

Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi

Rika Yohana Sari ^{a,1}, Hanif Al Qadri ^{b,2}, Nellitawati ^{c,3}

^{a,b,c} Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Bar., Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat 25171, Indonesia

* Corresponding Author: rikayohana46@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima: 4 Januari 2024

Direvisi: 11 Februari 2024

Disetujui: 21 Maret 2024

Tersedia Daring: 27 April 2024

Kata Kunci:

Peran

SDM

Inovasi

Organisasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendorong inovasi organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur yang menggali berbagai sumber dan teori terkait peran SDM dalam konteks inovasi organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDM memiliki peran penting dalam menggerakkan dan memfasilitasi inovasi organisasi melalui berbagai aspek, termasuk menginspirasi dan mendorong kreativitas, memfasilitasi kolaborasi, mengelola budaya organisasi yang mendukung inovasi, memberikan pelatihan dan pengembangan, mendukung pengujian dan implementasi ide, serta mendorong pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peran SDM tidak hanya terbatas pada tugas administratif, tetapi juga menjadi katalisator dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan ide-ide baru dan pengimplementasian solusi inovatif dalam organisasi. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan peran SDM yang efektif dapat membantu organisasi untuk tetap relevan, kompetitif, dan berkelanjutan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang terus berubah.

ABSTRACT

Keywords:

Role

SDM

Innovation

Organization

This research aims to investigate the role of Human Resources (HR) in encouraging organizational innovation. The research method used is a literature study that explores various sources and theories related to the role of HR in the context of organizational innovation. The research results show that HR has an important role in driving and facilitating organizational innovation through various aspects, including inspiring and encouraging creativity, facilitating collaboration, managing an organizational culture that supports innovation, providing training and development, supporting the testing and implementation of ideas, and encouraging learning and improvement sustainable. The conclusion of this research is that the role of HR is not only limited to administrative tasks, but also becomes a catalyst in creating a work environment that supports the development of new ideas and implementing innovative solutions in the organization. Therefore, understanding and implementing the effective role of HR can help organizations to remain relevant, competitive and sustainable in facing the ever-changing business environment.

© 2024, Rika Yohana Sari, Hanif Al Qadri, Nellitawati
This is an open access article under CC BY-SA license



How to Cite: SariR., QadriH., & NellitawatiN. (2024). "Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi". *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, 3 (2), 59-67. DOI: <https://doi.org/10.47200/aossagcj.v3i2.2338>

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, inovasi menjadi kunci utama bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi (Aidhi et al., 2023). Artinya, organisasi yang mampu berinovasi secara terus-menerus memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar untuk bertahan dan berkembang di pasar yang berubah dengan cepat. Namun, penting untuk memahami bahwa konsep inovasi tidak hanya terbatas pada penciptaan produk atau layanan baru (Fajrina & Yamit, 2022). Lebih dari itu, inovasi juga mencakup perubahan dalam proses, praktik, dan budaya organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat krusial (Khaeruman et al., 2023). SDM bukan hanya sekadar sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, tetapi juga merupakan katalisator utama dalam proses inovasi. SDM membawa keahlian, pengetahuan, dan kreativitas yang diperlukan untuk menghasilkan ide-ide baru dan menerapkan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Pamungkas et al., 2023). SDM memainkan peran penting dalam inovasi melalui beberapa cara. Pertama, mereka merupakan sumber ide-ide baru dan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi oleh organisasi. Dengan pengalaman, pengetahuan, dan wawasan mereka, SDM mampu melihat peluang-peluang baru dan mengembangkan konsep-konsep inovatif. Selain itu, SDM juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi (Aula et al., 2022). Mereka dapat membentuk budaya organisasi yang mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan eksperimen. Dengan demikian, mereka menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi tim untuk berpikir kreatif dan mengembangkan ide-ide baru.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendorong inovasi organisasi semakin vital seiring dengan perkembangan teknologi, perubahan dalam preferensi konsumen, serta dinamika pasar yang terus berubah (Alamsyah, 2024). Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor utama.

