



Pemimpin Inovatif Dalam Manajemen SDM : Membangun Budaya Inovasi yang Berkelanjutan

Gempa Gunawan¹, Zulhasby Assidqy Nasution², Raihani Azzahra aljuned³, Jihan Suwifania⁴, Suhairi⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Corresponding Author : [✉ gempapersya01@gmail.com](mailto:gempapersya01@gmail.com)

ABSTRACT

Currently, technological developments in globalization are starting to give birth to new ways of completing several jobs in various sectors. Starting from manufacturing, services, to the banking business. This makes conditions demanded in various sectors through types of human resources that have competitiveness and are creative. It is intended that if the government sector receives human resources who do not have creativity and there is no innovation as a provision, it will cause the performance of an organization to not develop, and give everyone a negative stigma towards the government agency sector. Therefore, it is highly demanded aspects in competing to show the best in order to lead to good performance. Talking about innovation, innovation is a very much confused thing according to the positive side. Innovation is born from the existence of a creativity and curiosity in order to give birth to new studies.

Keywords

Technology, Technological Development, Globalization, Innovation



This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#)

PENDAHULUAN

Di zaman yang dinamis dan banyaknya persaingan yang ketat, sebuah tantangan menghadapkan perusahaan dengan terus memenuhi kebutuhan yang terus melonjak. Ditambah dengan daya saing yang besar, seringkali membuat suatu perusahaan menjadi tertinggal kemajuannya. Demi keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kaya dengan ide agar dapat melahirkan inovasi yang dapat mendukung segala aspek budaya pada suatu perusahaan tersebut. (Connel J, 2002)

Penulis menyampaikan maksud dalam tulisan ini untuk memberikan tawaran kepada semua anggota perusahaan seperti manajer, mengenai gambaran jelasnya kebutuhan dan kapasitas SDM demi meningkatkan kualitas pada perusahaan dari segi inovasi demi memajukan perusahaan sesuai dengan jamannya. (Currie L, 1998). Dalam mengembangkan suatu Sumber Daya

Manusia, pengembangan SDM tersebut digunakan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam pemberian kinerja (Anderson, 2001).

Setiap karyawan harus siap menerima peran yang baru dan harus bersikap layak saat bekerja dibanding diberikan rasa nyaman dalam bekerja. Sistem dalam suatu pekerjaan harus memberikan kinerja yang baik sesuai dengan etos kerja yang ada dan dapat berfungsi dengan baik sebagai kekuatan dalam memberi dorongan yang kuat untuk menumbuhkan serta mempromosikan bakat dari suatu perusahaan.

Menurut (Damanpaur,2012) inovasi merupakan nilai dari suatu perusahaan yang dimana selain memberi suatu ide, inovasi tersebut juga dapat berlaku dalam mempengaruhi cara bekerja serta bersikap pada suatu instansi perusahaan. Inovasi adalah ketika kita menemukan ide-ide baru dan lebih baik, dan membuat perubahan untuk memperbaiki keadaan. Itu berarti mengganti hal-hal lama dengan sesuatu yang baru dan lebih baik. Perubahan dan inovasi berjalan seiring, dan keduanya membantu kami menciptakan dan memperkenalkan hal-hal baru (Dezouza,2012).

Ketika keadaan berubah, kita perlu merespons dengan perilaku inovatif dan memunculkan ide-ide baru. Inovasi juga penting bagi perusahaan dan organisasi karena membantu mereka tetap kompetitif dan berkembang. Cara berpikir orang dan budaya organisasi juga dapat mendorong inovasi (Alegre,2009). Strategi adalah rencana yang membantu perusahaan bekerja dengan baik dibandingkan dengan yang lain dengan menjadi berbeda dalam cara lain selain hanya harga (Arad, 1997), perbedaan ini dapat mencakup hal-hal seperti seberapa bagus produk tersebut, seberapa andal produk tersebut, dan seberapa cepat produk dapat dikirimkan.

Inovasi adalah bagian penting dari strategi. Itu berarti menemukan cara baru dan lebih baik untuk membuat sesuatu. Ini dapat dilakukan di berbagai industri, seperti membuat barang atau menyediakan layanan. Untuk bersaing secara global, penting bagi perusahaan untuk fokus menjadi produktif dan menghasilkan produk baru dan lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan, memilih, dan memperbaiki cara pembuatannya, seperti produk itu sendiri, proses pembuatannya, dan teknologi yang digunakan.

