
TRANSFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA BERKELANJUTAN

Ika Kartika, Dinda, Rafly Agis Alfattah, Sunaryo, S.E., M.M.

Universitas Harapan Medan, Medan

e-mail: ikkrtka1207@gmail.com, dindaajaa2411@gmail.com, agisalfattah06@gmail.com

Abstract: *Human Resource Management (HRM) is a key element playing a vital role in enhancing productivity, work effectiveness, and organizational sustainability in the era of globalization and digital transformation. The increasing complexity of the modern workplace compels organizations to manage human resources that are innovative, adaptive, and focused on competency development. This article aims to analyze the transformation of modern HRM through a competency-based approach, HR management strategies, organizational culture, and the utilization of digital technology to foster sustainable organizational performance. The study employs a literature review method with a qualitative-descriptive approach, examining various scientific articles and academic sources related to human resource management. The findings indicate that HRM strategies encompass workforce planning, recruitment and selection processes, training and skill development programs, and performance management; furthermore, compensation systems significantly influence employee productivity. Additionally, a competency-based approach enables organizations to align personnel with their specific abilities and skills, thereby enhancing work effectiveness and efficiency. A strong and adaptive organizational culture also plays a crucial role in boosting employee motivation, loyalty, and commitment to the organization. Meanwhile, advancements in digital technology drive organizations to implement technology-based HR management systems to improve administrative efficiency and support continuous employee competency development. Thus, the integration of HRM strategies, competencies, organizational culture, and digital transformation serves as a critical factor in shaping efficient, resilient, and sustainable organizations in the contemporary landscape.*

Keywords: *Human Resource Management, Competency, Organizational Culture, Productivity, Digital Transformation, Sustainable Performance*

Abstrak: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu elemen kunci yang memiliki peran penting dalam memperbaiki produktivitas, efektivitas kerja, serta keberlanjutan instansi di era globalisasi dan transformasi digital. Perkembangan dunia kerja yang semakin rumit mendorong organisasi untuk dapat mengatur sumber daya manusia yang inovatif, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis transformasi MSDM modern melalui pendekatan berbasis kompetensi, strategi pengelolaan SDM, budaya organisasi, serta pemanfaatan teknologi digital dalam meningkatkan kinerja organisasi yang berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui pengamatan terhadap berbagai artikel ilmiah serta sumber-sumber akademik yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi MSDM mencakup beberapa hal seperti perencanaan tenaga kerja dan proses merekrut dan memilih karyawan, program pelatihan serta pengembangan keterampilan, dan pengelolaan kinerja pegawai. serta sistem kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, pendekatan berbasis kompetensi mampu membantu organisasi menempatkan tenaga kerja sesuai kemampuan dan keterampilannya sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Budaya organisasi yang kuat dan adaptif juga berperan penting dalam

meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, perkembangan teknologi digital mendorong organisasi untuk menerapkan sistem pengelolaan SDM berbasis teknologi guna meningkatkan efisiensi administrasi dan mendukung pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, integrasi antara strategi MSDM, kompetensi, budaya organisasi, dan transformasi digital menjadi faktor penting dalam membentuk organisasi yang efisien, tangguh, dan berkelanjutan di masa kini.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Budaya Organisasi, Produktivitas, Transformasi Digital, Kinerja Berkelanjutan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu elemen strategis dalam organisasi modern yang memiliki peran penting dalam menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam waktu dekat atau dalam jangka waktu yang lebih panjang. Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis akibat globalisasi, transformasi digital, dan perubahan pola kerja menuntut organisasi agar mampu mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, inovatif, dan berkelanjutan. Dalam organisasi modern, sumber daya manusia kini dipandang lebih dari sekadar tenaga kerja atau faktor produksi semata, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki kemampuan, kreativitas, serta potensi untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Syahiruddin et al. (2026) menyatakan kualitas SDM sangat memengaruhi seberapa efektif dan efisien suatu organisasi beroperasi, serta kemampuannya untuk bersaing dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