Pertama, perkembangan teknologi secara cepat memengaruhi cara kerja dan proses bisnis organisasi (Jejen, 2021). SDM bertanggung jawab untuk mengintegrasikan teknologi baru ke dalam operasi organisasi dan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memanfaatkannya secara efektif. Mereka juga harus mendorong budaya kerja yang mendukung eksperimen dan adaptasi terhadap perubahan teknologi, sehingga organisasi dapat terus berinovasi dan memanfaatkan potensi teknologi untuk menciptakan nilai tambah bagi pelanggan dan *stakeholders*.

Kedua, perubahan dalam preferensi konsumen memaksa organisasi untuk terus beradaptasi dan menghasilkan produk atau layanan yang relevan dan menarik bagi pasar (Puspitasari et al., 2023). SDM harus dapat mengidentifikasi tren konsumen yang berkembang dan mengarahkan upaya inovasi untuk menciptakan solusi yang memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen. Mereka juga harus memastikan bahwa organisasi memiliki keberagaman dalam tim kerja dan perspektif yang diperlukan untuk memahami beragam kebutuhan konsumen.

Terakhir, dinamika pasar yang terus berubah menuntut organisasi untuk menjadi lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal (Sumartik & Amabrwati, 2018). SDM harus memastikan bahwa organisasi memiliki struktur dan proses yang memungkinkan adopsi cepat terhadap ide-ide baru dan perubahan strategis yang diperlukan untuk memenangkan persaingan pasar. Mereka juga harus membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi, di mana karyawan merasa didorong untuk berkontribusi dengan ide-

ide baru dan merasa nyaman untuk mengambil risiko yang diperlukan untuk menciptakan perubahan.

Secara keseluruhan, SDM bukan hanya menjadi penggerak utama dari proses inovasi, tetapi juga merupakan katalisator yang memfasilitasi adopsi dan implementasi ide-ide baru dalam organisasi. Dengan demikian, peran SDM dalam mendorong inovasi menjadi sangat penting dalam konteks lingkungan bisnis yang terus berubah dan penuh tantangan.

Pada konteks ini, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran penting Sumber Daya Manusia dalam menggerakkan dan memfasilitasi inovasi organisasi. Pembahasan mencakup berbagai aspek yang meliputi menginspirasi dan mendorong kreativitas, memfasilitasi kolaborasi, mengelola budaya organisasi yang mendukung inovasi, memberikan pelatihan dan pengembangan, mendukung pengujian dan implementasi ide serta mendorong pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan.

. Melalui pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana SDM dapat menjadi motor penggerak inovasi, diharapkan organisasi dapat memperkuat daya saingnya dan memperoleh keunggulan kompetitif di pasar yang dinamis ini. Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah dengan cepat, inovasi menjadi kunci utama untuk bertahan dan berkembang. Namun, inovasi tidak muncul begitu saja; mereka memerlukan upaya yang terarah dan dukungan dari berbagai elemen organisasi. SDM memiliki peran sentral dalam memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat dengan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi untuk menghasilkan ide-ide baru dan menerapkan perubahan yang diperlukan.

Dengan memadukan teori-teori terkini dalam manajemen sumber daya manusia dengan studi kasus empiris dan penelitian kuantitatif yang relevan, artikel ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang berharga bagi para pemimpin organisasi, praktisi SDM, dan peneliti dalam upaya mereka untuk memahami dan memanfaatkan peran strategis SDM dalam mendorong inovasi organisasi. Dengan demikian, diharapkan artikel ini dapat menjadi panduan praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kemampuan inovatif mereka dan mencapai kesuksesan jangka panjang di pasar yang kompetitif.

2. Metode

Penelitian ini penulis menggunakan metode *library research* atau yang bisa disebut dengan studi pustaka, dimana peneliti mengumpulkan informasi berdasarkan buku-buku dan dokumen yang tertulis serta yang relevan dengan objek penelitian. Setelah semua data terkumpul maka dapat dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik kualitatif yaitu analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan data yang ada.

