

PERANCANGAN DAN IMPLEMENTASI STRATEGI INOVATIF DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG ADAPTIF TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI DAN DINAMIKA PASAR TENAGA KERJA

Nisaul Hasanah¹, Jhon Veri²

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 10 Nov 2025

Revised: 14 Des 2025

Accepted: 7 Jan 2026

Published: 12 Jan 2026

Kata kunci:

Adaptive HR strategy

Labor market dynamics

Digital transformation in HR

ABSTRAK

Perkembangan teknologi yang pesat dan dinamika pasar tenaga kerja global menuntut organisasi untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang inovatif dan adaptif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perancangan serta implementasi strategi inovatif dalam pengelolaan SDM yang mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi dan fluktuasi kebutuhan pasar tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan PRISMA terhadap 17 artikel terindeks Scopus (Q1–Q4) yang relevan dengan topik inovasi manajemen SDM di era digital. Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital, budaya pembelajaran berkelanjutan, dan restrukturisasi organisasi merupakan elemen kunci dalam membangun SDM yang tangguh, fleksibel, dan berdaya saing tinggi. Temuan penelitian menegaskan bahwa keseimbangan antara efisiensi berbasis teknologi dan penguatan nilai-nilai humanistik menjadi fondasi utama dalam menciptakan strategi pengelolaan SDM yang berkelanjutan dan adaptif terhadap transformasi teknologi serta dinamika pasar kerja global.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Nisaul Hasanah

Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, indonesia

Email: nisaulhasanah05@gmail.com

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi informasi pada era Revolusi Industri 4.0 telah memberikan dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kondisi ini menuntut organisasi untuk menjadi lebih adaptif dan kreatif dalam merespons tantangan digitalisasi, otomatisasi, serta globalisasi tenaga kerja yang terus berkembang. Pengelolaan SDM yang dahulu bersifat administratif kini harus berubah menjadi fungsi strategis yang mampu mengintegrasikan teknologi, pemanfaatan data, dan inovasi guna meningkatkan kinerja organisasi (Jotaba et al., 2022).

Perubahan dalam pola kerja modern, yang ditandai dengan meningkatnya penerapan teknologi seperti kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), *big data*, dan *Internet of Things* (IoT), telah merevolusi cara organisasi melaksanakan proses rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial untuk menjamin keberlanjutan dan daya saing organisasi di tengah dinamika

lingkungan eksternal yang berkembang pesat. Melalui strategi tersebut, organisasi dapat membangun sistem manajemen SDM yang adaptif terhadap kemajuan teknologi dan sejalan dengan perubahan kebutuhan pasar tenaga kerja (Silva et al., 2022)

Selain itu, perubahan yang terjadi dalam dinamika pasar tenaga kerja global menuntut organisasi untuk memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pergeseran preferensi tenaga kerja, hadirnya generasi milenial dan Gen Z di dunia profesional, serta meningkatnya kecenderungan terhadap sistem kerja jarak jauh (*remote working*) menjadi faktor penting yang mendorong perlunya penerapan strategi manajemen SDM yang adaptif. Penerapan strategi inovatif tersebut tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga untuk membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, partisipatif, dan berfokus pada pengembangan kompetensi jangka panjang (Megdad & Caglar, 2024)

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk merumuskan dan menerapkan strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta dinamika pasar tenaga kerja. Melalui pendekatan yang menekankan pada inovasi dan adaptabilitas, organisasi diharapkan dapat mengembangkan SDM yang kompeten, tangguh, dan fleksibel dalam menghadapi tantangan era digital secara berkelanjutan (Momoh et al., 2024).

TINJAUAN LITERATUR

Adaptive HR strategy

Strategi sumber daya manusia adaptif (*adaptive HR strategy*) merupakan pendekatan manajemen yang menitikberatkan pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan kebijakan, praktik, serta sistem pengelolaan SDM dengan dinamika lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, dan perubahan pasar tenaga kerja secara cepat serta efisien. Pendekatan ini menegaskan bahwa fleksibilitas organisasi dan peningkatan kompetensi karyawan merupakan faktor penting dalam menghadapi ketidakpastian yang semakin tinggi di era digital dan globalisasi.