Secara konseptual, MSDM meliputi rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan hingga pemberhentian tenaga kerja, yang semuanya ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Menurut Syahiruddin et al. (2026), MSDM adalah pendekatan terpadu yang melihat SDM sebagai aset organisasi yang harus dikelola secara strategis, bukan hanya dari segi administratif, tetapi juga dalam hal pengembangan kemampuan dan

peningkatan kinerja organisasi. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya fokus pada kebutuhan organisasi, tetapi juga, memperhatikan pengembangan individu agar tercipta hubungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Dalam era globalisasi, organisasi menghadapi tingkat persaingan yang semakin tinggi sehingga membutuhkan strategi MSDM yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Asriyanti et al. (2024) menjelaskan bahwa strategi MSDM memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja dengan cara yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia mengelola kinerja mereka, serta memberikan penghargaan dan imbalan yang sesuai, serta komunikasi yang terbuka dan jelas. Strategi tersebut menjadi penting karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, Asriyanti et al. (2024) juga menegaskan bahwa pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utama perusahaan dalam menciptakan inovasi dan meningkatkan daya saing organisasi.

Perkembangan teknologi digital juga membawa perubahan besar terhadap praktik MSDM modern. Organisasi saat ini dituntut untuk mampu memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Digitalisasi memungkinkan organisasi mempercepat proses administrasi, meningkatkan akurasi data, serta memperluas akses

pengembangan kompetensi karyawan melalui sistem berbasis teknologi. Syahiruddin et al. (2026) menyebutkan bahwa perkembangan MSDM saat ini mengarah pada pendekatan yang lebih strategis dan adaptif dengan menerapkan Strategic Human Resource Management, Digital Human Resource Management, dan praktik MSDM berbasis keberlanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya digunakan untuk mendukung kegiatan administratif, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam pengambilan keputusan strategis organisasi.

Selain transformasi digital, pendekatan MSDM berbasis kompetensi juga menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Pendekatan ini berfokus pada kesesuaian antara kompetensi individu dengan kebutuhan organisasi. Wahyudi et al. (2025) menjelaskan bahwa manajemen SDM berbasis kompetensi bertujuan memastikan organisasi memiliki karyawan dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Pendekatan berbasis kompetensi dianggap mampu meningkatkan efektivitas rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan karena organisasi dapat menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, pendekatan ini juga mendukung pengembangan karier karyawan secara lebih terarah dan sistematis.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wahyudi et al. (2025), kompetensi terdiri atas lima karakteristik utama, yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Kompetensi tersebut menjadi dasar penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berproduktivitas tinggi, kreatif, dan bisa mengikuti perubahan lingkungan kerja secara baik. Organisasi yang menerapkan pendekatan berbasis kompetensi umumnya mengalami tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi serta peningkatan kinerja organisasi yang lebih

baik, serta daya saing yang lebih kuat dibandingkan organisasi yang masih menggunakan pendekatan tradisional.

Di sisi lain, budaya organisasi juga memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas MSDM dalam menciptakan kinerja organisasi yang berkelanjutan. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, keyakinan, dan cara berperilaku yang digunakan sebagai pedoman bagi semua anggota dalam melakukan pekerjaan mereka dalam berinteraksi. Boyratan et al. (2025) menjelaskan Budaya organisasi yang baik, fleksibel, dan sejalan dengan tujuan perusahaan dapat meningkatkan rasa setia, semangat bekerja, dan hasil kerja karyawan secara terus-menerus. Nilai-nilai budaya seperti integritas dan kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, dan inovasi menjadi fondasi penting untuk menciptakan suasana kerja yang seimbang dan produktif.