3. Hasil dan Pembahasan Inovasi Organisasi

Inovasi adalah Inovasi adalah ide, praktik, atau kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru, proses baru, atau produk baru yang membawa nilai tambah atau perubahan positif sehingga menjadi kombinasi baru Sedangkan inovasi organisasi adalah Metode baru dalam mengelola, mengoordinasi, dan mengawasi pegawai, kegiatan, dan tanggung jawab dalam organisasi (Hadi Prabowo. 2022). Sedangkan pengertian lain menjelaskan bahwa inovasi organisasi yaitu implementasi dari metode baru untuk mengorganisir atau mengelola pekerjaan yang berbeda dari metode yang sudah ada serta gagasan atau perilaku baru dalam organisasi dapat berupa produk atau jasa yang baru, teknologi yang baru, teknologi proses, sistem struktur dan administrasi baru atau rencana baru bagi anggota organisasi (Eprilianto, 2022).

Pentingnya inovasi organisasi adalah untuk memungkinkan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, menciptakan diferensiasi kompetitif, menciptakan gairah kerja, memudahkan aktivitas, meningkatkan efisiensi serta pencapaian dan mencapai keunggulan bisnis jangka panjang. Inovasi dapat terjadi dalam berbagai bidang, termasuk

produk, layanan, proses operasional, model bisnis, pemasaran, dan manajemen sumber daya manusia (Romli, 2020).

Beberapa contoh inovasi organisasi meliputi (Romli, 2020):

1. Pengembangan produk baru atau peningkatan produk yang sudah ada.
2. Penerapan teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi atau menciptakan pengalaman pelanggan yang lebih baik.
3. Pembentukan kemitraan strategis atau aliansi baru untuk memperluas jangkauan pasar atau akses ke sumber daya.
4. Penerapan praktik manajemen baru, seperti manajemen kinerja yang berbasis pada tujuan atau pendekatan manajemen lean.
5. Pengembangan model bisnis baru, seperti model berlangganan atau berbagi ekonomi.

Dengan demikian, inovasi organisasi adalah proses yang penting dalam menciptakan nilai tambah, memperkuat daya saing, dan memastikan keberlanjutan organisasi di tengah-tengah perubahan yang terus menerus dalam lingkungan bisnis dan sosial.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya dalam suatu organisasi atau Perusahaan (Bukit et al., 2017). Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau Perusahaan (Susan, 2019).

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam kesuksesan suatu organisasi, karena mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, inovasi, dan pertumbuhan jangka panjang. Sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi (Siregar & Aslami, 2023).

Pengertian sumber daya manusia juga merangkum konsep manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan potensi manusia dalam suatu organisasi. Ini melibatkan berbagai aspek, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, manajemen kesejahteraan karyawan, dan pengelolaan hubungan antara manajemen dan karyawan (Aidhi et al., 2023). Dalam konteks yang lebih luas, SDM juga mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi, kebijakan dan prosedur, komunikasi internal, pengaturan gaji dan tunjangan, serta perencanaan strategis untuk kebutuhan tenaga kerja masa depan (Sugiarti, 2023).

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Mendorong Inovasi Organisasi

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam mendorong inovasi organisasi sangat penting, terlepas dari jabatan atau posisi individu di dalam organisasi. Berikut adalah beberapa peran SDM organisasi dalam upaya untuk mendorong inovasi.

Menginspirasi dan Mendorong Kreativitas

Sebagai peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi, "Menginspirasi dan Mendorong Kreativitas" menjadi kunci untuk menciptakan budaya yang mendukung pertumbuhan dan perubahan positif di dalam lingkungan kerja. Sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk membangun atmosfer di mana karyawan merasa termotivasi untuk berpikir di luar kotak dan mengeksplorasi ide-ide baru ((Anabelle et al., 2023); (Azzaakiyah et al., 2023)). Ini dapat dilakukan dengan beberapa cara:

1. Berbagi Ide-ide Baru.

Sumber daya manusia dapat memfasilitasi platform di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide-ide kreatif mereka. Ini bisa berupa sesi brainstorming, forum diskusi, atau bahkan platform digital yang memungkinkan pertukaran ide secara terbuka.

