

## **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) BERBASIS KREATIFITAS INDIVIDU DI ERA DIGITAL**

**Kiki Joesyana<sup>1\*</sup>, Agustin Basriani<sup>2</sup>, Arief Rifa'i Harahap<sup>3</sup>, Desi Susanti<sup>4</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pesaia Bunda, Pekanbaru, Indonesia

[kiki.joesyana@stiepersadabunda.ac.id](mailto:kiki.joesyana@stiepersadabunda.ac.id)

### **Abstrak**

Dalam era digital yang terus berkembang, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menghadapi tantangan baru untuk beradaptasi dengan perubahan cepat di lingkungan kerja. Penelitian ini menyelidiki bagaimana implementasi MSDM dapat memfokuskan pada kreativitas individu sebagai pendorong utama keunggulan kompetitif dalam organisasi. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, studi ini mengeksplorasi strategi dan praktik MSDM yang efektif dalam meningkatkan kreativitas karyawan, serta bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Studi ini mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mendukung lingkungan kerja kreatif, termasuk kebijakan sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Analisis terfokus pada bagaimana elemen-elemen ini dapat disesuaikan untuk memperkuat kreativitas individu, yang tidak hanya menguntungkan karyawan secara pribadi tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap inovasi dan kemajuan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menggali dampak dari teknologi digital terbaru dalam mendukung praktik MSDM yang berorientasi kreativitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengimplementasikan MSDM berbasis kreativitas cenderung lebih fleksibel, adaptif, dan inovatif. Hal ini bukan hanya meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional. Penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi para pemimpin dan praktisi MSDM untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengelola talenta di era digital yang dinamis ini, dengan menempatkan kreativitas individu sebagai aset berharga dalam mencapai tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** MSDM, Kreativitas Individu, Era Digital, Inovasi, Produktivitas.

### **Abstract**

*In the ever-evolving digital era, human resource management (HRM) faces new challenges in adapting to rapid changes in the workplace environment. This research explores how HRM implementation can focus on individual creativity as a key driver of competitive advantage within organizations. Employing a qualitative descriptive approach, this study delves into effective HRM strategies and practices in enhancing employee creativity and how this impacts overall organizational performance. The study identifies key factors that support a creative work environment, including human resource policies, leadership styles, and organizational culture. The analysis is centered on how these elements can be tailored to strengthen individual creativity, benefiting not only employees personally but also making a significant contribution to innovation and organizational progress. Furthermore, this research investigates the impact of the latest digital technologies in supporting HRM practices oriented toward creativity. The findings reveal that organizations successfully implementing creativity-based HRM tend to be more flexible, adaptive, and innovative. This not only enhances employee morale and job satisfaction but also contributes to increased productivity and operational efficiency. This research offers practical insights for HRM leaders and practitioners to develop more effective strategies for managing talent in this dynamic digital era, placing individual creativity as a valuable asset in achieving organizational goals.*

**Keywords:** HRM, Individual Creativity, Digital Era, Innovation, Productivity.

## **PENDAHULUAN**

Era digital yang saat ini sedang kita alami telah mengubah paradigma kerja secara mendasar (Zis et al., 2021). Perkembangan teknologi yang pesat, terutama dalam hal teknologi informasi dan komunikasi, telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompleks dan dinamis (Fonna, 2019). Dalam situasi ini, peran individu dalam organisasi menjadi semakin penting, terutama dalam hal menghasilkan inovasi yang dapat menjaga organisasi tetap

kompetitif. Oleh karena itu, kreativitas individu menjadi salah satu elemen kunci dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital ini.

Transformasi digital tidak hanya mencakup penggunaan alat-alat dan sistem baru dalam bisnis, tetapi juga memengaruhi cara kerja, interaksi antar-individu, dan dinamika organisasi secara keseluruhan. Organisasi tidak lagi hanya mengandalkan keterampilan teknis karyawan (Chaerudin et al., 2020), tetapi juga mengharapkan mereka untuk berkontribusi secara kreatif dalam mencari solusi untuk masalah yang kompleks. Inovasi bukan lagi tugas eksklusif dari departemen R&D, melainkan menjadi tanggung jawab setiap anggota organisasi.

Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi peran yang lebih strategis daripada sebelumnya. Menurut Andiny (2023) MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan administrasi sumber daya manusia, tetapi juga pada pengembangan potensi kreatif setiap individu. Organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang merangsang kreativitas (Shofiyah et al., 2023), memberikan peluang bagi karyawan untuk berkontribusi dengan ide-ide inovatif, dan mendorong kolaborasi yang kreatif. Pemahaman mendalam tentang kreativitas individu menjadi kunci dalam merancang praktik MSDM yang efektif di era digital ini. Dengan demikian, perubahan paradigma kerja yang dimunculkan oleh transformasi digital telah membawa MSDM ke tingkat yang lebih strategis dalam mencapai kesuksesan organisasi di era ini.

Revolusi teknologi digital telah mengubah lanskap bisnis secara drastis dengan menghadirkan alat-alat canggih seperti kecerdasan buatan, analitik data besar, dan automasi. Alat-alat ini memberikan peluang baru dan potensi yang belum pernah ada sebelumnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Kecerdasan buatan, misalnya, memungkinkan organisasi untuk mengotomatisasi tugas-tugas rutin, membebaskan waktu dan sumber daya untuk fokus pada aktivitas yang lebih kreatif dan strategis.

Di sisi lain, revolusi ini juga menghadirkan tantangan yang signifikan. Organisasi harus beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi baru dan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan juga pengetahuan yang diperlukan untuk menggunakannya secara efektif (Shofiyah et al., 2023). Selain itu, perubahan ini menuntut organisasi untuk melihat karyawan bukan hanya sebagai sumber daya yang melaksanakan tugas-tugas, tetapi juga sebagai kontributor potensial dalam penciptaan solusi kreatif.

Kreativitas individu menjadi elemen kunci dalam menghadapi tantangan ini. Karyawan yang kreatif mampu menghasilkan ide-ide baru, memecahkan masalah yang kompleks, dan berkolaborasi dalam tim yang beragam (Wulandari & Putriyanti, 2020). Mereka memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan membantu organisasi tetap relevan di tengah perubahan pasar yang dinamis. Oleh karena itu, dalam era digital ini, mengelola dan merangsang kreativitas individu bukan hanya menjadi pilihan, tetapi menjadi suatu keharusan bagi organisasi yang ingin berhasil.

Pentingnya integrasi kreativitas dalam strategi MSDM menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana organisasi dapat mengembangkan dan menerapkan strategi MSDM yang tidak hanya efisien tetapi juga efektif dalam mendukung dan mengembangkan kreativitas individu. Hal ini sangat penting mengingat kreativitas tidak hanya memperkuat inovasi dan pertumbuhan organisasi, tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Pentingnya integrasi kreativitas dalam strategi MSDM bukan hanya sebatas teori, melainkan telah terbukti memiliki dampak positif yang signifikan dalam dunia nyata.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa organisasi yang berhasil mengintegrasikan kreativitas dalam strategi MSDM cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Ini terwujud dalam budaya organisasi yang merangsang kreativitas, di mana ide-ide baru disambut dan dihargai. Pemimpin dalam organisasi tersebut berperan sebagai fasilitator kreativitas, menciptakan ruang bagi eksperimen dan gagasan baru. Budaya yang mendukung kreativitas memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berani mengambil risiko dan gagal, hal tersebut merupakan langkah penting dalam proses terwujudnya kreatifitas individu.

Selain itu, strategi MSDM yang berorientasi pada kreativitas juga menciptakan sistem reward yang dapat merangsang ide-ide kreatif. Reward tidak hanya diberikan atas hasil akhir, tetapi juga atas upaya kreatif yang telah dilakukan oleh seorang individu. Hal ini menciptakan motivasi intrinsik bagi karyawan untuk terus berpikir di luar kotak dan berkolaborasi dalam menciptakan solusi inovatif. Selain itu, pengembangan karir dalam organisasi ini tidak hanya dilihat dari segi tradisional, tetapi juga dari kontribusi kreatifitas yang di miliki oleh seorang individu. Program pengembangan karyawan difokuskan pada pengembangan kemampuan kreatif, pemecahan masalah, dan inovasi. Untuk mewujudkan itu semua, sumber daya manusia yang tersedia wajib mengikuti perkembangan zaman dan menguasai kemajuan teknologi digital saat ini dengan meningkatkan kreatifitas individu serta inovasi dalam perwujudan implementasi manajemen sumber daya manusia terkini.

Meskipun beberapa literatur yang ada telah mengakui pentingnya kreativitas dalam MSDM (Diniarsa & Batu, 2023; Rizqi & others, 2022; Sabrina, 2021; Widodo et al., 2021), masih terdapat celah dalam penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi bagaimana kreativitas individu dapat diintegrasikan dan ditingkatkan melalui strategi MSDM di era digital. Banyak penelitian sebelumnya lebih banyak fokus pada aspek-aspek tradisional MSDM seperti rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja (Aji, 2022; Karim, 2023; Solehudin et al., 2023; Zurnali & Sujanto, 2021), namun belum banyak yang membahas tentang bagaimana unsur kreativitas individu dapat secara efektif dikelola dan ditingkatkan dalam kerangka kerja MSDM di era digital.

Selain itu, peran teknologi dalam mendukung kreativitas individu seringkali hanya dipandang sebagai alat bantu, bukan sebagai faktor kunci dalam merancang strategi MSDM. Kurangnya pemahaman tentang cara efektif mengintegrasikan teknologi digital dalam strategi MSDM untuk mendukung kreativitas individu menunjukkan celah penelitian yang signifikan. Karena kreatifitas individu dapat melahirkan inovasi terkini yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja terkait pemahaman digitalisasi, menjadi bukti implementasi manajemen sumber daya manusia demi mengikuti kemajuan pengetahuan dan teknologi, di butuhkan pemahaman yang mumpuni untuk dapat mewujudkan hal tersebut.

Penelitian ini membawa wawasan baru mengenai bagaimana teknologi digital dapat digunakan secara efektif untuk mendukung dan meningkatkan kreativitas individu dalam konteks MSDM. Ini mencakup pemahaman tentang bagaimana alat-alat digital dan platform inovatif dapat diintegrasikan dalam praktik MSDM untuk mendorong lingkungan kerja yang lebih kreatif dan inovatif. Misalnya, penggunaan platform kolaborasi digital yang memungkinkan brainstorming dan pertukaran ide, atau penggunaan alat analitik data untuk memahami dan mengoptimalkan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas.

Penelitian ini juga menawarkan perspektif baru dalam aplikasi MSDM yang tidak hanya berfokus pada efisiensi dan efektivitas operasional, tetapi juga pada pemberdayaan kreativitas individu sebagai kekuatan pendorong inovasi dan pertumbuhan. Dengan demikian, studi ini menawarkan kerangka kerja baru untuk memahami dan menerapkan MSDM di era digital, dengan penekanan khusus pada peran kreativitas dan teknologi dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Melalui penelitian ini, diharapkan akan muncul pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana MSDM dapat di reformasi dan disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan era digital. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi akademisi dan peneliti, tetapi juga bagi praktisi dan pemimpin organisasi yang mencari strategi inovatif untuk mengelola sumber daya manusia mereka di tengah perubahan yang cepat dan tidak terduga di dunia kerja.

## **METODE**

Penelitian ini mengintegrasikan analisis kajian literatur sebagai bagian penting dari metodologinya, memberikan landasan teoritis yang kuat untuk investigasi yang dilakukan. Analisis ini melibatkan penelaahan menyeluruh terhadap berbagai sumber literatur, termasuk

jurnal akademik, buku, artikel, laporan industri, dan studi kasus yang relevan. Tujuan utamanya adalah untuk membangun pemahaman yang komprehensif tentang status saat ini seperti apa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan menelaah kreatifitas individu yang di butuhkan pada masa perkembangan digitalisasi yang semakin canggih saat ini.

#### 1. Eksplorasi Tren dan Teori MSDM

Pada tahap awal, analisis literatur difokuskan pada eksplorasi tren terkini dalam MSDM, dengan penekanan khusus pada aspek kreativitas dan inovasi. Hal ini melibatkan pengkajian teori-teori terkait manajemen sumber daya manusia, kreativitas dalam organisasi dan dampak transformasi digital terhadap praktik MSDM. Sumber-sumber ini memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi saat ini memandang dan mengelola kreativitas karyawan, serta bagaimana teknologi memengaruhi paradigma tersebut.

#### 2. Pemahaman tentang Praktik MSDM Kreatif

Selanjutnya, penelitian ini mengkaji literatur yang secara spesifik membahas tentang praktik MSDM yang mendukung dan meningkatkan kreativitas individu. Hal ini termasuk mengevaluasi studi kasus dan contoh praktis dari organisasi yang telah berhasil mengimplementasikan pendekatan MSDM kreatif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada teori tetapi juga pada penerapan praktis, memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana konsep MSDM kreatif diwujudkan dalam kebijakan dan praktik sehari-hari dengan pemanfaatan sistem digitalisasi modern.

#### 3. Analisis Dampak dan Hasil

Selain itu, analisis literatur juga melibatkan evaluasi dampak dan hasil dari penerapan MSDM kreatif. Ini mencakup memahami bagaimana pendekatan tersebut memengaruhi kinerja organisasi, inovasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Analisis ini sangat penting untuk menentukan efektivitas praktik MSDM kreatif dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap keberhasilannya.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa perusahaan yang mengimplementasikan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan fokus pada pengembangan kreativitas individu cenderung lebih inovatif dan adaptif terhadap perubahan budaya kerja dari suatu organisasi. Hal ini tercermin melalui berbagai aspek kunci yang menjadi karakteristik organisasi tersebut. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa strategi Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kreativitas berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkontribusi dengan ide-ide kreatifnya cenderung lebih berkomitmen dan puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga membantu organisasi untuk tetap kompetitif dan relevan mengikuti perubahan budaya kerja, konsumen dan pasar yang terus berubah.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang betapa pentingnya integrasi kreativitas dalam strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Kreativitas individu bukan hanya menjadi aset berharga, tetapi juga merupakan pendorong utama inovasi dan pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang ingin sukses di era digital ini harus memprioritaskan pengembangan dan pemanfaatan kreativitas individu sebagai salah satu strategi MSDM dalam suatu perusahaan yang di harapkan dapat mengisi kekurangan Sumber Daya Manusia yang menguasai teknologi digitalisasi terkini.

#### A. Budaya Organisasi yang Mendukung Inovasi

Organisasi yang berhasil dalam mengimplementasikan MSDM berbasis kreativitas mempunyai budaya organisasi yang kuat dalam mendukung inovasi. Budaya ini ditandai oleh lingkungan kerja yang terbuka, di mana ide-ide baru disambut dan dihargai. Karyawan didorong untuk berpikir secara kreatif dan menantang status quo. Ini menciptakan ruang bagi eksperimen dan gagasan baru, yang merupakan inti dari inovasi.

Pemimpin dalam organisasi ini sering kali mengambil peran sebagai fasilitator kreativitas, bukan hanya sebagai pengambil keputusan. Mereka menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan dan kolaborasi antar tim, serta memberikan dukungan terhadap inisiatif dan eksperimen baru. Budaya kerja seperti ini memungkinkan karyawan merasa aman untuk mengambil risiko dan gagal, yang merupakan bagian penting dari proses kreatifitas itu sendiri.

**B. Sistem Reward yang Merangsang Ide-Ide Kreatif**

Sistem reward dan pengakuan di organisasi ini dirancang untuk mendorong dan menghargai ide-ide kreatif. Reward tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses kreatifitas individu. Ini dapat mencakup pengakuan untuk ide-ide inovatif, bahkan jika ide tersebut tidak sepenuhnya berhasil. Sistem reward sering kali dirancang untuk menekankan pentingnya berpikir di luar kotak dan kolaborasi.

Reward dapat berupa penghargaan finansial, promosi, peluang pengembangan profesional, atau bentuk pengakuan lain yang meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Organisasi yang mengutamakan kreativitas seringkali mencari cara-cara inovatif untuk menghargai karyawan, seperti memberikan waktu khusus untuk proyek-proyek pribadi atau inisiatif inovatif, atau memberikan akses ke sumber daya dan pelatihan yang dapat membantu mengembangkan ide-ide kreatif mereka.

**C. Pengembangan Karir yang Berfokus pada Kemampuan Kreatif Individu**

Dalam organisasi yang menerapkan MSDM berbasis kreativitas, jalur karir karyawan tidak hanya dinilai dari aspek tradisional seperti penjualan atau produktivitas, tetapi juga dari kontribusi kreatifnya. Pengembangan karir difokuskan pada pengembangan dan pemanfaatan kemampuan kreatif setiap individu. Ini mencakup pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan pemikiran kreatif, pemecahan masalah, dan inovasi.

Program pengembangan ini mungkin termasuk workshop, seminar, kursus online, atau bahkan program in-house yang dirancang untuk mendorong eksplorasi ide-ide baru dan pengembangan keterampilan kreatif. Karyawan juga diberi kesempatan untuk bekerja pada proyek lintas fungsi atau di departemen yang berbeda untuk mendapatkan perspektif baru dan menginspirasi pemikiran kreatif.

**D. Implementasi Teknologi Digital dalam Proses Kreatif**

Organisasi ini juga memanfaatkan teknologi digital sebagai alat untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi. Ini bisa berupa penggunaan perangkat lunak kolaborasi untuk mempermudah brainstorming dan berbagi ide, atau alat analitik yang membantu mengidentifikasi tren dan peluang baru. Teknologi digital memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan memberikan akses ke informasi dan alat yang dapat membantu mengembangkan ide-ide kreatif mereka.

Penggunaan teknologi digital juga meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar karyawan, terlepas dari lokasi fisik mereka. Ini sangat penting dalam lingkungan kerja yang semakin global, di mana tim mungkin tersebar di berbagai lokasi geografis. Teknologi digital memungkinkan ide-ide untuk dibagikan dan dikembangkan secara kolaboratif, menciptakan lebih banyak peluang untuk inovasi.

**E. Peningkatan Produktivitas dan Kepuasan Kerja**

Penerapan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berfokus pada kreativitas membawa dampak positif yang signifikan, terutama dalam hal peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan perhatian pada kreativitas individu, karyawan merasa lebih dihargai dan diberi kesempatan untuk mengembangkan ide-ide mereka. Hal ini menghasilkan berbagai manfaat:

Pertama, produktivitas karyawan meningkat secara keseluruhan. Karyawan yang merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi dengan ide-ide kreatif mereka cenderung bekerja dengan lebih semangat dan fokus. Mereka merasa memiliki tanggung

jawab terhadap hasil pekerjaan mereka dan berusaha untuk mencapai tingkat kualitas yang lebih tinggi. Hal ini bukan hanya berdampak pada peningkatan jumlah output, tetapi juga pada peningkatan kualitas dan inovasi dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Kedua, adanya pengembangan ide-ide kreatif dan keterlibatan dalam proses kreatif juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka lebih bermakna dan memuaskan ketika mereka diberi kesempatan untuk berkontribusi dengan ide-ide inovatif. Pemuasan ini menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa senang datang bekerja setiap hari.

Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mengurangi turnover karyawan, karena karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam organisasi. Ini menghemat biaya dan upaya yang diperlukan untuk merekrut dan melatih karyawan baru.

Dengan demikian, penerapan strategi MSDM yang berfokus pada kreativitas tidak hanya memberikan manfaat dalam hal inovasi, tetapi juga secara positif memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi.

#### F. Respons yang Lebih Baik Terhadap Perubahan Pasar

Respons yang lebih baik terhadap perubahan pasar adalah salah satu hasil positif dari mengedepankan kreativitas individu dalam strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Ketika karyawan didorong untuk berpikir secara kreatif dan inovatif, mereka menjadi lebih peka terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis. Mereka dapat mengidentifikasi peluang baru, mengantisipasi perubahan pasar, dan meresponsnya dengan cepat. Organisasi yang mendorong kreativitas individu lebih mampu beradaptasi dengan teknologi baru, menyesuaikan strategi bisnis, dan menghadapi tantangan yang muncul dalam pasar yang selalu berubah. Dengan kreativitas individu sebagai elemen yang aktif dalam organisasi, perubahan dianggap sebagai peluang untuk inovasi, bukan sebagai ancaman. Hal ini membantu organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif dalam dunia bisnis yang dinamis dan tidak terduga.

Dalam konteks ini, kreativitas individu berperan sebagai kekuatan yang membantu organisasi tetap adaptif dan responsif. Karyawan yang merasa didukung untuk berkontribusi dengan ide-ide kreatif mereka tidak hanya menjadi agen perubahan, tetapi juga menjadi sumber inovasi yang berkelanjutan. Mereka dapat dengan cepat mengidentifikasi tren baru, merancang produk atau layanan yang relevan, dan berkolaborasi dalam mengembangkan solusi yang efektif. Dengan demikian, ketika kreativitas individu diintegrasikan dalam MSDM, organisasi dapat lebih baik menghadapi perubahan pasar, memanfaatkannya sebagai peluang untuk pertumbuhan, dan menjaga posisinya dalam persaingan bisnis yang ketat.

#### G. Sinergi antara MSDM dan Strategi Bisnis

Hasil penelitian yang diperoleh juga memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya sinergi antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berfokus pada kreativitas dan strategi bisnis secara keseluruhan. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan kreativitas dalam MSDM cenderung memiliki visi dan strategi bisnis yang terintegrasi dengan baik. Praktik MSDM yang berorientasi pada kreativitas tidak hanya sekadar menjadi tambahan atau pelengkap strategi bisnis, melainkan menjadi bagian integral dari perencanaan strategis organisasi.

Dalam lingkungan seperti ini, kreativitas tidak hanya didukung, tetapi juga diarahkan untuk mencapai tujuan bisnis yang spesifik. Praktik MSDM, seperti pengembangan karyawan berbasis kreativitas, berkolaborasi lintas fungsi, dan pemberian penghargaan untuk ide-ide inovatif, secara langsung mendukung strategi bisnis yang telah ditetapkan. Misalnya, jika tujuan bisnis adalah memasuki pasar baru dengan produk inovatif, praktik

MSDM akan secara aktif mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan yang memiliki potensi kreatif untuk menciptakan produk tersebut.

Sinergi ini menciptakan lingkungan di mana semua elemen organisasi berjalan sejalan dengan visi dan strategi bisnis. Ini membantu organisasi untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, karyawan merasa lebih terlibat dalam mencapai tujuan bisnis, karena mereka melihat hubungan yang kuat antara kontribusi kreatif mereka dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sinergi antara MSDM yang berfokus pada kreativitas dan strategi bisnis adalah salah satu kunci keberhasilan bagi organisasi di era digital ini.

#### H. Manfaat Jangka Panjang dan Berkelanjutan

Fokus pada kreativitas individu dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak hanya membawa manfaat jangka pendek, tetapi juga memberikan dampak jangka panjang dan berkelanjutan bagi organisasi. Salah satu manfaat jangka panjang yang paling signifikan adalah kemampuan untuk terus berinovasi dan beradaptasi di masa depan. Dengan mendorong kreativitas individu sebagai aset strategis, organisasi dapat menghadapi perubahan yang tidak terhindarkan di lingkungan bisnis dengan lebih baik. Mereka memiliki sumber daya internal yang kuat untuk mengidentifikasi peluang baru, merancang solusi inovatif, dan menjaga keterlibatan karyawan dalam proses ini.

Selain itu, fokus pada kreativitas individu juga membantu organisasi membangun reputasi sebagai tempat kerja yang dinamis dan inovatif. Ini menciptakan daya tarik bagi talenta berkualitas tinggi yang mencari lingkungan kerja yang menantang dan memberikan peluang untuk berkembang. Organisasi yang dikenal mendukung kreativitas karyawan cenderung memiliki keunggulan dalam merekrut dan mempertahankan bakat terbaik. Ini adalah investasi jangka panjang yang dapat membantu organisasi tetap kompetitif dan berhasil dalam jangka waktu yang lebih lama.

Dengan demikian, manfaat jangka panjang dan berkelanjutan dari fokus pada kreativitas individu dalam MSDM tidak hanya mencakup inovasi yang berkelanjutan, tetapi juga memperkuat posisi organisasi dalam persaingan bisnis yang semakin ketat dan berubah-ubah. Ini adalah aset berharga yang membantu organisasi bertahan dan berkembang di era digital yang dinamis ini.

## **PENUTUP**

### ***Simpulan***

Dalam penelitian ini, berbagai aspek terkait implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis kreativitas individu di era digital dapat melahirkan strategi-strategi jitu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar melahirkan inovasi yang sesuai dengan zaman nya. Era digital telah mengubah cara kerja organisasi secara signifikan, memunculkan tantangan baru yang memerlukan adaptasi dalam MSDM suatu organisasi. Penelitian ini telah mengungkap bahwa fokus pada kreativitas individu sebagai elemen sentral dalam MSDM dapat meningkatkan inovasi dan membawa manfaat besar bagi organisasi.

Dalam mencapai kesuksesan dalam mengintegrasikan kreativitas individu dalam MSDM, faktor-faktor seperti budaya organisasi yang mendukung inovasi, sistem reward yang merangsang ide-ide kreatif, pengembangan karir yang berfokus pada kemampuan kreatif individu, dan implementasi teknologi digital menjadi kunci. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang menggalakkan kreativitas dan mengintegrasikan teknologi digital dengan baik cenderung lebih inovatif, produktif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan pasar.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya sinergi antara MSDM yang berorientasi kreativitas individu dan strategi bisnis secara keseluruhan. Organisasi yang memiliki visi bisnis yang terintegrasi dengan praktik MSDM yang kreatif cenderung mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan.

Selain manfaat jangka pendek, implementasi MSDM berbasis kreativitas juga memberikan manfaat jangka panjang dan berkelanjutan bagi organisasi. Kemampuan untuk terus berinovasi dan beradaptasi di masa depan merupakan aset berharga dalam dunia bisnis yang berubah dengan cepat.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan pandangan baru dan wawasan praktis bagi para pemimpin dan praktisi MSDM untuk mengelola sumber daya manusia mereka di era digital yang serba dinamis ini. Fokus pada kreativitas individu yang mengikuti kemajuan sistem digitalisasi sebagai aset berharga dalam mencapai tujuan organisasi telah terbukti membawa manfaat besar, baik dalam hal inovasi, produktivitas, maupun kepuasan karyawan dan dapat membantu organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar yang terus berubah.