Dalam konteks organisasi di Indonesia, budaya organisasi juga dipengaruhi oleh nilai sosial dan budaya masyarakat seperti kolektivitas, harmoni, dan penghormatan terhadap hierarki. Boyratan et al. (2025) menyatakan bahwa integrasi nilai budaya dalam kebijakan MSDM mampu menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan agar meningkatkan loyalitas dan stabilitas kinerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi bukan sekadar menjadi ciri dari organisasi, tetapi juga bertindak sebagai instrumen strategis untuk memajukan kinerja organisasi.

Seiring berkembangnya tantangan global dan perubahan lingkungan kerja, MSDM, pengembangan kompetensi, budaya organisasi, dan pemanfaatan teknologi digital secara bersamaan. Organisasi yang bisa mengelola tenaga kerja dengan cara yang terencana akan lebih siap menghadapi perubahan, meningkatkan produktivitas kerja, serta mempertahankan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, kajian mengenai transformasi MSDM berbasis kompetensi dan budaya organisasi menjadi Penting untuk menjelaskan lebih lanjut komprehensif

tentang bagaimana pengelolaan tenaga kerja dapat menjadi elemen kunci dalam menghasilkan organisasi yang kompetitif, inovatif, dan berkelanjutan di era modern.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan cara mencari dan mempelajari informasi dari berbagai sumber yang tersedia di perpustakaan. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami, menganalisis, dan mendeskripsikan konsep-konsep mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM), strategi pengelolaan SDM, budaya organisasi, serta pendekatan berbasis kompetensi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Metode studi literatur digunakan untuk memperoleh memahami secara menyeluruh dengan menggunakan berbagai sumber ilmu yang sesuai dengan topik penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder yang diperoleh dari artikel jurnal ilmiah, buku akademik, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, kompetensi kerja, produktivitas karyawan, dan transformasi digital dalam MSDM. Artikel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jurnal nasional yang diterbitkan pada rentang tahun 2024 hingga 2026 agar data dan konsep yang digunakan sesuai dengan perkembangan terbaru dalam bidang MSDM modern. Pemilihan sumber dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan relevansi topik, kredibilitas sumber, dan kesesuaian dengan tujuan penelitian.

Penelitian ini memanfaatkan empat artikel utama sebagai sumber kajian, yaitu artikel mengenai strategi MSDM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, artikel mengenai MSDM berbasis kompetensi, artikel mengenai budaya organisasi dalam membangun kinerja berkelanjutan, serta artikel mengenai perkembangan konsep dan

fungsi MSDM modern. Keempat artikel tersebut dianalisis untuk menemukan hubungan konseptual antara strategi MSDM, kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja organisasi dalam menghadapi tantangan globalisasi dan transformasi digital.

Pengumpulan informasi dilakukan melalui pencatatan dan eksplorasi pustaka dari berbagai sumber akademik, baik dalam bentuk jurnal elektronik, artikel ilmiah, maupun buku referensi yang berkaitan dengan studi ini. Informasi yang didapatkan selanjutnya dianalisis untuk mengidentifikasi, dicatat, diklasifikasikan, dan diseleksi berdasarkan fokus pembahasan penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis agar informasi yang diperoleh memiliki validitas dan relevansi terhadap tujuan penelitian.

Selanjutnya, teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi. Proses analisis isi dilakukan dengan cara mengenali, memahami, dan mengerti arti dari berbagai bacaan yang sudah dikumpulkan. Boyratan et al. (2025) menjelaskan bahwa analisis isi dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk menemukan hubungan konseptual dari berbagai sumber yang dianalisis. Pada tahap pengurangan data, peneliti memisahkan informasi yang berkaitan dengan topik penelitian. Kemudian, data tersebut ditampilkan dalam bentuk penjelasan deskriptif agar proses pemahaman dan penggabungan data menjadi lebih mudah.

