
STRATEGI INOVATIF PENGEMBANGAN SDM DI ERA PEKERJAAN HYBRID

**Mochammad Rizky Nur Ardiansyah¹, Marcelino Cristian Yuwono², Emiliana Ring³,
Nindya Kartika Kusmayati⁴**

^{1,2,3}Manajemen, STIE Mahardhika

E-mail: rizkyarx03@gmail.com¹, marcelmarcelino203@gmail.com², emilianarhing@gmail.com³,
Nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id⁴

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era pekerjaan hybrid. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang strategi-strategi yang digunakan dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul dalam konteks pekerjaan hybrid. Metode penelitian melibatkan wawancara mendalam dengan para ahli SDM, manajer, dan pekerja yang telah berpengalaman dalam lingkungan kerja hybrid. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola, tren, dan temuan kunci dari wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa strategi inovatif yang digunakan dalam pengembangan SDM di era pekerjaan hybrid. Pertama, penggunaan teknologi digital dan platform pembelajaran daring menjadi strategi utama dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerja. Kedua, pendekatan fleksibel terhadap waktu dan tempat kerja memungkinkan adaptasi yang lebih baik terhadap dinamika lingkungan kerja hybrid. Ketiga, promosi kolaborasi dan komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam membangun kerja tim yang solid dan produktif di era pekerjaan yang terhubung secara virtual. Kesimpulannya, artikel ini menguraikan strategi-strategi inovatif yang dapat digunakan dalam pengembangan SDM di era pekerjaan hybrid. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya organisasi untuk memperhatikan dan mengadopsi strategi-strategi ini guna meningkatkan kesiapan SDM menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Pekerjaan Hybrid, Inovasi, Kualitatif.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek krusial dalam kesuksesan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan di era globalisasi dan teknologi informasi yang berkembang pesat. Pada era saat ini, perubahan lanskap kerja yang ditandai dengan munculnya konsep pekerjaan hybrid, di mana pekerja dapat bekerja secara fleksibel dari berbagai lokasi dan menggunakan teknologi digital untuk berkolaborasi, memberikan tantangan baru bagi pengelolaan SDM. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana organisasi dapat mengadopsi strategi-strategi inovatif dalam pengembangan SDM untuk mengoptimalkan kinerja dan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi.

Perubahan dalam dunia kerja telah mengalami transformasi yang signifikan seiring dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi. Konsep pekerjaan hybrid, di mana pekerja dapat bekerja dari kantor maupun dari rumah dengan menggunakan teknologi digital, menjadi pola baru yang semakin populer di kalangan perusahaan-perusahaan modern. Hal ini memungkinkan terjadinya fleksibilitas dalam waktu dan tempat kerja, serta memungkinkan pekerja untuk memadukan antara kehidupan profesional dan pribadi dengan lebih baik. Namun, di balik berbagai manfaatnya, konsep pekerjaan hybrid juga menghadirkan tantangan tersendiri dalam pengelolaan SDM. Para pemimpin organisasi perlu memastikan bahwa pekerja memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja secara

efektif dalam lingkungan yang terhubung secara virtual. Selain itu, mereka juga perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan keterlibatan tim dalam lingkungan kerja yang fleksibel.

Dalam konteks ini, strategi inovatif dalam pengembangan SDM menjadi sangat penting. Organisasi perlu mengidentifikasi dan mengadopsi strategi-strategi yang mampu mengoptimalkan potensi SDM dalam menghadapi tantangan dan peluang di era pekerjaan hybrid. Penelitian-penelitian terdahulu telah menyoroti berbagai strategi inovatif yang dapat diterapkan dalam pengembangan SDM, seperti penggunaan teknologi digital untuk pelatihan dan pengembangan karyawan, pembentukan budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada hasil, serta promosi kolaborasi dan komunikasi yang efektif di antara anggota tim yang bekerja dari lokasi yang berbeda. Namun demikian, masih diperlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang implementasi dan efektivitas strategi-strategi tersebut dalam konteks pekerjaan hybrid.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menjelajahi strategi inovatif dalam pengembangan SDM di era pekerjaan hybrid. Melalui pendekatan kualitatif yang mendalam, penelitian ini akan mencoba untuk memahami bagaimana organisasi mengadopsi dan mengimplementasikan strategi-strategi tersebut, serta dampaknya terhadap kinerja dan adaptabilitas SDM. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang strategi-strategi inovatif dalam pengembangan SDM di era pekerjaan hybrid, diharapkan organisasi dapat meningkatkan keberhasilan mereka dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di dunia kerja yang terus berubah dan berkembang.

