

IMPLEMENTASI STRATEGI INOVATIF MANAJEMEN SDM DI ERA TRASFORMASI DIGITAL MENGGUNAKAN METODE SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Rian Safitri¹, Jhon Veri²,
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Summit 30 September 2025
Revisi 10 Oktober 2025
Diterima 22 oktober 2025
Publish Online 30 Okt 2025

Kata kunci:

MSDM
Inovasi
Transformasi Digital
Reskilling
Prisma

ABSTRAK

Transformasi digital menuntut penerapan strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) agar organisasi tetap kompetitif. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan protokol PRISMA untuk menganalisis 12 artikel terindeks Scopus periode 2022–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa *reskilling*, peningkatan kompetensi digital, serta pemanfaatan teknologi seperti *artificial intelligence* dan *big data* menjadi faktor kunci dalam meningkatkan adaptabilitas tenaga kerja. Namun, tantangan masih ditemui, antara lain kesiapan budaya organisasi, keterbatasan infrastruktur digital, dan kesenjangan keterampilan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen, sekaligus implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan MSDM yang adaptif dan berkelanjutan.

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



Penulis yang sesuai:

Rian
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia
Email: riansatri48@gmail.com

PENDAHULUAN

Era transformasi digital telah membawa perubahan signifikan pada beragam aspek kehidupan, salah satunya dalam pengelolaan sumber daya manusia (MSDM). Perkembangan teknologi digital tidak hanya mempengaruhi cara organisasi beroperasi, tetapi juga menuntut adanya strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia agar mampu bersaing di tengah dinamika global yang semakin kompleks (Kuswandi & Diah Ayu Sanggarwati, 2022).

Manajemen SDM tidak lepas dari fungsi administratif, karena merupakan strategi yang dapat membantu menciptakan daya saing dan nilai tambah. Inovasi dalam manajemen SDM diperlukan agar bisnis dapat menciptakan sistem kerja yang fleksibel, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan praktik kerja yang fleksibel sebagai respons terhadap kemajuan teknologi. Menerapkan strategi inovatif dalam SDM sangat penting untuk meningkatkan

keberlangsungan bisnis, terutama di industri yang mengalami perubahan pesat akibat digitalisasi (Arung Nazarudin, 2024)

Implementasi strategi inovatif MSDM menjadi krusial untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kualitas kinerja organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital, seperti *artificial intelligence*, *big data*, dan sistem informasi manajemen yang terintegrasi (Gunawan et al., 2025).

Namun demikian, penerapan strategi inovatif dalam MSDM menghadapi berbagai tantangan, mulai dari adaptasi budaya kerja, kesiapan infrastruktur, hingga pengembangan kompetensi digital para karyawan (M. Fikri Darussalam et al., 2025). Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian yang komprehensif mengenai bagaimana strategi-strategi tersebut diimplementasikan dalam berbagai konteks organisasi.

Kajian ini memanfaatkan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menelaah dan merangkum studi-studi sebelumnya tentang penerapan strategi inovatif MSDM di era digital. (Larasati et al., 2021). Dengan metode SLR, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pandangan komprehensif tentang tren, peluang, dan hambatan dalam implementasi strategi inovatif MSDM. Selain itu, riset ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan ilmu manajemen, serta memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan serta metode pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan kompetitif di era digital.

TINJAUAN LITERATUR

Systematic Literature Review (SLR)

SLR, juga dikenal sebagai Sistematika Literatur, adalah pendekatan sistematis dan metodologis dalam melakukan penelitian dengan tujuan mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menganalisis secara kritis semua studi penelitian yang sesuai dengan fokus topik maupun pertanyaan riset yang diangkat. Proses ini dilakukan secara metodis dengan merujuk pada berbagai langkah yang telah ditetapkan untuk memastikan objektivitas, transparansi, dan ketercakupan dalam proses tinjauan pustaka. Melalui SLR, peneliti dapat menemukan contoh-contoh komprehensif tentang perkembangan terkini dalam bidang studi tertentu, mengidentifikasi kekuatan penelitian, dan merumuskan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut berdasarkan kesimpulan dari studi-studi sebelumnya. Dengan demikian, SLR tidak hanya memiliki tujuan naratif, tetapi juga mengungkap perubahan-perubahan yang berkaitan dengan topik penelitian tertentu. (Lutfina et al., 2024)