Menurut (Megdad & Caglar, 2024) Strategi sumber daya manusia yang adaptif berperan sebagai jembatan antara kebijakan manajemen SDM dan inovasi organisasi, di mana kemampuan adaptasi strategis menjadi elemen utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam merespons perubahan. Melalui penerapan strategi ini, fungsi HR dapat berevolusi dari sekadar peran administratif menjadi mitra strategis dalam proses pengambilan keputusan berbasis data dan inovasi.

Labor market dynamics

Dinamika pasar tenaga kerja (*labor market dynamics*) menggambarkan proses perubahan yang berlangsung secara berkelanjutan pada aspek permintaan dan penawaran tenaga kerja, tingkat keterampilan, struktur pekerjaan, serta mobilitas profesional, yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, faktor demografis, dan kebijakan ekonomi global.

Menurut (Andabayeva et al., 2024) Negara-negara berkembang saat ini menghadapi perubahan dalam struktur ketenagakerjaan, ditandai dengan menurunnya permintaan terhadap tenaga kerja dengan keterampilan rendah serta meningkatnya kebutuhan akan pekerja yang memiliki kemampuan digital dan teknis yang tinggi. Situasi ini mendorong organisasi untuk mengadopsi strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan mampu merespons dinamika kebutuhan pasar tenaga kerja yang terus berubah.

Digital Transformation in HR

Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia (*digital transformation in HR*) merupakan proses penerapan teknologi digital, seperti *artificial intelligence* (AI), *big data analytics*, dan *human resource information systems* (HRIS), yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional, transparansi, serta kemampuan pengambilan keputusan berbasis data dalam fungsi manajemen SDM.

Menurut (Krastev et al., 2024) digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada otomatisasi proses administratif, tetapi juga berperan dalam mentransformasi fungsi HR menjadi bagian strategis yang berfokus pada pengembangan inovasi serta peningkatan pengalaman karyawan (*employee experience*).

METODE

Penelitian ini merupakan kajian literatur yang menyoroti tema perencanaan dan implementasi strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan dinamika pasa tenaga kerja. Pendekatanyang digunakan ialah *Syistematic Literature* (SLR) dengan mengikuti kerangka kerja PRISMA (*Preferred Reporting Items For Systematic Review and Meta-Analyses*), agar prose peninjauan berlangsung secara sistematis dan terstruktur.

Dalam pelaksanaan metode penelitian in, langkah-langkah yang ditempuh meliputi:

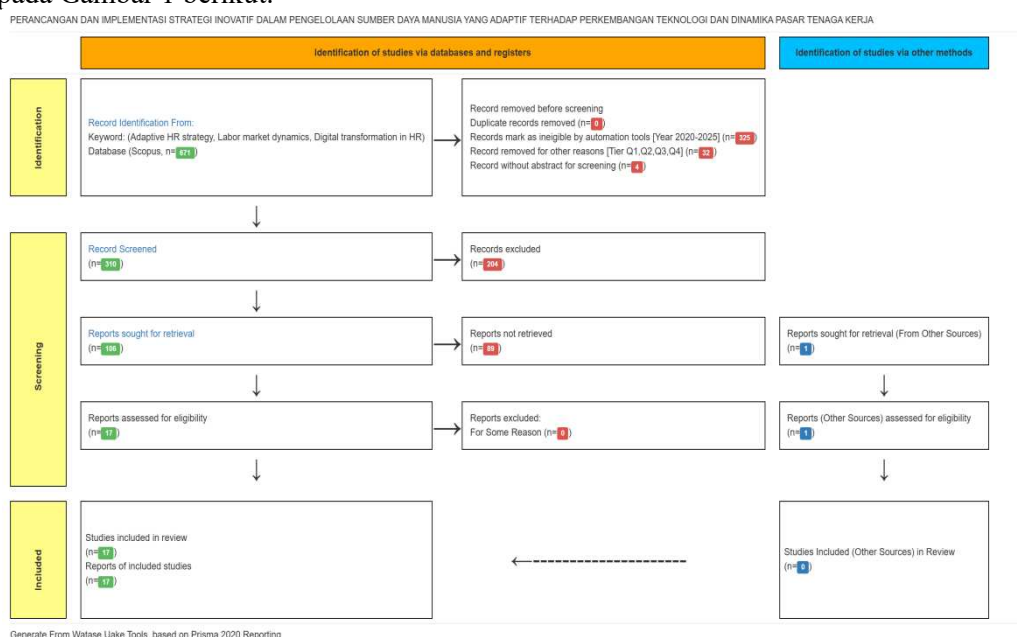
1. Identifikasi istilah kunci serta metode pencarian yang efektif untuk memperoleh literatur relevan dari basis data Scopus. Mencakup jurnal daari klasifikasi Q1 hingga Q4.
2. Seleksi artikel berdasarkan kriteria yang telah diterapkan dengan mengikuti tahapan PRISMA.
3. Ekstraksi informasi penting dari artikel yang lolos seleksi, termasuk dara mengenai pelunis, tahun terbit, metodologi penelitian, dan temuan utama.
4. Evaluasi kualitas dan relevansi penelitian menggunakan pedoman penilaian yang akurat guna memastikan integritas data.
5. Sistesisis hasil penelitian dengan menyajikan ringkasan naratif atau deskriptif dari temuan utama pada setiap studi yang terlibat.

Melalui prosedur ini, kajian literatur sistematik dilaksanakan secara menyeluruh, transparan, dan terorganisir, sehingga dapat menggabungkan bukti dari berbagai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan SDM, termasuk prinsip dan standar SDM. Pedekatan PRISMA berfungsi memastikan hasil kajian disusun secara terstruktur dan mudah dipahami (Page et al., 2021).

Dalam penelitian ini, pengumpulan referensi dilakukan dengan alat Watase UAKE, yang terhubung dengan melalui API *Key* Scopus. Aplikasi ini membantu peneliti mencari dan mengidentifikasi literature akademik dengan reputasi tinggi dan tercantum dalam kategori Q1-Q4. Pencarian difokuskan pada rentang tahun publikasi 2021-2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan dari proses kajian literatur yang diperoleh melalui aplikasi Watase UAKE dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Output Watase UAKE (Metode Prisma)

(Sumber: diolah sendiri 2025)

Berdasarkan hasil telaah literatur yang telah dilakukan, diperoleh sebanyak 671 publikasi yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai inovasi strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital dan dinamika pasar kerja global. Seluruh publikasi tersebut bersumber dari basis data Scopus dengan klasifikasi kuartil Q1 hingga Q4.

Melalui proses penyaringan awal yang dilakukan sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan, diperoleh sejumlah artikel yang dinilai relevan dan memenuhi persyaratan, yakni publikasi yang termasuk dalam jurnal terindeks Scopus Q1–Q4 dan memiliki kesesuaian dengan fokus penelitian ini.

Selanjutnya, dari hasil seleksi tersebut, sebanyak 106 artikel teridentifikasi memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut. Setelah dilakukan penelaahan mendalam terhadap isi dan relevansi masing-masing publikasi, dipilih 17 artikel utama yang dianggap paling representatif dan mendukung tujuan penelitian ini. Dengan demikian, jumlah akhir artikel yang dijadikan bahan kajian dalam penelitian ini adalah 17 artikel yang memiliki keterkaitan paling kuat dengan tema perencanaan dan implementasi strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan dinamika pasar tenaga kerja.