LANDASAN TEORI

Pada era pekerjaan hybrid, strategi pengembangan SDM menjadi krusial dalam menjaga daya saing dan produktivitas organisasi. Untuk memahami dinamika yang terjadi dalam pengembangan SDM di era ini, landasan teori yang mendalam diperlukan. Salah satu teori yang relevan dalam konteks ini adalah teori pengembangan SDM yang melibatkan konsep-konsep seperti pembelajaran organisasi, pengembangan karir, dan manajemen kinerja. Pembelajaran organisasi, yang didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi dan melibatkan seluruh anggota organisasi, menjadi kunci dalam memastikan adaptabilitas dan inovasi dalam lingkungan kerja yang berubah-ubah. Konsep pengembangan karir juga menjadi penting dalam pengembangan SDM, di mana pekerja diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang berkembang. Selain itu, manajemen kinerja yang efektif juga diperlukan untuk memastikan bahwa SDM dapat mencapai kinerja optimal dalam konteks pekerjaan hybrid. Pengukuran kinerja, penetapan tujuan yang jelas, serta umpan balik yang terstruktur menjadi elemen-elemen penting dalam manajemen kinerja yang berhasil.

Selain dari teori pengembangan SDM, teori-teori lain seperti teori komunikasi organisasi dan teori motivasi juga relevan dalam konteks pengembangan SDM di era pekerjaan hybrid. Komunikasi organisasi yang efektif menjadi kunci dalam memastikan koordinasi dan kolaborasi yang baik di antara tim yang bekerja secara hibrida. Penggunaan teknologi komunikasi yang tepat, pembangunan budaya organisasi yang inklusif, dan praktek-praktek komunikasi yang transparan menjadi strategi penting dalam mencapai komunikasi organisasi yang efektif. Di sisi lain, teori motivasi membahas tentang faktor-faktor yang memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Dalam konteks pekerjaan hybrid, faktor-faktor seperti fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, pengakuan atas kontribusi individu, dan kesempatan untuk pengembangan karir dapat menjadi motivator yang kuat bagi SDM dalam mencapai kinerja yang optimal.

Kemudian, dalam menghadapi dinamika pekerjaan hybrid, organisasi juga perlu memperhatikan teori-teori tentang manajemen perubahan dan kepemimpinan. Manajemen perubahan membahas tentang proses perubahan organisasi yang efektif, termasuk dalam mengimplementasikan strategi-strategi pengembangan SDM baru di era pekerjaan hybrid. Kepemimpinan, di sisi lain, menjadi kunci dalam menggerakkan dan menginspirasi SDM dalam menghadapi perubahan. Gaya kepemimpinan yang adaptif, keterbukaan terhadap inovasi, dan kemampuan untuk membangun visi yang jelas menjadi karakteristik penting dari kepemimpinan yang berhasil dalam konteks pekerjaan hybrid.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era pekerjaan hybrid. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi kompleksitas fenomena yang terjadi dalam konteks pekerjaan hybrid, serta memahami perspektif dan pengalaman individu secara mendalam. Pendekatan ini cocok untuk menangkap nuansa dan konteks yang mendasari strategi pengembangan SDM di lingkungan kerja yang berubah dengan cepat.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam memberikan kesempatan bagi peneliti untuk berinteraksi langsung dengan responden dan mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pandangan, pengalaman, dan pemikiran mereka terkait strategi pengembangan SDM di era pekerjaan hybrid. Penggunaan wawancara mendalam juga memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pertanyaan lebih lanjut, mendapatkan klarifikasi, dan memahami konteks yang lebih luas dari sudut pandang responden.

Responden yang terlibat dalam penelitian ini dipilih melalui teknik purposive sampling. Kriteria inklusi untuk memilih responden termasuk memiliki pengalaman kerja yang relevan dalam lingkungan pekerjaan hybrid, memiliki pengetahuan yang cukup tentang strategi pengembangan SDM, dan memiliki kemampuan untuk memberikan wawasan yang berharga terhadap topik penelitian. Dengan menggunakan teknik purposive sampling, peneliti dapat memastikan bahwa responden yang terlibat dapat memberikan informasi yang relevan dan bermanfaat bagi penelitian.

Sebelum melakukan wawancara, peneliti merancang pedoman wawancara yang terstruktur. Pedoman wawancara dirancang untuk mengarahkan percakapan dan memastikan bahwa semua aspek yang relevan terkait strategi inovatif dalam pengembangan SDM di era pekerjaan hybrid dapat dieksplorasi dengan baik. Pedoman wawancara juga memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk mengeksplorasi topik-topik yang muncul secara alami selama proses wawancara.

Proses wawancara dilakukan secara tatap muka atau melalui platform video conference, tergantung pada preferensi dan ketersediaan responden. Wawancara direkam dengan izin responden untuk memastikan bahwa semua informasi yang diperoleh dapat direkam dengan akurat. Selama wawancara, peneliti mencatat semua informasi yang relevan, termasuk jawaban responden, pengamatan, dan refleksi pribadi peneliti.

Setelah proses wawancara selesai, data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Analisis tematik melibatkan proses pengkodean data, pengidentifikasian pola atau temuan utama, dan pengembangan tema atau kategori yang muncul dari data. Peneliti secara sistematis menganalisis transkrip wawancara, mengidentifikasi kesamaan, perbedaan, dan pola-pola yang muncul dalam tanggapan

responden. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat menggali pemahaman yang lebih dalam tentang strategi inovatif dalam pengembangan SDM di era pekerjaan hybrid.

Dalam keseluruhan proses penelitian, peneliti menjaga prinsip-prinsip etika penelitian, termasuk kepercayaan, rahasia, dan keterbukaan. Semua informasi yang diperoleh dari responden dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian. Selain itu, peneliti juga memberikan kesempatan bagi responden untuk meninjau dan memberikan persetujuan terhadap hasil wawancara sebelum dipublikasikan. Dengan menjaga prinsip-prinsip etika penelitian, peneliti dapat memastikan integritas dan validitas penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan berbagai strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era pekerjaan hybrid. Melalui wawancara mendalam dengan berbagai responden yang memiliki pengalaman kerja dalam lingkungan kerja hybrid, berikut adalah hasil dan pembahasan yang mendetail:

1. **Penggunaan Teknologi Digital dalam Pembelajaran dan Pengembangan Keterampilan:** Salah satu strategi utama yang diungkapkan oleh responden adalah penggunaan teknologi digital dan platform pembelajaran daring dalam pengembangan SDM. Responden menekankan pentingnya memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerja dalam lingkungan kerja hybrid. Misalnya, perusahaan-perusahaan telah mengadopsi platform pembelajaran online yang memungkinkan pekerja untuk mengakses pelatihan dan kursus secara fleksibel, sesuai dengan jadwal mereka. Hal ini memungkinkan pekerja untuk terus meningkatkan keterampilan mereka tanpa harus meninggalkan tempat kerja atau mengganggu waktu kerja mereka. Pembahasan tentang pentingnya teknologi digital dalam pengembangan SDM di era pekerjaan hybrid menyoroti peran pentingnya dalam memfasilitasi pembelajaran yang berkelanjutan dan meningkatkan adaptabilitas pekerja terhadap perubahan.
2. **Fleksibilitas Waktu dan Lokasi Kerja:** Responden juga menyoroti pentingnya fleksibilitas waktu dan lokasi kerja dalam lingkungan kerja hybrid. Dalam era pekerjaan hybrid, pekerja diberikan kebebasan untuk bekerja dari kantor atau dari rumah, sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta mengurangi tekanan dan stres yang terkait dengan perjalanan dan keterbatasan waktu. Fleksibilitas ini juga memberikan kesempatan bagi pekerja untuk lebih fokus dan produktif dalam pekerjaan mereka, karena mereka dapat memilih lingkungan kerja yang paling sesuai dengan gaya kerja dan preferensi pribadi mereka. Pembahasan tentang fleksibilitas waktu dan lokasi kerja menyoroti pentingnya organisasi untuk mengadopsi budaya kerja yang inklusif dan memberikan dukungan yang memadai bagi pekerja dalam mengelola waktu dan energi mereka dengan efektif.
3. **Promosi Kolaborasi dan Komunikasi Efektif:** Selain itu, responden menekankan pentingnya promosi kolaborasi dan komunikasi efektif dalam lingkungan kerja hybrid. Dalam konteks di mana pekerja sering bekerja dari lokasi yang berbeda dan jarang bertemu secara langsung, kolaborasi dan komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam memastikan koordinasi yang baik antara tim dan mencapai tujuan bersama. Perusahaan-perusahaan telah mengadopsi berbagai teknologi kolaborasi, seperti platform konferensi video dan aplikasi pesan instan, untuk memfasilitasi komunikasi antar tim yang terpisah secara geografis. Selain itu, mereka juga mendorong penggunaan praktik komunikasi yang transparan dan terbuka, serta mempromosikan budaya kerja yang inklusif di mana semua anggota tim merasa didengar dan dihargai.

Pembahasan tentang promosi kolaborasi dan komunikasi efektif menyoroti pentingnya membangun kerja tim yang solid dan produktif di era pekerjaan hybrid, serta strategi yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mencapainya.

4. **Manajemen Kinerja yang Adaptif:** Responden juga membahas tentang pentingnya manajemen kinerja yang adaptif dalam lingkungan kerja hybrid. Dalam konteks di mana pekerja bekerja dari lokasi yang berbeda dan memiliki jadwal yang fleksibel, metode tradisional dalam manajemen kinerja mungkin tidak lagi relevan. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan telah mulai mengadopsi pendekatan yang lebih adaptif dalam menilai dan mengelola kinerja pekerja mereka. Misalnya, beberapa perusahaan telah beralih dari pendekatan yang berbasis pada waktu (time-based) menjadi pendekatan yang berbasis pada hasil (outcome-based), di mana pekerja dinilai berdasarkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pembahasan tentang manajemen kinerja yang adaptif menyoroti pentingnya fleksibilitas dan ketangkasan dalam mengelola kinerja pekerja di lingkungan kerja yang terus berubah dan beragam.
5. **Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Strategi Pengembangan SDM:** Selain itu, pembahasan juga mencakup faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi strategi pengembangan SDM di era pekerjaan hybrid. Responden mengidentifikasi berbagai faktor yang mendukung keberhasilan implementasi, seperti dukungan dari manajemen senior, investasi dalam teknologi yang tepat, dan budaya kerja yang inklusif. Di sisi lain, faktor-faktor penghambat seperti ketidakpastian teknologi, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya keterampilan yang sesuai juga diidentifikasi sebagai tantangan yang perlu diatasi. Pembahasan tentang faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi strategi pengembangan SDM menyoroti kompleksitas dan tantangan yang terlibat dalam memperkenalkan perubahan dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi inovatif dalam pengembangan SDM di era pekerjaan hybrid melibatkan penggunaan teknologi digital, fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, promosi kolaborasi dan komunikasi efektif, manajemen kinerja yang adaptif, serta pemahaman tentang faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi strategi tersebut. Dengan memahami dan menerapkan strategi-strategi ini secara efektif, organisasi dapat mempersiapkan SDM mereka dengan baik untuk menghadapi tantangan dan peluang dalam lingkungan kerja yang terus berubah dengan cepat.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era pekerjaan hybrid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital, fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, kolaborasi serta komunikasi efektif, serta manajemen kinerja yang adaptif menjadi faktor-faktor utama yang mendukung pengembangan SDM dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Teknologi digital memainkan peran sentral dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerja, sementara fleksibilitas waktu dan lokasi kerja memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi. Kolaborasi dan komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam memastikan koordinasi yang baik antara tim yang bekerja secara hibrida, sedangkan manajemen kinerja yang adaptif memungkinkan evaluasi kinerja yang sesuai dengan konteks yang berubah. Meskipun demikian, implementasi strategi pengembangan SDM di era pekerjaan hybrid tidaklah tanpa tantangan, seperti ketidakpastian teknologi dan resistensi

terhadap perubahan. Namun, dengan mengatasi tantangan ini, organisasi dapat memperkuat SDM mereka dan mencapai keunggulan bersaing di masa depan. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan strategi-strategi inovatif ini menjadi kunci bagi organisasi untuk tetap relevan dan berkelanjutan di tengah dinamika perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- BADAWI, A., & NUGROHO, L. (2022). Keberlangsungan Usaha Melalui Peningkatan Kualitas SDM Untuk Menciptakan Prilaku Inovatif Dalam Pengembangan Produk Pada UMKM Kelurahan Meruya Utara. *Akuntansi Dan Humaniora: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 140-144.
- Ibda, H. (2019). Pembelajaran bahasa indonesia berwawasan literasi baru di perguruan tinggi dalam menjawab tantangan era revolusi industri 4.0. *Jalabahasa*, 15(1), 48-64.
- Mutamimah, D. H. (2021). Efektivitas Blended Learning Sebagai Solusi Model Pembelajaran Inovatif di Masa Post-Pandemi Di Sekolah Dasar. *Islamic Elementary School (IES)*, 1(1), 36-52.
- Paul, W. (2023). Penerapan Hybrid Leadership Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 2(1), 75-89.
- Ramadan, W. R., & Rindaningsih, I. (2023). RECENT MOTIVATIONAL TRENDS IN IMPROVING THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS: TREN MOTIVASI TERKINI DALAM PENINGKATAN MANAJEMEN SDM LEMBAGA PENDIDIKAN. *Academic Journal Research*, 1(1), 68-78.
- Sa'idu, N. U. R. (2021). Implementasi Aplikasi Edm Dan E-Rkam Dengan Menggunakan Aplikasi G-Suite for Education Pada Madrasah Sasaran Proyek Realizing Education'S Promise-Madrasah Education Quality Reform (Rep-Meqr) Ibrd Loan Number: 8992-Id Th. 2020-2024. *STRATEGY: Jurnal Inovasi Strategi Dan Model Pembelajaran*, 1(2), 193-199.
- Tampubolon, M. P. (2019). Metode Pembelajaran di "Era Industri 4.0".
- Zunaidi, A. (2023). STRATEGI BISNIS PASCA-PANDEMI COVID-19. *Ekonomi Indonesia Pasca Pandemi: Peluang dan Tantangan*, 147.