.ac.id > business-creation > 2017/03 > c....](https://bbs.binus.ac.id/business-creation/2017/03/c...)  
[https://www.sampoernauniversity.ac.id > Home > Artikel](https://www.sampoernauniversity.ac.id/Home/Artikel)  
[https://sasanadigital.com > 5-contoh-perusahaan-yang-suk...](https://sasanadigital.com/5-contoh-perusahaan-yang-suk...)  
<https://www.machinevision.global/post/5-cara-membentuk-digital-mindset-di-era-transformasi-digital>