Metode Prisma

Model PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) adalah salah satu pendekatan umum dipakai pada *Systematic Literature Review* (SLR) proses pencarian pada metode ini terbagi ke dalam beberapa tahap, yaitu *identification*, *screening*, *eligibility*, dan *included*. PRISMA sendiri merupakan seperangkat pedoman berbasis bukti (*evidence-based minimum set*) yang dirancang untuk membantu penulis dalam menyajikan berbagai tinjauan sistematis maupun meta-analisis. Fokus utama PRISMA adalah memastikan pelaporan penelitian dilakukan secara transparan dan menyeluruh. Dengan menggunakan PRISMA, analisis terhadap perkembangan chatbot dapat dilakukan dengan lebih sistematis, terarah, dan komprehensif (Fajri Ardana et al., 2025).

Watase Uake

Watase.web.id merupakan platform riset kolaboratif berbasis online yang diluncurkan pada tahun 2018. Pengembangan sistem ini berlanjut sejak 2020 dengan melibatkan peneliti dari berbagai universitas. Kehadiran Watase.web.id bertujuan utama untuk mendukung serta memudahkan para peneliti dalam melakukan penelitian bersama

mitra mereka dari institusi yang berbeda. Melalui platform ini, peneliti yang tergabung dapat bekerja sama secara lebih efektif.

Salah satu kelebihan utama dari platform ini terletak pada fasilitas pencarian literatur yang dilakukan secara sistematis melalui metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis*). Kehadiran fitur tersebut membantu peneliti menyusun tinjauan pustaka dengan lebih terstruktur, komprehensif, dan sejalan dengan standar ilmiah yang berlaku.(Febrianti, 2024)

Watase Web ID menyediakan meta-fungsi untuk menganalisis data lintas studi secara aman, serta fitur klasifikasi artikel yang memudahkan peneliti mengorganisasi literatur sesuai topik. Platform ini juga dilengkapi visualisasi data interaktif, sehingga hasil penelitian dapat ditampilkan dalam bentuk grafik, diagram, atau representasi visual lain yang lebih mudah dipahami.

METODE

Dalam penelitian ini digunakan metode *Systematic Literature Review*, di mana proses pengumpulan data dilakukan melalui database elektronik dengan bantuan Watase Uake. Artikel yang dianalisis ditentukan sesuai kriteria inklusi serta berpedoman pada protokol PRISMA.

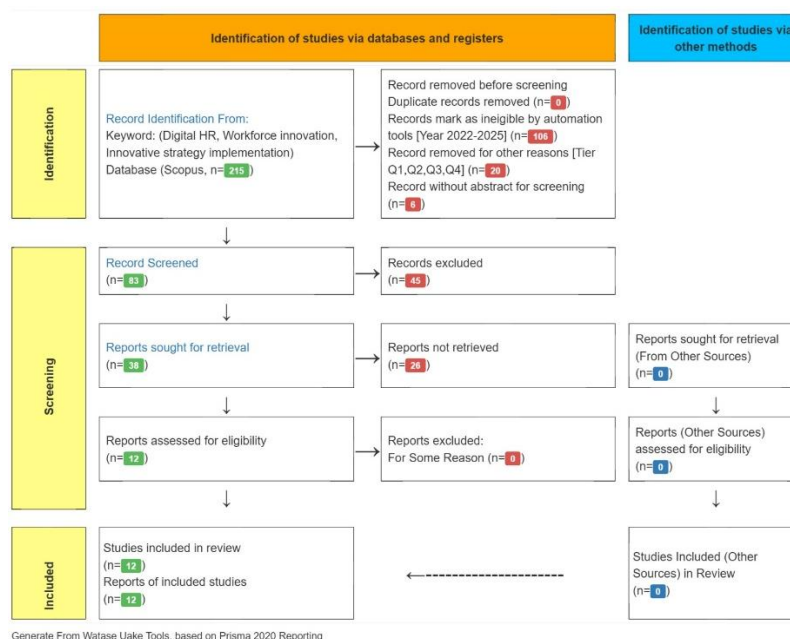
Tahapan yang dapat dilakukan dalam penelitian ini:

1. Menentukan frasa utama serta metode pencarian yang sesuai untuk menghimpun studi relevan dari database Scopus dengan kategori Q1 dan Q2.
2. Menyaring studi sesuai kriteria yang telah ditentukan, mengikuti tahapan PRISMA: identifikasi, penyaringan, evaluasi kelayakan, hingga menentukan studi yang disertakan.
3. Mengambil data utama dari studi yang dipilih, meliputi nama penulis, tahun terbit, metode penelitian, dan hasil utama.
4. Mengevaluasi kualitas serta potensi bias dari setiap studi menggunakan instrumen penilaian yang sesuai.
5. Mensintesis hasil penelitian dengan menyajikan ringkasan deskriptif atau naratif atas temuan utama yang disertakan dalam tinjauan.

Melalui tahapan tersebut, tinjauan literatur sistematis dapat dilakukan secara menyeluruh dan terstruktur untuk menggabungkan hasil penelitian terdahulu tentang isu keberlanjutan. Pendekatan PRISMA membantu membuat proses dan hasil tinjauan lebih jelas serta dapat dipertanggungjawabkan. (Fajri Ardana et al., 2025)

Dalam studi ini, proses pengambilan referensi dilaksanakan dengan memanfaatkan alat Watase Uake. Dalam melakukan penelitian literature, peneliti memanfaatkan aplikasi Watase Uake yang diintegrasikan dengan API Key (Application Programming Interfance key) dari mesin pencarian scopus. Pemilihan mesin pencari scopus bertujuan untuk mendapatkan literature ilmiah yang memiliki reputasi baik dan terindeks dalam kuartil Q1, Q2, penelusuran menghasilkan 12 artikel yang relevan dengan topik penelitian, dengan periode publikasi antara tahun 2022 hingga 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. SLR dengan metode Prisma Sumber; diolah penulis (2025)

Gambar alur PRISMA 2020 menunjukkan tahapan identifikasi, penyaringan, dan pemilihan literatur terkait strategi inovatif Msdm di era transformasi digital. Pencarian awal melalui Scopus dengan kata kunci *digital HR*, *workforce innovation*, dan *innovative strategy implementation* menghasilkan 215 artikel, yang kemudian disaring melalui penghapusan duplikat, eliminasi berdasarkan tahun publikasi 2022–2025, tier jurnal (Q1–Q3), serta kelengkapan abstrak. Setelah proses *screening* dan *retrieval*, sebagian besar artikel dieliminasi karena tidak relevan atau tidak dapat diakses, sehingga tersisa 12 artikel yang memenuhi kriteria kualitas dan relevansi. Berikut 12 Artikel terpilih inilah yang menjadi dasar utama dalam penelitian ini dalam bentuk tabel:

Tabel 1. Artikel yang Lolos Seleksi Berdasarkan Kriteria

N o	Authors	Year	Judul	Journal	Citati on	Journ al Ran k
1	Li, keyao; Grifin, Mark A; Xia, Menting (Rachel)	2025	How do workforce adaptability and reskilling initiatives drive innovations the case of Western Australian construction industry	Construction Management and Economics	0	Q1
2	Persson, Marcus; Wallo, Andreas	2024	Digital automation and working life of HR practitioners a gender analysis of the implications for workforce and work practices	Gender, Technology and Development	2	Q2
3	Cingolani, Luciana; Salazar-	2024	The role of public workforce diversity and the administrative ecosystem in advancing digital public	Public Management Review	4	Q1

