

INOVASI STRATEGI PENGELOLAAN SDM DALAM MENGHADAPI TRANSFORMASI DIGITAL DAN PERUBAHAN PASAR KERJA GLOBAL

Nadya Violeta Amanda¹, Jhon Veri²
^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Summit 20 Oktober 2025
Revisi 1 November 2025
Diterima 9 November 2025
Publish Online 14 Nov 2025

Kata kunci:

Global labor market
Organizational adaptation
Workplace change

ABSTRAK

Transformasi digital dan globalisasi telah mengubah paradigma pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan dinamika pasar kerja global. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan PRISMA terhadap 15 artikel terindeks Scopus (Q1-Q4) untuk mengidentifikasi strategi inovatif dalam pengelolaan SDM di era digital. Hasil kajian menunjukkan bahwa organisasi perlu mengintegrasikan teknologi, pembelajaran organisasi, dan adaptasi struktural guna meningkatkan efisiensi, ketahanan, serta daya saing global. Temuan menegaskan pentingnya keseimbangan antara efisiensi berbasis teknologi dan nilai humanistik dalam membentuk SDM yang adaptif, kompeten, dan berkelanjutan.

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



Penulis yang sesuai:

Nadya Violeta Amanda
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, indonesia
Email: nadyavioletaa@gmail.com

PENDAHULUAN

Perubahan lanskap bisnis global yang dipicu oleh pesatnya perkembangan teknologi digital, dinamika ekonomi, serta pergeseran struktur tenaga kerja telah menghadirkan berbagai tantangan sekaligus peluang bagi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Transformasi digital tidak hanya merevolusi cara organisasi menjalankan operasionalnya, tetapi juga menuntut penyesuaian strategi pengelolaan SDM agar tetap relevan, adaptif, dan kompetitif di tengah perubahan pasar kerja global yang semakin dinamis (Shahiduzzaman, 2025).

Dalam konteks ini, fungsi SDM telah berevolusi dari sekadar peran administratif menjadi elemen strategis yang berpengaruh langsung terhadap kemampuan organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi terhadap dinamika lingkungan eksternal. Pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), *big data analytics*, dan otomasi telah mengubah desain pekerjaan, sistem rekrutmen, serta pengembangan kompetensi tenaga kerja. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengimplementasikan strategi pengelolaan SDM yang mampu mengintegrasikan efisiensi berbasis teknologi dengan nilai-nilai humanistik guna menciptakan keberlanjutan dalam dunia kerja modern (Sakib et al., 2025).

Selain pengaruh digitalisasi, globalisasi turut memperluas ruang persaingan tenaga kerja melalui peningkatan mobilitas lintas negara, penerapan standar profesional internasional, serta kebutuhan akan keterampilan baru yang lebih kompleks. Kondisi ini mendorong organisasi untuk

memperkuat kapasitas adaptasi organisasional (*organizational adaptation*), menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel (*workplace change*), dan merancang inovasi strategi SDM yang mampu merespons perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi secara berkelanjutan (Charles et al., 2022)

Berbagai studi sebelumnya menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi era transformasi digital sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam mengintegrasikan inovasi strategis, budaya pembelajaran berkelanjutan, serta kolaborasi lintas sektor. Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan untuk mengkaji kembali pendekatan-pendekatan strategis dalam pengelolaan SDM di era digital dan pasar tenaga kerja global, sehingga dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis bagi penguatan kapasitas manajerial dalam pengembangan sumber daya manusia modern.

TINJAUAN LITERATUR

Global labor market

Pasar tenaga kerja global (*global labor market*) merupakan suatu sistem yang saling terhubung secara internasional, di mana tenaga kerja, keterampilan, dan kesempatan kerja dari berbagai negara berinteraksi melalui proses rekrutmen lintas negara, mobilitas profesional, alih daya (*outsourcing*), serta transformasi digital. Dalam konteks ini, keputusan organisasi terkait perekrutan, penempatan, maupun penggantian karyawan tidak lagi dibatasi oleh wilayah geografis, melainkan dipengaruhi oleh dinamika persaingan, kebijakan, dan standar tenaga kerja yang berlaku secara global (Szymczak, 2024).