Menurut (Miller, 1987) dengan adanya inovasi atas kinerja sumber daya manusia diharapkan dapat mempengaruhi kinerja bisnis yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan diharapkan agar dapat bertahan di zaman dimana globalisasi semakin maju dan semakin berkembang juga gagasannya dengan tujuan dapat dikaji dengan lanjut. Apabila suatu perusahaan menginginkan suatu keberhasilan dalam menghadapi persaingan secara global maka perlu bagi

suatu perusahaan untuk memiliki orang-orang yang siap serta berbakat yang bekerja untuk perusahaan tersebut (Piore, 1994).

Sangat penting adanya bagi suatu organisasi untuk memiliki karyawan yang kreatif dan memikirkan ide baru. Karyawan sangat diperlukan untuk memiliki visi dan misi jelas dalam menunjukkan kinerjanya. Atasan yang peduli dengan anggotanya dan publik lebih mungkin berhasil pada suatu perusahaan yang dimana pimpinan dari perusahaan merupakan aset terpenting dan harus dapat berinvestasi pada karyawan mereka dalam jangka waktu yang panjang (Porter, 1985). Dalam sumber daya manusia pada suatu perusahaan, tidak hanya penting bagi mereka untuk menghasilkan ide-ide yang baru, akan tetapi juga untuk membantu individu juga perusahaan itu sendiri. Itulah mengapa penting untuk terus mengembangkan dan mendukung karyawan (Leopold, 1999), tujuan utamanya adalah agar setiap karyawan memiliki pola pikir yang kreatif dan berperilaku yang mendukung inovasi.

Budaya

Teknologi terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan perjalanan dari waktu ke waktu. Dalam suatu perusahaan, budaya dalam inovasi merupakan pengembangan lingkungan kerja yang dikembangkan oleh pimpinan perusahaan guna tercapainya pemikiran yang bersifat tidak kuno dan ketinggalan zaman. Budaya inovasi sangat dibutuhkan pada tiap perusahaan karena adanya kepercayaan, dapat membuat setiap individu dari suatu perusahaan tersebut dapat memunculkan ide-ide baru dan kreatif, bukan hanya bos atau atasan.

Ketika perusahaan ingin melakukannya dengan baik di pasar yang selalu berubah, mereka harus pandai memunculkan ide-ide baru. Hanya melakukan hal-hal dengan cara yang sama sepanjang waktu tidak akan membantu mereka melakukannya dengan baik. Jadi, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki budaya di mana orang-orang datang dengan ide-ide baru dan kreatif. Hal ini membantu perusahaan dapat melakukannya dengan baik dan berarti budaya inovasi sendiri bagi tiap perusahaan dapat mendorong pemikiran setiap orang untuk berpikir dengan cara baru dan juga berbeda.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah seseorang yang mampu menciptakan sesuatu yang benar-benar bernilai dengan menggunakan kecerdasan, kreativitas, dan imajinasinya. Mereka tidak hanya mengandalkan hal-hal fisik seperti material atau kekuatan. Mereka juga dapat berpikir dengan hati-hati dan membuat keputusan yang baik. Untuk menjadi orang yang berkualitas tinggi, diharuskan untuk memiliki sikap yang baik dan menjadi orang yang baik.

Menurut (Hasibuan, 2004), dalam suatu perusahaan pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik karena tanpa manusia merupakan seseorang yang merencanakan hingga mengawasi segala pelaksanaan kegiatan dari suatu perusahaan . Untuk memenuhi sumber daya manusia tersebut jumlah yang dimaksud harus sesuai dengan kebutuhan serta diharuskan untuk mempunyai kemampuan yang setara sesuai dengan tuntutan tugas dan kriteria dari suatu perusahaan tersebut (Handoko, 2003)

Inovasi dan Teknologi

Menurut (Bogdan, 1975), dalam zaman yang sungguh khas dengan teknologi ini, dapat kita ketahui jika kehidupan semakin hari terus berjalan sesuai dengan inovasi yang ada yang terus dilahirkan oleh generasi generasi yang baru. Hal ini sangat membutuhkan langkah serta usaha yang besar dalam perusahaan agar dapat membuat suatu perusahaan menjadi lebih berkembang dengan jangkauan yang lebih luas. Pada dasarnya, apabila sebuah teknologi baru diciptakan, teknologi tersebut dapat membantu berkembangnya suatu perusahaan (Handoko,2003). Teknologi juga dapat mengubah cara seseorang dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan.