	Morales, Diego		service innovation			
4	Morgan, Kelly M., Campbell-Salome, Gemme, Walters, Nicole L., Betts, Megan N., <i>et al</i>	2024	Innovative Implementation Strategies for Familial Hypercholesterolemia Cascade Testing The Impact of Genetic Counseling	Journal of Personalized Medicine	3	Q2
5	Jiao, Yuanbo; Liu, Kaiyu; Yue, Haixia; Zhang, Heng; Zhao, Fengjun	2024	An Innovative Internal Calibration Strategy and Implementation for LT-1 Bistatic Spaceborne SAR	Remote Sensing	2	Q1
6	Chugunova, M., & Danilov, A	2023	Use of Digital Technologies for HR Management in Germany Survey Evidence	CESifo Economic Studies	4	Q2
7	Lidbetter, Nicky; Eaton, Emma; Cookson, Paul; Bell, Moira	2023	The Multi-Modality Practitioner (MMP) approach a technically eclectic, multimodal workforce innovation in the provision of support for	Mental Health and Social Inclusion	2	Q3
8	Galanti, Teresa; De Vincenzi, Clara; Buonomo, Ilaria; Benevene, Paula	2023	Digital Transformation Inevitable Change or Sizable Opportunity The Strategic Role of HR Management in Industry 4.0	Administrative Sciences	42	Q2
9	Salvadorinho, Juliana; Teixeira, Leonor	2023	Happy and Engaged Workforce in Industry 4.0: A New Concept of Digital Tool for HR Based on Theoretical and Practical Trends	Sustainability	29	Q1
10	Bajraliu, Arbnor; Qorraj,	2023	Digital Transformation s Impact on Sustainable HR Management Comparative Study of Work-Life	Public Policy and Administration	9	Q3

	Gazmend		Balance and Skill Development in Public versus Private Sectors of a Developing Country			
11	Castellano, Rosalia; Musella, Gaetano; Punzo, Gennaro	2022	Does context matter Exploring the effects of productive structures on the relationship between innovation and workforce skills complementarity	Quality & Quantity	0	Q1
12	Gutu, I., Agheorghiesei, D. T., & Alecu, I. C.	2022	The Online Adapted Transformational Leadership and Workforce Innovation within the Software Development Industry	Sustainability	5	Q1

Hasil ekstraksi literatur yang ditampilkan pada tabel diatas menggambarkan implementasi strategi inovatif manajemen SDM di era transformasi digital. Artikel yang dianalisis terbit antara tahun 2022 hingga 2025, dengan jumlah terbesar pada rentang 2023–2024, mengindikasikan bahwa tema ini merupakan topik aktual sekaligus relevan dalam ranah akademik. Secara keseluruhan, tabel menunjukkan bahwa literatur terbaru menekankan urgensi inovasi pengelolaan SDM, *reskilling*, dan pemanfaatan teknologi digital guna meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja serta daya saing organisasi. Fakta bahwa mayoritas artikel diterbitkan pada jurnal bereputasi menambah legitimasi ilmiah kajian ini untuk mendukung riset lanjutan.

DISKUSI

Studi ini menunjukkan bahwa penerapan strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi aspek penting di tengah arus transformasi digital. Hasil kajian literatur periode 2022–2025 mengungkap bahwa upaya *reskilling*, peningkatan kompetensi digital, serta pemanfaatan teknologi seperti *artificial intelligence* dan *big data* merupakan kunci utama dalam mendorong adaptabilitas tenaga kerja sekaligus memperkuat daya saing organisasi.

Namun, masih terdapat berbagai hambatan yang perlu diatasi, seperti kesiapan budaya organisasi, keterbatasan infrastruktur digital, dan kesenjangan keterampilan tenaga kerja. Karena itu, organisasi dituntut menyusun strategi MSDM yang tidak hanya menekankan inovasi teknologi, tetapi juga memperhatikan pengembangan sumber daya manusia, kesejahteraan, serta keterlibatan karyawan.

Temuan penelitian ini memberikan sumbangan teoretis bagi perkembangan ilmu manajemen dan manfaat praktis bagi organisasi dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM yang adaptif serta kompetitif. Untuk penelitian di masa depan, disarankan memperluas cakupan data dan memperpanjang periode telaah agar dapat memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai dinamika MSDM di era digital.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam menjawab tantangan transformasi digital. Berdasarkan *Systematic Literature Review* atas 12 artikel periode 2022–2025, diperoleh temuan bahwa program *reskilling*, peningkatan kompetensi digital, serta pemanfaatan teknologi seperti *artificial intelligence* dan *big data* menjadi faktor penentu dalam memperkuat kemampuan adaptasi tenaga kerja serta daya saing organisasi.