Organizational adaptation

Adaptasi organisasi (*organizational adaptation*) adalah suatu proses strategis di mana organisasi secara sengaja menyesuaikan struktur, kebijakan, serta perilaku internalnya guna merespons tekanan maupun peluang yang muncul dari lingkungan ekonomi dan institusional. Upaya ini bertujuan untuk memastikan keselarasan antara kondisi internal organisasi dengan dinamika eksternal sehingga organisasi dapat mempertahankan relevansi, stabilitas, dan daya saingnya di tengah perubahan yang terus berlangsung (Sarta et al., 2021).

Workplace change

Perubahan di tempat kerja (*workplace change*) merupakan proses transformasi yang meliputi aspek struktural, teknologis, maupun operasional dalam lingkungan kerja seperti modifikasi desain ruang kerja, penerapan sistem kerja jarak jauh atau hibrida, inovasi teknologi, serta penyesuaian pola kerja. Perubahan ini memengaruhi kondisi kerja, peran individu, dan dinamika hubungan antarpegawai, dengan tujuan utama meningkatkan efisiensi, kelincahan, serta kemampuan organisasi beradaptasi terhadap dinamika dan tekanan lingkungan eksternal (Backhaus et al., 2024).

METODE

Penelitian ini merupakan kajian literatur yang menyoroti tema Inovasi Strategi Pengelolaan SDM dalam Menghadapi Transformasi Digital dan Perubahan Pasar Kerja Global. Pendekatan yang digunakan ialah *Systematic 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 ini, langkah-langkah yang ditempuh meliputi:

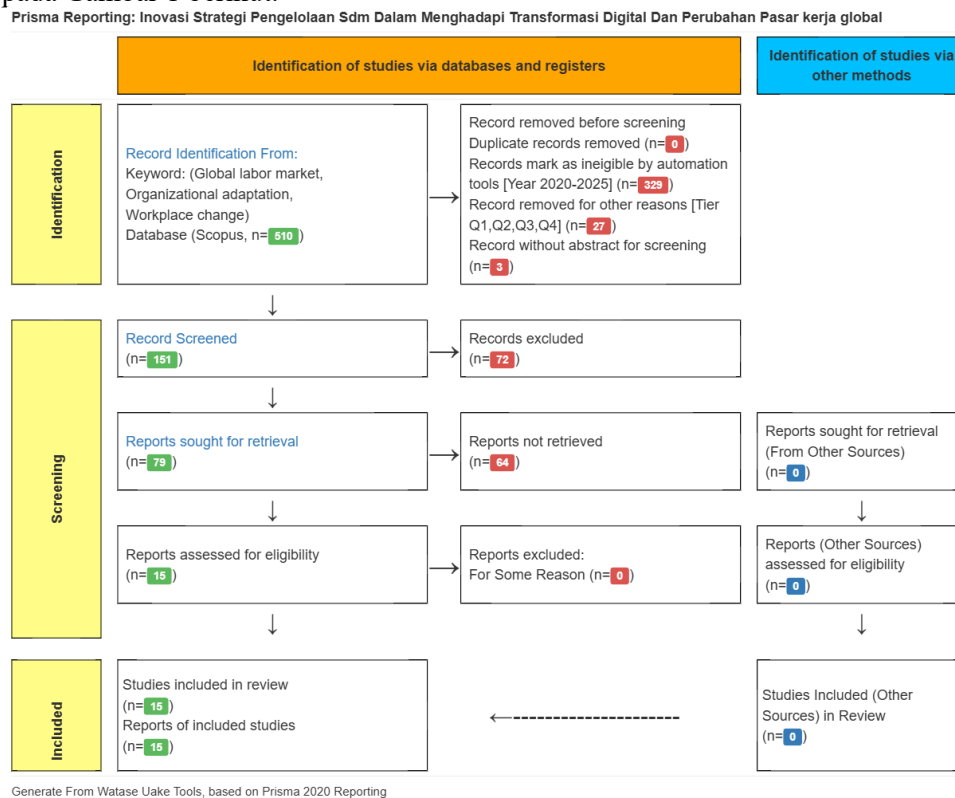
1. Identifikasi istilah kunci serta metode pencarian yang efektif untuk memperoleh literatur relevan dari basis data Scopus. Mencakup jurnal dari klasifikasi Q1 hingga Q4.
2. Seleksi artikel berdasarkan kriteria yang telah diterapkan dengan mengikuti tahapan PRISMA.
3. Ekstraksi informasi penting dari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

Melalui prosedur ini, kajian literatur sistematis dilaksanakan secara menyeluruh, transparan, dan terorganisir, sehingga dapat menggabungkan bukti dari berbagai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan SDM, termasuk prinsip dan standar SDM. Pendekatan 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 2023-2025, dan menghasilkan enam artikel yang sesuai dengan topik penelitian.

