

TRANSFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MENUJU KEUNGGULAN KOMPETITIF DAN KEBERLANJUTAN DI ERA DIGITAL

Siti Nur Hasanah^{1*}, Devi Shivani², Andini Adelia³, Dewi Nuraini⁴
^{1,2,3,4} Universitas Wijaya Kusuma

*Penulis korespondensi: vanillatte816@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan Systematic Literature Review (SLR) yang bertujuan untuk mengkaji transformasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menghadapi perubahan global, digitalisasi, dan tuntutan keberlanjutan. Kajian ini mengintegrasikan berbagai sumber jurnal nasional dan internasional yang membahas Green Human Resource Management (GHRM), transformasi digital SDM, pengembangan kompetensi, serta perspektif etika Islam dalam manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM modern perlu menggabungkan inovasi teknologi, prinsip keberlanjutan, serta nilai spiritual dan moral untuk mencapai keunggulan kompetitif dan ketahanan organisasi. Sistem HR digital, pelatihan berkelanjutan, dan kepemimpinan berbasis nilai terbukti meningkatkan produktivitas, kesadaran lingkungan, dan komitmen karyawan. Kajian ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi MSDM bergantung pada keseimbangan antara efisiensi, etika, dan kemampuan adaptasi di era digital.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Transformasi Digital, Keberlanjutan, GHRM, Etika Islam

Article History

Received: December 2025
Reviewed: December 2025
Published: December 2025

Plagirism checker no 1551
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Perubahan global, revolusi digital, dan kesadaran akan keberlanjutan telah mengubah paradigma manajemen sumber daya manusia (MSDM). Fungsi MSDM kini tidak hanya administratif tetapi juga strategis dalam membangun daya saing organisasi. Kajian literatur menunjukkan bahwa transformasi MSDM melibatkan penerapan teknologi digital, pelatihan berkelanjutan, dan nilai etika serta spiritualitas dalam pengelolaan tenaga kerja. Konsep Green Human Resource Management (GHRM) muncul sebagai pendekatan baru untuk mengintegrasikan keberlanjutan dengan efisiensi operasional. Selain itu, nilai-nilai Islam seperti amanah dan keadilan memperkuat moralitas organisasi di tengah dinamika era digital dan Society 5.0.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Tahapan penelitian meliputi identifikasi, seleksi, dan sintesis terhadap literatur ilmiah dari tahun 2020-2025 yang relevan dengan topik digitalisasi MSDM, keberlanjutan, kompetensi, dan nilai etika. Sumber data terdiri dari jurnal nasional dan internasional yang membahas transformasi peran MSDM dalam menghadapi perubahan global dan teknologi. Analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi tren dan hubungan antar variabel MSDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil sintesis literatur menunjukkan empat tema besar dalam transformasi MSDM modern:

1. Green Human Resource Management (GHRM): Penerapan konsep ramah lingkungan dalam rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja.

2. Kompetensi dan Pelatihan SDM: Pengembangan keterampilan digital dan pembelajaran berkelanjutan meningkatkan produktivitas serta retensi karyawan.

3. Transformasi Digital: Penggunaan teknologi HR seperti AI, People Analytics, dan sistem e-learning mempercepat efisiensi organisasi.

4. Nilai Etika dan Spiritualitas Islam: Integrasi nilai amanah, keadilan, dan tanggung jawab sosial memperkuat kepercayaan dan keberlanjutan organisasi.

Kombinasi keempat tema ini membentuk fondasi bagi MSDM strategis yang adaptif, beretika, dan berdaya saing tinggi di era globalisasi.

KESIMPULAN

Transformasi manajemen sumber daya manusia di era digital menuntut keseimbangan antara kompetensi teknologi, keberlanjutan, dan nilai moral. Organisasi perlu mengembangkan strategi berbasis digital yang disertai pelatihan berkelanjutan serta penerapan nilai-nilai etika Islam. Penerapan GHRM, budaya organisasi adaptif, dan kepemimpinan berbasis nilai menjadi kunci keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

REKOMENDASI

1. Perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan sistem HR digital berbasis kompetensi dan keberlanjutan.
2. Pemerintah dan lembaga pendidikan perlu mendorong pelatihan SDM yang mencakup aspek teknologi, etika, dan kesadaran lingkungan.
3. Penelitian lanjutan dapat mengkaji dampak implementasi GHRM terhadap kinerja dan budaya organisasi di berbagai sektor industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Mansyur, M., Aqila, M. H., & Denata, D. H. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau pada Dunia Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 31377-31384.
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Keunggulan Kompetitif pada Industri Pariwisata dan Perhotelan. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 10-15.
- Pahlan, M., Malian, I., Kesuma, D., & Fitriadi, H. (2025). Transformasi Peran SDM di Era Digital. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 1152-1161.
- Sobari, M., & Rony, Z. T. (2025). Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan dalam MSDM untuk Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Manajemen dan Pengembangan Daya Saing*, 3(1), 10-13.
- Rahmawati, C., Nurhayani, E., Karimah, H., Elisya, Q., & Suharyat, Y. (2023). Perspektif Islam terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Creative Student Research*, 1(4), 42-56.
- Gerson, L., Hakim, L., Manurung, A. H., & Eprianto, I. (2025). Tantangan dan Peluang Digitalisasi dalam Manajemen SDM. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 3(2), 134-158.