Dalam kajian ini, pengamatan dilakukan dengan cara membandingkan berbagai pandangan ahli mengenai strategi MSDM, pendekatan berbasis kompetensi, budaya organisasi, dan pengaruh transformasi digital terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Hasil dari analisis selanjutnya disusun dengan cara yang teratur untuk menciptakan sintesis yang menggambarkan hubungan antara pengelolaan SDM modern dengan peningkatan produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Melalui pendekatan penelitian ini, diharapkan studi ini bisa memberikan wawasan yang lebih lengkap tentang pentingnya transformasi MSDM berbasis kompetensi dan budaya organisasi dalam menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan mampu bersaing di era modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil kajian menunjukkan bahwa konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami transformasi besar dari cara kerja yang bersifat administratif menuju pendekatan strategis. Pada awalnya, MSDM lebih berorientasi pada aktivitas administrasi kepegawaian seperti perekrutan, penggajian, dan pengawasan tenaga kerja. Namun, perkembangan globalisasi, teknologi digital, dan meningkatnya persaingan organisasi menyebabkan MSDM berkembang menjadi bagian strategis yang berperan dalam mendukung keberhasilan organisasi secara menyeluruh.

Menurut Syahiruddin et al. (2026), MSDM modern tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga menekankan pengembangan potensi sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi modern membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga kreativitas, inovasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Perubahan konsep MSDM juga dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital yang mendorong lahirnya praktik *Digital Human Resource Management*. Penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM memungkinkan organisasi meningkatkan efisiensi administrasi, mempercepat proses rekrutmen, mempermudah evaluasi kinerja, dan memperluas akses pelatihan berbasis digital. Syahiruddin et al. (2026) menjelaskan bahwa transformasi digital

dalam MSDM membantu organisasi membangun sistem kerja yang lebih fleksibel dan mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan zaman.

Selain itu, kemajuan dalam ide MSDM juga menunjukkan sebuah pendekatan yang lebih berorientasi pada keberlanjutan organisasi. Organisasi tidak hanya fokus pada mendapatkan keuntungan ekonomi semata, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan, pengembangan kompetensi, dan keberlangsungan lingkungan kerja. Dengan demikian, MSDM modern memiliki peran strategis dalam membangun organisasi yang kompetitif sekaligus berkelanjutan.

Strategi MSDM dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah salah satu tanda penting untuk menilai seberapa jauh sebuah organisasi berkembang. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi MSDM memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas dalam dunia kerja dapat ditingkatkan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan terencana. Produktivitas kerja bisa meningkat dengan cara mengatur sumber daya manusia dengan baik dan terencana.

Asriyanti et al. (2024) menyatakan bahwa strategi MSDM Termasuk dalam perencanaan sumber daya manusia, pencarian dan pemilihan, latihan dan peningkatan, serta pengelolaan kinerja, pemberian kompensasi, serta penciptaan komunikasi yang efektif dalam organisasi. Strategi tersebut menjadi penting karena kualitas sumber daya manusia memainkan peran penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam praktiknya, pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu strategi yang paling berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Asriyanti et al. (2024) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan pemahaman, keahlian, dan semangat kerja pegawai sehingga hasil kerja bisa meningkat dengan besar. Melalui pelatihan dengan cara yang

berkelanjutan, sebuah organisasi bisa menciptakan karyawan yang lebih terampil dan sanggup menyelesaikan tugas dengan efektif serta efisien.

Selain pelatihan, sistem kompensasi yang adil juga berpengaruh pada semangat kerja pegawai. Pegawai yang memperoleh penghargaan sesuai dengan kontribusinya cenderung menunjukkan komitmen dan antusiasme yang lebih besar. Hal ini menegaskan bahwa strategi MSDM yang tepat tidak hanya membantu dalam meningkatkan kinerja tetapi juga memperkuat ketahanan organisasi secara menyeluruh.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang baik. Organisasi yang mampu membangun komunikasi terbuka cenderung memiliki tingkat konflik yang lebih rendah dan kerja sama tim yang lebih baik. Dengan demikian, strategi MSDM yang terintegrasi mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Manajemen SDM Berbasis Kompetensi

Pendekatan MSDM berbasis kompetensi menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan ini menekankan kecocokan antara kemampuan seseorang dan kebutuhan yang dimiliki organisasi sehingga setiap karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai bidang keahliannya.