Alih-alih mengirim makalah melalui surat, perusahaan juga dapat menggunakan email untuk mengirim dokumen dengan sangat cepat (Sugiyono, 1999) Perusahaan yang membuat sesuatu atau melakukan sesuatu untuk orang dapat menggunakan teknologi untuk membuat pekerjaan mereka lebih mudah dan lebih cepat (Hani, 2003).

Hal ini sangat membantu para pekerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Perusahaan ingin menghasilkan lebih banyak uang dengan cepat, jadi mereka menggunakan teknologi untuk membantu mereka bekerja lebih baik dan menghasilkan lebih banyak keuntungan. Dalam sebuah perusahaan, penting bagi ide-ide baru dan alat-alat baru untuk bekerja sama. Ide-ide baru dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik, dan alat-alat baru dapat membantu mempermudah pekerjaan. Dengan cara ini, perusahaan dapat melakukan yang terbaik demi mendapat hasil yang baik.

Melakukan Inovasi dalam Budaya Perusahaan

Melakukan inovasi adalah satu-satunya cara dalam diri kita sendiri atau lembaga agar mendapat tujuan yang jelas dengan tuntutan zaman yang ada. Menurut (Jankelova, 2021) Secara sederhana, perusahaan tidak memiliki sesuatu yang cukup mengenai apa yang mereka butuhkan guna kelancaran suatu perusahaan. Tidak hanya mencakup uang dan barang, akan tetapi orang-orang yang benar-benar ahli dalam pekerjaannya dan dapat memunculkan ide baru yang keren.

Menjadi seseorang yang inovatif berarti ingin menghadirkan cara-cara baru dalam melakukan sesuatu dan memunculkan ide-ide kreatif saat bekerja (Isa&Muafi, 2022) Perilaku inovatif berarti seseorang sedang kreatif dan berusaha membuat hal-hal baru yang dapat bermanfaat bagi perusahaan. Menurut (Contreas, 2020.) Hal itu terjadi karena apabila seseorang memiliki ide dan tujuan baru apa yang mereka ingin perusahaan lakukan. Memiliki karyawan yang inovatif sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Ketika orang inovatif di tempat kerja, itu dapat membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan membuat semua orang bekerja sama dengan lebih baik, yang dapat membuat karyawan menyelesaikan lebih banyak hal.

Ketika seseorang melihat sesuatu dari perspektif yang berbeda, mereka dapat melakukan penelitian yang berbeda untuk mempelajari tentang bagaimana ide kreatif karyawan membantu perusahaan. Setelah melakukan banyak studi, mereka menemukan bahwa ketika karyawan memikirkan cara baru dan keren untuk melakukan pekerjaan mereka, hal itu dapat membantu perusahaan menjadi lebih baik.