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 510 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 79 artikel teridentifikasi memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut. Setelah dilakukan penelaahan mendalam terhadap isi dan relevansi masing-masing publikasi, dipilih 15 artikel utama yang dianggap paling representatif dan mendukung tujuan penelitian ini. Dengan demikian, jumlah akhir artikel yang dijadikan bahan kajian dalam penelitian ini adalah 15 artikel yang memiliki keterkaitan paling kuat dengan tema inovasi strategi pengelolaan SDM di era transformasi digital dan perubahan pasar global.

Tabel 1
Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan

No	Authors/years	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Oliveira et al., 2025)	<i>AI Integration in Organisational Workflows A Case Study on Job Reconfiguration, Efficiency, and Workforce Adaptation</i>	<i>Information</i>	0	Q2	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus tunggal, melalui wawancara semi-terstruktur terhadap sepuluh karyawan dan analisis tematik dokumen perusahaan, untuk membahas bagaimana integrasi AI merekonfigurasi pekerjaan menggantikan tugas berulang dengan otomatisasi, meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja, menimbulkan tantangan psikologis dan kebutuhan keterampilan baru, serta kekhawatiran akan dehumanisasi interaksi di tempat kerja
2	(Bleda et al., 2023)	<i>Organizational heuristics and firms sensemaking for climate change adaptation</i>	<i>Business Strategy and Environment</i>	9	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berbasis analisis dokumen terhadap laporan adaptasi iklim perusahaan infrastruktur di Inggris untuk mengidentifikasi heuristik organisasi aturan praktis seperti seleksi, prioritas, prosedural, dan temporal yang digunakan perusahaan dalam pengambilan keputusan adaptasi perubahan iklim, dan menemukan bahwa meski heuristik membantu percepatan keputusan di tengah

						ketidakpastian, penggunaannya juga dapat menimbulkan bias yang membuat keputusan adaptasi menjadi kurang efektif
3	(Browder et al., 2024)	<i>Upgrading digital transformation promotes organizational resilience</i>	<i>Strategic Entrepreneurship Journal</i>	62	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus komparatif pada perusahaan yang menjalani transformasi digital untuk menganalisis bagaimana penerapan teknologi digital meningkatkan ketahanan dan kemampuan adaptasi organisasi melalui inovasi proses, fleksibilitas strategis, serta pembelajaran organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis .
4	(Terblanche, 2023)	<i>Coaching during a crisis: Organizational coaches praxis adaptation during the initial stages of the Covid-19 pandemic</i>	<i>Human Resource Development Quarterly</i>	6	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan induktif-deduktif melalui wawancara daring terhadap 26 pelatih organisasi di empat negara (AS, Inggris, Australia, dan Afrika Selatan) untuk menganalisis bagaimana pelatih menyesuaikan praktik (<i>praxis</i>) mereka selama tahap awal pandemi COVID-19 guna mempertahankan efektivitas aliansi kerja serta mendukung tujuan pengembangan SDM berupa pembelajaran, kinerja, dan makna kerja melalui adaptasi

						fleksibel, penggunaan model baru, dan hubungan personal yang lebih empatik
5	(Knudsen, 2022)	<i>A new perspective on evolutionary processes and organizational adaptation</i>	<i>Journal of Organization Design</i>	0	Q1	Artikel ini menggunakan metode konseptual atau tinjauan teoritis (<i>theoretical review</i>) dengan pendekatan analitis terhadap karya Levinthal (2021) untuk meninjau kembali proses evolusi dan adaptasi organisasi, dengan pembahasan yang menekankan pada peran “ <i>Mendelian executive</i> ” sebagai aktor yang menciptakan lingkungan seleksi buatan dalam organisasi, hubungan antara <i>path dependence</i> , seleksi, dan pembentukan garis keturunan (<i>lineages</i>), serta bagaimana proses adaptasi dan diversifikasi organisasi dapat dipahami melalui lensa teori evolusi dan seleksi buatan dalam konteks manajerial modern
6	(Verick et al., 2022)	<i>Is this time really different How the impact of the COVID-19 crisis on labour markets contrasts with that of the global financial crisis of 2008-09</i>	<i>International Labour Review</i>	34	Q2	Artikel ini menggunakan metode analisis komparatif kuantitatif dan deskriptif dengan memanfaatkan data survei tenaga kerja dan estimasi model global dari ILO untuk membandingkan dampak krisis COVID-19 terhadap pasar tenaga kerja dengan krisis keuangan global 2008–2009, dan menemukan bahwa pandemi COVID-19 menimbulkan kerugian tenaga kerja yang lebih