Wahyudi et al. (2025) menjelaskan bahwa manajemen SDM berbasis kompetensi bertujuan memastikan organisasi memiliki karyawan dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Pendekatan ini dianggap lebih efektif dibandingkan pendekatan tradisional karena organisasi dapat menempatkan tenaga kerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wahyudi et al. (2025), kompetensi terdiri atas lima karakteristik utama, yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan

keterampilan. Kelima karakteristik tersebut saling berkaitan dalam membentuk kualitas kerja individu. Pengetahuan dan keterampilan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teknis, sedangkan motif dan konsep diri memengaruhi motivasi serta perilaku kerja individu dalam organisasi.

Hasil kajian menunjukkan interaksi yang baik antara manajemen dan pegawai menjadi elemen krusial dalam membentuk suasana kerja yang positif dibandingkan organisasi yang belum menerapkan sistem tersebut. Pendekatan ini membantu organisasi meningkatkan efektivitas proses rekrutmen karena perusahaan bisa memilih karyawan yang cocok sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas organisasi mereka. Selain itu, pengembangan karier karyawan menjadi lebih terarah karena organisasi memiliki standar kompetensi yang jelas dalam proses promosi dan evaluasi kerja.

Pendekatan yang fokus pada kompetensi juga membantu meningkatkan kemampuan bersaing organisasi dalam menghadapi perkembangan teknologi dan permintaan pasar global. Organisasi dengan tenaga kerja yang memiliki keterampilan baik akan lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan dalam dunia bisnis dan mampu menghasilkan inovasi secara terus-menerus.

Budaya Organisasi sebagai Pendukung Kinerja Berkelanjutan

Budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia dilakukan dan juga terhadap kemampuan organisasi dalam mencapai hasil yang berkelanjutan. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam bekerja dan berinteraksi.

Boyratan et al. (2025) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat, fleksibel, dan sejalan dengan tujuan organisasi dapat meningkatkan komitmen, semangat kerja, serta hasil kerja karyawan secara terus-menerus. Nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, inovasi, dan terus

belajar menjadi dasar utama dalam membentuk suasana kerja yang efektif dan seimbang.

Dalam konteks organisasi di Indonesia, budaya kolektivitas dan penghormatan terhadap hierarki masih menjadi karakteristik dominan dalam dunia kerja. Boyratan et al. (2025) menjelaskan bahwa integrasi nilai budaya dalam kebijakan MSDM menciptakan harmoni antara sasaran individu dan sasaran organisasi meningkatkan loyalitas dan stabilitas kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya menjadi identitas, tetapi juga berperan sebagai alat strategis dalam meningkatkan cara mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendorong pembelajaran berkelanjutan mampu meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja. Organisasi yang memiliki budaya inovatif cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih cepat dalam mengembangkan kompetensi karyawan.

Selain itu, budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memberikan dukungan untuk kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang selaras akan membuat karyawan lebih nyaman, mengurangi rasa stres, dan membuat mereka lebih setia terhadap perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan factor penting dalam mendorong terbentuknya kinerja organisasi yang berkelanjutan.

Tantangan MSDM di Era Transformasi Digital

Perkembangan teknologi digital memberikan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan sistem kerja dengan perkembangan teknologi agar tetap kompetitif dan relevan di zaman modern.

Salah satu tantangan utama adalah rendahnya kemampuan adaptasi sebagian karyawan terhadap penggunaan teknologi

digital. Transformasi digital membutuhkan keterampilan baru seperti literasi digital, kemampuan analisis data, dan penggunaan sistem berbasis teknologi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan pelatihan yang terus menerus agar karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi secara optimal.