METODE PENELITIAN

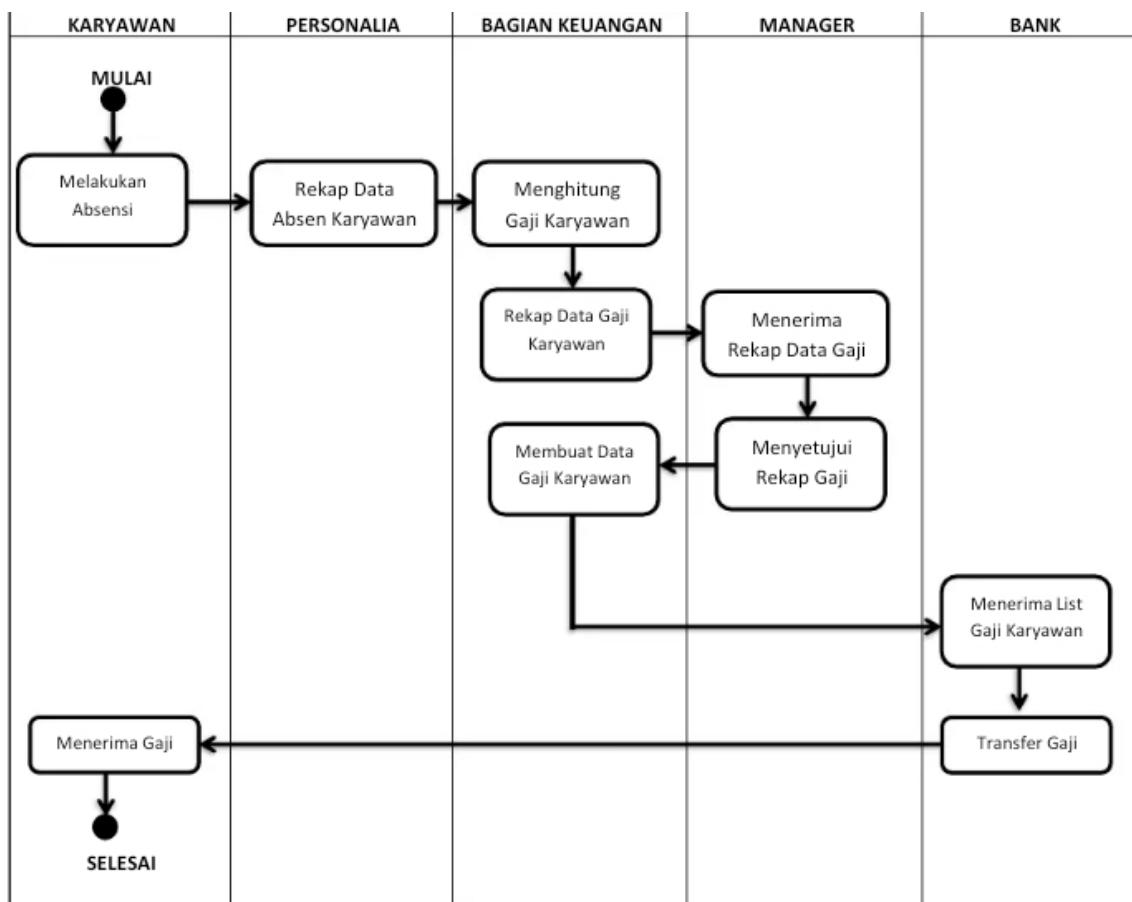
Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif karena menggunakan pendekatan dalam memberikan inovasi serta sumber daya pada karyawan, staff, demi kemajuan suatu perusahaan di zaman globalisasi ini. Dilakukan juga sebuah observasi, pengamatan, hingga wawancara kepada pimpinan pada setiap perusahaan yang ada guna memgetahui perkembangan sumber daya manusia (SDM) dalam pemberian suatu kinerja yang baik sesuai dengan etos kerja yang berlaku.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menurut (Delaney, 2000) departemen sumber daya manusia mempunyai dua pekerjaan utama dalam hal menganalisis pekerjaan. Pertama, mereka perlu mendapatkan dukungan dari para pemimpin puncak di perusahaan. Kedua, mereka perlu merencanakan dan melakukan analisis pekerjaan. Akan tetapi, beberapa dari pemilik bisnis tidak menyukai analisis pekerjaan sebab menurut mereka akan dapat menimbulkan masalah. Hal tersebut dapat menimbulkan tidak dilakukannya analisis pekerjaan dengan baik (Guest,1990). Guna agar dapat terhindar, para pemimpin sangat diperlukan untuk memahami bahwa analisis pekerjaan sangat penting demi suksesnya sebuah perusahaan di masa depan (Kaufman, 2001).

Departemen sumber daya manusia harus merencanakan dan melakukan analisis pekerjaan dengan mengikuti serangkaian langkah, seperti menetapkan

tujuan, mengumpulkan informasi, dan mengelola penelitian (Keenoy 1999). Manajer manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk kesuksesan perusahaan, terutama ketika perusahaan sedang berkembang. Mereka membantu karyawan baru belajar bagaimana melakukan pekerjaan mereka (Huang, 2001).



Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan jika kita harus memahami setiap bagian kerja dalam sumber daya manusia yang ada agar dapat memanajemen suatu kinerja pegawai dari perusahaan. Dalam beberapa pekerjaan, bos sangat peduli tentang seberapa baik kinerja karyawan mereka. Mereka memberi setiap karyawan tujuan spesifik untuk dikerjakan, dan kemudian mereka menilai seberapa baik mereka memenuhi tujuan tersebut. Mereka juga memastikan karyawan pergi ke sesi pelatihan untuk mempelajari hal-hal baru, dan mereka memberikan umpan balik yang bermanfaat kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik. Kesuksesan bos diukur dari seberapa baik karyawan mereka bekerja dan berapa banyak ide bagus yang mereka miliki. Semua hal ini adalah bagian dari sesuatu yang disebut penilaian kinerja, yang penting bagi perusahaan untuk menjadi sukses.

Bos juga perlu memastikan penilaian kinerja secara akurat menunjukkan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Ini membantu perusahaan menjadi lebih baik dari para pesaingnya. Penting bagi bos untuk mengawasi kinerja karyawan dan memastikan mereka bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini membantu perusahaan menjadi sukses dalam rencananya. Memantau kinerja adalah cara yang baik untuk melakukan ini.