Dengan mempromosikan budaya di mana setiap ide dihargai dan didengarkan, SDM membantu menciptakan dorongan untuk berinovasi.

2. Mendorong Eksperimen

SDM dapat memberikan dukungan dan insentif kepada karyawan untuk mencoba eksperimen dan mengembangkan ide-ide baru. Ini bisa meliputi alokasi sumber daya untuk proyek eksperimental, waktu yang diberikan untuk penelitian dan pengembangan, atau fasilitasi kerja tim lintas departemen untuk menguji ide-ide bersama. Dengan mendorong eksperimen, SDM membuka jalan bagi penemuan solusi baru dan inovasi.

3. Memberikan Dukungan Terhadap Gagasan Inovatif

Salah satu peran penting SDM adalah memberikan dukungan dan pengakuan terhadap gagasan inovatif rekan-rekan kerja. Ini bisa berupa memberikan apresiasi atas ide-ide yang diusulkan, memberikan umpan balik konstruktif untuk membantu memperbaiki ide tersebut, atau bahkan memberikan sumber daya tambahan untuk mengembangkan ide menjadi kenyataan. Dengan memberikan dukungan, SDM membangun kepercayaan dan motivasi yang diperlukan bagi karyawan untuk terus berinovasi.

Memfasilitasi Kolaborasi

Memfasilitasi kolaborasi merupakan peran sumber daya manusia (SDM) dalam mendorong inovasi organisasi yang sangat penting. Ini melibatkan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja di mana kolaborasi antar individu dari berbagai latar belakang dan departemen didorong dan didukung (Marnis & Priyono, 2008).

SDM dapat berperan dalam memfasilitasi kolaborasi dengan berbagai cara. Salah satunya adalah dengan mendukung tim kerja lintas departemen, di mana individu dari berbagai unit atau divisi bekerja bersama untuk menyelesaikan masalah atau menciptakan solusi baru. Ini memungkinkan pertukaran ide dan pengalaman yang beragam, yang dapat menghasilkan perspektif yang lebih kaya dan solusi yang lebih inovatif. Selain itu, SDM juga dapat mengadakan sesi brainstorming atau forum diskusi untuk memfasilitasi kolaborasi. Dalam sesi ini, individu dapat berkumpul untuk berbagi ide, menyuarakan masalah, dan mencari solusi bersama. Hal ini memberikan platform untuk mendorong kreativitas, menggali ide-ide baru, dan memunculkan solusi yang belum pernah terpikirkan sebelumnya.

Dengan mendukung kolaborasi seperti ini, SDM membantu membangun budaya kerja yang mendorong kerjasama, komunikasi terbuka, dan pertukaran ide di seluruh organisasi. Ini menciptakan atmosfer di mana inovasi dapat berkembang, karena kolaborasi antar individu memungkinkan penemuan yang lebih baik, pengembangan solusi yang lebih komprehensif, dan penerapan ide yang lebih kreatif.

Mengelola Budaya Organisasi yang Mendukung Inovasi

Mengelola budaya organisasi yang mendukung inovasi merupakan peran penting dari sumber daya manusia (SDM) dalam mendorong inovasi organisasi. Ini melibatkan berbagai langkah untuk membentuk dan memelihara budaya di tempat kerja yang merangsang kreativitas dan mendorong penemuan ide-ide baru (Sugiarti, 2023).

1. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Terbuka terhadap Ide Baru.