						parah, peningkatan inaktivitas yang signifikan dibandingkan pengangguran, serta dampak yang lebih berat bagi perempuan dan pekerja muda terutama di sektor jasa dan negara berpendapatan menengah
7	(Da Roit & Iannuzzi, 2023)	<i>One of many roads to industry 4.0 Technology, policy, organisational adaptation and worker experience in Third Italy SMEs</i>	<i>New Technology, Work and Employment</i>	10	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus multi-situs melalui wawancara semi-terstruktur, observasi nonpartisipatif, dan survei terhadap manajer, pekerja, serta serikat buruh di 12 perusahaan manufaktur kecil menengah di wilayah Veneto, Italia, untuk menganalisis bagaimana kebijakan dan penerapan teknologi Industri 4.0 diadaptasi secara kontekstual, dan menemukan bahwa transformasi digital di perusahaan kecil menengah berlangsung secara selektif dan terbatas, lebih menekankan pada efisiensi proses dibanding perubahan organisasi, serta minim melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan
8	(Fischer et al., 2022)	<i>Climate Adaptation as Organizational Learning A Grounded Theory Study on Manufacturing</i>	<i>Education Sciences</i>	12	Q2	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan <i>Grounded Theory</i> yang dikombinasikan dengan analisis data iklim regional serta 13

		<i>Companies in a Bavarian Region</i>				wawancara ahli dari perusahaan manufaktur bersertifikasi EMAS di Bavaria, untuk mengkaji bagaimana adaptasi terhadap perubahan iklim dapat dipahami sebagai proses pembelajaran organisasi, dan menemukan bahwa pembelajaran organisasi dipengaruhi oleh efisiensi ekonomi, dinamika lingkungan organisasi, serta manajemen perubahan yang menentukan sejauh mana perusahaan mampu mengintegrasikan strategi adaptasi iklim ke dalam budaya dan praktik manajerialnya
9	(Revolution & Adaptation, 2022)	<i>The Post-COVID-19 Era, Fourth Industrial Revolution, and New Globalization Restructured Labor Relations and Organizational Adaptation</i>	<i>Societies</i>	19	Q2	Artikel ini menggunakan metode tinjauan literatur integratif dan kritis (<i>integrative and critical review</i>) untuk menganalisis bagaimana era pasca-COVID-19, Revolusi Industri Keempat, dan globalisasi baru memengaruhi hubungan ketenagakerjaan serta memerlukan adaptasi organisasi pada tingkat makro, meso, dan mikro, dengan pembahasan yang menekankan bahwa transformasi digital, inovasi institusional, dan kemitraan sosial menjadi kunci bagi organisasi untuk meningkatkan ketahanan, inklusivitas, dan keberlanjutan dalam menghadapi

						perubahan struktural global
10	(Szymczak & Wolszczak-Derlacz, 2022)	<i>Global value chains and labour markets simultaneous analysis of wages and employment</i>	<i>Economic Systems Research</i>	42	Q2	Penelitian ini menggunakan metode analisis simultan dengan pendekatan ekonometrika panel data untuk mengevaluasi hubungan antara keterlibatan negara dalam rantai nilai global terhadap upah dan tingkat pekerjaan, dan hasilnya menunjukkan bahwa partisipasi dalam rantai nilai global meningkatkan produktivitas serta upah di negara maju, namun di negara berkembang efeknya lebih kompleks karena bergantung pada posisi dalam rantai pasok dan kapasitas inovasi domestik
11	(Pastoriza et al., 2021)	<i>Are Foreigners at Disadvantage in a Global Labor Market</i>	<i>Journal of Sports Economics</i>	4	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model regresi logistik panel data berdasarkan 776 pemain baru di PGA TOUR selama 2002–2016, untuk menganalisis apakah status kewarganegaraan memengaruhi peluang bertahan di pasar tenaga kerja global olahraga profesional, dan menemukan bahwa pemain asing memiliki kemungkinan lebih rendah untuk mempertahankan lisensi dibandingkan pemain lokal, khususnya pada level non-elite, namun pengalaman internasional