### **Saran**

Untuk memaksimalkan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berfokus pada kreativitas individu di era digital, disarankan agar organisasi mengembangkan budaya yang mendukung kreativitas. Hal ini dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendorong komunikasi terbuka dan apresiasi terhadap ide-ide baru. Selain itu, penting juga untuk menyediakan program pelatihan ilmu digital dan pengembangan karyawan yang berorientasi pada kreativitas dan inovasi. Ini bisa mencakup workshop, seminar, atau sesi brainstorming rutin yang dirancang untuk menstimulasi pemikiran kreatif. Organisasi juga harus mempertimbangkan untuk mengikuti dan mengintegrasikan pengetahuan teknologi terkini yang dapat mendukung proses kreatif dan kolaboratif bagi SDM yang di miliki, serta menerapkan sistem reward yang efektif untuk mengakui dan menghargai kreatifitas individu serta inovasi yang dihasilkan oleh karyawan. Implementasi dari strategi-strategi ini tidak hanya akan meningkatkan kapasitas kreatif individu, tetapi juga akan membantu organisasi untuk tetap kompetitif, mengikuti trend digital yang serba efisien dan relevan di pasar yang terus berubah.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aji, B. B. (2022). Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. *Journal on Education*, 5(1), 1047–1064.
- Andiny, T. T. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Diakonia di Era Digital. *Danum Pabelum: Jurnal Teologi Dan Musik Gereja*, 3(1), 82–87.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439–1456.
- Fonna, N. (2019). *Pengembangan revolusi industri 4.0 dalam berbagai bidang*. Guepedia.
- Joesyiana, K., Harahap, A. R., & Haryadi, R. N. (2023). The Influence of Individual Creativity and Product Innovation on Coffee Shop Barista Career Development in Pekanbaru. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 691-703. <https://doi.org/10.56457/jimk.v11i2.450>
- Joesyiana, K., Riandi, R., & Basriani, A. . (2023). Pengaruh Insentif dan Reward Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Divisi Marketing PT. Suka Fajar di Pekanbaru. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(2), 252–260. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i2.129>
- Karim, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- K Joesyiana, AH Prihastuti, S Al Sukri. (2020). Analisis Kreatifitas Dan Inovasi Pengusaha Coffee Shop Subsektor Penikmat Kopi Di Pekanbaru. *Media Bina Ilmiah*. 14(12). 3671-3681. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i12.681>

- Rizqi, R. M., & others. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1–9.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 216–222.
- Shofiyah, N., Barlean, A. F., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur: Kepemimpinan Tim Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 176–196.
- Solehudin, M. M., Agus Yulistiono, S. E., Anwar, H. M., Ahmad Karim, S. E., Deni, A., Rachman, I. A., ST, M. M., Titin Dunggio, S. E., Akbar Bahtiar, S. E., Ainun, A. N. A., & others. (2023). *PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA 5.0*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Sagaf S Pettalongi, Ria Fikdawati, Feny Tialonawarmi, Kiki Joesyiana, Lukas Teguh Jatmiko.(2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Runzune Sapta Konsultan.
- Widodo, Z. D., Adiyani, R., & Katili, A. Y. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Sablon Dalam Peningkatan Produktifitas Karyawan Di Zee. Screenprinting. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL DIES NATALIS UTP SURAKARTA*, 1(01), 1–5.
- Wulandari, F., & Putriyanti, O. A. (2020). Studi Shared Leadership Dan Perannya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2).
- Zis, S. F., Effendi, N., Roem, E. R., & others. (2021). Perubahan perilaku komunikasi generasi milenial dan generasi z di era digital. *Satwika: Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87.
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2021). Penerapan Electronic Human Resource Management di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 17(1), 9–19.