SDM dapat memainkan peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung gagasan baru dan memfasilitasi pertukaran ide di antara anggota tim. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan platform untuk berbagi ide, seperti pertemuan brainstorming, forum diskusi, atau platform komunikasi internal. Selain itu, SDM dapat memastikan bahwa atasan dan rekan kerja memberikan sambutan positif terhadap setiap usulan baru.

2. Mempromosikan Toleransi terhadap Kegagalan.

Dalam budaya inovatif, kegagalan dianggap sebagai bagian alami dari proses belajar dan berkembang. SDM dapat berperan dalam mempromosikan toleransi terhadap kegagalan dengan memberikan dukungan kepada individu yang mencoba hal-hal baru,

bahkan jika mereka mengalami kegagalan. Ini menciptakan lingkungan di mana orang merasa nyaman untuk mengambil risiko dan mencoba solusi baru tanpa takut akan hukuman atau stigma negatif.

3. Memberikan Penghargaan atas Upaya Inovatif

SDM juga dapat membantu memelihara budaya inovasi dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap upaya inovatif. Ini bisa berupa penghargaan formal seperti penghargaan karyawan bulanan atau tahunan untuk inovasi, atau pengakuan informal seperti pujian dari atasan atau rekan kerja. Dengan memberikan penghargaan atas upaya inovatif, SDM dapat memperkuat motivasi individu untuk terus berkontribusi pada proses inovasi.

Memberikan Pelatihan dan Pengembangan

Memberikan Pelatihan dan Pengembangan merupakan salah satu peran kunci dari sumber daya manusia (SDM) dalam mendorong inovasi organisasi. Ini berarti setiap orang di dalam organisasi, tidak hanya bagian dari tim SDM, dapat berperan dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada rekan-rekan kerja mereka untuk meningkatkan kemampuan inovatif mereka (Rosmayati et al., 2021).

Dalam konteks ini, memberikan pelatihan yang relevan tentang keterampilan inovatif dan pemikiran kreatif menjadi sangat penting. Pelatihan semacam ini dapat mencakup teknik-teknik seperti desain thinking, analisis masalah kreatif, teknik brainstorming, atau manajemen proyek inovatif. Pelatihan juga dapat difokuskan pada pengembangan keterampilan seperti kemampuan beradaptasi, fleksibilitas, dan pemecahan masalah, yang semuanya merupakan komponen kunci dari kreativitas dan inovasi.

Individu yang memainkan peran dalam memberikan pelatihan dan pengembangan ini dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dengan rekan-rekan kerja, mengadakan sesi pelatihan atau *workshop*, atau menyediakan sumber daya dan materi pembelajaran yang relevan. Dengan cara ini, mereka membantu meningkatkan pemahaman kolektif tentang prinsip-prinsip inovasi dan memperkuat keterampilan yang diperlukan untuk menciptakan solusi baru dan berinovasi di dalam organisasi.

Mendukung Pengujian dan Implementasi Ide

Mendukung Pengujian dan Implementasi Ide merupakan salah satu peran penting sumber daya manusia (SDM) dalam mendorong inovasi organisasi. Ketika ide-ide baru muncul, SDM memiliki tanggung jawab untuk memberikan dukungan yang diperlukan agar ide tersebut dapat diuji dan diimplementasikan secara efektif. Ini melibatkan beberapa tindakan yang dapat dilakukan oleh individu di dalam organisasi:

1. **Memberikan Dukungan Finansial:** SDM dapat berperan dalam menyediakan dana atau anggaran yang diperlukan untuk menguji dan mengimplementasikan ide-ide inovatif. Ini bisa berupa alokasi anggaran khusus atau mendukung proposal untuk mendapatkan sumber daya keuangan tambahan.
2. **Menyediakan Sumber Daya:** Selain dukungan finansial, SDM juga dapat membantu dalam menyediakan sumber daya lain yang diperlukan untuk pengujian dan implementasi ide, seperti peralatan, teknologi, atau infrastruktur yang diperlukan.
3. **Mengalokasikan Waktu:** SDM dapat berperan dalam mengalokasikan waktu yang diperlukan bagi tim atau individu untuk bekerja pada pengujian dan implementasi ide-ide baru. Ini bisa berarti mengurangi beban kerja yang tidak penting atau memberikan fleksibilitas jadwal bagi tim untuk fokus pada proyek inovatif.
4. **Memberikan Dukungan Moral:** Selain dukungan finansial dan sumber daya fisik, SDM juga dapat memberikan dukungan moral kepada individu atau tim yang bertanggung jawab atas pengujian dan implementasi ide. Ini bisa berupa memberikan dorongan, memberikan umpan balik positif, atau menunjukkan apresiasi terhadap upaya yang dilakukan.

Dengan memberikan dukungan finansial, sumber daya, waktu, dan dukungan moral yang diperlukan, SDM membantu menciptakan lingkungan di mana ide-ide inovatif memiliki peluang untuk diuji dan diimplementasikan dengan sukses. Dengan demikian, SDM memainkan peran yang penting dalam memfasilitasi proses inovasi organisasi dan memastikan bahwa ide-ide baru dapat menjadi solusi nyata yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Mendorong Pembelajaran dan Peningkatan Berkelanjutan

Mendorong pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan adalah peran penting sumber daya manusia (SDM) dalam mendorong inovasi organisasi. Ini melibatkan semua orang di dalam organisasi dalam upaya untuk terus belajar, berkembang, dan meningkatkan kinerja mereka untuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Berikut adalah cara bagaimana setiap orang dalam organisasi dapat berperan dalam mendorong pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan:

1. Sikap Terbuka Terhadap Umpan Balik: Setiap individu dapat berperan dengan mengadopsi sikap terbuka terhadap umpan balik dari rekan-rekan kerja, atasan, atau klien. Dengan menerima umpan balik dengan sikap yang positif, individu dapat belajar dari pengalaman mereka, mengidentifikasi area di mana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka, dan terus berkembang secara pribadi maupun profesional.
2. Mengidentifikasi Peluang untuk Meningkatkan Proses Kerja: Setiap orang dalam organisasi memiliki kesempatan untuk mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan proses kerja. Dengan memperhatikan dan menganalisis proses kerja yang ada, individu dapat mengidentifikasi ineffisiensi, potensi peningkatan, dan solusi inovatif untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.
3. Berpartisipasi dalam Program Pengembangan Diri: SDM dapat memfasilitasi partisipasi individu dalam program pengembangan diri, seperti pelatihan, kursus, atau seminar yang relevan dengan tujuan inovasi organisasi. Setiap orang di dalam organisasi dapat berperan dengan mengambil inisiatif untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, serta berbagi informasi dan pembelajaran dengan rekan-rekan kerja.

Dengan mendorong pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan, setiap orang dalam organisasi berkontribusi pada pembangunan budaya yang mendukung inovasi. Sikap terbuka terhadap umpan balik, identifikasi peluang perbaikan, dan partisipasi dalam pengembangan diri membantu menciptakan lingkungan di mana individu merasa didukung untuk terus belajar, berkembang, dan berinovasi. Inilah bagaimana peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi secara efektif dapat diimplementasikan oleh semua orang di dalam organisasi.

4. Kesimpulan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam mendorong inovasi organisasi. Berbagai aspek yang telah dibahas, mulai dari menginspirasi dan mendorong kreativitas, memfasilitasi kolaborasi, hingga mendukung pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan, menunjukkan bahwa SDM memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan ide-ide baru dan pengimplementasian solusi inovatif.