						sebelumnya terbukti dapat mengurangi kerugian kompetitif tersebut
12	(Wang & Klugman, 2020)	<i>How women have fared in the labour market with China's rise as a global economic power</i>	<i>Asia & the Pacific Policy Studies</i>	32	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan ekonometrika berbasis data survei tenaga kerja dari World Bank dan China Labour Statistics untuk menelaah pengaruh kebangkitan ekonomi Tiongkok terhadap kesetaraan gender di pasar tenaga kerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi Tiongkok memperluas kesempatan kerja bagi perempuan, terutama di sektor industri manufaktur dan jasa, meskipun kesenjangan upah tetap terjadi akibat segregasi pekerjaan dan perbedaan tingkat pendidikan
13	(Snowball & Hadisi, 2020)	<i>Do the cultural industries offer labour market opportunities for women and youth? A global south case study</i>	<i>Cultural Trends</i>	13	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif berbasis analisis data sekunder dari survei tenaga kerja nasional Afrika Selatan (<i>Labour Market Dynamics Survey 2016</i>) dengan pendekatan Framework for Cultural Statistics UNESCO (2009) untuk mengidentifikasi tingkat partisipasi perempuan dan pemuda dalam industri budaya dan kreatif (CCIs), dan hasilnya menunjukkan bahwa sektor budaya memang menyediakan peluang kerja signifikan bagi kelompok tersebut, namun didominasi

						pekerjaan informal dan bergaji rendah, dengan ketimpangan gender yang masih tinggi, terutama pada posisi kepemimpinan dan pendapatan
14	(Hayter & Link, 2020)	<i>Governance mechanisms enabling inter-organizational adaptation Lessons from grand challenge R&D programs</i>	<i>Science and Public Policy</i>	17	Q1	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode studi multi-kasus terhadap sepuluh program <i>grand challenge R&D</i> yang melibatkan wawancara mendalam, analisis dokumen, dan data arsip untuk menjelaskan bagaimana mekanisme tata kelola antar-organisasi berperan dalam adaptasi program riset lintas sektor terhadap perubahan konteks dan permasalahan global, dengan temuan utama bahwa kapabilitas adaptif dalam tata kelola kolaboratif menjadi kunci keberhasilan evolusi dan efektivitas program menghadapi tantangan besar seperti kesehatan global, perubahan iklim, dan inovasi teknologi
15	(Rico-García & Fielden Burns, 2020)	<i>Intercultural communication in engineering studies a key competence in global labour markets</i>	<i>European Journal of Engineering Education</i>	22	Q1	Penelitian ini menggunakan metode eksperimen kuasi dengan pendekatan campuran (kualitatif dan kuantitatif) pada 72 mahasiswa teknik di Universitas Extremadura, Spanyol, dengan penerapan model pembelajaran eksperiensial Kolb (1984) untuk menguji efektivitas pelatihan kompetensi komunikasi

						antarbudaya dalam konteks pendidikan teknik; hasilnya menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman secara signifikan meningkatkan kesadaran keberagaman, pengetahuan lintas budaya, dan keterampilan komunikasi lintas budaya mahasiswa, sehingga memperkuat kesiapan mereka menghadapi pasar kerja global
--	--	--	--	--	--	--

Sumber: diolah sendiri 2025

Secara umum, kelima belas artikel tersebut memperlihatkan bahwa kajian tentang inovasi dan strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital serta dinamika pasar kerja global memanfaatkan beragam metode penelitian mulai dari pendekatan kualitatif (studi kasus, wawancara mendalam, *grounded theory*), kuantitatif (*analisis regresi*, *ekonometrika*, dan data panel), hingga pendekatan konseptual serta tinjauan *literatur integratif*.

Dari sisi tematik, hasil kajian tersebut menekankan bahwa perkembangan digitalisasi, perubahan iklim, globalisasi, dan disrupsi tenaga kerja mendorong organisasi untuk melakukan inovasi dalam strategi pengelolaan SDM, memperkuat kapabilitas pembelajaran organisasi, mengadopsi teknologi cerdas, memperluas kolaborasi lintas sektor, serta meningkatkan kompetensi dan fleksibilitas karyawan. Proses adaptasi ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan ketahanan organisasi, tetapi juga menghadirkan tantangan baru, seperti kesenjangan keterampilan, perubahan pola kerja, dan permasalahan inklusivitas dalam konteks pasar tenaga kerja global.

DISKUSI

Temuan dari kajian literatur mengindikasikan bahwa inovasi dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berperan krusial dalam mendukung organisasi menghadapi tantangan transformasi digital dan perubahan pasar tenaga kerja global. Perkembangan teknologi seperti otomatisasi, kecerdasan buatan (AI), dan analitik data besar telah menimbulkan disrupsi terhadap struktur pekerjaan tradisional, sehingga organisasi perlu melakukan penyesuaian kompetensi, sistem kerja, dan pola kepemimpinan. Hasil analisis berbagai studi menunjukkan bahwa keberhasilan strategi SDM modern sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi dengan pendekatan humanistik, yakni menyeimbangkan antara peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Lebih lanjut, pembelajaran organisasi dan fleksibilitas struktur kerja menjadi aspek strategis dalam memperkuat daya saing organisasi. Organisasi yang menumbuhkan budaya belajar berkelanjutan terbukti lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal sekaligus mampu berinovasi dalam pengembangan kapasitas SDM.

Dalam konteks pasar tenaga kerja global, meningkatnya mobilitas lintas negara dan pergeseran menuju pekerjaan berbasis digital menuntut penguasaan kompetensi lintas budaya dan keterampilan multidisipliner. Dengan demikian, inovasi dalam pengelolaan SDM tidak hanya diarahkan pada digitalisasi sistem kerja, tetapi juga pada pembangunan lingkungan kerja yang adaptif, inklusif, dan berorientasi keberlanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa transformasi digital dan arus globalisasi telah merevolusi secara mendasar cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Berdasarkan hasil analisis terhadap lima belas artikel yang *direview*, dapat disimpulkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang inovatif menuntut integrasi antara pemanfaatan teknologi, penguatan pembelajaran organisasi, dan peningkatan kemampuan adaptasi terhadap perubahan sosial serta ekonomi.

Keberhasilan organisasi di era digital sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam menyeimbangkan efisiensi teknologi dengan pengembangan aspek humanistik karyawan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi inovasi menjadi faktor utama dalam membangun daya saing serta ketahanan organisasi di pasar kerja global yang terus berubah.

BATASAN

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, ruang lingkup kajian hanya mencakup literatur yang terindeks dalam basis data Scopus dengan periode publikasi 2023–2025, sehingga tidak sepenuhnya merepresentasikan seluruh penelitian relevan di luar rentang waktu tersebut. Kedua, penggunaan metode *Systematic Literature Review* (SLR) berfokus pada analisis data sekunder tanpa melibatkan data empiris primer, sehingga temuan yang dihasilkan bersifat konseptual dan deskriptif. Ketiga, keterbatasan akses terhadap beberapa artikel berbayar dapat memengaruhi kedalaman interpretasi hasil analisis.

Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengadopsi pendekatan empiris seperti survei, wawancara mendalam, atau studi kasus lintas negara guna meningkatkan validitas hasil serta memperkaya pemahaman mengenai inovasi strategi pengelolaan SDM dalam konteks transformasi digital dan dinamika pasar tenaga kerja global.

REFERENSI

- Backhaus, I., Lohmann-Haislah, A., Burr, H., Nielsen, K., di Tecco, C., & Dragano, N. (2024). Organizational change: challenges for workplace psychosocial risks and employee mental health. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19815-w>
- Bleda, M., Krull, E., Pinkse, J., & Christodoulou, E. (2023). Organizational heuristics and firms' sensemaking for climate change adaptation. *Business Strategy and the Environment*, 32(8), 6124–6137. <https://doi.org/10.1002/bse.3476>
- Browder, R. E., Dwyer, S. M., & Koch, H. (2024). Upgrading adaptation: How digital transformation promotes organizational resilience. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 18(1), 128–164. <https://doi.org/10.1002/sej.1483>
- Charles, L., Xia, S., & Coutts, A. P. (2022). *Digitalization and Employment. A Review*. https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_854353/lang--en/index.htm
- Da Roit, B., & Iannuzzi, F. E. (2023). One of many roads to industry 4.0? Technology, policy, organisational adaptation and worker experience in 'Third Italy' SMEs. *New Technology, Work and Employment*, 38(2), 252–271. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12241>
- Fischer, S., Keupp, L., Paeth, H., Göhlich, M., & Schmitt, J. (2022). Climate Adaptation as Organizational Learning: A Grounded Theory Study on Manufacturing Companies in a Bavarian Region. *Education Sciences*, 12(1), 1–26. <https://doi.org/10.3390/educsci12010022>
- Hayter, C. S., & Link, A. N. (2020). Governance mechanisms enabling inter-organizational adaptation: Lessons from grand challenge R&D programs. *Science and Public Policy*, 47(2), 271–282. <https://doi.org/10.1093/scipol/scaa003>
- Knudsen, T. (2022). A new perspective on: evolutionary processes and organizational adaptation. *Journal of Organization Design*, 11(3), 111–114. <https://doi.org/10.1007/s41469-022-00120-y>
- Oliveira, P., Carvalho, J. M. S., & Faria, S. (2025). AI Integration in Organisational Workflows: A Case Study on Job Reconfiguration, Efficiency, and Workforce Adaptation. *Information (Switzerland)*, 16(9). <https://doi.org/10.3390/info16090764>
- 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>
- Pastoriza, D., Plante, J. F., & Lakhlef, N. (2021). Are Foreigners at Disadvantage in a Global Labor Market? *Journal of Sports Economics*, 22(6), 615–638. <https://doi.org/10.1177/1527002521995870>
- Revolution, F. I., & Adaptation, O. (2022). *and Organizational Adaptation*.
- Rico-García, M., & Fielden Burns, L. V. (2020). Intercultural communication in engineering studies: a key competence in global labour markets. *European Journal of Engineering Education*, 45(6), 833–853. <https://doi.org/10.1080/03043797.2019.1654980>
- Sakib, M. N., Ullah, M. S., & Rahman, M. M. (2025). Mapping the evolution of digital human resource management: a systematic review and bibliometric analysis. *Future Business Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00577-9>
- Sarta, A., Durand, R., & Vergne, J. P. (2021). Organizational Adaptation. *Journal of Management*, 47(1), 43–75. <https://doi.org/10.1177/0149206320929088>
- Shahiduzzaman, M. (2025). Digital Maturity in Transforming Human Resource Management in the Post-COVID Era: A Thematic Analysis. *Administrative Sciences*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/admsci15020051>
- Snowball, J., & Hadisi, S. (2020). Do the cultural industries offer labour market opportunities for women and youth? A global south case study. *Cultural Trends*, 29(4), 267–286. <https://doi.org/10.1080/09548963.2020.1811615>
- Szymczak, S. (2024). The impact of global value chains on wages, employment, and productivity: a survey of theoretical approaches. *Journal for Labour Market Research*, 58(1). <https://doi.org/10.1186/s12651-024-00367-w>
- Szymczak, S., & Wolszczak-Derlacz, J. (2022). Global value chains and labour markets—simultaneous analysis of wages and employment. *Economic Systems Research*, 34(1), 69–96. <https://doi.org/10.1080/09535314.2021.1982678>
- Terblanche, N. H. D. (2023). Coaching during a crisis: Organizational coaches' praxis adaptation during the initial stages of the Covid-19 pandemic. *Human Resource Development Quarterly*, 34(3), 309–328. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21490>
- Verick, S., Schmidt-Klau, D., & Lee, S. (2022). Is this time really different? How the impact of the COVID-19 crisis on labour markets contrasts with that of the global financial crisis of 2008–09. *International Labour Review*, 161(1), 125–148. <https://doi.org/10.1111/ilr.12230>
- Wang, L., & Klugman, J. (2020). How women have fared in the labour market with China's rise as a global economic power. *Asia and the Pacific Policy Studies*, 7(1), 43–64. <https://doi.org/10.1002/app5.293>