Namun, penerapannya tidak terlepas dari hambatan, di antaranya kesiapan budaya organisasi, keterbatasan infrastruktur teknologi, dan kesenjangan keterampilan digital. Hal ini mengindikasikan bahwa proses transformasi digital menuntut perhatian tidak hanya pada aspek teknologi, tetapi juga pada pengembangan kapasitas manusia dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Secara akademis, penelitian ini memberi kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen, khususnya terkait inovasi MSDM di era digital. Dari sisi praktis, hasil kajian dapat menjadi rujukan bagi organisasi dalam merancang kebijakan SDM yang adaptif, seimbang antara teknologi dan pengembangan manusia, serta berorientasi pada keberlanjutan.

Untuk penelitian mendatang, disarankan memperluas cakupan literatur, memperpanjang rentang waktu kajian, serta menggabungkan metode SLR dengan pendekatan empiris agar pemahaman mengenai tren dan praktik MSDM di era digital menjadi lebih komprehensif.

BATASAN

Penelitian ini terbatas pada 12 artikel terindeks Scopus dengan periode 2022–2025, sehingga hasil yang diperoleh belum sepenuhnya mencerminkan tren jangka panjang strategi inovatif MSDM. Selain itu, penggunaan metode *Systematic Literature Review* dengan protokol PRISMA menjadikan kualitas, kelengkapan, serta ketersediaan artikel yang ditinjau sebagai faktor penentu utama hasil penelitian.

Fokus pada jurnal bereputasi (Q1–Q3) memang memperkuat validitas akademik, tetapi berpotensi mengabaikan perspektif praktis dari laporan industri maupun studi lapangan. Lebih jauh, ketiadaan data empiris langsung melalui survei atau wawancara menyebabkan temuan bersifat konseptual. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan memperluas sumber literatur, memperpanjang periode kajian, serta memadukan pendekatan empiris agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan aplikatif bagi dunia kerja nyata.

REFERENSI

- Arung Nazarudin, M. (2024). Transformasi Digital Dalam Pengelolaan Sdm: Tantangan Dan Peluang Di Era Industri 5.0. *Jma*, 2(11), 3031–5220.
- Fajri Ardana, A., Sunara Akbar, R., & Martadireja, O. (2025). Systematic Literature Review Dengan Metode Prisma: Pemanfaatan Chatbot. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 9(3), 4507–4514. <https://doi.org/10.36040/jati.v9i3.13703>
- Febrianti, S. (2024). Sustainability Finance Dan Green Investment: Literature Review Dengan Metode Prisma. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 95–106. <https://doi.org/10.36985/pmyj1709>
- Gunawan, A., Aprilianti, S., & Syaharany, N. S. (2025). Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digitalisasi: Inovasi Dan Tantangan dalam Menghadapi Kecerdasan Buatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(03), 1358–1363. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/index>
- Kuswandi & Diah Ayu Sanggarwati. (2022). Implementasi Strategi Inovatif Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Adapsi Terhadap Era Digital (Studi Kasus PT.Mitra Tata Kerja). 10(12), 31–38.
- Larasati, I., Yusril, A. N., & Zukri, P. Al. (2021). Systematic Literature Review Analisis Metode Agile Dalam Pengembangan Aplikasi Mobile. *Sistemasi*, 10(2), 369. <https://doi.org/10.32520/stmsi.v10i2.1237>
- Lutfina, E., Andriana, W., Wiratmaja, S. Q. P., & Febrianti, E. (2024). Metode dan Algoritma Dalam Sentimen Analisis: Systematic Literature Review. *Science Technology and Management Journal*, 4(2), 67–79.

<https://doi.org/10.53416/stmj.v4i2.274>

- M. Fikri Darussalam, Dwi Wahyu Artiningsih, & Syahrial Shaddiq. (2025). Transformasi Digital Dan Implikasinya Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(7), 1122–1127. <https://doi.org/10.71282/jurnie.v2i7.750>