Melalui upaya dalam mengelola budaya organisasi yang mendukung inovasi, SDM membantu menciptakan atmosfer di mana karyawan merasa didorong untuk berpikir di luar batas dan mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan tantangan. Dukungan terhadap pelatihan dan pengembangan juga memberikan fondasi yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang yang relevan dengan inovasi. Selanjutnya, dalam memfasilitasi kolaborasi dan mendukung pengujian serta implementasi ide, SDM membantu memperkuat kerja sama tim dan memastikan bahwa

gagasan-gagasan inovatif memiliki kesempatan untuk dieksekusi dan diuji keberhasilannya. Hal ini penting untuk menciptakan sebuah siklus inovasi yang berkelanjutan di dalam organisasi. Terakhir, mendorong pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan menegaskan komitmen SDM dalam menciptakan budaya pembelajaran yang dinamis dan adaptif. Dengan mengadopsi sikap terbuka terhadap umpan balik, mengidentifikasi peluang perbaikan, dan berpartisipasi dalam program pengembangan diri, setiap individu di dalam organisasi dapat terus berkembang dan berkontribusi pada upaya inovasi.

Dengan demikian, peran SDM dalam mendorong inovasi organisasi tidak hanya merupakan tanggung jawab departemen SDM semata, tetapi merupakan upaya kolaboratif dari seluruh anggota organisasi. Dengan memahami dan mengaplikasikan peran-peran ini secara efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, memacu pertumbuhan, dan memastikan keberlanjutan kesuksesannya di masa yang akan datang.

5. Daftar Pustaka

- Aidhi, A. Al, Harahap, M. A. K., Rukmana, A. Y., Palembang, S. P., & Bakri, A. A. (2023). Peningkatan Daya Saing Ekonomi melalui peranan Inovasi. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(02). <https://doi.org/10.58812/jmws.v2i02.229>
- Alamsyah, S. (2024). Integrasi Strategis: Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi terhadap Efisiensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jesya*, 7(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1497>
- Anabelle, J., Febriantina, S., & Marsofiyati, M. (2023). Perilaku Kerja Inovatif Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Di Jakarta Timur. *Seroja: Jurnal Pendidikan*, 2(3).
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Azzaakiyah, H. K., Ausat, A. M. A., Gadzali, S. S., Diawati, P., & Suhartono. (2023). Analisis Faktor Pembentuk Budaya Inovatif Dalam Konteks Bisnis : Kunci Kesuksesan Untuk. *Jurnal Riset Bisnis*, 7(1).
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Zahir Publishing*, 10.
- Eprilianto, D. F. (2022). Inovasi Digital dalam Sektor Publik: Studi Deskriptif Tentang Value Added Inovasi Pelayanan Kesehatan. *Jurnal EL-RIYASAH*, 13(1). <https://doi.org/10.24014/jel.v13i1.14357>
- Fajrina, F. N., & Yamit, Z. (2022). Pengaruh Inovasi Produk, Desain Produk, dan Kualitas Produk terhadap Keunggulan Bersaing pada Produk Maybelline di Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01(02).
- Jejen, L. (2021). Peran teknologi informasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia. *Forum Ekonomi*, 23(1).
- Khaeruman, Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 7(1).
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

- Pamungkas, B. Z., Pramarta, V., Putro, A. A., & ... (2023). Transformasi Fungsi SDM: Redefinisi Peran Dan Dampak Dalam Organisasi. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 1(3).
- Prabowo, H., Suwanda, D., Syafri. W. (2022). Inovasi Pelayanan Pada Organisasi Publik. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Puspitasari, R. H. U., Nugraha, A. E. P., & Nurhayati, L. (2023). Manajemen Pemasaran (Sebuah Konsep Dan Teori). In *Manajemen Pemasaran (Sebuah Konsep Dan Teori)* (Vol. 1).
- Romli, M. E. (2020). Persepsi Pentingnya Inovasi Dalam Organisasi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1). <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.3972>
- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3). <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.610>
- Siregar, I. S., & Aslami, N. (2023). Peran Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Perusahaan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2).
- Sugiarti, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Mansia. In *PT. Dewangga Energi Internasioanal: Vol. cetakan pe.*
- Sumartik, & Amabrwati, R. (2018). Manajemen Talenta Dan Implementasinya Di Industri. In *Buku Ajar Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri.*
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2.