Agar perusahaan menjadi sukses dan lebih baik dari pesaingnya, mereka dapat menggunakan rencana khusus untuk memotivasi dan mempertahankan karyawannya.

Rencana ini dapat mencakup pemberian hadiah dan bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik. Ini telah terbukti membantu perusahaan mempertahankan manajer mereka lebih lama dan membantu mereka melakukan pekerjaan yang lebih baik. Memberi karyawan gaji dan tunjangan yang baik juga membantu perusahaan dengan memastikan mereka mengikuti aturan dan hukum, dan dengan membuat karyawan bahagia dan termotivasi.

KESIMPULAN

Inovasi merupakan nilai dari suatu perusahaan yang dimana selain memberi suatu ide, inovasi tersebut juga dapat berlaku dalam mempengaruhi cara bekerja serta bersikap pada suatu instansi perusahaan. Inovasi adalah ketika kita menemukan ide-ide baru dan lebih baik, dan membuat perubahan untuk memperbaiki keadaan. Itu berarti mengganti hal-hal lama dengan sesuatu yang baru dan lebih baik. Perubahan dan inovasi berjalan seiring, dan keduanya membantu kami menciptakan dan memperkenalkan hal-hal baru. Ketika keadaan berubah, kita perlu merespons dengan perilaku inovatif dan memunculkan ide-ide baru. Inovasi juga penting bagi perusahaan dan organisasi karena membantu mereka tetap kompetitif dan berkembang.

Cara berpikir orang dan budaya organisasi juga dapat mendorong inovasi. Strategi adalah rencana yang membantu perusahaan bekerja dengan baik dibandingkan dengan yang lain dengan menjadi berbeda dalam cara lain selain hanya harga. Perbedaan ini dapat mencakup hal-hal seperti seberapa bagus produk tersebut, seberapa andal produk tersebut, dan seberapa cepat produk dapat dikirimkan. Inovasi adalah bagian penting dari strategi. Itu berarti menemukan cara baru dan lebih baik untuk membuat sesuatu. Ini dapat dilakukan di berbagai industri, seperti membuat barang atau menyediakan layanan. Untuk bersaing secara global, penting bagi perusahaan untuk fokus menjadi produktif dan menghasilkan produk baru dan lebih baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah seseorang yang mampu menciptakan sesuatu yang benar-benar bernilai dengan menggunakan kecerdasan, kreativitas, dan imajinasinya. Mereka tidak hanya mengandalkan hal-hal fisik seperti material atau kekuatan. Mereka juga dapat berpikir dengan hati-hati dan membuat keputusan yang baik. Untuk menjadi orang yang berkualitas tinggi, diharuskan untuk memiliki sikap yang baik dan menjadi orang yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alegre, J., Lapiedra, R., & Chiva, R. (2006). Skala pengukuran untuk produk kinerja inovasi. *Jurnal Manajemen Inovasi Eropa*, 9(4), 333–346.
- Alegre, J., Chiva, R., & Lapiedra, R. (2009). Mengukur inovasi dalam industri siklus pengembangan produk yang panjang: Wawasan dalam bioteknologi. *Teknologi Analisis & Manajemen Strategis*, 21(4), 535–546.
- Arad, S., Hanson, M.A., & Schneider, R.J. (1997). Sebuah kerangka kerja untuk studi hubungan antara karakteristik organisasi dan organisasi inovasi. *Jurnal Perilaku Kreatif*, 31(1), 42–58.
- Bogdan, R., dan Taylor JS. (1993). Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif. (Terjemahan A Khozin Afandi) Surabaya,
- Desouza, K.C., Awazu, Y., Jha, S., Dombrowski, C., Papagari, S., Baloh, P., et al. (2008). Inovasi yang digerakkan oleh pelanggan. *Manajemen Riset-Teknologi*, 51(3), 35–44
- Huang, T (2001), Pengaruh keterkaitan antara bisnis dan manusia strategi manajemen sumber daya, *Tinjauan Personalia*, 30:2, 132- 51.
- Kaufman, B (2001a), Teori dan praktek SHRM dan manajemen partisipatif: Anteseden di industri awal hubungan, *Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11, 505-33.
- Kaufman, B (2001), Sumber daya manusia dan hubungan industrial: Kesamaan dan perbedaan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ulasan*, 11, 339-74.
- Miller, M. dan Friesen, P.H. (1987), Organisasi: Pandangan Kuantum, Tebing Englewood, NJ: Prentice-Hall.
- Sugiyono, (1999). Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung.