

## Peran *Human Capital* dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan di Era Digital

Joshua Valerio<sup>1\*</sup>, Aria Muhammad Dewantara<sup>2</sup>, Rozaan Zhorif<sup>3</sup>,  
Mohammad Zein Saleh<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia

Email: [Valeriorio599@gmail.com](mailto:Valeriorio599@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [ariadewantara27@gmail.com](mailto:ariadewantara27@gmail.com)<sup>2</sup>, [zhorifrozaan@gmail.com](mailto:zhorifrozaan@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Penulis Korespondensi: [Valeriorio599@gmail.com](mailto:Valeriorio599@gmail.com)

**Abstract.** The rapid development of digital technology has significantly transformed business competition and requires companies to achieve sustainable competitive advantage. In this context, human capital has become a strategic factor that plays a crucial role in enhancing company competitiveness in the digital era. This study aims to analyze the role of human capital in improving corporate competitiveness through a literature review approach. Data were collected from various scientific sources, including academic journals, scholarly books, and reports from international organizations published between 2019 and 2025. The findings indicate that high-quality human capital, supported by strong digital competencies and continuous skill development, contributes significantly to improved organizational performance, innovation, and competitive advantage. Furthermore, effective human capital management through training, upskilling, and reskilling enhances a company's adaptability to technological changes and dynamic market conditions. Therefore, this study concludes that human capital is a strategic asset and a key driver of sustainable competitiveness in the digital era.

**Keywords:** Company; Competitiveness; Digital Era; Digital Transformation; Human Capital.

**Abstrak.** Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mengubah dinamika persaingan bisnis dan menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, *human capital* menjadi salah satu faktor strategis yang berperan penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *human capital* dalam meningkatkan daya saing perusahaan melalui pendekatan *literature review*. Data diperoleh dari berbagai sumber literatur ilmiah berupa jurnal, buku akademik, dan laporan lembaga internasional yang dipublikasikan pada periode 2019–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa *human capital* yang berkualitas, khususnya yang didukung oleh kompetensi digital dan pengembangan keterampilan berkelanjutan, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, inovasi, dan keunggulan kompetitif perusahaan. Selain itu, pengelolaan *human capital* yang efektif melalui pelatihan, *upskilling*, dan *reskilling* mampu meningkatkan kemampuan adaptasi perusahaan terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *human capital* merupakan aset strategis yang berperan sebagai penggerak utama daya saing perusahaan di era digital.

**Kata kunci:** Daya Saing; Era Digital; *Human Capital*; Perusahaan; Transformasi Digital.

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital yang sangat pesat telah membawa perubahan signifikan dalam dunia bisnis dan persaingan global. Era digital ditandai dengan penggunaan teknologi informasi, otomatisasi, kecerdasan buatan, serta pemanfaatan data secara masif dalam pengambilan keputusan perusahaan. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk tidak hanya mengandalkan keunggulan aset fisik, tetapi juga kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola, mengadaptasi, dan memanfaatkan teknologi secara optimal. Dengan demikian, *human capital* menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital.

Human capital merujuk pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kreativitas, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi. Becker (1993) menyatakan bahwa investasi pada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja organisasi secara berkelanjutan. Dalam konteks era digital, kualitas human capital menjadi semakin penting karena teknologi yang canggih tidak akan memberikan nilai tambah yang maksimal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan.

Persaingan bisnis di era digital juga bersifat dinamis dan kompleks. Perusahaan dituntut untuk mampu berinovasi secara berkelanjutan, merespons perubahan pasar dengan cepat, serta menciptakan nilai tambah bagi pelanggan. Menurut Barney (1991), sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan merupakan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Human capital memenuhi karakteristik tersebut karena setiap individu memiliki pengetahuan dan kemampuan yang unik, sehingga dapat menjadi pembeda utama antarperusahaan.

Selain itu, transformasi digital telah mengubah pola kerja, struktur organisasi, serta kebutuhan kompetensi tenaga kerja. Keterampilan digital, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, dan kolaborasi menjadi kompetensi utama yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia saat ini. OECD (2019) menegaskan bahwa pengembangan keterampilan di era digital merupakan kunci untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan, sekaligus menghadapi tantangan disrupsi teknologi.

Oleh karena itu, peran manajemen dalam mengelola dan mengembangkan human capital menjadi sangat krusial. Perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada pengembangan kompetensi, pembelajaran berkelanjutan, serta penciptaan budaya kerja yang inovatif. Dengan pengelolaan human capital yang efektif, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan daya saingnya dan bertahan dalam persaingan bisnis di era digital. Berdasarkan uraian tersebut, paper ini bertujuan untuk membahas peran human capital dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Human capital merupakan aset strategis perusahaan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, inovasi, serta sikap yang dimiliki oleh karyawan. Di era digital, konsep human capital mengalami pergeseran, tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis dasar, tetapi juga pada keterampilan digital, kemampuan adaptasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Menurut Noe et al. (2021), perusahaan yang berinvestasi pada pengembangan

human capital akan memiliki keunggulan dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika pasar yang cepat.

Transformasi digital menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi dengan teknologi baru seperti artificial intelligence, big data, dan automation. World Economic Forum (2023) menekankan bahwa keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dalam menguasai keterampilan digital dan soft skills yang relevan. Oleh karena itu, human capital tidak lagi dipandang sebagai faktor pendukung, melainkan sebagai penggerak utama keunggulan kompetitif perusahaan.

Daya saing perusahaan di era digital ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam berinovasi, merespons perubahan pasar, serta menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan. Human capital memiliki peran penting dalam proses tersebut karena karyawan merupakan pelaku utama inovasi dan pengambilan keputusan strategis. Menurut Teece (2020), kapabilitas dinamis perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dalam mengintegrasikan, membangun, dan mengonfigurasi ulang kompetensi internal maupun eksternal.

Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan pola pikir inovatif mampu mendorong terciptanya produk, layanan, dan proses kerja yang lebih efisien. Selain itu, human capital yang unggul dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Bontis, Richards, dan Serenko (2021) menunjukkan bahwa pengelolaan human capital yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja dan keunggulan kompetitif perusahaan dalam jangka panjang.

Pengembangan human capital menjadi strategi utama dalam mendukung transformasi digital perusahaan. Program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan keterampilan digital, kemampuan analitis, serta kreativitas karyawan. Menurut Dessler (2020), perusahaan yang berhasil di era digital adalah perusahaan yang mampu menciptakan budaya pembelajaran (learning organization) dan mendorong peningkatan kompetensi karyawan secara sistematis.

Selain pelatihan teknis, perusahaan juga perlu mengembangkan soft skills seperti komunikasi, kolaborasi, dan kemampuan pemecahan masalah. McKinsey & Company (2022) menyatakan bahwa kombinasi antara keterampilan digital dan soft skills merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan di tengah disrupsi teknologi. Dengan demikian, pengembangan human capital harus dilakukan secara holistik dan terintegrasi dengan strategi bisnis perusahaan.

Meskipun human capital memiliki peran yang sangat penting, perusahaan juga menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaannya. Tantangan tersebut antara lain kesenjangan keterampilan (skill gap), resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan dalam adaptasi teknologi. Menurut OECD (2021), banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam menyiapkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan era digital.

Namun demikian, era digital juga membuka peluang besar bagi perusahaan untuk mengoptimalkan pengelolaan human capital melalui pemanfaatan teknologi digital, seperti human resource analytics dan e-learning. Dengan strategi pengelolaan yang tepat, perusahaan dapat menjadikan human capital sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan mampu meningkatkan daya saing di tingkat nasional maupun global.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *literature review*. Pendekatan ini dipilih untuk memahami dan menganalisis berbagai temuan penelitian, teori, dan konsep yang relevan mengenai peran *human capital* dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. Menurut Webster dan Watson (2002), *literature review* sistematis memungkinkan peneliti untuk menyusun dan mengevaluasi perkembangan penelitian terdahulu sehingga membangun landasan teoritis yang kuat terhadap fenomena yang diteliti. Begitu pula menurut Snyder (2019), *literature review* membantu dalam mengidentifikasi kesenjangan penelitian, tren teoritis, dan konteks empiris yang berkembang dalam suatu bidang studi.

Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari publikasi ilmiah seperti artikel jurnal, buku akademik, laporan penelitian lembaga internasional, serta prosiding konferensi yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2019–2025. Teknik pencarian literatur dilakukan secara sistematis melalui basis data akademik seperti Scopus, Web of Science, Google Scholar, dan ProQuest, dengan menggunakan kata kunci utama seperti “*human capital*”, “*digital era*”, “*competitive advantage*”, “*digital transformation*”, dan “*organizational performance*”.

Strategi pencarian juga melibatkan kombinasi operator Boolean (AND, OR) untuk memperluas atau mempersempit ruang lingkup pencarian. Sebagai contoh, pencarian dilakukan dengan istilah “*human capital AND digital transformation AND competitive advantage*” untuk memperoleh artikel yang sangat relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, artikel yang memenuhi kriteria inklusi dibaca secara menyeluruh untuk dianalisis dan disintesis.

Menurut Torraco (2016), sintesis dalam *literature review* seharusnya menghasilkan kontribusi teoritis yang menghubungkan berbagai penelitian menjadi suatu kerangka konseptual yang lebih luas dan integratif.

Untuk memastikan validitas dan keandalan hasil *literature review*, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan temuan dari berbagai publikasi yang independen. Selain itu, setiap artikel yang dianalisis dievaluasi berdasarkan kualitas metodologinya, seperti ukuran sampel, kerangka teoretis, serta kejelasan variabel penelitian. Hal ini sejalan dengan prinsip penelitian kualitatif yang menekankan keterbukaan dan transparansi dalam proses penelaahan literatur (Machi & McEvoy, 2016).

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil**

Hasil kajian menunjukkan bahwa *human capital* merupakan faktor strategis yang berperan langsung dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. Berbagai penelitian menegaskan bahwa perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan tingkat kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan tinggi cenderung lebih unggul dalam menghadapi persaingan bisnis yang dinamis. Bontis et al. (2021) menemukan bahwa pengelolaan *human capital* yang efektif memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi.

Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas mampu menciptakan nilai tambah yang sulit ditiru oleh pesaing. Hal ini sejalan dengan pandangan *resource-based view* yang menyatakan bahwa *human capital* merupakan sumber daya yang bernilai, langka, dan tidak mudah digantikan, sehingga menjadi fondasi keunggulan bersaing yang berkelanjutan (Barney, 1991).

Penelitian McKinsey & Company (2022) menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat literasi digital karyawan yang tinggi memiliki kemampuan lebih baik dalam mengembangkan produk dan layanan berbasis teknologi. Dengan demikian, kompetensi digital *human capital* terbukti menjadi pendorong utama inovasi dan daya saing perusahaan. OECD (2021) menekankan bahwa kombinasi antara keterampilan teknis dan non-teknis merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi.

##### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil *literature review*, dapat dipahami bahwa *human capital* memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor pendukung, melainkan sebagai aset utama

yang menentukan kemampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar. Temuan ini sejalan dengan teori *resource-based view* yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif bersumber dari sumber daya internal yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan, di mana *human capital* memenuhi seluruh karakteristik tersebut (Barney, 1991). Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kompetensi, pengetahuan, dan kreativitas yang tinggi cenderung lebih unggul dalam menciptakan nilai tambah dan mempertahankan posisinya dalam persaingan bisnis.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan *human capital* melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan merupakan strategi penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Program *upskilling* dan *reskilling* memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Temuan ini mendukung pandangan Noe et al. (2021) yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia berdampak positif terhadap kemampuan adaptasi organisasi dan kinerja jangka panjang. Selain keterampilan teknis, penguatan *soft skills* seperti kemampuan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, dan kolaborasi juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan di era digital (OECD, 2021).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan strategi pengembangan human capital sebagai bagian integral dari strategi bisnis. Investasi berkelanjutan dalam pelatihan keterampilan digital, penguatan soft skills, serta penciptaan budaya pembelajaran dan inovasi perlu terus ditingkatkan agar perusahaan mampu mempertahankan daya saingnya. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti e-learning dan human resource analytics, juga dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efektivitas pengembangan karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji peran human capital secara empiris dengan menggunakan metode kuantitatif atau studi kasus pada sektor industri tertentu, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mendalam mengenai pengaruh human capital terhadap daya saing perusahaan di era digital.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Bontis, N., Richards, D., & Serenko, A. (2021). Improving organizational performance through human capital management. *Journal of Intellectual Capital*, 22(3), 458–480. <https://doi.org/10.1108/JIC-09-2020-0295>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- McKinsey & Company. (2022). *The skill shift: Automation and the future of the workforce*. McKinsey Global Institute.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- OECD. (2019). *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*. OECD Publishing.
- OECD. (2021). *OECD employment outlook 2021: Navigating the COVID-19 crisis and recovery*. OECD Publishing.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Teece, D. J. (2020). Fundamental issues in strategy: Time to reassess? *Strategic Management Review*, 1(1), 103–144. <https://doi.org/10.1561/111.00000005>
- Torraco, R. J. (2016). Writing integrative literature reviews: Using the past and present to explore the future. *Human Resource Development Review*, 15(4), 404–428. <https://doi.org/10.1177/1534484316671606>
- Webster, J., & Watson, R. T. (2002). Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review. *MIS Quarterly*, 26(2), xiii–xxiii.
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. World Economic Forum.