Selain itu, perubahan pola kerja seperti *remote working* dan kolaborasi virtual juga menuntut organisasi membangun budaya kerja yang lebih fleksibel dan adaptif. Boyratan et al. (2025) menjelaskan bahwa organisasi modern harus mampu menciptakan budaya kerja yang tidak hanya responsif tetapi juga konsisten dengan nilai-nilai teknologi, tetapi juga tetap berorientasi pada nilai kemanusiaan dan keberlanjutan organisasi.

Tantangan lainnya adalah meningkatnya persaingan global yang menyebabkan organisasi harus terus meningkatkan kualitas manusia agar bisa bersaing di pasaran internasional. Dalam kondisi tersebut, pengembangan kompetensi dan inovasi menjadi kebutuhan utama organisasi modern.

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan MSDM dalam mengintegrasikan teknologi, pengembangan kompetensi, dan budaya organisasi secara seimbang. Organisasi yang bisa melakukan perubahan tersebut akan memiliki kemampuan bersaing yang lebih baik dan dapat menciptakan hasil kerja yang terus menerus di masa kini.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan diskusi yang dilakukan, bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi di tengah era modern. Perkembangan konsep MSDM menunjukkan perubahan dari fungsi

administratif menuju fungsi strategis sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai kekayaan utama dalam organisasi. Dalam menghadapi tantangan globalisasi, perubahan digital, serta persaingan kerja yang semakin rumit, Organisasi diharapkan dapat mengelola tenaga kerja dengan metode yang baik kreatif dan berkelanjutan.

Strategi MSDM seperti perencanaan sumber daya manusia mencakup tahapan perekrutan dan pemilihan, pelatihan dan pengembangan karyawan, pengelolaan kinerja, serta sistem remunerasi dan insentif telah terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Pengembangan kompetensi secara berkelanjutan juga faktor penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, responsif, dan siap untuk menghadapi perubahan di lingkungan kerja. Pendekatan MSDM berbasis kompetensi membantu organisasi menempatkan karyawan sesuai kemampuan dan keterampilannya sehingga efektivitas dan efisiensi kerja dapat meningkat secara optimal.

Selain itu, budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Budaya organisasi yang solid, responsif, dan mendukung pembelajaran terus menerus dapat meningkatkan semangat, kesetiaan, serta dedikasi pegawai terhadap organisasi. Nilai-nilai seperti integritas, kolaborasi, disiplin, dan inovasi merupakan dasar penting dalam membentuk suasana kerja yang selaras dan efektif.

Perkembangan teknologi digital juga memberikan dampak besar terhadap transformasi MSDM modern. Pemanfaatan teknologi dalam mengelola sumber daya manusia membantu perusahaan meningkatkan mempercepat proses administrasi, serta mendukung pengembangan kompetensi berbasis digital. Namun, transformasi digital juga menuntut organisasi dan karyawan untuk memiliki kemampuan adaptasi dan literasi teknologi yang baik agar bisa mengikuti

perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis.

Secara keseluruhan, integrasi antara strategi MSDM, pengembangan kompetensi, budaya organisasi, dan pemanfaatan teknologi digital menjadi faktor utama dalam menciptakan organisasi yang produktif, kompetitif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi harus terus membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang inovatif dan berorientasi pada pengembangan kualitas individu agar mampu menghadapi tantangan global serta mempertahankan keberlangsungan organisasi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). *Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(3), 8–21.
- Boyratan, A. U., Herawati, N., Hidayat, A., & Maryoso, S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Budaya Organisasi: Strategi Membangun Kinerja Berkelanjutan*. INTELEKTIVA, 7(3), 79–84.
- Wahyudi, A., Yudistira, A. P., Afandi, N., & Santoso, A. S. Y. D. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Produktivitas*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3(2), 492–500. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i2.3898>
- Syahiruddin, Parman, M. R., Biasane, A. N., Tiwow, C., Paramita, G., Ernawati, & Musqori, N. (2026). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Literatur terhadap Konsep, Fungsi, dan Perkembangannya*. Jurnal Kajian Manajemen dan Organisasi.