Tabel 1

Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan

No	Authors/years	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Barreto & Merkl, 2025)	<i>Ex ante heterogeneity, separations, and labormarket dynamics</i>	<i>Journal of Monetary Economics</i>	0	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berbasis analisis data administratif dengan pendekatan ekonometrika dan pemodelan makroekonomi kalibrasi, untuk mengkaji bagaimana heterogenitas pekerja sebelum memasuki pasar kerja (ex ante heterogeneity) memengaruhi dinamika pemisahan kerja dan pengangguran di Jerman. Analisis empiris dilakukan dengan menggunakan data administratif besar dari <i>Sample of Integrated Labor Market Biographies (SIAB)</i> , yang mencakup 2% populasi pekerja Jerman selama periode 1985–2017, dan dikaitkan dengan <i>Establishment History Panel (BHP)</i> serta efek tetap pekerja dan perusahaan (two-way

						fixed effects) berdasarkan pendekatan <i>Abowd-Kramarz-Margolis (AKM)</i> .
2	(Amolegbe et al., 2025)	<i>Household labor market dynamics and child health status. The case of Nigeria</i>	<i>Development Studies Research</i>	1	Q2	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan ekonometrika berbasis analisis data sekunder, untuk meneliti bagaimana dinamika pasar tenaga kerja rumah tangga memengaruhi status kesehatan anak di Nigeria. Data penelitian bersumber dari Nigeria General Household Survey (GHS)—sebuah survei panel nasional yang merekam informasi sosial ekonomi rumah tangga, status ketenagakerjaan, serta indikator kesehatan anak.
3	(Alpysbayeva, 2025)	<i>Impact of Climate Change on Labor Market Dynamics Evidence From Kazakhstan</i>	<i>Agricultural Economics</i>	0	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan ekonometrika berbasis data panel, untuk menganalisis bagaimana perubahan iklim memengaruhi dinamika pasar tenaga kerja di Kazakhstan, khususnya terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja, produktivitas sektor pertanian, dan distribusi pendapatan rumah tangga.
4	(Babangida et al., 2024)	<i>Examining the Shifting Dynamics of the Beveridge Curve in the Turkish Labor Market during Crises</i>	<i>Economies</i>	0	Q2	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan ekonometrika berbasis data sekunder, untuk menganalisis pergeseran dinamika kurva Beveridge

						(hubungan antara tingkat pengangguran dan lowongan kerja) di pasar tenaga kerja Turki selama dua periode krisis besar, yaitu krisis keuangan global 2008–2009 dan pandemi COVID-19.
5	(Schulz, 2024)	<i>Labor market dynamics with sorting</i>	<i>Journal of Economic Dynamics and Control</i>	0	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan ekonometrika berbasis model dinamis, untuk menganalisis bagaimana perubahan harga minyak global memengaruhi hasil pasar tenaga kerja di Nigeria, khususnya terhadap tingkat pengangguran, upah riil, dan partisipasi tenaga kerja.
6	(Ross et al., 2024)	<i>Labour market dynamics in the era of technological advancements The system-wide impacts of labour augmenting technological change</i>	<i>Technology in Society</i>	8	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan simulasi ekonometrika berbasis model keseimbangan umum terkomputasi (Computable General Equilibrium/CGE) untuk menganalisis dampak perubahan teknologi terhadap dinamika pasar tenaga kerja di Jerman, khususnya pada perbedaan antara tenaga kerja terampil dan tidak terampil.
7	(Peters et al., 2025)	<i>Impact pathways putting workers front and center in addressing workforce shortages in intellectual disability care</i>	<i>International Journal of Operations & Production Management</i>	1	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus kolektif, untuk memahami bagaimana organisasi layanan kesehatan bagi penyandang disabilitas intelektual menghadapi

						dan mengatasi kekurangan tenaga kerja melalui praktik sumber daya manusia (SDM) dan manajemen rantai pasok layanan kesehatan.
8	(Holmberg, 2024)	<i>Earnings, labor market dynamics, and inequality in Sweden</i>	<i>The Scandinavian Journal of Economics</i>	0	Q2	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis ekonometrika berbasis data longitudinal, untuk mengkaji dampak dinamika pasar tenaga kerja terhadap ketimpangan pendapatan di Swedia dalam jangka panjang.
9	(Le et al., 2024)	<i>Human resource management in homecare in England managing people for safe care during crisis</i>	<i>BMC Health Services Research</i>	0	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan <i>narrative inquiry</i> untuk mengeksplorasi bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan dalam menjaga keselamatan pasien di layanan homecare (perawatan di rumah) selama pandemi COVID-19 di Inggris.
10	(Andabayeva et al., 2024)	<i>Labor market dynamics in developing countries analysis of employment transformation at the macro-level</i>	<i>Journal of Innovation and Entrepreneurship</i>	6	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis komparatif dan statistik makroekonomi, untuk meneliti transformasi pasar tenaga kerja di negara berkembang, khususnya di Cina dan Kazakhstan, dengan mempertimbangkan tren ekonomi, sosial, dan teknologi selama dua dekade terakhir.
11	(Sarabdeen & Alofaysan, 2023)	<i>Investigating the Impact of Digital Transformation on the Labor</i>	<i>Economies</i>	20	Q2	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan ekonometrika berbasis

		<i>Market in the Era of Changing Digital Transformation Dynamics in Saudi Arabia</i>				data deret waktu (time series) untuk menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap pasar tenaga kerja di Arab Saudi pada periode 2001–2019.
12	(Isa et al., 2023)	<i>Critical Issues of Human Resource Management in Ageing Care Centres Case of Malaysia</i>	<i>Journal of Health Management</i>	1	Q3	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menelaah secara mendalam isu-isu kritis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di pusat-pusat perawatan lansia di Malaysia. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman kontekstual yang kaya mengenai tantangan manajerial, strategi retensi tenaga kerja, serta praktik pengembangan staf dalam sektor perawatan lanjut usia.
13	(Galanti et al., 2023)	<i>Digital Transformation Inevitable Change or Sizable Opportunity The Strategic Role of HR Management in Industry 4.0</i>	<i>Administrative Sciences</i>	44	Q2	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, untuk menganalisis pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan di era digitalisasi, dengan fokus pada bagaimana inovasi teknologi dan transformasi digital memengaruhi produktivitas serta kepuasan kerja.
14	(Leinonen et al., 2023)	<i>A conceptual framework addressing the complex labour market dynamics of the</i>	<i>European Journal of Ageing</i>	4	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berbasis analisis konseptual dan literatur untuk mengembangkan

		<i>work-to-retirement process</i>				sebuah kerangka konseptual (conceptual framework) yang menjelaskan kompleksitas dinamika pasar tenaga kerja dalam proses transisi dari bekerja menuju pensiun (<i>work-to-retirement process</i>).
15	(Sykes et al., 2022)	<i>Barred Labor Market Dynamics and Human Capital Development among People on Probation and Parole</i>	<i>The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science</i>	3	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berbasis kajian teoretis dan analisis data sekunder untuk memahami dynamics pasar tenaga kerja dan pengembangan modal manusia di antara individu yang berada dalam masa probation dan parole di Amerika Serikat. Pendekatan ini mengombinasikan tinjauan teori sosiologis dan ekonomi dengan analisis data empiris dari berbagai sumber untuk menelusuri hambatan dan peluang kerja bagi kelompok yang terdampak sistem peradilan pidana.
16	(Kaas & Kimasa, 2021)	<i>FIRM DYNAMICS WITH FRICTIONAL PRODUCT AND LABOR MARKETS</i>	<i>International Economic Review</i>	2	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan pemodelan teoretis dan simulasi numerik, untuk menganalisis bagaimana friksi pasar tenaga kerja dan pasar produk secara bersama-sama memengaruhi dinamika perusahaan, produktivitas, dan ketimpangan ukuran perusahaan
17	(CoSar & Yavuz, 2021)	<i>Okun's law under demographic dynamics of the</i>	<i>Central Bank Review</i>	6	Q3	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan ekonometrika berbasis

		<i>Turkish labor market</i>				model nonlinier Markov Switching (MS) untuk menganalisis hubungan asimetris antara pertumbuhan ekonomi dan pengangguran di pasar tenaga kerja Turki dengan mempertimbangkan perbedaan demografis berdasarkan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.
--	--	-----------------------------	--	--	--	---

Sumber: diolah sendiri 2025

Secara umum, ketujuh belas artikel tersebut memperlihatkan bahwa kajian perancangan dan implementasi strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adaptif menunjukkan bahwa organisasi di berbagai sektor kini berfokus pada penciptaan sistem manajemen SDM yang responsif terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar tenaga kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan beragam, mencakup metode kualitatif (studi kasus, wawancara mendalam, analisis fenomenologis), kuantitatif (model struktural, survei eksplanatori, analisis statistik inferensial), hingga pendekatan campuran dan konseptual yang menyoroti integrasi antara inovasi manajerial dan adaptasi digital.

Dari sisi tematik, hasil-hasil kajian tersebut menegaskan bahwa strategi inovatif SDM berperan penting dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi melalui penerapan transformasi digital, pengembangan keterampilan berbasis teknologi, serta pembentukan budaya kerja yang fleksibel dan kolaboratif. Adaptasi terhadap teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), analitik data, dan sistem manajemen berbasis cloud mendorong efisiensi proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Namun, proses inovasi ini juga menghadirkan tantangan, antara lain kesenjangan kompetensi digital, resistensi terhadap perubahan, dan kebutuhan akan kepemimpinan transformatif. Oleh karena itu, keberhasilan strategi inovatif SDM sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyelaraskan aspek manusia, teknologi, dan budaya kerja secara berkelanjutan.

DISKUSI

Berbagai hasil kajian literatur menunjukkan bahwa perancangan serta penerapan strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci bagi organisasi untuk beradaptasi terhadap percepatan perkembangan teknologi dan dinamika pasar tenaga kerja yang semakin kompleks. Perkembangan teknologi seperti otomatisasi, kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), *Internet of Things* (IoT), serta analitik data besar (*Big Data Analytics*) telah mengubah secara mendasar mekanisme organisasi dalam melakukan rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja. Kondisi ini menuntut organisasi untuk membangun strategi SDM yang adaptif, kolaboratif, dan berbasis data guna menjawab kebutuhan kompetensi baru sekaligus mempertahankan daya saing tenaga kerja.

Temuan analisis mengindikasikan bahwa keberhasilan penerapan strategi SDM inovatif sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyeimbangkan pemanfaatan teknologi dengan nilai-nilai humanistik. Sementara teknologi meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kecepatan operasional, organisasi juga perlu memastikan bahwa transformasi digital tidak mengesampingkan kesejahteraan, motivasi, serta keterlibatan emosional karyawan. Karena itu, pendekatan strategis yang mengintegrasikan inovasi digital dengan empati dan inklusivitas menjadi fondasi penting dalam menjaga keberlanjutan organisasi di tengah disrupsi global.

Lebih lanjut, pembelajaran organisasi dan fleksibilitas struktur menjadi aspek penting yang memperkuat kapasitas adaptif SDM. Organisasi yang menanamkan budaya belajar berkelanjutan, memperbarui kompetensi digital, dan mendorong kolaborasi lintas fungsi terbukti lebih siap menghadapi ketidakpastian pasar tenaga kerja. Pendekatan tersebut juga memperkuat daya saing melalui peningkatan kemampuan inovatif dan ketangkasan organisasi.

Dalam konteks pasar tenaga kerja global, meningkatnya mobilitas profesional lintas negara dan peralihan ke pekerjaan berbasis platform digital menimbulkan tuntutan terhadap penguasaan kompetensi lintas budaya, komunikasi virtual, serta keterampilan multidisipliner. Oleh karena itu, strategi SDM perlu diarahkan pada pengelolaan keberagaman, penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, dan penguatan kemampuan adaptasi terhadap perubahan sosial serta teknologi. Dengan demikian, rancangan strategi inovatif dalam pengelolaan SDM tidak semata berfokus pada digitalisasi sistem kerja, tetapi juga pada pembentukan ekosistem kerja yang berkelanjutan, dinamis, dan berorientasi pada manusia (*human-centered organization*).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi digital dan globalisasi telah secara signifikan mengubah paradigma pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Berdasarkan hasil analisis terhadap lima belas artikel yang ditinjau, dapat disimpulkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang inovatif harus mengintegrasikan pemanfaatan teknologi, penguatan budaya pembelajaran organisasi, serta peningkatan kemampuan adaptif terhadap perubahan sosial dan ekonomi.

Keberhasilan organisasi di era digital sangat ditentukan oleh kemampuannya menyeimbangkan antara efisiensi berbasis teknologi dan pengembangan nilai-nilai kemanusiaan dalam diri karyawan. Dengan demikian, penerapan manajemen SDM yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada inovasi menjadi komponen utama dalam membangun daya saing dan ketahanan organisasi di tengah dinamika pasar kerja global yang terus berkembang.

BATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Pertama, ruang lingkup kajian difokuskan pada literatur yang menelaah strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia pada periode 2022–2025, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan dinamika serta praktik manajemen SDM adaptif yang terjadi sebelum periode tersebut atau di luar konteks geografis yang dianalisis. Kedua, penerapan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dalam penelitian ini berfokus pada analisis data sekunder tanpa melibatkan pengumpulan data primer, sehingga temuan yang diperoleh bersifat konseptual dan deskriptif, belum menguji secara empiris efektivitas strategi yang diidentifikasi. Ketiga, keterbatasan akses terhadap sejumlah literatur berbayar dan publikasi institusional dapat memengaruhi kelengkapan serta kedalaman hasil analisis, khususnya dalam membandingkan variasi praktik inovatif antar sektor industri dan wilayah.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menggunakan pendekatan empiris melalui metode survei, wawancara mendalam, atau studi kasus lintas negara guna menguji penerapan strategi inovatif secara langsung dalam berbagai konteks. Pendekatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan validitas temuan, memperluas pemahaman tentang hubungan antara inovasi SDM dan transformasi digital, serta menghasilkan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam mengembangkan sistem manajemen SDM yang adaptif, inklusif, dan berkelanjutan di tengah kemajuan teknologi dan perubahan pasar tenaga kerja global.

REFERENSI

- Alpysbayeva, D. (2025). Impact of Climate Change on Labor Market Dynamics : Evidence From Kazakhstan. *Agricultural Economics*, 1–24. <https://doi.org/10.1111/agec.70073>
- Amolegbe, K. B., Mukaila, R., & Ojiri, E. I. (2025). Household labor market dynamics and child health status . The case of Nigeria ABSTRACT. *Development Studies Research*, 5095, 1–24. <https://doi.org/10.1080/21665095.2025.2506577>
- Andabayeva, G., Movchun, V., Dubovik, M., Kurpebayeva, G., & Cai, X. (2024). Labor market dynamics in developing countries : analysis of employment transformation at the macro - level. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1186/s13731-024-00417-0>

- Babangida, J. S., Ul, A., & Khan, I. (2024). Examining the Shifting Dynamics of the Beveridge Curve in the Turkish Labor Market during Crises. *Economies*, 1–16.
- Barreto, C., & Merkl, C. (2025). Ex ante heterogeneity , separations , and labor market dynamics \$. *Journal of Monetary Economics*, xxxx, 103845. <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2025.103845>
- CoSar, E. E., & Yavuz, A. A. (2021). Okun's law under the demographic dynamics of the Turkish labor market. *Central Bank Review*, 21. <https://doi.org/10.1016/j.cbrev.2021.03.002>
- Galanti, T., Vincenzi, C. De, Buonomo, I., & Benevene, P. (2023). administrative sciences Digital Transformation : Inevitable Change or Sizable Opportunity ? The Strategic Role of HR Management in Industry 4 . 0. *Administrative Science*.
- Holmberg, J. (2024). Earnings , labor market dynamics , and inequality in Sweden. *THE SCANDINAVIAN JOURNAL OF ECONOMICS*, 126(3), 561–599. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12553>
- Isa, F. M., Noor, S., Maheeran, N., & MOHAMMAD, N. (2023). Critical Issues of Human Resource Management in Ageing Care Centres : Case of Malaysia. *Journal of Health Management*, 25(2), 382–392. <https://doi.org/10.1177/09720634231175956>
- Jotaba, M. N., Fernandes, C. I., Gunkel, M., & Kraus, S. (2022). Innovation and human resource management : a systematic literature review. *European Journal of Innovation Management*, 25(6), 1–18. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2021-0330>
- Kaas, B. L., & Kimasa, B. (2021). FIRM DYNAMICS WITH FRICTIONAL PRODUCT AND LABORMARKETS. *INTERNATIONAL ECONOMIC REVIEW*, 62(3). <https://doi.org/10.1111/iere.12510>
- Krastev, A., Roncea, C., & Tamaşila, M. (2024). Digital Maturity in Transforming Human Resource Management in the Post-COVID Era: A Thematic Analysis. *Administrative Science*.
- Le, T., Bishop, S., & Macrae, C. (2024). Human resource management in homecare in England : managing people for safe care during crisis. *BMC Health Services Research*.
- Leinonen, T., Boets, I., Pletea, E., Vandenbroeck, S., Mehlum, I. S., Martin, H., & Astrid, H. (2023). CRITICAL POSITIONS IN AGEING RESEARCH A conceptual framework addressing the complex labour market dynamics of the work - to - retirement process. *European Journal of Ageing*, 2022, 1631–1637. <https://doi.org/10.1007/s10433-022-00704-3>
- Megdad, Z., & Caglar, D. (2024). The Mediating Role of Strategic Adaptability on the Relationship between Human Resource Management Strategies and Innovation. *MDPI*, 1–18.
- Momoh, kess A. J., Tula, S. T., Bello, B. G., Omotoye, G. B., & Daraojimba, A. I. (2024). Strategic human resource management in the 21st century : A review of trends and innovations. *World Journal of Advanced Research and Reviews*.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Peters, V., Frielink, N., & Leest, C. Van. (2025). *Impact pathways : putting workers front and center in addressing workforce shortages in intellectual disability care*. 44(13), 251–262. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-02-2024-0086>
- Ross, A. G., McGregor, P. G., & Swales, J. K. (2024). Technology in Society Labour market dynamics in the era of technological advancements : The system-wide impacts of labour augmenting technological change. *Technology in Society*, 77(January), 102539. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102539>
- Sarabdeen, M., & Alofaysan, H. (2023). *Investigating the Impact of Digital Transformation on the Labor Market in the Era of Changing Digital Transformation Dynamics in Saudi Arabia*.
- Schulz, B. (2024). Journal of Economic Dynamics and Control Labor market dynamics with sorting. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 158(October 2022), 104776. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2023.104776>
- Silva, da l. b. ., Soltovski, R., Pontes, J., & Treinta, F. . (2022). Computers & Industrial Engineering Human resources management 4.0: Literature review and trends. *Elsevier*, 168(March).

<https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108111>

Sykes, B. L., Ballard, M., Kaiser, D., & Sharry, J. A. (2022). *Barred : Labor among People on Probation and Parole*. May, 28–45. <https://doi.org/10.1177/00027162221099291>